



universität  
wien

# MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Eine empirische Untersuchung zur Vereinbarkeit von beruflichen Ambitionen  
und familiären Aspirationen von Landwirtinnen in Österreich

verfasst von | submitted by

Annecilla Joanneta Sampt BA Bakk.phil. MA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt |  
Degree programme code as it appears on the  
student record sheet:

UA 066 914

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree pro-  
gramme as it appears on the student record  
sheet:

Masterstudium Internationale Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Auer-Zotlöterer



## **Danksagung**

Die berufliche Tätigkeit bei der Landwirtschaftskammer hat es mir nicht nur ermöglicht, diese Masterarbeit zu schreiben, sondern auch die Arbeit der österreichischen Bäuerinnen angemessen zu würdigen. Danke an DI Michaela Glatzl (Geschäftsführerin der ARGE Bäuerinnen) und alle Referentinnen der Bundesländer für Eure Unterstützung. Meine Damen, danke für Eure Ratschläge, Freundlichkeit, Geduld, Professionalität und Bereitschaft. Ich möchte mich auch bei meiner Betreuerin Mag. Dr. Katharina J. Auer-Zotlöterer bedanken. Sie hat die Wichtigkeit dieser Forschung von Anfang an gesehen. Ein großer Dank geht auch an P. L..

Danke auch an alle, die auf die eine oder andere Weise zum Gelingen dieser Masterarbeit beigetragen haben.

Schließlich widme ich diese Arbeit allen österreichischen Bäuerinnen. Ich bin Euch allen dankbar für Eure fleißige Arbeit und Eure Ehrlichkeit bei den Interviews.



## **Abstract**

Das Thema der vorliegenden Masterarbeit untersucht die Herausforderungen, vor denen aktive Betriebsleiterinnen und angehende Betriebsleiterinnen stehen, wenn sie ihre landwirtschaftlichen Betriebe übernehmen und dabei versuchen, berufliche und familiäre Ziele in Einklang zu bringen. Im Mittelpunkt stehen Fragen zu den beruflichen und privaten Aspirationen, den dabei auftretenden (unerwarteten) Realitäten, sowie die positiven und negativen Erfahrungen der Frauen in dieser Rolle. Die empirische Untersuchung zeigt, dass sowohl aktive Betriebsleiterinnen als auch angehende Betriebsleiterinnen mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert sind, darunter der Work-Family Conflict (die Vereinbarkeit von Betrieb und Familie) sowie das Streben nach persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung. Ein zentraler Aspekt ist, dass trotz hoher physischer und emotionaler Belastung alle Frauen eine tiefe Zufriedenheit in der Selbstständigkeit, Flexibilität und Naturverbundenheit ihrer Tätigkeit finden. Die Untersuchung zeigt zudem, dass jüngere Landwirtinnen nicht nur mit dem klassischen Work-Family Conflict kämpfen, sondern auch aktiv nach neuen Wegen suchen, um Beruf und Familie besser zu trennen und beide Bereiche eigenständiger zu gestalten. Traditionelle Geschlechterrollen in der Landwirtschaft werden von diesen Frauen infrage gestellt. Die Arbeit liefert wichtige Erkenntnisse zur Work-Life-Balance und zu den Faktoren, die die Lebensqualität von Landwirtinnen in Österreich prägen.

**Schlagworte:** Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen, Work-Life-Balance, Work-Family Conflict, Work-Family Balance, Lebensziele

## **Inhaltsverzeichnis**

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Danksagung .....                                                             | 3  |
| Abstract.....                                                                | 5  |
| 1. Einleitung .....                                                          | 1  |
| 1.1. Einführung und Relevanz der Thematik.....                               | 1  |
| 1.2. Zielsetzung der Arbeit .....                                            | 2  |
| 2. Weibliche Betriebsleitung: Status quo in Österreich .....                 | 3  |
| 3. Aspirationen und Alltagsanforderungen von Landwirtinnen.....              | 5  |
| 3.1. Individuell-familiäre Faktoren.....                                     | 6  |
| 3.2. Betrieblich-arbeitsbezogene Faktoren .....                              | 8  |
| 3.3. Institutionell-strukturelle Faktoren .....                              | 11 |
| 3.4. Lebensziele von Landwirtinnen.....                                      | 15 |
| 3.5. Work-Family Balance/Conflict .....                                      | 21 |
| 4. Empirischer Teil.....                                                     | 24 |
| 4.1. Forschungsziel .....                                                    | 24 |
| 4.2. Methodik.....                                                           | 26 |
| 4.3. Interview .....                                                         | 29 |
| 4.3.1. Fragen .....                                                          | 30 |
| 4.3.2. Auswahl der Stichprobe .....                                          | 30 |
| 4.3.3. Pretest .....                                                         | 37 |
| 4.4. Vorgehen bei der Datenerhebung und -analyse.....                        | 37 |
| 4.5. Reflexion über die Methodik.....                                        | 42 |
| 5 Ergebnisse .....                                                           | 44 |
| 5.1. Zusammenfassung der Ergebnisse.....                                     | 45 |
| 5.1.1. Ergebnisse der Betriebsleiterinnen .....                              | 45 |
| 5.1.2. Ergebnisse der angehenden Betriebsleiterinnen .....                   | 63 |
| 5.2. Beantwortung der Forschungsfragen.....                                  | 79 |
| 5.2.1. Vorstellungen und Aspirationen bei der Betriebsübernahme.....         | 79 |
| 5.2.2. Positive und negative Erfahrungen von Landwirtinnen .....             | 81 |
| 5.2.3. Erreichte und unerreichte Ziele der Frauen .....                      | 83 |
| 5.2.4. Vereinbarkeit von Familienleben und betrieblichen Anforderungen ..... | 85 |
| 5.3. Diskussion .....                                                        | 88 |
| 6. Conclusio.....                                                            | 95 |
| 6.1. Fazit .....                                                             | 95 |
| 6.2. Limitationen und Anregungen für weiterführende Forschungen .....        | 96 |
| 7. Literaturverzeichnis.....                                                 | 97 |

|                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------|-----|
| Anhang .....                                                         | 105 |
| Anhang 1: E-Mail an Kolleg:innen der Landwirtschaftskammern .....    | 105 |
| Anhang 2: Interview_Zustimmungserklärung/Datenschutzmitteilung ..... | 106 |
| Anhang 3: Interviewleitfaden .....                                   | 109 |
| Anhang 4: Mail an potenzielle Interviewpartnerinnen .....            | 121 |
| Anhang 5: Mail an Interviewpartnerinnen.....                         | 122 |
| Anhang 6: Codierleitfaden und Codierte Segmente .....                | 122 |

## **Darstellungsverzeichnis**

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Darstellung 1: Österreichs‘ Landwirtschaft ist (auch) weiblich .....                 | 5  |
| Darstellung 2: Höchster erreichter Bildungsabschluss der Bäuerinnen .....            | 6  |
| Darstellung 3: Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf den Betrieben .....    | 11 |
| Darstellung 4: Potenzielle Betriebsleiterinnen pro Bundesland .....                  | 31 |
| Darstellung 5: Portraits der Betriebsleiterinnen und ihrer Betriebe .....            | 33 |
| Darstellung 6: Portraits der angehenden Betriebsleiterinnen und ihrer Betriebe ..... | 35 |
| Darstellung 7: Kategorienbeschreibungen .....                                        | 39 |

## **1. Einleitung**

### **1.1. Einführung und Relevanz der Thematik**

Die Landwirtschaft in Österreich unterliegt einem bemerkenswerten Wandel, hinsichtlich der Rolle von Frauen. Heutzutage spielen Landwirtinnen eine entscheidende Rolle in der Agrarwirtschaft Österreichs. Statistiken zeigen, dass mittlerweile mehr als jeder dritte Bauernhof von einer Frau geleitet wird (vgl. Statistik Austria 2020). Diese Entwicklung positioniert Österreich als eines der führenden Länder der EU in Bezug auf die Geschlechterverteilung in diesem Sektor (vgl. Oedl-Wieser et al. 2012: 1).

Trotz dieser zunehmenden Präsenz stehen Landwirtinnen weiterhin vor zahlreichen Herausforderungen, die sich auf ihre beruflichen Ambitionen, ihre Familienplanung und letztendlich ihre Lebensentscheidungen auswirken. Da für Landwirtinnen Arbeits- und Wohnort zusammenfallen, sind Familienleben und Arbeitsalltag oft schwer voneinander zu trennen (vgl. Bergmann et al. 2019: 22). Belastend werden die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung, die von der Gesellschaft erwartete Pflege von Angehörigen (wie z.B. der (Schwieger-)Eltern) sowie die landwirtschaftlichen Tätigkeiten oder zusätzliche außerlandwirtschaftliche Erwerbsarbeit empfunden (vgl. ebd.). Darüber hinaus verstärken mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die eingeschränkte Mobilität diese Herausforderung (vgl. ebd.). Quereinsteigerinnen in der Landwirtschaft empfinden zudem die fehlende Akzeptanz sowie die geringe Unterstützung und Anerkennung als zusätzliche Belastung (vgl. ebd.).

Die Verbindung zwischen beruflichen Zielen und familiären Aspirationen bleibt ein komplexes und oft vernachlässigtes Thema in der Forschung zur Landwirtschaft. Daher widmet sich diese Masterarbeit genau dieser Thematik. Im Zentrum dieser Arbeit stehen dabei nicht nur aktive Betriebsleiterinnen, die den Betrieb hauptsächlich alleine leiten, ihn weiterentwickeln und neue Akzente sowie Innovationen setzen, sondern auch Frauen, die derartige berufliche Ziele verfolgen und den Betrieb übernehmen werden. Letztere werden angehende Betriebsleiterinnen genannt.

## 1.2. Zielsetzung der Arbeit

In der Studie von Oedl-Wieser und Wiesinger (2011) wurden verschiedene Gründe für die Betriebsübernahme durch Frauen genannt: *sozialrechtliche Absicherung, die Frau selbst als letzte verbleibende Option (keine Geschwister oder der Ehemann ist gestorben), Quereinsteigerinnen, Pensionierung des Mannes, ungeplante oder plötzliche Übernahme* sowie die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* (vgl. 2). Das Ausmaß der Bedeutung des letztgenannten Motivs, wurde in der betreffenden Studie nicht näher erläutert. Daher ist dieser Aspekt der Schwerpunkt dieser Arbeit. Contzen (2003) hat landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in der Schweiz untersucht, und Haugen (1998) Bäuerinnen in Norwegen. Sie untersuchten unter anderem den Konflikt zwischen Hofarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung. Eine solche Studie wurde über österreichische Landwirtinnen noch nicht durchgeführt.

Das Hauptziel dieser Forschungsarbeit ist es, herauszufinden, wie es österreichischen Landwirtinnen dabei geht, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Folgende Forschungsthemen stehen im Zentrum dieser Arbeit:

- 1) Welche Vorstellungen (hinsichtlich der beruflichen und privaten Aspirationen) prägen die Betriebsübernahme (Situation/Phase)?
- 2) Welche (unerwarteten) Realitäten erleben Frauen – was wird positiv erlebt, was negativ?
- 3) Welche Ziele werden erreicht, welche (noch) nicht?
- 4) Wie wird das Zusammenspiel von Familienleben/Privatleben und Arbeit /Betriebliche Anforderungen erlebt?

Im Rahmen biografischer Interviews wurde die aktuelle Lebenssituation und bisherige Vita weitestgehend offen erhoben. Das primäre Ziel einer solchen Interviewführung besteht darin, die Landwirtinnen zum Erzählen zu ermutigen und sie während des Erzählprozesses zu unterstützen, denn eigene Erlebnisse in Form von Erzählungen sind dem tatsächlichen Handeln und Erleben in der Vergangenheit näher als bloße Beschreibungen oder Argumentationen (vgl. Rosenthal und Loch 2002: 6). Mithilfe von problemzentrierten Interviews (teilweise strukturiert mit einem flexiblen Leitfaden) konnten detaillierte Informationen zu spezifischen Fragestellungen gesammelt werden. Somit konnte die Situation der Landwirtinnen in Österreich detaillierter erfasst werden.

Das übergeordnete Ziel ist es, eine Grundlage zu schaffen, um Frauen, die im landwirtschaftlichen Bereich die Führung eines Betriebes übernehmen werden bzw. einen solchen nach neuesten Standards transformieren und „zukunftsfit“ machen wollen, gezielt und effektiv unterstützen zu können. Einige Landwirtinnen nehmen an diversen landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildungen des Ländlichen Fortbildungsinstituts (LFI), von *ZAMm unterwegs* und von der Landjugend Akademie teil. Organisationen wie diese könnten die Ergebnisse dieser Studie nutzen, um gezielt Aus- und Weiterbildungen für Bäuerinnen anbieten zu können, die ihre Bedürfnisse besser adressieren. Darüber hinaus könnten sich politische Entscheidungsträger:innen dazu inspirieren lassen, Maßnahmen zu ergreifen, die die Arbeitsbedingungen und das soziale Umfeld dieser Frauen positiv beeinflussen.

Der nächste Abschnitt beginnt mit einem Überblick über den Status quo weiblicher Betriebsleitungen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben in Österreich (vgl. 2). Anschließend folgt eine Darstellung der Leitung von Familienbetrieben in Österreich, wobei näher auf die Aspirationen und Alltagsanforderungen von Betriebsleiterinnen im landwirtschaftlichen Bereich eingegangen wird (vgl. 3). Im vierten Abschnitt (vgl. 4) wird der empirische Teil behandelt, der zur Beantwortung der Forschungsfragen dient. Danach folgt eine strukturierte Darstellung der Ergebnisse sowie die Beantwortung der Forschungsfrage (vgl. 5). Abschließend folgt die Conclusio (vgl. 6), welche die Forschungsarbeit abgerundet, indem wesentliche Erkenntnisse zusammengefasst und Perspektiven für zukünftige Arbeiten aufgezeigt werden. Zudem werden die Limitationen der Studie diskutiert.

## **2. Weibliche Betriebsleitung: Status quo in Österreich**

Im klassischen bäuerlichen Familienbetrieb übernimmt der Bauer typischerweise die repräsentativen und geschäftlichen Aufgaben, während die Bäuerin in erster Linie mit ihrem ehelichen Status und ihrer reproduktiven Rolle verbunden ist. Dies unabhängig von ihrem Beitrag zur Betriebsarbeit, denn diese traditionelle Arbeitsteilung basierte lange Zeit auf Geschlechterrollen (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger 2011: 2). Allerdings wie in der Einleitung (vgl. 1) erwähnt wurde, hat sich die Rolle der Frauen in der Landwirtschaft im Laufe der Zeit erheblich gewandelt, denn seit den 1970er Jahren leiten Frauen auch Betriebe (vgl. ebd.).

Gemäß den Ergebnissen der Agrarstrukturerhebung 2020 leiteten Frauen 35 % der insgesamt 154.953 erfassten Betriebe (vgl. Bundesministerium Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft 2023). Während sich die Anzahl der von Frauen geführten Betriebe

seit 2010 um 13.748 verringerte, verzeichneten die von Männern geführten Höfe einen Rückgang von nur 7.529 Betrieben, obwohl ihr Ausgangswert wesentlich höher war (vgl. Bundesministerium Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft o.D.). Der Prozentsatz der Betriebsleiterinnen, gemessen an „natürlichen Personen“ und unter Ausschluss von Ehegemeinschaften, Personengemeinschaften, -gesellschaften und juristischen Personen, blieb laut INVEKOS-Daten mit 31 % im Vergleich zu den Vorjahren stabil (vgl. (vgl. Bundesministerium Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft 2023). Während Betriebsleiterinnen in anderen europäischen Ländern eine Minderheit darstellen, zeigt sich somit in Österreich seit den 1980er Jahren ein leichter Anstieg (vgl. Oedl-Wieser et al. 2012).

Laut der Umfrage der Arbeitsgemeinschaft der Bäuerinnen (2016) stammen immer mehr Bäuerinnen aus nicht-landwirtschaftlichen Bereichen: Zwei Drittel sind auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen, während der Rest aus nicht-landwirtschaftlichen Familien kommt und meist durch Einheirat neue berufliche Wege in der Landwirtschaft eingeschlagen hat (vgl. keyQuest 2017: 8f).

Die untenstehende Grafik (vgl. Darstellung 1) zeigt die Geschlechterverteilung in der land- und forstwirtschaftlichen Betriebsleitung in Österreich. Wie festgestellt werden kann, bestehen regionale Unterschiede. Tirol (20 %) hat den geringsten Anteil an Frauen, die einen Betrieb führen, während Oberösterreich mit 40 % den höchsten Wert aufweist. Frauen leiten seltener größere Betriebe; ihr Anteil liegt bei Betrieben unter 20 Hektar bei 36 %, während bei Betrieben über 100 Hektar nur noch rund 12 % (vgl. Bundesministerium Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft o.D.). Interessanterweise zeigen die Daten der Vorjahre einen tendenziellen Anstieg des Anteils weiblicher Betriebsleiterinnen mit zunehmendem Alter; unter 30 Jahren sind es 20 %, zwischen 30 und 39 Jahren 25 %, zwischen 40 und 49 Jahren durchschnittlich 29 %, in der Altersgruppe von 50 bis 59 Jahren erreicht der Anteil mit 36 % seinen Höchstwert und ab 60 Jahren stabilisiert sich dieser bei 34 % (vgl. ebd.).

Darstellung 1: Österreichs 'Landwirtschaft ist (auch) weiblich



(Quelle: Statistik Austria 2020; LKÖ/ARGE Bäuerinnen)

Nachdem die aktuelle Situation der österreichischen Betriebsleiterinnen dargestellt wurde, folgt ein Überblick über die Aspirationen und Alltagsanforderungen von Landwirtinnen in Bezug auf die Betriebsleitung von Familienbetrieben (vgl. 3).

### 3. Aspirationen und Alltagsanforderungen von Landwirtinnen

Laut Brandth (2002: 191f.) führen fortschreitende gesellschaftliche Veränderungen, die sowohl Chancen als auch Risiken für die individuelle Lebensgestaltung erhöhen, zu einer zunehmenden De-Traditionalisierung auf bäuerlichen Familienbetrieben. Als Gründe dafür werden die steigende Individualisierung in der Gesellschaft, Veränderungen im weiblichen Rollenbild, ein qualitativ hochwertiges Bildungs- und Qualifizierungsangebot, berufliche Möglichkeiten außerhalb der Landwirtschaft sowie eine allmähliche Veränderung in der Hofübergabepaxis auf diesen Betrieben genannt (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger 2011). Trotz der De-Traditionalisierung auf den österreichischen Bauernhöfen und der zunehmenden Präsenz sehen sich Landwirtinnen weiterhin zahlreichen Herausforderungen gegenüber, die ihre

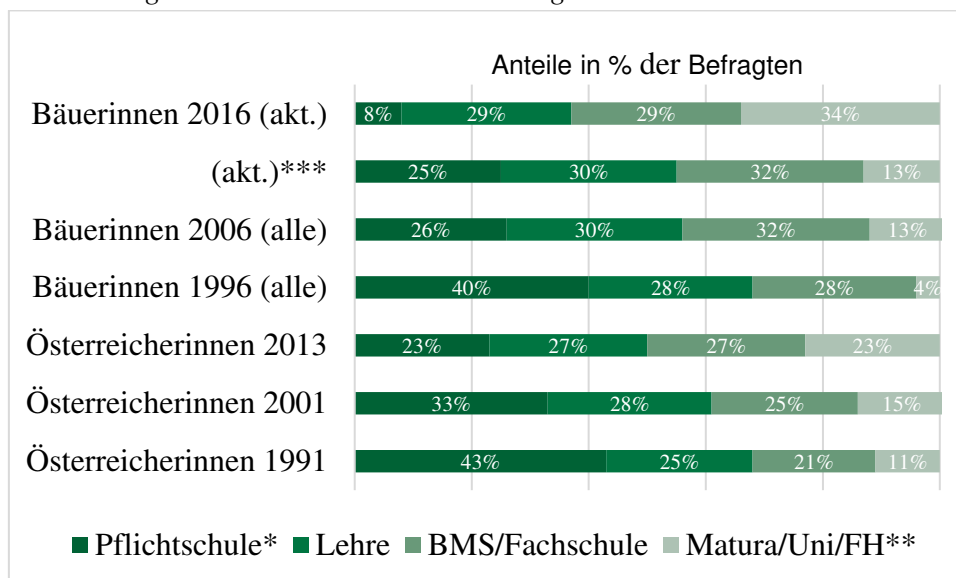
beruflichen Ambitionen, ihre Familienplanung und letztendlich ihre Lebensentscheidungen beeinflussen.

### 3.1. Individuell-familiäre Faktoren

Es ist erwähnenswert, dass unter individuellen Faktoren nicht nur *Geschlecht*, *Alter* und *Ausbildung* verstanden wird, sondern auch abstrakte Aspekte wie *kulturelle Prägung*, *der Umgang mit Emotionen* und *die Neigung, sich mit anderen zu vergleichen* (vgl. Rösch 2018: 4).

Laut der Studie von Oedl-Wieser und Wiesinger (2011) übernehmen Frauen im Durchschnitt jenseits des 30. Lebensjahres die Leitung des Betriebs. Der hohe Anteil von Betriebsleiterinnen zwischen 50 und 59 Jahren lässt sich oft darauf zurückführen, dass Frauen nach der Pensionierung ihres Mannes den Betrieb pachten oder übernehmen (vgl. Oedl-Wieser et al. 2012: 6). Der Bildungsstand der Bäuerinnen hat sich im Laufe der Jahrzehnte verbessert. Wie auf der unterstehenden Grafik ersichtlich, bleiben die Anteile der Absolventinnen von Lehrberufen (28-30 %) sowie von berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) und Fachschulen (28-3 %) relativ konstant. Deutlich gesunken ist hingegen der Anteil der Befragten ohne Pflichtschulabschluss oder mit einem Pflichtschulabschluss. Gleichzeitig hat der Anteil der Bäuerinnen mit Matura oder Universitätsabschluss stark zugenommen.

*Darstellung 2: Höchster erreichter Bildungsabschluss der Bäuerinnen*



(eigene Darstellung; Quelle: keyQuest 2017)

(Hinweis: \* Fachhochschule (berücksichtigt ab 2016 bei den Bäuerinnen, bei den Österreicherinnen in allen Jahren enthalten). \*\* Inklusive Personen ohne Pflichtschulabschluss. BMS ... berufsbildende Schule. \*\*\*aktive Bäuerinnen (ohne Jung- und Altbäuerinnen))

Bezüglich der abstrakten Aspekte der individuellen Faktoren ist zu erwähnen, dass von Frauen erwartet wird, sich an den Bedürfnissen anderer zu orientieren: Kinder, Familie, Freund:innen, Verwandte und Frauen, die ihre eigenen Interessen verfolgen, werden leicht als egoistisch, kalt, zynisch oder männlich charakterisiert (vgl. Haugen 1998: 136f.). Sorgearbeit wird im Rahmen dieser Forschungsarbeit als ein expliziter Faktor berücksichtigt. Sorgearbeit gleich *Care Work* umfasst im Allgemeinen die Fürsorge und auf institutioneller Ebene umfasst der Begriff die verschiedenen Bereiche wie „*social care, health care, elderly care, child care, psychosocial care, rehabilitation care* und *recreational care*“ (Wendt 2019: 209). Für diese Masterarbeit steht die Kinderbetreuung im Vordergrund.

Was die Familienfaktoren betrifft, ist im landwirtschaftlichen Sektor die Großfamilie als traditionelle Familienform deutlich häufiger vertreten als in der Allgemeinbevölkerung (vgl. keyQUEST 2017: 8f). Weiters liegen die Geburten- und Heiratsraten über dem österreichischen Durchschnitt, und es ist üblich, dass mehrere Personen entweder im gleichen Haushalt oder in direkter Nachbarschaft zusammenleben (vgl. ebd.). In Partnerschaften dominiert nach wie vor die traditionelle Ehe: im Jahr 2016 waren 84 % der befragten Bäuerinnen verheiratet (vgl. ebd.).

Ebenfalls im Jahr 2016 lebten 20 % (2006: 30 %) der Befragten mit der älteren und der jüngeren Generation in einem Haushalt zusammen, 26 % (2006: 20 %) der Bäuerinnen teilen sich den Betrieb, aber nicht den Haushalt mit einer anderen Generation, und die übrigen Fälle unterscheiden sich, beispielsweise durch den Tod der Übergebenden (vgl. ebd.). Weiters empfinden 70 % der Befragten (2006: 62 %) das Zusammenwohnen mit ihren Eltern als angenehm, während nur 42 % (2006: 40 %) das Zusammenleben mit den Schwiegereltern als angenehm und 57 % als belastend empfinden (vgl. ebd.). Das Gemeinschaftsleben mehrerer Generationen führt allerdings oft zu Konflikten, da unterschiedliche Ansichten über Haushaltspflichten, Gartenarbeit, Nähen und Flicken sowie über die richtige Ausführung dieser Tätigkeiten bestehen (vgl. Stucki 2002). Auch die Meinungen über die externe Berufstätigkeit der Bäuerin, die Gestaltung von Haus und Hof und die Kindererziehung gehen oft auseinander (vgl. ebd.). Dennoch entlastet die Anwesenheit der Älteren die Jüngeren häufig durch Kinderbetreuung oder Mithilfe im Stall und auf dem Feld (vgl. ebd.). Der Jah-

resbericht 2022 des Bundesprojekts *Lebensqualität Bauernhof* verdeutlicht, dass Generationenkonflikte ein vorherrschendes Thema sowohl am *Bäuerlichen Sorgentelefon* als auch bei den psychosozialen Beratungen der Landeslandwirtschaftskammern – vor, während und nach einer Hofübergabe/Hofübernahme – sind (vgl. Bratengeyer 2023).

Laut der Umfrage der Arbeitsgemeinschaft der Bäuerinnen 2016 ist die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau in den letzten 20 Jahren leicht zurückgegangen: Die befragten Bäuerinnen hatten 2016 im Durchschnitt 2,6 Kinder, 2006 waren es 2,7 und 1996 noch genau drei Kinder (vgl. keyQUEST 2017: 9f). Im Jahr 2016 hatten 68 % der Bäuerinnen zwei oder drei Kinder, während 7 % kinderlos waren (vgl. ebd.). Im Vergleich zur durchschnittlichen Kinderzahl aller Frauen in Österreich (laut Mikrozensus 1996: 1,45, 2006: 1,41 und 2014: 1,46 Kinder pro Frau) haben Bäuerinnen weiterhin deutlich mehr Kinder (vgl. ebd.).

### **3.2. Betrieblich-arbeitsbezogene Faktoren**

Obwohl sich *organizational factors* (betriebliche Faktoren) und *job-related factors* (arbeitsbezogene Faktoren) für Betriebsleiterinnen in der Praxis überschneiden können, werden diese Begriffe in der Literatur voneinander unterschieden.

Organisationale Faktoren beziehen sich auf Elemente innerhalb einer Organisation, die das Arbeitsumfeld und die Bedingungen beeinflussen (vgl. Borchert 2022: 288f.). Dazu gehören der *Person-Job-Fit*, ein unterstützender *Führungsstil*, und die *Arbeitsautonomie* (vgl. ebd.). In diesem Abschnitt wird der Fokus auf arbeitsbezogene Faktoren gelegt.

Arbeitsbezogene Faktoren sind *lange Arbeitszeiten*, *häufige Überstunden*, *unregelmäßiger Arbeitsplatzwechsel*, *Arbeiten im Urlaub* oder *an Wochenenden* sowie *Arbeitszeiten von mehr als neun Stunden* (vgl. Pilar de Luis Carnicer et al. 2004: 476f.). Andere arbeitsplatzbezogene Faktoren sind die *alltägliche Flexibilität*, wobei Flexibilität als Konzept weit mehr umfasst als nur die Start- und Endzeiten der Arbeit (vgl. ebd.). Mitarbeiter:innen benötigen Flexibilität bei familiären Notfällen, um die Schulen ihrer Kinder zu besuchen und ältere Familienmitglieder zu Ärzt:innen zu bringen (vgl. ebd.). Laut Moen (1996) kann Flexibilität auch bedeuten, dass freie Tage im Austausch für Arbeiten zu unüblichen Zeiten genommen werden oder dass vorübergehend in Teilzeit gearbeitet wird. Auch *Kontrolle* kann als arbeitsplatzbezogener Faktor betrachtet werden und Forscher:innen haben herausgefunden,

dass diese negativ mit Konflikten zwischen Beruf und Familie (Work-Family Conflict<sup>1</sup>) zusammenhängt (Adams und Jex 1999; Thomas und Ganster 1995). Zu den weiteren arbeitsplatzbezogenen Faktoren gehören *wirtschaftliche Anreize*, *Sozialleistungen* und *berufliche Mobilität* (vgl. Pilar de Luis Carnicer et al. 2004: 473ff.). Diese sowie der Aspekt der Kontrolle werden allerdings im Rahmen dieser Masterarbeit nicht thematisiert. Weiters betrachten Pilar de Luis Carnicer et al. (2004: 473ff.) die geistigen *Anforderungen* und die *körperlichen Anforderungen* des Jobs auch als arbeitsplatzbezogene Faktoren (vgl. ebd.).

Die Umfrage von Bratengeyer (2024: 26) über die Arbeitsstunden auf dem Betrieb ergab folgende Verteilung: von 311 Teilnehmenden arbeiten 36 Landwirt:innen weniger als 20 Stunden pro Woche (11,6 %), 81 Personen (26,0 %) mehr als 20 Stunden, während 90 Teilnehmende (28,9 %) mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Die größte Gruppe, 103 Personen oder 33,1 %, gibt an, mehr als 60 Stunden wöchentlich auf ihrem Betrieb zu arbeiten (vgl. ebd.). Diese Daten beziehen sich auf Landwirt:innen und nicht explizit nur auf Betriebsleiterinnen.

Krankheit und der damit verbundene Ausfall als Arbeitskraft stellen zusätzliche Herausforderungen dar (vgl. Lunner Kolstrup et al., 2013; Reissig 2017). Die regulären Kindergärten in ihrer Umgebung haben oft Öffnungszeiten, die nicht mit ihren Arbeitszeiten übereinstimmen, oder es gibt keine freien Plätze (vgl. Haugen 1998: 146). Einige Frauen berichteten, dass von ihnen erwartet wird, gleichzeitig ihre Kinder zu betreuen und die Hofarbeit zu erledigen, weil sie ohnehin zu Hause seien (vgl. ebd.). Eine ähnliche Situation lässt sich in Österreich beobachten.<sup>2</sup> Ein in der Literatur bislang thematisiertes Problem, mit dem Frauen in der Landwirtschaft im Alltag immer wieder – teilweise unerwartet – konfrontiert werden, sind die Hindernisse und gesellschaftlichen Abwertungen ihrer Arbeit, selbst wenn sie als Betriebsleiterinnen tätig sind.

Landwirtinnen und Landwirte haben kaum die Möglichkeit, sich Freizeit oder Urlaub zu nehmen (vgl. Lunner Kolstrup et al. 2013). Laut der Bäuerinnenstudie (2016) haben 71 % der Bäuerinnen mindestens eine Woche Urlaub gemacht, 45 % nehmen fallweise Urlaub und nur 26 % urlauben regelmäßig; von den 29 %, die noch nie Urlaub gemacht haben, würden

---

<sup>1</sup> Dieser Begriff wird später in dieser Arbeit erläutert (vgl. 3.5).

<sup>2</sup> Die Verfasserin dieser Masterarbeit war im Vorfeld dieser Forschungsarbeit Teil von Gesprächen mit Landesbäuerinnen. Im Zuge dieser Gespräche berichtete bspw. eine Landesbäuerin aus Österreich: Bei der Kindergartenanmeldung sei eine Bäuerin gefragt worden, ob es „wirklich nötig“ sei, ihr Kind in den Kindergarten zu geben, denn: andere würden „den Platz dringender brauchen“. Als Begründung erhielt die Betriebsleiterin die Empfehlung: „Du bist eh zu Hause und hast Zeit; Du kannst dein Kind selber betreuen.“

7 % gerne Urlaub machen, jedoch hindern sie Zeitmangel (33 %) und fehlende Ersatzkräfte (25 %) daran (vgl. keyQUEST 2017: 20).

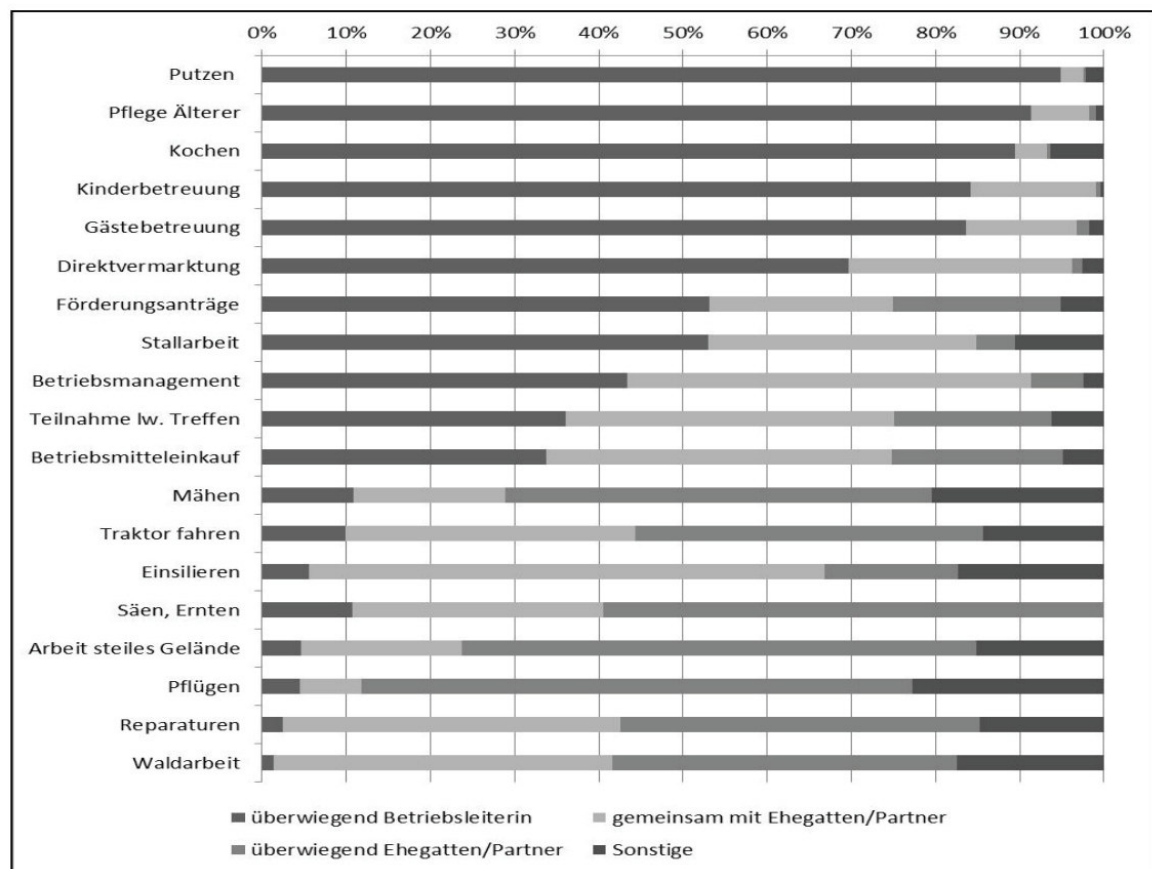
Die physischen Belastungen für Landwirt:innen umfassen vor allem die körperlich anstrenghende, oft manuelle Arbeit, wie die Feldarbeit, der Umgang mit Maschinen, das Füttern der Tiere und die Stallreinigung (vgl. Rieger 2001). Sie sind zudem verschiedenen Wetterbedingungen ausgesetzt und müssen mit physischen Belastungen wie Maschinenvibrationen und Lärm umgehen können (vgl. ebd.). Auch der Umgang mit diversen Chemikalien stellt eine zusätzliche Belastung dar (vgl. ebd.). Die psychische Gesundheit von Landwirt:innen ist durch verschiedene Risikofaktoren gefährdet, denn viele von ihnen arbeiten isoliert und haben oft nur ihre Familien als soziales Netz (vgl. Reissig 2017), was Einsamkeit und soziale Probleme zur Folge haben kann (vgl. Braun et al. 2019; Lunner Kolstrup et al. 2013). Die große Verantwortung für den Betrieb und die Produktqualität sowie die Herausforderungen der unternehmerischen Selbstständigkeit können ebenfalls erheblichen Stress verursachen (vgl. Strempfl 2012).

Bäuerinnen übernehmen, laut der Umfrage der Arbeitsgemeinschaft der Bäuerinnen (2016), eher traditionell geschlechtstypische Aufgaben: Hausarbeit (70 %), Kinderbetreuung (62 %), Tätigkeiten im Rahmen von Erwerbskombinationen (60 %; Direktvermarktung, Urlaub am Bauernhof usw.), Administration (57 %), Gartenarbeit (55 %) und Pflege von Angehörigen (49 %) (vgl. keyQUEST 2017: 12f). Dennoch leisten 34 % der befragten Bäuerinnen Stallarbeit und 23 % Feld- und Außenarbeit (vgl. ebd.).

Allerdings, wie auf der unterstehenden Grafik ersichtlich, wird die Stallarbeit in mehr als der Hälfte der Fälle von den Betriebsleiterinnen selbst erledigt, während ein Drittel diese Arbeit gemeinsam mit dem Partner verrichtet. Das Betriebsmanagement wird zu gleichen Teilen entweder alleine oder gemeinsam mit dem Partner durchgeführt. Mehr als die Hälfte der Befragten erledigt die Anträge für Landwirtschaftsförderungen selbstständig. In der Außenwirtschaft, bei Feld- oder Maschinenarbeiten, sind diese Aufgaben häufig männlich konnotiert: Traktorarbeiten werden nur zu 10 % von den Betriebsleiterinnen selbst durchgeführt, während dies in 41 % der Fälle hauptsächlich der Partner übernimmt. Pflugarbeiten erledigen Partner zu drei Vierteln, während nur 5 % der Betriebsleiterinnen diese Aufgaben allein übernehmen. Waldarbeit und Arbeiten mit Maschinen im steilen Gelände werden von den Betriebsleiterinnen kaum durchgeführt. Im Bereich der Versorgungsarbeit liegt die Verantwortung eindeutig bei den Betriebsleiterinnen. Weiters werden betriebliche Entscheidungen

über kapitalintensive Investitionen sowie viele andere Entscheidungen, die den Betrieb und die Familie betreffen, überwiegend gemeinsam mit dem Partner getroffen, wobei traditionelle Geschlechterrollen bei der Anschaffung von Großmaschinen und der Gestaltung des Wohnraumes fortbestehen (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger 2011: 92f.) Laut der Umfrage der ARGE Bäuerinnen (2016) gaben 81 % der Befragten an, gemeinsam mit ihrem Ehepartner oder Lebensgefährten zeichnungs-berechtigt für das Betriebskonto zu sein. Dies deutet auf partnerschaftliche betriebliche Entscheidungen hin (vgl. keyQUEST 2017: 12f).

*Darstellung 3: Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf den Betrieben*



(Quelle: Oedl-Wieser und Wiesinger 2011)

### 3.3. Institutionell-strukturelle Faktoren

Eine wichtige Institution ist die Arbeitsgemeinschaft Österreichische Bäuerinnen (ARGE Österreichische Bäuerinnen), die 1972 gegründet wurde (vgl. Bäuerinnen Österreich o. D.). Diese vertritt die Interessen von rund 130.000 Bäuerinnen in allen neun Bundesländern und verfügt über eine durchgängige Organisationsstruktur von der Orts- bis zur nationalen Ebene und ist in den meisten Bundesländern im Kammergesetz eingebunden (vgl. ebd.). Im Juni 2006 hat sich die ARGE Österreichische Bäuerinnen als Verein konstituiert (vgl. ebd.).

Diese Arbeitsgemeinschaft hat in den letzten 50 Jahren wichtige Meilensteine für die rechtliche und soziale Absicherung der Bäuerinnen erreicht, darunter die Schaffung des gesetzlichen Mutterschutzes, die Einführung der Bäuerinnenpension und die steuerliche Berücksichtigung der Kinderbetreuungskosten (vgl. ebd.).

Durch ihre starke Organisationsstruktur bietet sie ihren Mitgliedern flächendeckende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine politische Heimat im ländlichen Raum (vgl. Bäuerinnen Österreich o. D.).

Seit 1976 werden österreichische Bäuerinnen alle zehn Jahre zu ihrer beruflichen und privaten Situation befragt, wobei die letzte umfassende Befragung 2016 im Auftrag der ARGE Bäuerinnen in Zusammenarbeit mit *Keyquest* und der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft stattfand (vgl. keyQuest 2017). Derzeit führt die Arbeitsgemeinschaft Bäuerinnen eine Umfrage durch, um herauszufinden, was Bäuerinnen und Frauen in der Land- und Forstwirtschaft bis 2030 benötigen; sie möchten erfahren, welche Themen Österreichs Bäuerinnen aktuell beschäftigen und welche Bildungs- und Beratungsangebote sie benötigen (vgl. Bäuerinnen Österreich 2024<sup>b</sup>)<sup>3</sup>.

Kinderbetreuung ist auch ein wichtiges Anliegen der ARGE Österreichische Bäuerinnen. Im Rahmen des Pressegespräches der Sozialpartnerinnen und der Industriellenvereinigung am 22. September 2020 hat diese die zentrale Rolle der Kinderbetreuung und frühkindlichen Bildung für eine familienfreundliche Berufswelt und die wirtschaftliche Zukunft Österreichs unterstrichen (vgl. Pressegespräch Sozialpartnerinnen und Industriellenvereinigung 2020). Sie forderten einen umfassenden Ausbau der Kinderbetreuung, bessere Öffnungszeiten und einen Rechtsanspruch ab dem 1. Geburtstag bis 2025 (vgl. ebd.).

Kinderbetreuung und Elementarbildung spielen eine zentrale Rolle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit für jedes Kind, die Bereitstellung von Fachkräften und die Gleichstellung der Geschlechter (vgl. Pressegespräch Sozialpartnerinnen und Industriellenvereinigung 2021). Die Sozialpartnerinnen und die Industriellenvereinigung forderten daher im Rahmen eines Pressegespräches (2021) einen Rechtsanspruch auf wohnortnahe, qualitativ hochwertige, ganztägige und ganzjährige Kinderbetreuungsplätze, eingeführt in

---

<sup>3</sup> Zum Zeitpunkt des Verfassens dieser Arbeit im Juni 2024 wurden die Endergebnisse noch nicht analysiert und präsentiert.

zwei Etappen ab 2023 und 2025. Dazu sind bauliche Erweiterungen, einheitliche Qualitätsstandards, die Ausbildung von zusätzlichen Pädagog:innen sowie eine verbesserte Finanzierung notwendig (vgl. ebd.). Diese Maßnahmen sollen die frühkindliche Förderung unterstützen, die Erwerbsbeteiligung erhöhen und langfristig wirtschaftliche Vorteile bringen (vgl. ebd.).

Im Dezember 2021 veröffentlichte die Arbeitsgemeinschaft der Bäuerinnen ein Positionspapier zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in welchem sie deren gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung betonte und den Ausbau qualitativ hochwertiger, flexibler Kinderbetreuung forderte (vgl. Bäuerinnen Österreich 2021). Es wurde die Notwendigkeit betont, langfristig eine gesunde Balance zwischen Familie und Beruf zu gewährleisten und familienfreundliche Modelle in der Wirtschaft zu fördern (vgl. ebd.). Zentral war dabei das Kindeswohl und die Wahlfreiheit der Eltern zwischen inner- und außerfamiliärer Betreuung, unterstützt durch einen gesetzlichen Betreuungsanspruch (vgl. ebd.). Auch die Anerkennung häuslicher Familienarbeit und das Aufbrechen traditioneller Rollenbilder waren wichtige Anliegen (vgl. ebd.).

In einer speziellen Veranstaltung der Ladies Lounge von Frau in der Wirtschaft 2022 stand die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus (vgl. Bäuerinnen Österreich 2022). Die Teilnehmerinnen, darunter Renate Anderl von der Bundesarbeiterkammer (AK), Sabine Herlitschka von der Industriellenvereinigung (IV) und Maria Pein von der Landwirtschaftskammer Steiermark, betonten die wachsende Bedeutung dieses Themas in der Gesellschaft (vgl. ebd.). Trotz Fortschritten bei den Rahmenbedingungen besteht weiterhin Bedarf an einem gesamtgesellschaftlichen Umdenken in Bezug auf den Ausbau und die Qualität von Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen (vgl. ebd.). Kritik wurde geäußert an der traditionellen Festlegung von Geschlechterrollen in der Landwirtschaft, wo Frauen vermehrt als Betriebsführerinnen tätig sind (vgl. ebd.). Die Forderung nach besserer Kinderbetreuung auf dem Land und nach ganztägigen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder bis zum Ende der Pflichtschulzeit wurde als wesentlich für die Förderung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung und als Beitrag zur Gleichberechtigung betont (vgl. ebd.).

2023 betonten die Vertreterinnen der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung die dringende Notwendigkeit eines raschen Ausbaus der Kinderbetreuung (vgl. WKÖ 2023). Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf habe sich zu einem zentralen gesellschaftlichen

Thema entwickelt (vgl. ebd.). Trotz einiger Fortschritte seien es hauptsächlich Frauen, die den schwierigen Drahtseilakt zwischen beiden Aufgaben bewältigen müssen (vgl. ebd.). Die Belastung für berufstätige Mütter und Familien sei enorm und noch längst nicht ausreichend adressiert (vgl. ebd.). Die Spitzen der Sozialpartnerinnen kündigten an, weiterhin konkrete Maßnahmen zu fordern, um die Situation zu verbessern (vgl. ebd.).

Am 22. November 2023 haben Bundeskanzler Karl Nehammer, Finanzminister Magnus Brunner und Gesundheitsminister Johannes Rauch die Ergebnisse der Finanzausgleichsverhandlungen vorgestellt und die Bereitstellung von über 4,5 Milliarden Euro für die Kinderbildung und -betreuung bestätigt (vgl. Bundeskanzleramt 2023). Diese Mittel sollen den flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuung in Österreich ermöglichen. Investiert wird in drei Bereiche: den Ausbau der Plätze für unter Dreijährige, die Erweiterung der Öffnungszeiten und die Verbesserung der Betreuungsqualität (vgl. ebd.). Dadurch wird erhofft, dass diese Investitionen für die Frauen in Österreich ein großer Schritt seien, da eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert und Familien eine echte Wahlfreiheit bietet (vgl. ebd.).

Weiters konnten Landwirte bisher den Familienzeitbonus nicht nutzen, da sie sich kurzfristig nicht von der Sozialversicherung abmelden oder ihren Betrieb stilllegen können. Die Landwirtschaftskammer hat diese Ungerechtigkeit kritisiert (vgl. Bäuerinnen Österreich 2024<sup>a</sup>). Ab März 2024 können Landwirte auch den Papamonat mit dem Familienzeitbonus in Anspruch nehmen (vgl. ebd.).

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft ist auch eine wichtige Institution. Der von Landwirtschaftsminister Norbert Totschnig initiierte Strategieprozess „VISION 2028+“ zielt darauf ab, Stabilität zu gewährleisten, Orientierung zu bieten und Planungs- sowie Versorgungssicherheit für die Landwirtschaft und den ländlichen Raum zu schaffen (vgl. Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft 2024). Frauen spielen bei der VISION 2028+ in allen sieben Handlungsfeldern eine bedeutende Rolle.

Frauen spielen eine entscheidende Rolle in der Landwirtschaft, indem sie nicht nur Arbeitskräfte stellen, sondern auch maßgeblich zur Vielfalt und Innovation in der Branche beitragen. Es ist dem Landwirtschaftsministerium ein großes Anliegen ihre Leistungen und landwirtschaftlichen Aktivitäten hervorzuheben. Daher werden auch zukünftig eine Vielzahl von Initiativen, die

Frauen in ihrem beruflichen Weg und ihrem persönlichen Umfeld weiterbringen unterstützt, um Chancengleichheit zu gewährleisten und Frauen in der Planung, Entscheidungsfindung und Diversifizierung der landwirtschaftlichen Tätigkeiten zu stärken. (DI<sup>in</sup> Maria Ladinig, BEd. zit. nach Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft 2024)

Weiters erklärte die UN-Generalversammlung 2026 zum Internationalen Jahr der Bäuerin (vgl. U.S. Department of Agriculture 2024).

Nachdem die österreichische Landwirtschaft mithilfe von individuell-familiären, betrieblich-arbeitsbezogenen und institutionell-strukturellen Faktoren dargestellt wurde, werden nun die Lebensziele von Landwirtinnen präsentiert.

### **3.4. Lebensziele von Landwirtinnen**

Der Beruf der Landwirt:innen ist allgemein als eine Tätigkeit anerkannt, die mit erheblichen Belastungen und Risiken verbunden ist (vgl. Knoop und Theuvsen 2018). Nichtsdestoweniger werden 31 % der österreichischen Betriebe von Frauen geleitet (vgl. 2). Wie lässt sich dies erklären?

Oedl-Wieser und Wiesinger (2011) fanden im Rahmen einer Studie über österreichische Bäuerinnen heraus, dass ein Drittel der 390 befragten Frauen den Betrieb alleine führt, während mehr als die Hälfte diesen gemeinsam mit ihrem Ehepartner bewirtschaftet. Für viele Befragten ist die Übernahme der Betriebsleitung vor allem aus Gründen der *sozialrechtlichen Absicherung* (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger 2011: 89). Nach dem bürgerlichen Sozialrecht führte bis vor einigen Jahren eine außerbetriebliche hauptberufliche Tätigkeit des Ehegatten aufgrund des Subsidiaritätsprinzips automatisch dazu, dass der andere Partner die Betriebsleitung auf landwirtschaftlichen Betrieben übernahm. Daher war es häufig die außerlandwirtschaftliche Tätigkeit des Mannes, die dazu führte, dass Frauen die Betriebsleitung übernahmen (vgl. ebd.). Weitere Gründe für eine Betriebsübernahme waren das Fehlen männlicher Geschwister, der Tod des Ehemannes oder die Tatsache, dass die Frauen als einzige übriggeblieben waren, um den Hof zu übernehmen (vgl. ebd.). Schließlich gab es unter den Befragten auch Quereinsteigerinnen. Ein Drittel der Befragten hat eine landwirt-

schaftliche Fachausbildung und nur 20 % wurden speziell als Hofnachfolgerinnen ausgebildet. Zudem spielten die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*<sup>4</sup> sowie die *Pensionierung des Mannes* eine wichtige Rolle für die Befragten. Es gab auch mehrere Fälle einer *ungeplanten* oder *plötzlichen Übernahme*, zum Beispiel aufgrund geänderter beruflicher Pläne der designierten Hofnachfolger, durch Krankheit oder aus partnerschaftlichen Gründen (vgl. ebd.). Frauen, die auf dem Hof aufgewachsen sind und von ihren Eltern zu einem Leben in der Landwirtschaft ermutigt wurden, entscheiden sich häufiger für die Betriebsübernahme (vgl. Schmitt 1997).

Daraus ergibt sich, dass die Frauen nicht aus ihrem eigenen Wunsch heraus den Betrieb übernehmen wollten. Manche Frauen kehren nach der Geburt ihrer Kinder oft nicht mehr in ihren früheren Beruf zurück und übernehmen stattdessen einen großen Teil der Arbeit im Betrieb (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger 2011:89).

Weiters identifizierten Oedl-Wieser und Wiesinger (2011) in ihrer Untersuchung fünf Hauptkategorien von Betriebsleiterinnen in Österreich:

- Kategorie 1: Betriebsleiterinnen, die primär ihre Aufgabe in der Versorgungsarbeit sehen und nur formal die Betriebsleitung innehaben.
- Kategorie 2: Betriebsleiterinnen, die regelmäßig im Stall und in der Außenwirtschaft mitarbeiten aber die Betriebsleitung nur formal innehaben.
- Kategorie 3: Betriebsleiterinnen, die zwar die Betriebsleitung innehaben, jedoch keine Ambitionen zur Weiterentwicklung des Betriebes zeigen.
- Kategorie 4: Betriebsleiterinnen, die gemeinsam mit ihrem Partner den Betrieb leiten und weiterentwickeln.
- Kategorie 5: Betriebsleiterinnen, die den Betrieb selbständig leiten, ihn weiterentwickeln und neue Akzente und Innovationen setzen<sup>5</sup> (Oedl-Wieser und Wiesinger 2011: 90)

---

<sup>4</sup> Inwiefern die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* eine Rolle gespielt haben, wurde in dieser Studie nicht näher erläutert.

<sup>5</sup> Bei dieser qualitativen Studie fallen elf Frauen von 27 in diese Kategorie; sie wurden nicht als Nachfolgerin eines Hofes erzogen, sie sind stark in die produktive Arbeit eingebunden, neben der täglichen Arbeit prägen sie ihre Betriebe durch eigeninitiierte Entwicklungsstrategien, die von betriebswirtschaftlicher Optimierung bis zu ökologisch nachhaltigen Konzepten reichen, sie sind gut ausgebildet, bilden sich ständig weiter und treffen fast alle Entscheidungen eigenständig (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger 2011: 90).

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit stehen Betriebsleiterinnen der hier beschriebenen fünften Kategorie sowie Landwirtinnen, die solche beruflichen Ziele verfolgen, diese aber noch nicht erreicht haben. Diese Frauen haben durch ihre Tätigkeit die traditionellen Geschlechterrollen in bäuerlichen Familienbetrieben erheblich aufgebrochen (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger 2011).

Wie angedeutet (vgl. 3.1), hat sich der Bildungsstand der Bäuerinnen deutlich verbessert, wobei der Anteil der Frauen mit Matura oder Universitätsabschluss von 4 % im Jahr 1996 auf 34 % im Jahr 2016 gestiegen ist, während der Anteil der Frauen mit einem Pflichtschulabschluss von 40 % auf 8 % gesunken ist. Laut der Studie von Stucki (2002) sind Bäuerinnen zwar an Weiterbildung interessiert, nutzen die Angebote jedoch eher gelegentlich als regelmäßig, da sie nach eigener Einschätzung nicht genug Zeit haben. Wie erwähnt wurde (vgl. 3.1), übernehmen Frauen die Leitung des Betriebes zwar typischerweise jenseits des 30. Lebensjahres, mit einem Höchstwert von 36 % in der Altersgruppe 50 bis 59 Jahre, oft nach der Pensionierung ihrer Ehemänner. Aber was ist mit den 20 % Betriebsleiterinnen, die unter 30 Jahren sind und die 25 % zwischen 30 und 39 Jahren (vgl. 3.1)? Diese Frauen sind oft liiert, verheiratet und/oder haben Kinder. Wie gestalten diese ihre Life-Domain-Balance und welche familiären Ziele haben sie?

Die Life-Domain-Balance ist ein Konzept, das weit über die traditionelle Work-Life-Balance hinausgeht. Diese berücksichtigt, dass das Leben aus verschiedenen Lebensbereichen besteht, die alle eine ausgewogene Aufmerksamkeit und Bewältigung erfordern (vgl. Tolimir 2022: 131). Im Gegensatz zur Work-Life-Balance, die oft nur Arbeit und Freizeit gegenüberstellt, betrachtet die Life-Domain-Balance eine Vielzahl von Lebensbereichen, einschließlich Erwerbsarbeit, familiäre Verpflichtungen, soziales Engagement, Haushaltsführung, persönliche Hobbys, Gesundheit und mehr (vgl. Ulich und Wülser 2012: 347).

Ein zentraler Punkt ist, dass die Balance in verschiedenen Lebensphasen unterschiedlich gestaltet sein kann (vgl. Tolimir 2022: 131). Das bedeutet, dass individuelle Bedürfnisse und Prioritäten je nach Lebenssituation variieren und sich verändern können. Diese Balance zu erreichen ist essenziell, um ein erfülltes Leben zu führen, das den persönlichen Ansprüchen gerecht wird (vgl. Tolimir 2022: 132).

Resch (2003) hebt hervor, dass berufliche Arbeit so gestaltet sein sollte, dass sie es ermöglicht und befähigt, soziale Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen. Dies zeigt,

dass die Life-Domain-Balance nicht nur persönliche Bedürfnisse, sondern auch gesellschaftliche Verpflichtungen umfasst.

Des Weiteren wird betont, dass in Lebensphasen wie der *Rush Hour des Lebens*, in denen viele Herausforderungen gleichzeitig bewältigt werden müssen (wie Karriere und Familiengründung), die Life-Domain-Balance schwer herzustellen ist (vgl. Tolimir 2022: 132). Interessant ist allerdings, dass der entscheidende Faktor, der Frauen davon abhält, wieder in Vollzeit zu arbeiten, weniger die Kinderbetreuung ist, sondern vielmehr die ungleiche Verteilung der Hausarbeit (vgl. ebd.). Der eigentliche Faktor ist die zu leistende Hausarbeit und deren Aufteilung zwischen den Partner:innen: Längsschnittbefragungen haben ergeben, dass Frauen nach wie vor einen signifikanten Anteil der Hausarbeit leisten und dass dort, wo Männer ihre Frauen in Bezug auf Hausarbeit entlasten, trotzdem der überwiegende Teil des Pensums, sowie die Arbeit, die für das Management dieser Aufgaben aufgewendet werden muss, von Frauen geleistet wird (vgl. Reichle und Zahn 2006: 96). Laut der Studie „Kinder und Karrieren – die neuen Paare“ (Walther und Lukoschat 2008) ist die Hausarbeit nur in einem Fünftel der Familien gleich verteilt, in 20 % der Familien erledigen Frauen die Hausarbeit allein, während dies in nur 10 % der Familien Männer tun und in 50 % der Familien tragen Frauen zwei Drittel der Hausarbeit.

Die hohe Arbeitsbelastung durch Haushaltsaufgaben beeinflusst die Karriereentscheidungen von Frauen erheblich (vgl. Tolimir 2022: 132). Unterstützung aus dem sozialen Umfeld (Eltern, Verwandte, Partner:innen, Freund:innen, Kolleg:innen) ist entscheidend für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben (vgl. ebd.). Trotz der Bereitschaft von Männern, mehr häusliche Aufgaben zu übernehmen, bleibt ein Großteil der Arbeit bei den Frauen (vgl. ebd.).

Bisherige Untersuchungen zeigen, dass die Arbeit im Reproduktionsbereich weiterhin überwiegend von Frauen getragen wird (vgl. Haugen 1990; Schmitt 1997). Die Ergebnisse der Studie von Oedl-Wieser und Wiesinger (2011: 93) zeigen, dass befragte Betriebsleiterinnen wenig Interesse daran haben, dass ihre Partner sich stärker bei häuslichen Aufgaben, wie der Kinder- und Altenbetreuung, engagieren. Patriarchale Strukturen wirken in der Landwirtschaft immer noch nach (vgl. ebd.: 2). Die Frau trägt die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinder, wie in der Studie über Landwirtinnen in der Schweiz (Contzen 2003: 131) ge-

zeigt wird. Von den 10 Befragten befürwortet nur eine ausdrücklich die traditionelle Aufteilung, zwei Frauen leben eine egalitäre Arbeitsteilung, und die übrigen Betriebsleiterinnen akzeptieren eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit ihrem Partner (vgl. ebd.).

Landwirtinnen aus der Schweiz erleben eine Doppel- oder Dreifachbelastung als Berufsfrau, Hausfrau und Mutter. Sie sind oft auf Unterstützung angewiesen, meist von weiblichen Familienangehörigen wie der Mutter oder einer Schwester (vgl. Contzen 2003: 135ff.). Es zeigt sich, wie wichtig es ist, Unterstützung aus dem sozialen Umfeld zu haben, um die Anforderungen aller Lebensbereiche zu meistern (vgl. Tolimir 2022: 132). Es gibt Betriebsleiterinnen, die Angestellte haben oder alleine arbeiten, wobei sie gelegentlich auf die Mithilfe von Familienangehörigen zurückgreifen, diese jedoch nicht den Großteil der Arbeitsentlastung darstellen (vgl. ebd.). Die Life-Domain-Balance ist ein dynamisches Konzept, das individuelle Lebensphasen und Bedürfnisse berücksichtigt und anstrebt, eine ausgewogene Integration und Erfüllung in verschiedenen Lebensbereichen zu erreichen.

Das Aspirationskonzept, das aus der Sozialpsychologie stammt, wurde in den 1950er- und 1960er-Jahren immer populärer (vgl. Sewell et al. 1957: 1969). Aspiration, abgeleitet vom lateinischen „aspiro“ (sich nähern, suchen, anstreben), bedeutet im Leistungskontext allgemein die Erwartung oder den Wunsch nach einer zukünftigen Leistung oder einem zukünftigen Erfolg (vgl. Weiner 1985). Für die folgende Forschungsarbeit beschreibt der Begriff der *Familiären Aspiration* die Erwartungen, Wünsche und Ziele, die eine Landwirtin für die Mitglieder ihrer Familie hat.

Der Druck auf Familien sei sowohl durch interne Faktoren, wie individuelle Erwartungen und Ansprüche, als auch durch externe und strukturelle Anforderungen sowie unzureichend angepasste Rahmenbedingungen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bedingt (vgl. Jurczyk 2020: 8). Das Hauptproblem der Landwirtinnen sind Vorurteile und geschlechtsspezifische Erwartungen darüber, was als „angemessen“ für Frauen gilt. Sie müssen beweisen, dass sie genauso wie männliche Landwirte fähig sind, einen Hof zu führen, praktische und administrative Arbeiten zu erledigen, mit Maschinenverkäufern zu verhandeln und den Hof in verschiedenen Kontexten zu vertreten (vgl. Haugen 1998: 146). Gleichzeitig müssen sie ihre berufliche Rolle als Bäuerinnen mit Hausarbeit und Pflegepflichten in Einklang bringen (vgl. ebd.). Die Tatsache, dass die Betriebsleiterinnen diese

Mehrfachbelastung meistern, sollte nicht als Rechtfertigung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gesehen werden, denn Betriebsleiterinnen, die eine egalitäre Arbeitsteilung leben, sind damit zufriedener als andere (vgl. Contzen 2003: 131).

Junge verheiratete Frauen betonen ihre Gleichberechtigung mit Männern, doch es ist ihnen oft nicht gelungen, innerhalb ihrer Partnerschaften gerechte Regelungen für Hausarbeit und Kinderbetreuung zu treffen (vgl. Haugen 1998: 149). Die noch vorhandenen traditionellen Rollenbilder und die fehlende Bereitschaft der Partner zur egalitären Rollenteilung erschweren die Verbindung von Familie und Erwerbsleben. Dies zeigt sich daran, dass die Mehrheit der Befragten die Hauptverantwortung für den Haushalt trägt und dies als Grund für das Fehlen von Vorbildern angesehen wird (vgl. Contzen 2003, 135ff.).

Ein Ansatz zur Veränderung dieser Rollenbilder wäre, nicht nur die Ausbildung der Bäuerinnen derjenigen der männlichen Landwirte anzugleichen, sondern auch in der Ausbildung der Landwirte hauswirtschaftliche und familiäre Aspekte zu behandeln (vgl. ebd.). Diese Forderung wurde von der damaligen Vorsitzenden des schweizerischen Landfrauenverbandes, Rosmarie Ledermann, erhoben:

Wir kämpfen dafür, dass in die Ausbildung der Landwirte auch hauswirtschaftliche und familiäre Inhalte aufgenommen werden. (...) Es kann nur eine echte Partnerschaft geben, wenn Männer bereit sind, auch Frauenarbeit zu leisten, und erst dann wird die Frauenarbeit richtig bewertet werden. (Rosmarie Ledermann zit. nach Knon 1995: 4)

Die beschriebenen Herausforderungen und Erwartungen an Landwirtinnen verdeutlichen, wie geschlechtsspezifische Rollenbilder ihre berufliche und private Lebensführung beeinflussen. Die Notwendigkeit, berufliche Aufgaben mit Hausarbeit und Pflegepflichten zu vereinen, stellt eine erhebliche Belastung dar. Diese doppelte Verantwortung spiegelt sich auch in der Schwierigkeit wider, innerhalb der Partnerschaften gerechte Regelungen für Hausarbeit und Kinderbetreuung zu etablieren. Jüngere Frauen neigen dazu, sich von der ihrer Meinung nach „altmodischen“ Art der Landwirtschaft ihrer Eltern zu distanzieren und betonen, was sie verändert hatten oder verändern wollten, wie die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung und auch die Einstellung zur Arbeit (vgl. Haugen 1998: 147).

Diese Problematik führt direkt zur Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dem sogenannten Work-Family Balance/Conflict. In diesem Kapitel wird untersucht, wie österrei-

chische Landwirtinnen den Spagat zwischen ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen bewältigen, welche Konflikte dabei entstehen und welche Ansätze zur Verbesserung der Work-Family Balance beitragen können.

### 3.5. Work-Family Balance/Conflict

Seit den wegweisenden Arbeiten von Pleck (1977) besteht ein allgemeiner Konsens, dass Arbeit und Familie einander sowohl positiv als auch negativ beeinflussen: Zeit, Aufgaben, Einstellungen, Stress, Emotionen und Verhalten übertragen sich zwischen Arbeit und Familie (vgl. Pilar de Luis Carnicer et al. 2004: 466). Interessant ist das Thema der Work-Family-Konflikte (Work-Family Conflict) (vgl. ebd.).

Work-Family Conflict beschreibt das Phänomen, bei dem die Anforderungen der Arbeitsrolle mit den Anforderungen der Familienrolle in Konflikt geraten. Kahn et al. (1964) definieren Work-Family Conflict als eine Form des Interrollenkonflikts, bei dem die Anforderungen aus der Arbeitsrolle mit denen aus der Familienrolle unvereinbar sind. Greenhaus und Beutell (1985) beschreiben den Konflikt als eine Form des Interrollenkonflikts, bei dem die Rollendrucke aus den Arbeits- und Familienbereichen in gewisser Hinsicht gegenseitig unvereinbar sind.

Es wurden drei Formen des Work-Family Conflict identifiziert:

1. **Zeitbezogener Konflikt:** Tritt auf, wenn die Zeit, die einer Rolle gewidmet wird, es schwierig macht, an einer anderen Rolle teilzunehmen.
2. **Belastungsbezogener Konflikt:** Impliziert, dass Belastungen aus einer Rolle in eine andere Rolle eindringen und diese beeinträchtigen.
3. **Verhaltensbezogener Konflikt:** Entsteht, wenn die spezifischen Verhaltensweisen, die in einer Rolle gefordert werden, mit den Verhaltenserwartungen in einer anderen Rolle unvereinbar sind (vgl. Greenhaus und Beutell 1985).

Es gibt zwei Hauptrichtungen des Konflikts: Der Work-to-Family Conflict, bei dem die Arbeitsanforderungen das Familienleben beeinträchtigen, und der Family-to-Work Conflict, bei den familiären Verantwortlichkeiten die Arbeit beeinträchtigen können (vgl. Gutek et al. 1991; Frone et al. 1992; Eagle 1997). Studien zeigen, dass Arbeitsdruck häufiger zu Work-

to-Family Conflict führt, während familiäre Belastungen stärker mit Family-to-Work Conflict verbunden sind (vgl. Frone et al. 1992).

Laut der Studie von Pilar de Luis Carnicer et al. (2004: 466ff.) haben insbesondere Wahrnehmungen über Geschlechterrollen, die Bedeutung der Familie, die Flexibilität sowie die mentalen und körperlichen Anforderungen des Jobs, einen starken Einfluss auf den Work-Family Conflict. Funktionale Mobilität und Bildungsniveau sind ebenfalls Vorläufer des Work-Family Conflicts (vgl. ebd.). Der Jobkategorie-Level, der Familienstand und die Sozialleistungen haben jedoch keinen Einfluss auf den Work-Family Conflict in der multivariaten Analyse, obwohl die bivariate Analyse zeigte, dass sie einen Einfluss auf den Work-Family Conflict haben (vgl. ebd.). Weitere arbeitsplatzbezogene Faktoren wie lange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, unregelmäßiger Arbeitsplatzwechsel, Arbeiten im Urlaub oder an Wochenenden sowie Arbeitszeiten von mehr als neun Stunden stehen alle in positivem Zusammenhang mit Konflikten zwischen Beruf und Familie (vgl. (Pleck et al. 1980; Staines und Pleck 1984; Jones und Fletcher 1993). Zudem variiert das Ausmaß dieser Konflikte je nach Position, Dienstalter und Arbeitsbedingungen (vgl. ebd.). Lambert (2000) analysierte anhand von Theorien, dass Arbeitnehmer:innen sich durch arbeitsbezogene Familienleistungen verpflichtet fühlen könnten, zusätzlichen Einsatz zu zeigen, was wiederum den Konflikt zwischen Beruf und Familie beeinflusst.

Die intensive Verflechtung von Berufs- und Privatleben, da der Hof sowohl Arbeitsplatz als auch Wohnort ist, kann für Landwirtinnen familiäre Konflikte verursachen (vgl. Reissig et al. 2019; Strempfl 2012). Allerdings laut der Bäuerinnenstudie (2016) sind Hilfe- und Unterstützungsnetze für Bäuerinnen bei Alltagsproblemen entscheidend (vgl. keyQUEST 2017: 19). Familienmitglieder und Freund:innen sind ebenfalls wichtige Unterstützer:innen, während nur wenige Bäuerinnen (4 % bei persönlichen, 3 % bei gesundheitlichen und 8 % bei finanziellen Problemen) keine Helfenden haben (vgl. ebd.).

Entlastungshilfen werden von Bäuerinnen selten genutzt: 86 % verzichten im Haushalt, 80 % bei der Pflege von Angehörigen und 79 % bei Nebentätigkeiten darauf, während sie am häufigsten im Betrieb (48 %) und zur Bewältigung von Arbeitsspitzen (40 %) benötigt werden (vgl. keyQUEST 2017: 15f). Die Nutzung steigt mit dem Alter der Befragten und der Betriebsgröße, wobei Haupterwerbsbetriebe (58 %) häufiger Entlastungshilfen beanspruchen als Nebenerwerbsbetriebe (39 %) (vgl. ebd.). Zudem kooperieren 47 % der Bäuerinnen

mit anderen Betrieben, 33 % lehnen eine Zusammenarbeit ab, und 21 % wären grundsätzlich dazu bereit (vgl. ebd.).

Haugen (1998: 146) untersuchte das Leben der Landwirtinnen in Norwegen, diese sind verheiratet und haben Kinder, und stehen vor dem Konflikt zwischen Hofarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung. Wie oben erwähnt bleibt die Hauptverantwortung für den Haushalt und die Kinder weiterhin bei den Betriebsleiterinnen. Wie zuvor angemerkt (vgl. 3.2) haben die regulären Kindergärten in der Umgebung der Landwirtinnen oft Öffnungszeiten, die nicht mit ihren Arbeitszeiten übereinstimmen, oder es gab keine freien Plätze. Ein weiteres Problem, das einige Frauen erwähnten, war die Erwartung, sie sollten ihre Kinder betreuen und gleichzeitig die Hofarbeit erledigen, da sie ohnehin zu Hause seien (vgl. ebd.; Haugen 1998). Sie protestierten jedoch gegen eine solche Erwartung, da sie den Hof als ihren Arbeitsplatz betrachteten (vgl. Haugen 1998: 146). Keine Betriebsleiterin möchte den Betrieb aufgeben; sie kämpfen dafür, ihn zu erhalten, was darauf hinweist, dass sie trotz Freizeitbeschränkungen, hoher Arbeitsbelastung und teilweise negativem Verhalten anderer, ihre Tätigkeit als befriedigend empfinden und ihre Entscheidung nicht bereuen (vgl. Contzen 2003: 132).

Im Rahmen der Befragungen von der Vision 2028+<sup>6</sup> wird Work-Life-Balance (WLB) immer mehr zum Thema der Landwirt:innen (vgl. Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft 2024). Im Gegensatz zu älteren Frauen akzeptierten jüngere Landwirtinnen nicht, dass Arbeit immer Vorrang haben sollte, und forderten mehr Freizeit, um einen modernen und angenehmen Lebensstil zu führen (vgl. ebd.). Die Work-Life-Balance in Heimarbeitsplätzen zielt darauf ab, Arbeit und außerberufliche Aktivitäten zufriedenstellend auszugleichen (vgl. Kalliath und Brough 2008). Arbeits-Lebens-Konflikte entstehen durch unvereinbare Belastungen zwischen verschiedenen Rollen (vgl. Shelton 2006).

Work-Family Conflict stellt eine komplexe Interaktion zwischen Arbeits- und Familienrollen dar, bei der Konflikte aufgrund unvereinbarer Anforderungen und Erwartungen entstehen können. Um die Situation der österreichischen Betriebsleiterinnen besser zu verstehen, werden im empirischen Teil der Arbeit folgende Fragen behandelt: Welche beruflichen und privaten Aspirationen beeinflussen die Übernahme eines Betriebs? Welche (unerwarteten) Realitäten erleben die Frauen, und wie werden diese positiv oder negativ wahrgenommen?

---

<sup>6</sup> (vgl. 3.3)

Obwohl die Literatur, wie die Studie von Bergmann et al. (2019: 20f.), Antworten auf diese Fragen, allgemein in Bezug auf Landwirt:innen bietet, ist es für diese Arbeit wichtig herauszufinden, wie aktive Betriebsleiterinnen und angehende Betriebsleiterinnen diese Fragen beantworten. Bergmann et al. (2019: 20f.) stellten fest, dass Landwirtinnen die räumliche Nähe von Wohn- und Arbeitsstätte sowie die Selbstständigkeit, Flexibilität und Naturverbundenheit ihres Berufes als positiv bewerten (vgl. ebd.). Zu den negativen Aspekten zählen die niedrigen Einkommen, die Subventionslage in der Landwirtschaft und die begrenzten Urlaubsmöglichkeiten auf landwirtschaftlichen Betrieben (vgl. ebd.). Weitere wichtige Themen sind, welche Ziele von den aktiven Betriebsleiterinnen und den angehenden Betriebsleiterinnen erreicht werden und welche (noch) nicht, sowie, wie das Zusammenspiel von Familienleben und beruflichen Anforderungen erlebt wird.

#### **4. Empirischer Teil**

In diesem Abschnitt wird zunächst das Forschungsziel dargelegt, gefolgt von einer ausführlichen Beschreibung der angewandten Methodik. Dabei wird der Fokus auf die Durchführung und Auswertung der qualitativen Interviews gelegt. Abschließend erfolgt eine kritische Reflexion der Methodik.

##### **4.1. Forschungsziel**

Die vorangegangene theoretische Erörterung zeigt, dass fortschreitende gesellschaftliche Veränderungen zu einer De-Traditionalisierung in bäuerlichen Familienbetrieben geführt haben. Trotz erheblicher Belastungen werden 31 % der österreichischen landwirtschaftlichen Betriebe von Frauen geführt, oft bedingt durch soziale Absicherung, den Mangel an männlichen Nachfolgern oder aufgrund familiärer Umstände. Eine Studie von Oedl-Wieser und Wiesinger (2011) kategorisiert die Betriebsleiterinnen in fünf Gruppen, wobei die Frauen, die den Betrieb innovativ und hauptsächlich selbständig führen, im Fokus der empirischen Forschung dieser Arbeit stehen. Die Daten (vgl. 3.1.) verdeutlichen, dass Frauen die Betriebsleitung im Durchschnitt erst nach dem 30. Lebensjahr übernehmen. Außerdem hat sich der Bildungsstand der Bäuerinnen in Österreich verbessert (vgl. 3.1.).

Die Lebensziele von Landwirtinnen in Österreich sind vielfältig und spiegeln die Herausforderungen wider, denen sie aufgrund traditioneller Geschlechterrollen und der Doppelbelas-

tung durch Beruf und Familie gegenüberstehen. Sie sind mit langen Arbeitszeiten, körperlichen Belastungen und begrenzter Flexibilität konfrontiert. Familienfreundliche Strukturen, wie in der Kinderbetreuung, bleiben eine Herausforderung. Viele Landwirtinnen haben traditionelle Geschlechterrollen aufgebrochen und streben eine ausgewogene Life-Domain-Balance an, die weit über die klassische Work-Life-Balance hinausgeht. Sie sehen sich jedoch nach wie vor mit ungleichen häuslichen Pflichten und familiären Erwartungen konfrontiert, die ihre beruflichen Entscheidungen beeinflussen. Die Balance zwischen Berufs- und Privatleben bleibt demnach eine zentrale Herausforderung, da die Arbeits- und Lebensbereiche in der Landwirtschaft stark miteinander verwoben sind. Unterstützungsnetze sind entscheidend, doch patriarchale Strukturen und traditionelle Rollenbilder erschweren weiterhin die Umsetzung einer gerechteren Arbeitsteilung.

Diese Ausgangslage ergab die folgenden Forschungsfragen: Welche beruflichen und privaten Aspirationen beeinflussen die Übernahme eines Betriebs und welche (unerwarteten) Realitäten erleben aktive Betriebsleiterinnen sowie angehende Betriebsleiterinnen? Werden diese Realitäten positiv oder negativ wahrgenommen? Welche Ziele konnten sie erreichen und welche nicht? Wie wird das Zusammenspiel von Familienleben und beruflichen Anforderungen erlebt?

Die erste Frage zielt darauf ab, zu verstehen, wie aktive Betriebsleiterinnen und angehende Betriebsleiterinnen ihre Lebenssituation erleben und wie zufrieden sie sind. Außerdem geht es darum zu erörtern, wann sich die Frage der Hofübernahme für sie gestellt hat und wie die Entscheidung abgelaufen ist. Weiters ist es von Relevanz zu erfahren, was sie sich in Bezug auf den Hof und ihre Tätigkeit wünschen und was sie erreichen wollen (beruflich und privat).

Der zweite Teil der ersten Frage und die zweite Frage beziehen sich auf die tatsächlichen Erlebnisse und Erfahrungen von Landwirtinnen, die möglicherweise von ihren Erwartungen abweichen. Es geht auch darum herauszufinden, welche dieser unerwarteten Realitäten von den Frauen als positiv und welche als negativ wahrgenommen werden. Diese Frage ist offen und erlaubt eine Vielzahl von Antworten. Mit dieser Frage wird versucht, ein breites Spektrum an Erlebnissen zu erfassen und sowohl positive als auch negative Aspekte dieser unerwarteten Realitäten zu beleuchten.

Mit der dritten Frage wird versucht, den Erfolg oder Misserfolg bei der Umsetzung von Plänen oder Projekten der Landwirtinnen zu evaluieren. Beispiele sind: Welche der festgelegten

Meilensteine oder Endziele der Landwirtinnen wurden erreicht und welche konnten (noch) nicht umgesetzt werden?

Die vierte Frage zielt darauf ab, zu verstehen, wie Landwirtinnen die Balance zwischen ihrem beruflichen (Arbeitszeit, Aufgaben, Verantwortung) und privaten Leben (Familie, Freizeit, persönliche Interessen) wahrnehmen und gestalten. Im Fokus steht, wie sie das Zusammenspiel dieser beiden Bereiche empfinden und welche Auswirkungen dies auf ihr Wohlbefinden, ihre Zufriedenheit und Lebensqualität hat. Empfinden sie das Gleichgewicht als harmonisch und ausgewogen (Work-Family-Balance), oder gibt es Konflikte und Spannungen (Work-Family-Conflict)? Welche Herausforderungen begegnen ihnen bei dem Versuch, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen? Welche Strategien oder Maßnahmen setzen sie ein, um eine gesunde Work-Life-Balance zu erreichen? Wie teilen sie ihre Zeit zwischen Beruf und Privatleben auf, und welche Rolle spielt die Unterstützung durch Familie, Freund:innen oder berufliche Netzwerke? Inwiefern erleichtern flexible Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben? Welche Herausforderungen ergeben sich aus der Doppelbelastung und wie bewältigen sie diese? Auch Fragen zur Kinderbetreuung oder Familienplanung sind relevant. Zudem ist es wichtig zu wissen, wie viele Stunden sie pro Woche im Betrieb arbeiten und wie ihre Wohnsituation die Balance zwischen Familien- und Berufsleben beeinflusst. Abschließend ist es interessant zu erfahren, welche konkreten Maßnahmen sie einer Freundin empfehlen würden, die auf der Suche nach mehr Lebensqualität ist und Tipps für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sucht.

## **4.2. Methodik**

Da das Thema „Vereinbarkeit von beruflichen Ambitionen und familiären Aspirationen von Landwirtinnen in Österreich“ kaum untersucht ist, wurden qualitative Interviews als geeignete Methode festgelegt, um die im vorherigen Abschnitt formulierten Forschungsfragen zu beantworten. Qualitative Forschung zielt darauf ab, wenige Fälle intensiv zu untersuchen und deren Lebenswelten aus der Perspektive der handelnden Personen zu beschreiben, wodurch ein – im Vergleich zu standardisierten Befragungen – konkreteres und lebendigeres Bild der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe vermittelt wird (vgl. Flick et al. 2000).

Im Rahmen biografischer Interviews wurde die aktuelle Lebenssituation und bisherige Vita der Betriebsleiterinnen weitestgehend offen erhoben. Fritz Schützes (1977; 1983) Methode der narrativen Interviews hat sich als Standard in der soziologischen Forschung etabliert.

Biografische Interviews werden genutzt, um das Leben von Individuen in seinen sozialen und persönlichen Kontexten zu verstehen (vgl. Rosenthal 1993). Sie zielen darauf ab, längere Erzählungen der Interviewten zu fördern, ohne dass Interviewer:innen diese durch gezielte Fragen oder Interventionen beeinflusst (vgl. Rosenthal und Loch 2002). Im Mittelpunkt stehen die Relevanzen und alltagsweltlichen Konstruktionen der Interviewten, wobei ihnen größtmöglicher Raum zur Selbstgestaltung ihrer Erzählungen gegeben wird (vgl. ebd.). Dieses Verfahren unterstützt die Entwicklung einer persönlichen Perspektive auf das angesprochene Thema oder die eigene Biografie (vgl. ebd.).

Wesentliche Merkmale eines narrativen Interviews sind die Offenheit, bei der auf hypothesengeleitete Datenerhebung verzichtet wird, und die Selbststrukturierung, die den Interviewten die Freiheit gibt, ihre Geschichten ohne Einschränkungen zu gestalten (vgl. Rosenthal und Loch 1993: 3ff.). Während der Haupterzählung erzählt die/der Interviewte ihre/seine Geschichte ohne Unterbrechung, und Interviewer:innen stellen keine Detailfragen, sondern machen Notizen für spätere Nachfragen (vgl. ebd.). Nach der Haupterzählung folgen interne und externe Nachfragen, um Unklarheiten zu klären oder weitere Details zu erfahren (vgl. ebd.).

Die Analyse der erzählten Lebensgeschichte erfolgt auf zwei Ebenen: der genetischen Analyse (Rekonstruktion der biografischen Bedeutung von Erfahrungen zum Zeitpunkt ihres Geschehens) und der Analyse der erzählten Lebensgeschichte (Rekonstruktion der gegenwärtigen Bedeutungen von Erfahrungen und der zeitlichen Reihenfolge der Erzählung) (vgl. Rosenthal 1993: 2). Themenfeldanalyse ist ein zentraler analytischer Schritt, der sich auf die Entdeckung der Auswahlmechanismen konzentriert, die die Wahl und Produktion von Textelementen (oder Geschichten) durch die/den Biograf:in leiten (vgl. ebd.). Es geht darum, die Struktur der erzählten Lebensgeschichte zu rekonstruieren, d. h. die Art und Weise, wie sie zeitlich und thematisch im Interview geordnet ist (vgl. ebd.).

Bei der Durchführung eines narrativen Interviews ist es entscheidend, die Reaktion der/des Befragten auf die Eröffnungsfrage und deren Interpretation des Themas zu verstehen, da dies stark von ihrem biografischen Gesamtbild abhängt (vgl. Rosenthal 1993: 19f.). Es soll untersucht werden, wie das Arbeitsleben mit anderen Alltagsbereichen verknüpft ist und ob die Erzähler:innen die Einflüsse zwischen verschiedenen Lebensbereichen erkennen (vgl. ebd.). Vor der Rekonstruktion der biografischen Bedeutung einzelner Erfahrungen muss analysiert werden, wie die Erzähler:innen das Thema verstehen und in welches thematische Feld sie/er

Ereignisse einordnet (vgl. ebd.). Es ist wichtig, die Orientierung der Erzähler:innen an eigenen oder an den Relevanzen der Interviewer:innen zu erkennen, um die intersubjektive Bedeutung der Erzählungen nachvollziehen zu können (vgl. ebd.). Eine hermeneutische Analyse erfordert eine kontextuelle Interpretation des gesamten Interviews, wobei jede Erfahrung innerhalb des biografischen Gesamtkontexts lokalisiert werden muss, was nur durch eine sorgfältige Schritt-für-Schritt-Analyse erreicht werden kann (vgl. ebd.).

Besonderheiten und Herausforderungen bestehen in der Vermeidung von Begründungsfragen, die zu argumentativen Antworten führen können, und dem Evozieren von Erzählungen, um die Interviewten zum Erzählen zu motivieren und ihnen bei der Erinnerung an Details zu helfen (vgl. Rosenthal und Loch 2022). Die Analyse der Erzählungen bietet eine reiche Datenbasis zur Untersuchung von Handlungsabläufen und Deutungsmustern, was das Verstehen individueller und gesellschaftlicher Wirklichkeiten sowie die Rekonstruktion lebensgeschichtlicher Erfahrungen ermöglicht (vgl. ebd.). Narrative Interviews sind somit ein wertvolles Instrument in der qualitativen Sozialforschung, um tiefere Einblicke in die Lebensgeschichten und subjektiven Erfahrungen der Interviewten zu gewinnen.

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wird das narrative Interview mit dem problemzentrierten Interview kombiniert. Da beide Interviewmethoden unterschiedliche Schwerpunkte haben, können sie sich gut ergänzen. Die Interviews beginnen mit einer offenen, narrativen Frage. Im Anschluss werden mittels gezielter Fragen spezifische Punkte aus der Erzählung aufgegriffen, um tiefer in die Problematik einzudringen.

Das problemzentrierte Interview ist eine flexible, halbstrukturierte Befragung, die es den Befragten ermöglicht, ihre Ansichten frei zu äußern, jedoch auf eine spezifische Problemstellung fokussiert bleibt, zu der die Interviewer:innen immer wieder zurückführen (vgl. Hölzl 1994). Diese Methode wurde von Witzel entwickelt, der sie als Teil einer Methodenkombination aus Interview, biografischer Methode, Gruppendiskussion und Fallanalyse in problemorientierten Forschungsprojekten einführte (vgl. Witzel 1982). Anders als das narrative Interview, das auf das freie Erzählen setzt, lenkt das problemzentrierte Interview das Gespräch gezielt auf das zentrale Problem und integriert aktiv Begründungen, Erklärungen, Urteile und Meinungen der Befragten (vgl. Kepper 1994). Das problemzentrierte Interview eignet sich für Fragestellungen, die eine theoretische Grundlage haben und weniger rein explorativ sind (Mayring 1990). Es dient dazu, bestehendes Wissen zu überprüfen und zu vertiefen und steht somit an der Schnittstelle zwischen Induktion und Deduktion (vgl.

Kurz et al. 2007). Diese Methode ist nützlich für Vorstudien, die sowohl Hypothesen generieren als auch überprüfen sollen (vgl. ebd.). Sie ermöglicht es, bestehende Annahmen empirisch zu testen und gleichzeitig neue Erkenntnisse zu gewinnen (vgl. ebd.).

Durch diese Kombination wurde es möglich, ein umfassendes Bild von den Erfahrungen und Sichtweisen der Interviewten zu gewinnen und spezifische Informationen zu dem behandelten Problem zu sammeln. Es wurden 18 qualitative, halbstandardisierte Einzelinterviews mit Betriebsleiterinnen und angehenden Betriebsleiterinnen geführt.

In dieser Arbeit wird für die Auswertung und Datenanalyse die qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2010) verwendet. Die qualitative Inhaltsanalyse zielt darauf ab, die Systematik einer methodisch kontrollierten Textauswertung zu wahren, ohne vorschnell zu quantifizieren (vgl. Mayring 2008: 10). Im Gegensatz zu anderen Verfahren der Textanalyse orientiert sich die qualitative Inhaltsanalyse bei der Interpretation des Textes an vordefinierten Kategorien (vgl. ebd.). Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring legt im Vorfeld Regeln fest, darunter ein Ablaufmodell, Analyseeinheiten und inhaltsanalytische Richtlinien. Diese dienen dazu, eine solide Grundlage für die Textanalyse zu schaffen und die Rückkopplungsschleifen, die während der Überarbeitung entstehen, konstant zu halten (vgl. Mayring 2010: 603).

Beim induktiven Verfahren sind die Kategoriendefinition und das Abstraktionsniveau entscheidend, während beim deduktiven Ansatz der Kodierleitfaden im Mittelpunkt steht (vgl. Mayring 2010: 604). Auch im induktiven Vorgehen kann ein detaillierter Kodierleitfaden für mehr Präzision verwendet werden (vgl. ebd.). Zudem können Hauptkategorien durch theoretische Gruppierungen gebildet und das Abstraktionsniveau schrittweise erhöht werden, ähnlich wie bei der Zusammenfassung von Inhalten (vgl. ebd.).

Die Kategorien werden durch eine Kombination aus induktiver und deduktiver Vorgehensweise definiert.

### **4.3. Interview**

Nachdem die allgemeine Methodik erläutert wurde, wird im Folgenden der genaue Prozess der Durchführung der Interviews beschrieben. Dieser Abschnitt umfasst die Formulierung der Interviewfragen, den Pretest und die Auswahl der Stichprobe.

#### 4.3.1. Fragen

Es wurden zwei verschiedene Interviewleitfäden erstellt: einer für die Betriebsleiterin und ein angepasster für die angehende Betriebsleiterin. Um die erste Forschungsfrage über die Vorstellungen (hinsichtlich der beruflichen und privaten Aspirationen), die die Betriebsübernahme prägen, zu beantworten, begann die Erzählaufforderung mit einer offenen Frage, die das Thema der Untersuchung und eine Zeitvorgabe enthielt. Somit bekamen die Erzählenden einen Rahmen für ihre Erzählungen (vgl. Rosenthal und Loch 2002: 7). Wie erwähnt (vgl. 4.2) werden nach dem narrativen Teil, durch gezielte Fragen, spezifische Punkte aus der Erzählung aufgegriffen, um die jeweilige Problematik zu durchleuchten. Durch die flexible und halbstrukturierte Befragung können die Landwirtinnen ihre Ansichten frei äußern und gleichzeitig auf die spezifische Problemstellung fokussieren. Am Ende der Gespräche hatten die Landwirtinnen die Möglichkeit, zusätzliche Informationen hinzuzufügen. Außerdem wurde um folgende persönliche Angaben gebeten: *ob die Landwirtinnen auf einem Bauernhof aufgewachsen sind*, das *Alter*, das *Bundesland*, der *Familienstand*, die *höchste abgeschlossene Ausbildung*, der *Beruf des Partners*, die *Größe des Betriebs*, der *Nebenerwerb*, *ob sie Angestellte haben (wenn ja, wie viele)*, die *Ausbildung der Eltern* und der *Beruf der Eltern*.

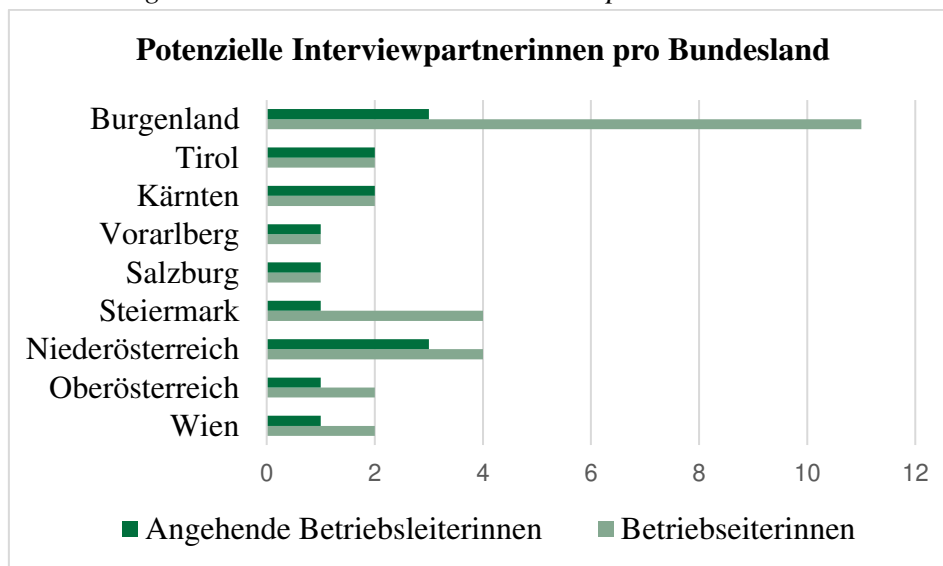
Die Zustimmungserklärung/Datenschutzmitteilung befindet sich im Anhang 2. Der vollständige Gesprächsleitfaden, inklusive Gesprächseinleitung und Fragen zur Person, befindet sich im Anhang A3.

#### 4.3.2. Auswahl der Stichprobe

Für die qualitativen Interviews wurde eine gezielte Stichprobe ausgewählt, die verschiedene Bundesländer und Altersgruppen abdeckt. Die Autorin kontaktierte alle ihre Arbeitskolleg:innen von der neuen Landwirtschaftskammern per E-Mail (vgl. Anhang A1), um potenzielle Interviewpartnerinnen zu identifizieren, da diese einen engen Austausch mit den Bäuerinnen in ihren jeweiligen Regionen pflegen. Dieselbe E-Mail wurde auch an Organisationen wie die *Junge Landwirtschaft Österreich*, die *Landjugend Österreich*, *Perspektive Landwirtschaft* sowie an alle Mitarbeiter:innen der Landwirtschaftskammer Österreich gesendet. Zusätzlich wurde ein Beitrag in der vom Österreichischen Bauernbund betreuten Facebook-Gruppe „Österreichs Bäuerinnen und Bauern“ veröffentlicht, denn dort sind österreichische Landwirtinnen präsent.

Basierend auf der Methode des selektiven Samplings nach Schatzmann und Strauss (1973) wurden neun landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen und neun angehende Betriebsleiterinnen als Interviewpartnerinnen ausgewählt. Beim selektiven Sampling werden Fälle anhand im Voraus festgelegter und begründeter Dimensionen ausgewählt. Die Dimensionen sind Betriebsleiterinnen, die den Betrieb alleine leiten, ihn weiterentwickeln und neue Akzente (Innovationen) setzen und Landwirtinnen, die ähnliche berufliche Ziele verfolgen, die sogenannten angehenden Landwirtinnen, das Alter der Landwirtinnen und deren regionale Herkunft.

*Darstellung 4: Potenzielle Betriebsleiterinnen pro Bundesland*



*(Quelle: eigene Darstellung)*

Es konnte eine Liste mit 44 Bäuerinnen erstellt werden (vgl. Darstellung 7). In Wien wurden drei potenzielle Interviewpartnerinnen kontaktiert, ebenso drei in Oberösterreich, sieben in Niederösterreich, fünf in der Steiermark, zwei in Salzburg, zwei in Vorarlberg, vier in Kärnten, vier in Tirol und 14 im Burgenland. Zur Abfrage der Teilnahmebereitschaft der Landwirtinnen wurde eine E-Mail an die potenziellen Interviewpartnerinnen gesendet (vgl. Anhang A4). Von allen potenziellen 44 Interviewpartnerinnen, konnten 18 Landwirtinnen, darunter je eine Betriebsleiterin und eine angehende Betriebsleiterin pro Bundesland, interviewt werden. Die übrigen 26 Landwirtinnen erfüllten entweder die Voraussetzungen nicht oder es kam aus anderen Gründen kein Interview-Termin zustande.

Im Rahmen der Untersuchung wurden neun österreichische Betriebsleiterinnen im Alter von 33 bis 56 Jahren aus verschiedenen Bundesländern interviewt, von denen die meisten auf einem Bauernhof aufgewachsen sind. Obwohl die Frauen B29 und B27 offiziell als alleinige

Betriebsleiterinnen geführt werden, ergaben die Interviews, dass sie die Betriebe gemeinsam mit ihren Ehemännern leiten. Diese Ergebnisse wurden dennoch berücksichtigt, da sie wertvolle Einblicke zur Beantwortung der Forschungsfrage liefern. B29 ist offiziell die alleinige Betriebsführerin, aber führt den Betrieb nun gemeinsam mit ihrem Ehemann, denn dieser hat 2012 seine Firma abgegeben. B27 ist auch offiziell die Betriebsleiterin und führt ein: „Ja, ich habe einen Mann, der stets an meiner Seite steht, der ist in der Arbeit, also wir machen das im Nebenerwerb, deswegen bin ich die Betriebsführerin.“

Die Befragten bewirtschaften Höfe unterschiedlicher Größe, teils im Voll-, teils im Nebenerwerb, mit Betriebsgrößen von kleinen 1,8 ha bis hin zu 120 ha. Die meisten haben Kinder, und einige erhalten Unterstützung von Familienmitgliedern oder saisonalen Arbeitskräften. Ihre Ausbildungsniveaus reichen von Meisterinnen- und Facharbeiterabschlüssen bis zu Magister- und Masterstudien, wobei sie teils allein, teils mit Partnern ihre landwirtschaftlichen Betriebe führen. B29 ist offiziell die alleinige Betriebsführerin, aber führt den Betrieb nun gemeinsam mit ihrem Ehemann, denn dieser 2012 seine Firma abgegeben hat. B27 ist auch offiziell die Betriebsleiterin und führt ein „Ja, ich habe einen Mann, der stets an meiner Seite steht, der ist in der Arbeit, also wir machen das im Nebenerwerb, deswegen bin ich die Betriebsführerin.“

Die *angehenden* Betriebsleiterinnen sind zwischen 22 und 36 Jahre alt und kommen aus verschiedenen Bundesländern. Sie arbeiten teils im Voll- oder Nebenerwerb. Einige führen kleinere Höfe mit 1,2 bis 50 Hektar und halten Vieh wie Milchkühe, Rinder oder Hühner, während andere größere Ackerbau- und Mischbetriebe bis zu 250 Hektar bewirtschaften. Fast alle sind hoch qualifiziert, mit Abschlüssen bis zum Master. Die Mehrheit dieser Frauen hat keine Kinder, lebt in einer Partnerschaft und wird ihren Hof alleine führen. AB26 und AB30 werden den Betrieb gemeinsam mit ihrem Partner führen. Obwohl diese Studie vorsah, nur angehende Betriebsleiterinnen zu interviewen, die den Betrieb alleine führen werden, wurden die Interviews von AB26 und AB30 einbezogen. Sie liefern wertvolle Informationen zur Beantwortung der Forschungsfrage, und es war äußerst schwierig, Frauen zu finden, die einen Betrieb leiten werden, da diese nirgendwo registriert sind und nur über persönliche Netzwerke ausfindig gemacht werden können.

Darstellung 5: Portraits der Betriebsleiterinnen und ihrer Betriebe

|                                          | B07                     | B01                                              | B08                                                   | B20                                                      | B22                                                 |
|------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <i>Auf einem Bauernhof aufgewachsen</i>  | Nein                    | Ja                                               | Ja                                                    | Ja                                                       | Ja                                                  |
| <i>Alter</i>                             | 51                      | 41                                               | 41                                                    | 43                                                       | 45                                                  |
| <i>Bundesland</i>                        | Salzburg                | Oberösterreich                                   | Kärnten                                               | Tirol                                                    | Wien                                                |
| <i>Familienstand</i>                     | verheiratet             | ledig                                            | geschieden                                            | verheiratet                                              | verheiratet                                         |
| <i>Kinder</i>                            | 3 (28 J., 27 J., 23 J.) | keine                                            | 2 (10 J., 9 J.)                                       | 3 (18 J., 14/15 J., 11 J.)                               | 2 (12 J., 15 J.)                                    |
| <i>Höchste abgeschlossene Ausbildung</i> | Meisterin               | Magisterstudium                                  | Meisterin                                             | Meisterin                                                | Facharbeiter, Berufsbildung in der mittleren Schule |
| <i>Beruf Partner</i>                     | Lehrer                  |                                                  |                                                       | Projektmanager                                           | Jurist                                              |
| <i>BL seit</i>                           | 1997                    | 2010                                             | 2018                                                  | 2015                                                     | 2012                                                |
| <i>Landwirtin seit</i>                   | 1997                    | 2012                                             | 2013                                                  |                                                          | 2004                                                |
| <i>Größe des Betriebs</i>                | 130 Milchziegen; 120 ha | 42 ha                                            | 75 (Kalb bis Altkuh); 40 ha (Acker, Wald, Grünland)   | 12 Mutterkühe                                            | ca. 2 ha (Gärtnerei)                                |
| <i>Vollerwerb</i>                        | Nebenerwerb             | Ja                                               | Ja                                                    | Nebenerwerb                                              | Ja                                                  |
| <i>Arbeitskräfte</i>                     | Mann arbeitet mit.      | Erntehelfer:innen (Erntezeit); Schwester; Eltern | Vater, Mutter, Maschinenring (für spezielle Arbeiten) | Maschinenring für spezifische Arbeiten, Sohn hilft aktiv | 1 im Sommer, 1 Praktikant, Vater                    |

|                                          | B24                                                                 | B29                                      | B30                                                        | B31                                          |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <i>Auf einem Bauernhof aufgewachsen</i>  | Ja                                                                  | Nein                                     | Ja                                                         | Ja                                           |
| <i>Alter</i>                             | 33                                                                  | 56                                       | 33                                                         | 35                                           |
| <i>Bundesland</i>                        | Steiermark                                                          | Vorarlberg                               | Niederösterreich                                           | Burgenland                                   |
| <i>Familienstand</i>                     | verheiratet                                                         | verheiratet                              | in Partnerschaft                                           | in Partnerschaft                             |
| <i>Kinder</i>                            | 1 (3 J.)                                                            | 3 (16 J., 18 J., 23 J.)                  | 1 (1 J.)                                                   | keine                                        |
| <i>Höchste abgeschlossene Ausbildung</i> | Diplomstudium Lehramt und Masterstudium                             | Diplom als Behindertenpädagogin          | Masterstudium                                              | Facharbeiter und Aufbaulehrgang (Matura)     |
| <i>Beruf Partner</i>                     | Angestellter in einem Pharmabetrieb                                 | Landwirt                                 | Geschäftsführer                                            | Servicebereich                               |
| <i>BL seit</i>                           | 2016                                                                | 2005                                     | 2022                                                       | 2017                                         |
| <i>Landwirtin seit</i>                   |                                                                     | 2006                                     | 2018                                                       | 2010                                         |
| <i>Größe des Betriebs</i>                | 7,7 ha; 15 Rinder, ca. 25 Weidegänse, 6-10 Ziegen, Schweine, Hühner | 5 bis 6 ha; ca. 50 bis 60 Tiere jährlich | 1,8 ha                                                     | 57 ha                                        |
| <i>Vollerwerb</i>                        | Nebenerwerb                                                         | Ja                                       | Ja                                                         | Ja                                           |
| <i>Arbeitskräfte</i>                     | Immer wieder freiwillige Helfer:innen                               | Ehemann                                  | ca. 15 Mitarbeiter:innen (manchmal mehr, manchmal weniger) | Partner am Wochenende und Vater gelegentlich |

(Quelle: eigene Darstellung)

Darstellung 6: Portraits der angehenden Betriebsleiterinnen und ihrer Betriebe

|                                          | AB03                       | AB07                              | AB20                                | AB22                                        | AB24                             |
|------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------|
| <i>Auf einem Bauernhof aufgewachsen</i>  | Ja                         | Nein                              | Ja                                  | Ja                                          | Ja                               |
| <i>Alter</i>                             | 22                         | 35 (bald 36)                      | 28                                  | 23                                          | 34                               |
| <i>Bundesland</i>                        | Burgenland                 | Steiermark                        | Oberösterreich                      | Tirol                                       | Wien                             |
| <i>Familienstand</i>                     | ledig                      | in Partnerschaft                  | in Partnerschaft                    | ledig                                       | in Partnerschaft                 |
| <i>Kinder</i>                            | keine                      | keine                             | keine                               | keine                                       | 1 (2 J.)                         |
| <i>Höchste abgeschlossene Ausbildung</i> | Matura                     | Bachelor                          | Matura (Tourismus-schule)           | Master                                      | Master                           |
| <i>Beruf Partner</i>                     |                            | Landwirt (Vollerwerb)             | Bilanzbuchhalter                    |                                             | Internist (in Ausbildung)        |
| <i>Übernimmt den Betrieb...</i>          | ...alleine in ca. 3 Jahren | ...alleine im Oktober 2024        | ...alleine in 2, 3 Jahren           | ...alleine evtl. in 10 Jahren               | ...alleine (Zeitpunkt unbekannt) |
| <i>Landwirtin seit</i>                   | 2021                       | schon immer                       | 2021                                | 3-4 Jahre                                   | 2020/2021                        |
| <i>Größe des Betriebs</i>                | 250 ha Ackerbau            | 36 ha, 15 Rinder, Hennen & Ziegen | 12,5 ha (Acker + Wald)              | 35 ha, 9 Milchkühe, Nachzucht (20-25 Tiere) | 1,2 ha                           |
| <i>Vollerwerb</i>                        | Ja                         | Ja                                | Nebenerwerb (30-Stunden Anstellung) | Nebenerwerb                                 | Ja                               |
| <i>Arbeitskräfte</i>                     | keine                      | keine                             | keine                               | keine                                       | ca. 6 Mitarbeiter:innen          |

|                                          | AB26                                                      | AB28                                                           | AB30                                                          | AB33                                                |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <i>Auf einem Bauernhof aufgewachsen</i>  | Ja                                                        | Ja                                                             | Ja                                                            | Ja                                                  |
| <i>Alter</i>                             | 27                                                        | 27                                                             | 26                                                            | 26                                                  |
| <i>Bundesland</i>                        | Niederösterreich                                          | Vorarlberg                                                     | Salzburg                                                      | Burgenland                                          |
| <i>Familienstand</i>                     | verlobt                                                   | in Partnerschaft                                               | verheiratet                                                   | verheiratet                                         |
| <i>Kinder</i>                            | keine                                                     | keine                                                          | keine                                                         | keine                                               |
| <i>Höchste abgeschlossene Ausbildung</i> | Master                                                    | Master                                                         | Diplom                                                        | Master                                              |
| <i>Beruf Partner</i>                     | Landwirt                                                  | Lehrer                                                         | Metallbearbeiter                                              | Elektriker                                          |
| <i>Übernimmt den Betrieb in...</i>       | ...mit dem Lebenspartner in 8 Jahren                      | ... <b>alleine</b> in 3 Jahren                                 | ...mit ihrem Mann in 3-5 Jahren                               | ... <b>alleine</b> in 5-10 Jahren                   |
| <i>Landwirtin seit</i>                   | 10 Jahren                                                 | 1 Jahr                                                         | 1,5 oder 2 Jahren                                             | 9 oder 10 Jahren                                    |
| <i>Größe des Betriebs</i>                | 50 Milchkühe, 100 Kälber und Kalbinnen, 20 Stiere, 120 ha | 20 Milchkühe, 80 Rinder (inkl. Mastrinder), 40 ha              | 20 ha Grünland, 50 Kühe (15 Milchkühe, Rest Jungviehaufzucht) | Mutterkühe, Hühner, Pferde, Schweine und eine Ziege |
| <i>Vollerwerb</i>                        | Ja                                                        | Nebenerwerb                                                    | Ja                                                            | Ja                                                  |
| <i>Arbeitskräfte</i>                     | keine                                                     | gelegentliche Hilfe von zwei Helfer:innen während der Heuernte | keine                                                         | keine                                               |

(Quelle: eigene Darstellung)

#### **4.3.3. Pretest**

Um die Klarheit und Verständlichkeit der Interviewfragen sicherzustellen, wurde ein Pretest durchgeführt. Dabei wurde der Interviewleitfaden vor der eigentlichen Untersuchung an zwei Personen getestet: einer aktiven Betriebsleiterin und einer angehenden Betriebsleiterin. Da beide die Fragen als klar und verständlich empfunden haben und die Interviewdauer von 60 Minuten eingehalten wurde, war keine Anpassung des Leitfadens erforderlich. Die Ergebnisse dieser Interviews wurden in die Endauswertung der Forschungsarbeit einbezogen.

Allerdings hat sich eine Rückmeldung einer Landwirtin, B20, darauf bezogen, ob sie bei der ersten Frage alles erzählen sollte, da sie befürchtet hat, sonst die restlichen Fragen vorwegzunehmen. Diese Anmerkung wurde bei der Einleitung der Interviews berücksichtigt, indem klargestellt wurde, dass die Befragten bei der ersten Frage frei erzählen können und beantwortete Fragen nicht erneut gestellt werden. Zudem wurde noch einmal betont, dass die vorab geschickten Fragen zur Information dienten und keine spezielle Vorbereitung seitens der Landwirtinnen erforderlich war.

#### **4.4. Vorgehen bei der Datenerhebung und -analyse**

Die Teilnehmerinnen erhielten per E-Mail (vgl. A. 5) den Link zum Online-Termin, den Interviewleitfaden und die Datenschutzvereinbarung, wobei erwähnt wurde, dass keine spezielle Vorbereitung auf das Gespräch erforderlich sei.

Für die Auswertung der vorliegenden empirischen Untersuchung wurden insgesamt 18 Interviews durchgeführt, welche vom 20. Juli 2024 bis zum 10. August 2024 stattgefunden haben. 17 Interviews wurden online via Microsoft Teams und ein Interview wurde telefonisch durchgeführt. Zu Beginn jedes Interviews wurde die Probandin darüber informiert, dass das Gespräch aufgezeichnet, anschließend transkribiert und anonym ausgewertet wird. Zuvor hatten die Teilnehmerinnen eine Zustimmungserklärung unterzeichnet. Außerdem wurde zu Beginn des Interviews die Zielsetzung der Arbeit vorgestellt. Die Dauer der Interviews variierte zwischen 35 und 78 Minuten. In allen Interviews zeigten sich die Frauen kooperativ und berichteten offen über ihre Erfahrungen. Oftmals gaben sie auch ohne gezielte Nachfragen umfassende Informationen preis. Der Leitfaden spielte dabei eine wichtige Rolle, um sicherzustellen, dass die Interviews im thematischen Rahmen bleiben und alle

Gespräche einen ähnlichen Aufbau haben. Bei Bedarf wurde vom Gesprächsleitfaden abgewichen. Nach dem Interview wurde die Aufzeichnung mit Hilfe der Software *TurboScribe* in ein Textdokument zur Auswertung transkribiert<sup>7</sup>.

*TurboScribe* transkribiert Texte nach dem Hochladen von Video- oder Audiodateien. Dank der durchwegs guten Audioqualität der Interviews konnte die Software die Gespräche größtenteils präzise und wortgetreu transkribieren. Bis auf Abschnitte mit einem stark ausgeprägten Dialekt, waren nur geringfügige Anpassungen der Transkripte erforderlich. An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass personenbezogene Daten, wie die Namen der Kinder, Firmennamen oder die genaue Ortschaft, entweder gelöscht oder umbenannt wurden, um die Anonymisierung der Interviews zu gewährleisten. Die Transkripte wurden größtenteils im Wortlaut beibehalten, aber grammatikalisch sowie teilweise im Satzbau angepasst.

Die Unterstützung durch *TurboScribe* verkürzte die Phase der Datenbearbeitung und erleichterte den anschließenden Schritt der Überarbeitung und Verdichtung der Inhalte. Dadurch konnte der Zeitaufwand für die Transkription der Interviews reduziert und mehr Ressourcen auf die Analyse und Kategorisierung der Daten verwendet werden.

Wie erwähnt (vgl. 4.2.) ist die Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2010) eine geeignete Methode zur Auswertung der Daten. Auf Grundlage vorhandener Literatur konnten Kategorien entwickelt und als System festgelegt werden. Während der Interviews kamen die folgenden zusätzlichen Themen auf, die als induktive Kategorien ergänzt wurden: *Soziales Leben*, *Traditionelle Rollenbilder* und *Generationskonflikt*. Zur besseren Übersicht werden nachfolgend Ankerbeispiele jeder Kategorie in tabellarischer Form dargestellt.

Zusätzlich wurde ein Kodierleitfaden erstellt, der im Anhang 6 zu finden ist. Dieser enthält eine ausführliche Beschreibung der identifizierten Haupt- und Unterkategorien, die Codierregeln sowie passende Ankerbeispiele. Ein detailliertes Skript aller codierten Segmente ist ebenfalls im Anhang 6 enthalten.

---

<sup>7</sup> Transkripte der durchgeführten Interviews liegen der Verfasserin sowie der Betreuerin vor. Bei Bedarf können die transkribierten Interviews bei der Autorin unter folgender E-Mail-Adresse angefragt werden: annecillamarie(@)hotmail.com. Die 18 Interviews werden als PDF-Datei zugesendet. Die Transkripte wurden bei der Abgabe beigelegt.

*Darstellung 7: Kategorienbeschreibungen*

| <b>Kategorien</b>               | <b>Unter-kategorien</b>                            | <b>Ankerbeispiele</b>                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Aspirationen</b>             | Private Aspirationen                               | „Der Wunsch nach Familie ist jetzt schon sehr groß.“ (B31, Pos. 22)                                                                                                                           |
|                                 | Berufliche Aspirationen                            | „Ja, den Hof zu beleben bzw. ihn so vielfältig wie es geht zu machen.“ (B24, Pos. 122)                                                                                                        |
| <b>(Unerwartete) Realitäten</b> | Positive (unerwartete) Realitäten (Privat/Familie) | „Und ja, auch unsere Tochter, die ist jetzt drei, würde ich sagen, die macht mich schon auch sehr zufrieden, wie sie sich entwickelt.“ (B24, Pos. 19)                                         |
|                                 | Negative (unerwartete) Realitäten (Privat/Familie) | „Der Herzinfarkt meines Vaters hat uns alle sehr belastet.“ (B22, Pos. 162)                                                                                                                   |
|                                 | Positive (unerwartete) Realitäten (Beruf/Arbeit)   | „Ich habe auch Direktvermarktung und muss schon sagen, die Rückmeldungen für meine Produkte sind sehr positiv und bestätigen schon die Qualität dahinter.“ (B31, Pos. 107)                    |
|                                 | Negative Unerwartete Realitäten (Beruf/Arbeit)     | „Es ist viel Bürokratie dahinter, mir hat da keiner geholfen.“ (B31, Pos. 77)                                                                                                                 |
| <b>Gesteckte Ziele</b>          | Erreichte Ziele                                    | „Also die Umstellung auf Gemüse und dann die Umstellung auf Bio-Gemüsebau.“ (B22, Pos. 64)                                                                                                    |
|                                 | Unerreichte Ziele/ (noch nicht erreichte Ziele)    | „Ich würde mir gerne [Kinder] wünschen. Das ist aus gewissen Situationen jetzt so entstanden, dass es so ist, wie es ist. Aber es ist noch in Planung.“ (B31 Masterarbeit Schütz, Pos. 17-18) |
| <b>Lebenssituation (Privat)</b> | Wohnsituation                                      | B31 wohnt direkt am Hof. „Man kann das nicht trennen, das ist auch so. Privat und beruflich am Hof leben, das kann man nicht trennen.“ (B31, Pos. 181)                                        |

| Kategorien              | Unter-kategorien                        | Ankerbeispiele                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | Häusliche Pflichten                     | „Mein Mann und ich verteilen uns das dann quasi auf.“ (B22, Pos. 274)                                                                                                                                                                                                                                               |
|                         | Unterstützungsnetze                     | „Genau, das ist die Mama in erster Linie.“ (B08, Pos. 240)<br>Die Mutter hilft bei der Kinderbetreuung.<br><br>„[...] es ist ja egal, ob es jetzt der eine ist, ob es jetzt die Mutter ist, oder der Vater, weil es sind beide, die Mama, weil die immer auf die Kinder schaut, [...]“ (B08, Pos. 135)              |
|                         | Familiäre Erwartungen                   | „Natürlich, man hat Verantwortung, man hat eine gewisse Wertschätzung auch den Eltern gegenüber, was sie erschaffen haben.“ (B31, Pos. 65)                                                                                                                                                                          |
|                         | Kinder                                  | „Ich muss dazu sagen, meine Kinder sind mit einem Jahr in den Kindergarten gegangen“ (B22, Pos. 110), damit B22 Zeit für den Betrieb hatte.                                                                                                                                                                         |
|                         | Freizeit                                | „Im Herbst immer nach der Feldarbeit. Ansonsten ist nicht wirklich Zeit für das. Das ist so.“ (B31, Pos. 156)                                                                                                                                                                                                       |
|                         | Care Arbeit (Pflege von alten Menschen) | „[...] dass ich die laufenden Kosten bezahle. Alles, was das Haus betrifft. Ich bekomme kein Geld von meinen Eltern, wir wohnen aber alle hier.“ (B31, Pos. 127)<br><br>„Nein, also nicht in Richtung Pflege. Also, dass man Mittagessen mitkocht für den Onkel, das ist schon klar, aber nein.“<br>(B24, Pos. 195) |
| Lebenssituation (Beruf) | Arbeitszeiten                           | „Also in den Sommermonaten 80, 90, 100 [Wochenstunden].“ (B31, Pos. 202)                                                                                                                                                                                                                                            |

| Kategorien                                      | Unter-kategorien                                                                       | Ankerbeispiele                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                 |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                 | Berufliche Aufgaben                                                                    | „Aufträge zu überbringen und Buchhaltung machen, das ist ein Zusatzdienst.“<br>(B07, Pos. 211)                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                 | Flexibilität                                                                           | „Als selbstständige Landwirtin kannst du es schon gut verbinden.“ (B22, Pos. 219)                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                 | Unterstützungsnetze (Angehörige, Maschinenring, Angestellte, freiwillige Helfer:innen) | „Also er [Vater] hilft mir jetzt schon bei Dingen, wo ich mich nicht auskenne, wo ich kurz eben einmal jemanden brauche.“ (B24, Pos. 102)                                                                                                                                                                                    |
| <b>Subjektive Wahrnehmung &amp; Einstellung</b> | Lebensqualität                                                                         | „Lebensqualität ist für mich, wenn ich einmal in der Woche mit meinen Hunden zum Fluss fahren kann.“ (B31, Pos. 194)                                                                                                                                                                                                         |
|                                                 | Wohlbefinden                                                                           | „Im Prinzip, wenn ich in der Früh aufstehe, setze ich mich oben beim Stall hin und trinke gemütlich meinen Kaffee.“ (B31, Pos. 152)                                                                                                                                                                                          |
|                                                 | Zufriedenheit                                                                          | „Ja, ich bin sehr zufrieden. Also dieses Jahr, weil auch der Umsatz passt und eigentlich so die Kulturen alle schön geworden sind.“ (B22, Pos. 25)                                                                                                                                                                           |
|                                                 | Tipps für mehr Lebensqualität                                                          | „Man muss sich selber bei der Nase nehmen. Da muss man sagen, jetzt ist Pause und jetzt nicht. Weil wenn man zu Hause ist, man sieht immer Arbeit. Das ist so. Das hat man in sich drinnen. Also ich muss fortfahren, dass ich wirklich sage, das lasse ich jetzt hinter mir und das schalte ich ab.“<br>(B31, Pos. 251-253) |
| <b>Work-Family Conflict/</b>                    |                                                                                        | „Und wenn dann beide sich den Haushalt und die Kindererziehung teilen und nicht immer alles so                                                                                                                                                                                                                               |

| <b>Kategorien</b>                 | <b>Unter-kategorien</b> | <b>Ankerbeispiele</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Balance</b>                    |                         | ernst nehmen, dann funktioniert das schon ganz gut“ (B22, Pos. 313)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Soziales Leben</b>             |                         | „Ich bin nicht der Typ, der sehr viele soziale Kontakte hat.“ (B08, Pos. 161)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Traditionelle Rollenbilder</b> |                         | „Ich bin trotzdem eine Frau und mein Vater lässt mich das schon spüren, dass ich eben kein Mann bin und das nimmt man schon mit, weil eine Frau das nicht so leisten kann wie ein Mann.“<br>(B31, Pos. 91)                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Generationskonflikt</b>        |                         | „Ich habe einige gesagt, es hat Jahre gedauert. Aber ich habe gelernt mit meinem Vater, ich muss das einfach Schritt für Schritt und in homöopathischen Phasen gewisse Sachen umsetzen und einfach dranbleiben und geduldig sein. [...]<br>Was mich am meisten gestört hat immer, in dieser ganzen Umstellungsphase oder in dieser Entwicklungsphase, ist das, wenn ich was gesagt habe, das ist ein Scheiß [...]“ (B08, Pos. 57-58) |

*(Quelle: eigene Darstellung)*

Für die Auswertung der Inhalte wurde die Software MAXQDA eingesetzt. Diese wurde gewählt, da sie einen systematischen Ansatz sowie vielfältige Funktionen zur Codierung und Gruppierung bietet. Zudem ermöglichte dieses Tool eine erleichterte systematische Kategorisierung gemäß Mayring (2010). Das Programm unterstützte ebenfalls bei der Beschreibung der Kategorien, der Darstellung der Ergebnisse und der Analyse. Durch die vereinfachten Darstellungsoptionen, wie das Sortieren und Auswählen spezifischer Transkripte, Kategorien und Themenblöcke, wurde die Analyse erheblich erleichtert.

#### **4.5. Reflexion über die Methodik**

Die Entscheidung, sowohl biografische als auch problemzentrierte Interviews zu führen, ergab sich aus der Notwendigkeit, sowohl die persönlichen Lebenswege der Landwirtinnen zu verstehen (biografisch) als auch gezielt auf spezifische Problemstellungen einzugehen,

die im Rahmen der Untersuchung relevant waren (problemzentriert). Durch diese Kombination konnte ein tiefgehendes Verständnis der jeweiligen Erfahrungen und Herausforderungen gewonnen werden.

Die Interviewpartnerinnen haben die Fragen im Voraus erhalten. Hier hätte es ein methodisches Problem geben können, da dies die Spontanität und Unvoreingenommenheit der Antworten hätte beeinflussen können. Doch es zeigte sich, dass diese Vorabinformation das Forschungsergebnis bereicherte. Die meisten Teilnehmerinnen gaben an, die Fragen nur flüchtig gelesen zu haben, während andere sich gezielter vorbereitet haben. AB07 erwähnte, sie habe den Leitfaden „ein bisschen angesehen, aber nicht ganz genau“. B31 sagte: „Ich habe es ein bisschen vorher durchgelesen. Ich werde versuchen, objektiv zu antworten.“ B20 und B29 schauten sich die Fragen an und bereiteten sich gezielt auf das Interview vor. Die Reflexion dieses Prozesses hat gezeigt, dass die Vorbereitung einiger Teilnehmerinnen dazu führte, dass sie klarere und reflektiertere Antworten geben konnten, was dem Forschungsprozess zugutekam.

*TurboScribe* wurde für die Transkription verwendet. Vorteilhafter wäre eine direkte Transkription in MAXQDA gewesen, da auf diese Weise der gesamte qualitative Forschungsprozess – von der Transkription bis zur Analyse – in einem einzigen Tool hätte stattfinden können. Dies hätte eine nahtlose Integration von Rohdaten (Interviews) und deren Kodierung ermöglicht.

Da jedoch einige Landwirtinnen einen starken Dialekt gesprochen haben und basierend auf den Erfahrungen mehrerer Kolleg:innen war *TurboScribe* die beste Option. Bei klar gesprochenen Interviews war der automatische Transkriptionsprozess weitgehend präzise, während die Transkription mancher Interviews dennoch zeitaufwendig blieb, aber insgesamt machbar war.

Die qualitative Analyse der transkribierten Interviews erfolgte nach dem Vorgehen von Mayring (2010). Diese Methodik wurde gewählt, da sie eine systematische, transparente und gleichzeitig flexible Analyse von Textmaterial ermöglicht. Der deduktiv-induktive Ansatz von Mayring bot die Möglichkeit, einerseits von theoretisch fundierten Kategorien auszugehen, andererseits aber auch Raum für die induktive Entwicklung neuer Kategorien zu lassen, die sich im Laufe der Analyse ergaben.

Ein Vorteil dieser Methode zeigte sich bei der Analyse der problemzentrierten Interviews, da durch die deduktiv entwickelten Kategorien gezielt auf die vorab formulierten Forschungsfragen eingegangen werden konnte. Gleichzeitig ermöglichte der induktive Teil der Analyse, auch unerwartete Aspekte aus den biografischen Erzählungen der Landwirtinnen herauszuarbeiten und in die Analyse einzubinden.

Die Wahl von MAXQDA als Analysetool erwies sich als eine gute Entscheidung, da es die Möglichkeit bot, große Mengen an qualitativen Daten systematisch zu verwalten und zu kodieren. Hilfreich war die Möglichkeit, Passagen direkt mit spezifischen Kategorien zu verknüpfen.

Ein zentraler Aspekt der Reflexion betrifft die Zuverlässigkeit und Validität der gewonnenen Ergebnisse. Wie in jeder qualitativen Forschung, ist die Rolle der Forscherin in der Datenauswertung ein wichtiger Punkt. Die Interpretation der Antworten und die Entwicklung von Kategorien ist auch durch die subjektive Wahrnehmung der Forscherin geprägt. Durch den deduktiv-induktiven Ansatz von Mayring während des Kodierungsprozesses konnte jedoch eine gewisse Objektivität erreicht werden.

Insgesamt erwies sich die gewählte Methodik als geeignet, um die Forschungsfrage fundiert zu beantworten. Die Mischung aus biografischen und problemzentrierten Interviews führte zu tiefgehenden, facettenreichen Daten. Der Einsatz von *TurboScribe* zur Transkription und MAXQDA zur Datenanalyse erwies sich trotz anfänglicher Herausforderungen als zielführend. Rückblickend hätte die frühe Übermittlung der Fragen theoretisch die Antworten beeinflussen können, doch die Vorbereitungen von manchen Landwirtinnen bereicherten das Forschungsergebnis. Erwähnenswert ist auch, dass alle Landwirtinnen die Fragen vor den Interviews erhalten haben, wodurch die Vorgehensweise einheitlich war.

## **5. Ergebnisse**

Die nachfolgenden Kapitel präsentieren strukturiert die wesentlichen Ergebnisse und widmen sich der Beantwortung der eingangs formulierten Forschungsfrage. Dabei wird zunächst eine objektive Darstellung der Interviews vorgenommen. Die Ergebnisse der Analyse werden anhand der erstellten Haupt- und Unterkategorien beschrieben. Dabei werden die relevantesten Inhalte und Aussagen der qualitativen Forschung vorgestellt. Anschließend werden die im Rahmen der Studie erhobenen Daten interpretiert, um die Forschungsfrage zu

beantworten. Anschließend erfolgt eine Diskussion der Ergebnisse im Kontext der Forschungsfrage.

## **5.1. Zusammenfassung der Ergebnisse**

### **5.1.1. Ergebnisse der Betriebsleiterinnen**

#### **Aspirationen**

##### **Private Aspirationen**

Ein überwiegender Teil der befragten Landwirtinnen äußerte persönliche Ziele, die sich auf das Wohlergehen der Familie (der Kinder) beziehen. Ein häufig genanntes Ziel war es, den Kindern eine gute Ausbildung zu ermöglichen und ihnen wichtige Werte wie Selbstständigkeit und Unabhängigkeit zu vermitteln. Eine Teilnehmerin erklärte: „Wir haben uns alles angespart, damit die Kinder eine super Ausbildung haben“ (B07, Pos. 167). Gleichzeitig streben viele der Betriebsleiterinnen danach, Zeit für sich und ihre persönlichen Interessen zu haben, was nicht immer einfach mit den Anforderungen des landwirtschaftlichen Betriebs und der Familie vereinbar ist. Für einige war es ein wichtiges Ziel, sich selbst Freiräume zu schaffen, um Hobbys nachzugehen oder mehr Freizeit zu genießen.

##### **Berufliche Aspirationen**

Die beruflichen Aspirationen der befragten Landwirtinnen spiegeln ihren Wunsch nach Eigenständigkeit und Weiterentwicklung in der Landwirtschaft wider. Dieses Beispiel verdeutlicht den Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung: „Die Umstellung auf Bio-Gemüsebau“ (B22, Pos. 64). Viele der Befragten streben danach, ihre landwirtschaftlichen Betriebe entweder weiter auszubauen oder berufliche Tätigkeiten zu verfolgen, die in engem Zusammenhang mit der Landwirtschaft stehen. Eine Landwirtin erzählte: „Ich habe dann den Landwirtschaftlichen Facharbeiter gemacht. Ich habe den Landwirtschaftlichen Meister draufgemacht. Ich habe die Ausbildung zur Seminarbäuerin gemacht“ (B20, Pos. 44). Die direkte Vermarktung von Produkten und die Teilnahme an Fortbildungen spielen dabei eine zentrale Rolle. Ein kleiner Teil der Teilnehmerinnen äußerte explizit den Wunsch, neue Wege zu gehen und zusätzliche Geschäftsfelder zu erschließen.

Zusammengefasst zeigt die empirische Untersuchung, dass die meisten der befragten Landwirtinnen ihre beruflichen Ambitionen und familiären Aspirationen in Einklang bringen wollen. Während die Mehrzahl der Teilnehmerinnen ihre Familien als Hauptpriorität ansieht, gibt es dennoch starke berufliche Ambitionen, die sowohl die Weiterentwicklung des eigenen Hofes als auch die eigene Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung betreffen.

### **(Unerwartete) Realitäten**

Die Mehrheit der befragten Landwirtinnen beschreibt positive Erlebnisse sowohl in Bezug auf ihre familiären als auch beruflichen Ambitionen. Fast alle Interviewpartnerinnen heben hervor, dass die Integration der Kinder in den Alltag des landwirtschaftlichen Betriebs eine zentrale Rolle spielt. Sie betonen, dass dies nicht nur für die Kinder eine wichtige Lebenserfahrung darstellt, sondern auch zur Stärkung des familiären Zusammenhalts beiträgt. Dieses Beispiel verdeutlicht die positiven Auswirkungen der Einbindung der Kinder in die landwirtschaftliche Arbeit und wie dies zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Selbstständigkeit beiträgt: „Die Kinder haben extrem viel gelernt. Und sie haben auch immer alles lernen dürfen als Kinder. [...] Und ich glaube, dass das ihnen viel für ihr Leben gebracht hat“ (B07, Pos. 172).

Im Hinblick auf die negativen unerwarteten Realitäten im privaten und familiären Bereich berichten die Landwirtinnen von verschiedenen Herausforderungen, die sich aus der Doppelbelastung von Familie und Landwirtschaft ergeben. Die meisten Interviewpartnerinnen betonen, dass es schwierig sei, sowohl den Anforderungen des Hofes als auch den familiären Verpflichtungen gerecht zu werden. Die Belastungen, die durch die Krankheit von Familienangehörigen oder den Mangel an Unterstützung entstehen, verschärfen diese Herausforderungen zusätzlich. „Die Landwirtschaft und die Kinder, das kann schon zäh sein. Wenn sie viel krank sind, wenn sie wenig schlafen [...] wenn du nicht schläfst, dann bist du fertig. Dann bist du am Sand“ (B07, Pos. 301). Die fehlende Zeit für soziale Kontakte und Freizeit wird von einem großen Teil der Befragten als Einschränkung wahrgenommen. B01 zeigt, wie das Leben am Hof und die damit verbundene Arbeit dazu führen, dass soziale Kontakte vernachlässigt werden und die Energie für Freizeitaktivitäten oft fehlt: „Das Sozialleben, das war das härteste. Also nicht jeden Tag ins Büro kommen und zusammen im Kreis sitzen, sondern plötzlich am Land leben und am Abend so müde sein, dass du nichts mehr unternehmen willst“ (B01, Pos. 60). Diese negativen unerwarteten Realitäten im familiären und privaten Bereich zeigen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landwirtschaft eine hohe physische und emotionale Belastung darstellt.

Ein wesentlicher positiver Aspekt, den viele der Landwirtinnen im beruflichen Bereich erleben, ist die Selbstständigkeit. Sie betonen die Bedeutung der Freiheit, eigene Entscheidungen treffen zu können, und die Möglichkeit, den Tagesablauf flexibel zu gestalten: „Aber das Beste ist, dass ich meine Arbeit selber einteilen kann“ (B08, Pos. 16).

Die negativen unerwarteten Realitäten im beruflichen Bereich wurden von den Landwirtinnen oft als herausfordernd beschrieben. Viele der befragten Frauen betonten, dass die Realität der Arbeit in der Landwirtschaft oft mit unerwarteten Schwierigkeiten verbunden ist, die über die rein körperlichen Anforderungen hinausgehen. Ein häufig angesprochenes Thema ist die finanzielle Belastung, bei größeren Investitionen wie Stallumbauten oder der Umstellung auf neue Betriebsformen. Diese hohen Kosten werden oft als unüberwindbare Hürde empfunden, was zu einer ständigen finanziellen Unsicherheit führt. Darüber hinaus spielen auch politische Rahmenbedingungen eine Rolle, wie gesetzliche Auflagen oder bürokratische Anforderungen, die den Arbeitsalltag zusätzlich erschweren. Der Mangel an Unterstützung im Umgang mit bürokratischen Anforderungen wird als belastend empfunden, „es ist viel Bürokratie dahinter, mir hat da keiner geholfen“ (B31, Pos. 77).

Ein weiterer Aspekt, der von den Landwirtinnen als belastend empfunden wird, ist der Mangel an qualifiziertem Personal, in Stoßzeiten wie der Ernte oder beim Tiermanagement. Der Personalmangel führt oft zu zusätzlichen Arbeitsstunden und erhöhtem Stress. Die Frauen schilderten zudem, dass Ernteaufschläge, etwa aufgrund unerwarteter Wetterumschwünge, oft zu massiven Einkommensverlusten führen, die schwer auszugleichen sind. Diese Aussage verdeutlicht die Abhängigkeit der Landwirtschaft vom Wetter und die negativen wirtschaftlichen Folgen, wenn unvorhersehbare Witterungsverhältnisse die Ernte beeinträchtigen: „Wenn es ein Jahr gibt, wo alles z. B. erfriert, im Frühlingsjahr, dann ist das halt blöd, weil dann ist da im Herbst auch kein Obst“ (B29, Pos. 162).

## **Gesteckte Ziele**

### **Erreichte Ziele**

Die meisten Landwirtinnen haben bedeutende berufliche Meilensteine in ihrem Betrieb erreicht. Fast alle Betriebsleiterinnen berichten von erreichten betrieblichen Zielen, die sich auf die Modernisierung und Erweiterung ihrer landwirtschaftlichen Betriebe beziehen. Der Bau neuer Ställe, die Anschaffung neuer Maschinen oder die Umstellung auf alternative Produktionsweisen, wie „die Umstellung auf Gemüse und dann die Umstellung auf Bio-Gemüsebau“ (B22, Pos. 64), werden als signifikante Erfolge genannt. Ein weiteres zentrales

Ziel, das viele Teilnehmerinnen erreicht haben, ist die finanzielle Konsolidierung ihrer Betriebe. Die Reduzierung von Schulden und die Sicherstellung langfristiger Rentabilität sind zentrale Erfolge. B08 erklärt: „Ich hab den Betrieb mit Schulden übernommen, ich hab die Schulden mittlerweile halbiert, die Kredite runtergezahlt“ (B08, Pos. 117).

Ein weiterer Fokus vieler Betriebsleiterinnen lag auf der Einführung technischer Innovationen, die die Produktivität und Effizienz der Betriebe steigern. B30 erklärt: „Wir haben eine neue Verpackungsmaschine angeschafft. Wir haben eine neue Kühlzelle gemacht.“ (B30, Pos. 59). Dies zeigt den Innovationswillen zur Weiterentwicklung der landwirtschaftlichen Infrastruktur und zur Förderung eines langfristigen Betriebserfolgs. Neben den rein betrieblichen Zielen gelang es den Betriebsleiterinnen auch, private und familiäre Aspirationen zu verwirklichen, so wie B20 erzählte: „Das war für mich immer sehr sehr wichtig, dass irgendwann Kinder in der Familie sind“ (Pos. 38).

Die Betriebsleiterinnen haben eine Vielzahl betrieblicher und familiärer Ziele erreicht, wobei finanzielle Stabilität, betriebliche Modernisierung und die Sicherung des Familieneinkommens die zentralen Erfolge darstellen.

### **Unerreichte (noch nicht erreichte) Ziele**

In Bezug auf die unerreichten Ziele der Landwirtinnen zeigt die Untersuchung, dass einige zentrale Vorhaben noch nicht realisiert werden konnten. Fast alle Teilnehmerinnen äußerten, dass sie in Bezug auf Freizeit und Arbeitsbelastung ihre Ziele noch nicht erreicht haben. Der Wunsch nach mehr Freizeit, um private Interessen zu verfolgen, bleibt bei vielen unerfüllt, da die ständige Arbeitsbelastung auf den landwirtschaftlichen Betrieben dies verhindert. Ein repräsentatives Beispiel hierfür: „Vielleicht weniger Arbeit, manchmal ein bisschen mehr Freizeit wäre mir schon lieber.“ (B07, Pos. 178). Einige Landwirtinnen gaben zudem an, dass sie betriebliche Ziele, wie den Bau oder Umbau von Ställen oder die Einführung von strukturellen Veränderungen auf dem Hof, aufgrund finanzieller oder wirtschaftlicher Zwänge nicht verwirklichen konnten:

Wir würden zwar gerne mal einen neuen Stall bauen oder umbauen und eine Almhütte bauen, aber mit den momentanen Preisen ist es betriebswirtschaftlich, braucht man nicht einmal rechnen anfangen, dass das eigentlich nicht drinnen ist. (B20, Pos. 97)

Ein kleiner Teil der Befragten sprach von ursprünglich angestrebten Karrierewegen außerhalb der Landwirtschaft, die sie nicht realisieren konnten. Einige hätten sich beispielsweise

für eine Laufbahn im Modedesign (vgl. B08, Pos. 30) oder im Polizeidienst (vgl. B22, Pos. 35) entschieden, doch verschiedene Umstände führten sie in die Landwirtschaft.

Diese unerfüllten Berufswünsche spiegeln wider, dass nicht alle Landwirtinnen in ihrem aktuellen Berufsfeld ihren ursprünglichen Zielen folgen konnten. Insgesamt zeigen die Aussagen, dass ein Großteil der Landwirtinnen ihre beruflichen Ambitionen erfolgreich umsetzen konnte, während einzelne Aspekte, vor allem im persönlichen Bereich, noch unerfüllt geblieben sind.

## **Lebenssituation (privat)**

### **Wohnsituation**

Ein großer Teil der Interviewten betont die Bedeutung von getrennten Wohnbereichen für die verschiedenen Generationen, um private Rückzugsräume zu gewährleisten. Die Mehrzahl der Interviewten hebt dabei hervor, dass eine klare Trennung des Wohnbereiches essenziell ist, um persönliche Freiräume zu schaffen und das Zusammenleben mit der Familie und den Schwiegereltern zu erleichtern. So äußert beispielsweise eine Teilnehmerin: „Es gibt nichts Wichtigeres als getrennte Wohnverhältnisse, weil jeder braucht seinen Safe Space“ (B08, Pos. 244). Oder wie eine andere Teilnehmerin zusammenfasst: „Wir haben ja zwei getrennte Wohnbereiche, das ist wirklich schön, weil man einfach mal für sich sein kann“ (B31, Pos. 267). Die Nähe zur Natur und Familie wird oft geschätzt. Eine Landwirtin äußert sich positiv über das gemeinsame Wohnen am Betrieb: „Wir lieben die Berge, die sind bei uns rund um uns herum und wir haben einmal eine wohnbare Oase geschaffen“ (B07, Pos. 237). Zwei der befragten Teilnehmerinnen geben an, nicht direkt am landwirtschaftlichen Betrieb zu wohnen. Diese Situation ermöglicht es ihnen, eine räumliche Trennung zwischen ihrem Arbeitsumfeld und ihrem privaten Lebensbereich aufrechtzuerhalten. Sie scheinen Wert auf diese Distanz zu legen, da sie dadurch mehr Unabhängigkeit im privaten Bereich gewinnen können. Eine der Teilnehmerinnen formuliert es so: „Ich wohne gern woanders, wo ich auch ein bisschen Abstand vom Betrieb habe“ (B30, Pos. 266).

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Bedeutung der Wohnsituation für die befragten Landwirtinnen individuell unterschiedlich ausfällt und sowohl die Trennung als auch das Zusammenleben am Betrieb Vor- und Nachteile bieten können.

## **Häusliche Pflichten und Unterstützung im privaten Bereich**

Fast alle Interviewten betonen, dass häusliche Pflichten einen zentralen Teil ihres Alltags ausmachen. Die Mehrzahl der Befragten versucht sowohl ihre beruflichen Ambitionen als auch ihre familiären Pflichten erfolgreich miteinander in Einklang zu bringen. Dabei wird deutlich, dass die beruflichen Aufgaben in der Regel nicht hinter den familiären Pflichten zurückgestellt werden. Vielmehr werden beide Bereiche parallel organisiert, und in einigen Fällen wird sogar berichtet, dass die beruflichen Aufgaben Priorität haben. Diese Landwirtinnen erklären: „die beruflichen [Aufgaben] gehen vor, dann die privaten, wenn ich Zeit habe“ (B01, Pos. 163) oder „wenn heute die Wäsche nicht geschieht, geschieht es halt nicht“ (B07, Pos. 266).

Die Mehrzahl der Interviewten hebt hervor, dass familiäre Unterstützung oder die Aufteilung der Aufgaben mit dem Partner entscheidend ist, um berufliche und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Eine Teilnehmerin beschreibt dies so: „Mein Mann und ich verteilen uns das dann quasi. Ich mach halt dann auch schon Haushalt, wenn er heimkommt“ (B22, Pos. 274). Eine andere Landwirtin betont, dass sie überwiegend für die häuslichen Pflichten zuständig ist, da ihr Mann für die Arbeit draußen benötigt wird (vgl. B07, Pos. 254). Trotz unterschiedlicher Aufgabenteilungen übernehmen viele Frauen die täglichen Aufgaben, wie im Haushalt, häufig selbst, wie B30 erklärt: „Dann betreue ich wieder die Kleine und am Abend mache ich dann Haushalt und was noch liegen geblieben ist“ (B30, Pos. 225).

Fast alle betonten jedoch die Bedeutung von Unterstützung, sei es durch die Familie oder externe Helfer:innen. Zur Entlastung im Alltag wurde die Rolle der Großfamilie oder nahestehender Personen hervorgehoben. Eine Teilnehmerin (B08, Pos. 240) bemerkte, dass die Kinderbetreuung und das Kochen hauptsächlich von der Mutter übernommen werden. Ein kleiner Teil der Befragten, wie B24 (Pos. 235), gab jedoch an, kaum oder keine Unterstützung zu haben, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich erschwert. Dies verdeutlicht die unterschiedlichen Unterstützungssysteme in den Familien.

## **Familiäre Erwartungen**

Alle Frauen berichteten, dass familiäre Erwartungen eine Rolle bei ihrer Entscheidung spielten, die landwirtschaftliche Tätigkeit auszuüben und fortzuführen, wobei der Druck, den Hof weiterzuführen, schon von Kindheit an teilweise explizit, teilweise implizit, vorhanden war, ohne dass dies direkt ausgesprochen wurde: „Von Klein auf ist immer gesagt worden, ich

wäre diejenige, die den Hof übernimmt. Das war einfach klar, obwohl es nie wirklich direkt ausgesprochen wurde.“ (B08, Pos. 30). Dieses Beispiel wiederum zeigt, dass die Befragte das Gefühl hatte, eine Wahl zu haben: „Meine Eltern haben gefragt, aber es war für mich keine Option ‚Nein‘ zu sagen. Aber das ist von mir ausgegangen, meine Eltern hätten es schon akzeptiert“ (B01, Pos. 34).

Die Mehrzahl der Teilnehmerinnen beschrieb derartige familiäre Verpflichtungen als wichtige Motivation. Ein Beispiel lautet:

Es ist ja das Ziel, dass ich für den Erhalt oder für sie arbeite und von den Vätern geerbt, von den Kindern geliehen. Das ist nicht nur ein Spruch. Man schaut einfach, dass man wieder das bewirtschaftet und was schafft und weitergeben kann. (B07, Pos. 237).

Diese Verpflichtung wurde auch als Belastung wahrgenommen, da die Erwartungen oft starr waren und wenig Raum für individuelle Entscheidungen oder berufliche Alternativen boten: „Die Entscheidung ist ursprünglich schon sehr früh gefallen. Gewollt oder nicht gewollt, das war schon während der Schulzeit“ (B08, Pos. 30). Ein kleinerer Teil der Befragten berichtete von Fällen, in denen die familiären Verpflichtungen aus einer akuten Notlage resultierten, wie einer plötzlichen Krankheit eines Familienmitglieds:

2005 wurde meine Schwiegermama krank und ich habe auf den Hof eingeheiratet. Und dann hat sich einfach die Frage gestellt, wer übernimmt das als Betriebsführerin, damit es ein bisschen leichter wird, weil sie hatte einen Herzinfarkt, damit es ihr besser geht. (B29, Pos. 31)

## **Kinder**

In der Kategorie „Lebenssituation – Kinder“ äußern sich die Betriebsleiterinnen noch konkreter zu ihrer individuellen familiären Situation und wie wichtig Kinder für sie sind:

Es war uns immer sehr wichtig. [...] wir hätten Kinder adoptiert, wenn es nicht gegangen wäre. Das war kein Thema, keine Kinder. Was willst du mit einer Landwirtschaft ohne Kinder. (B07, Pos. 237)

Einige Frauen schilderten, dass ihre Kinder älter seien und somit weniger Betreuung benötigten, was zu einer Veränderung in ihrer Lebenssituation führte und mehr Freiraum für berufliche Tätigkeiten ermöglichte: „Schön, dass jetzt die Kinder groß sind, dass alle gesund sind, dass alle irgendwie eine Jobaussicht haben, beziehungsweise mit der Schule fertig sind“ (B29, Pos. 21) und „ich muss dazu sagen, meine Kinder sind mit einem Jahr in den Kindergarten gegangen“ (B22, Pos. 110), damit B22 Zeit für den Betrieb hatte. Andere hingegen befinden sich noch in der Phase intensiver Kinderbetreuung, die ihre Zeit und Energie

stark in Anspruch nimmt. B30 weist auf die Notwendigkeit hin, familiäre Verpflichtungen mit ihrem Partner zu teilen, um berufliche Ziele weiterhin verfolgen zu können:

Ich time mit meinem Partner die Betreuungspflichten quasi 50-50 auf und ab Oktober kommt sie dann in einen Kindergarten und da sind wir schon recht froh, weil es ist sehr anstrengend. (B30, Pos. 9)

B22 (Pos. 198) berichtete: „Meine Familie [die Kinder sind gemeint] musste zurückstecken“, was darauf hindeutet, dass die berufliche Tätigkeit zeitweise Vorrang hatte, wobei familiäre Bedürfnisse hintangestellt wurden. B31 (Pos. 18) hingegen sagte, sie hat keine Kinder, aber würde gerne welche haben. Dies zeigt, dass nicht alle befragten Frauen Kinder haben, aber das Thema Familie dennoch präsent ist.

Während einige aufgrund des Alters ihrer Kinder mehr Freiraum für berufliche Tätigkeiten gewonnen haben, stehen andere noch vor der Herausforderung intensiver Betreuung. Dennoch bleibt für alle das Thema Familie von zentraler Bedeutung, auch wenn die Prioritäten im Laufe der Zeit und in verschiedenen Lebensphasen variieren.

### **Freizeit**

Die meisten Betriebsleiterinnen haben wenig Freizeit und nutzen diese gezielt für Erholung oder kleine Auszeiten. B01 (Pos. 60) berichtete von ihrer Müdigkeit nach der Arbeit und ihrem Bedürfnis nach Ruhe, anstatt etwas zu unternehmen: „[...] am Abend so müde sei, dass du nichts mehr unternehmen willst eigentlich, sondern nur Ruhe und Urlaub brauchst.“ Einige – wie B29 (Pos. 78) – erklärten ihre Vorliebe für Bergtouren, Aktivitäten in der Natur, während andere schlicht die Ruhe im Alltag priorisieren. Urlaub spielt für einige eine geringere Rolle, da ihnen kurze Pausen oder Aktivitäten in der Nähe ausreichen: „Es gibt so viele neue Berge und das ist einfach unsere Auszeit, unsere Energie.“ (B07, Pos. 68). B08 (Pos. 148) sagte, dass sie keinen ständigen Urlaub brauche: „Ich muss das nicht haben, dass ich ständig Urlaub fahren muss.“ Insgesamt wünschen sich viele mehr Freizeit, aber familiäre oder berufliche Verpflichtungen stehen dem oft im Weg. B24 (Pos. 55) erwähnte ihr Ziel, in Zukunft mehr Freizeit zu haben: „Momentan wäre schon so ein nettes Ziel, wieder mehr Freizeit auch zu haben.“ B30 (Pos. 18) stellte fest, dass sie momentan überhaupt keine Freizeit habe: „[...] dass man [B30] einfach im Moment überhaupt keine Freizeit hat.“ Schließlich berichtete (B31, Pos.156), dass sie erst nach der Feldarbeit im Herbst Zeit für Freizeitaktivitäten habe: „Im Herbst immer nach der Feldarbeit. Ansonsten ist nicht wirklich Zeit für das.“

## **Care Arbeit (Pflege von alten Menschen)**

Sieben von neun Betriebsleiterinnen gaben an, dass in ihrem Umfeld keine Pflegearbeit für ältere Menschen erforderlich ist. Zwei Landwirtinnen verdeutlichen, dass zwar keine direkte Pflegearbeit ausgeübt wird, jedoch in einem Fall finanzielle Unterstützung für die Versorgung im weiteren Sinne geleistet wird. B24 (Pos. 195) betont: „Nein, also nicht in Richtung Pflege. Also, dass man Mittagessen mitkocht für den Onkel, das ist schon klar, aber nein.“ Bei B31 wird angedeutet, dass trotz fehlender direkter Pflegeverantwortung keine finanzielle Beteiligung an den laufenden Kosten stattfindet: „Es ist trotzdem so, dass ich die laufenden Kosten bezahle. Alles, was das Haus betrifft. Ich bekomme kein Geld von meinen Eltern, wir wohnen aber alle hier“ (B31, Pos. 127).

## **Lebenssituation (Beruf)**

### **Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten der befragten Betriebsleiterinnen variieren stark und sind überwiegend von langen Arbeitsstunden geprägt. Fast alle Frauen berichteten von Arbeitstagen, die oft über die klassischen Arbeitszeiten hinausgehen, in Spitzenzeiten, wie während der Ernte oder der Tierpflege. Eine Landwirtin sagte dazu: „Es gibt schon Zeiten, da arbeitet man 16 Stunden am Tag“ (B07, Pos. 110). Die Mehrzahl der Frauen erklärte, dass die Arbeitstage früh beginnen und sich bis spät in den Abend erstrecken, wobei auch Wochenendarbeit häufig vorkommt. Eine Teilnehmerin beschrieb ihren Alltag so:

Normalerweise ist Arbeitsbeginn 6.30, 7.00 Uhr, je nachdem. Ende versuchen wir, während der Nicht-Erntezeit so um 7.00 Uhr zu haben. Während der Erntezeit, dauert es solange es dauert. Es kann auch mal bis um 11.00 Uhr, 12.00 Uhr dauern. Das ist eigentlich dann Montag bis Freitag, fix. Samstags probieren wir außerhalb der Erntezeit bis Samstagmittag zu machen. Nachmittags nur das, was dringend nötig ist. Und in der Erntezeit auch am Samstag meistens noch bis 18.00 Uhr. Am Sonntag, wenn ich das nicht unter der Woche geschafft habe, kommt dann die Buchhaltung dran, also Büroarbeit. Ansonsten habe ich am Sonntag frei. (B01, Pos. 147)

Ein großer Teil der Befragten berichtete, dass die Arbeitsbelastung abhängig von der Jahreszeit stark schwankt und in ruhigeren Phasen, wie im Winter, kürzer ausfällt. In den Sommermonaten sei die Arbeit jedoch intensiv, wie eine Interviewte verdeutlichte: „Also in den Sommermonaten 80, 90, 100 [Wochenstunden], das kommt schon hin“ (B31, Pos. 202). Einige der Befragten betonten, dass ihre Arbeitszeiten nicht nur von der Jahreszeit, sondern auch von zusätzlichen Tätigkeiten wie der Kinderbetreuung beeinflusst werden. So erklärte eine Betriebsleiterin: „Während ihrer Mittagsschlafchen [von der Tochter] mache ich alle

Bestellungen, die noch reingehen und die Lieferscheine“ (B30, Pos. 224). Zudem berichteten mehrere Interviewte, dass es im Winter eine spürbare Reduzierung der Arbeitsstunden gibt, da das Tageslicht kürzer ist und bestimmte Arbeiten weniger Zeit beanspruchen: „Im Winter ist es natürlich anders, da ist es schneller dunkel. Da geht man früher in den Stall, macht früher fertig“ (B29, Pos. 294).

Die Aussagen der Betriebsleiterinnen zu ihren Arbeitszeiten verdeutlichen die hohen Anforderungen, die mit der Betriebsführung einhergehen. Fast alle Frauen bestätigten, dass lange Arbeitszeiten ein wesentlicher Bestandteil ihres Arbeitsalltags sind.

### **Berufliche Aufgaben**

Die beruflichen Aufgaben der befragten Betriebsleiterinnen umfassen eine breite Palette an Tätigkeiten, die von administrativen Aufgaben bis hin zu praktischen Arbeiten auf dem Hof reichen. Fast alle Interviewten berichten, dass sie in wesentliche Betriebsbereiche eingebunden sind. Die Frauen berichten, dass sie in wesentlichen Aufgaben des Betriebs involviert sind, wie der Buchhaltung, dem Kundenkontakt oder der Betriebsführung. Beispielsweise berichtet B08 (Pos. 43): „Seit 2011 mache ich die Buchhaltung und habe zusätzlich die Verantwortung für die Rinderhaltung und das Melken.“ Die Mehrzahl der Frauen übernimmt zusätzlich praktische Tätigkeiten wie das Melken, die Arbeit auf dem Feld oder in der Tierpflege. Ein kleiner Teil der Befragten erwähnte, dass sie vor allem für die Verwaltung und Büroarbeit verantwortlich sind, während der Partner die handwerklichen oder produktiven Tätigkeiten übernimmt. Dies wird von B07 (Pos. 17 und 111) verdeutlicht: „Ich bin eigentlich für die Käserei zuständig, aber mein Mann schlachtet und ich übernehme die Büroarbeit. Wir arbeiten sehr gut zusammen.“

Dies zeigt die unterschiedlichen Aufgabenverteilungen und Rollen der Betriebsleiterinnen in ihren landwirtschaftlichen Betrieben. Einige fokussieren sich auf die Verwaltung und Buchhaltung, während andere praktisch tätig sind oder eine Mischung aus beidem realisieren.

### **Flexibilität**

Viele der befragten Betriebsleiterinnen können ihre Arbeitsumgebung als sehr flexibel wahrnehmen. Eine deutliche Mehrheit der Interviewten hebt hervor, dass sie ihre Arbeit auf den Höfen flexibel gestalten können und dabei eine große Autonomie genießen. Es wird häufig betont, dass diese Flexibilität sowohl im Arbeitsalltag als auch in Bezug auf persönliche

Verpflichtungen eine entscheidende Rolle spielt. Eine der Betriebsleiterinnen beschreibt es so: „Es funktioniert auf so einem Betrieb sehr gut, dass ich meine Arbeit so selbst einteilen kann, wie ich das brauche“ (B07, Pos. 266).

Fast alle Interviewten erwähnten die Möglichkeit, ihre Aufgaben individuell und nach ihren Bedürfnissen zu planen, im Vergleich zu einem konventionellen Arbeitsplatz. Sie betonten die Vorteile der Selbstständigkeit, die es ihnen ermöglicht, sich sowohl um private als auch um betriebliche Aufgaben zu kümmern: „Je älter ich werde, desto mehr will ich die Freiheit, die ich durch diese Selbstständigkeit auch gewonnen habe. Das wäre als Angestellter glaube ich nicht möglich“ (B01, Pos. 102). Diese Flexibilität umfasst sowohl berufliche als auch private Aspekte, was es den Betriebsleiterinnen erlaubt, Arbeitszeit und Haushaltsaufgaben besser zu koordinieren. Ein Beispiel dafür ist die Aussage: „Man hat die freie Zeiteinteilung“ (B31, Pos. 181). Die Mehrzahl der Interviewten wies darauf hin, dass diese Freiheit ihnen ermöglicht, kurzfristige Entscheidungen zu treffen, z.B. bei gesundheitlichen Terminen oder familiären Verpflichtungen: „Oder wenn ich mal zum Arzt muss. Das machen wir uns immer flexibel aus“ (B30, Pos. 286). Auch die Möglichkeit, Betriebshelfer:innen zu engagieren, wird als Unterstützung genannt: „Ich habe einen Betriebshelfer vom Maschinenring, der stundenweise kommt. Der hilft, wenn ich mal nicht da bin“ (B08, Pos. 148).

Allerdings wird auch betont, dass diese Flexibilität teilweise durch unvorhersehbare Ereignisse im Betrieb eingeschränkt sein kann, in Bereichen wie der Tierhaltung. Eine Betriebsleiterin merkt an: „Im Prinzip mit der Tierhaltung ist es so, dass man weniger flexibel ist“ (B31, Pos. 176). Ein kleiner Teil der Befragten sprach von Herausforderungen, die mit der Flexibilität einhergehen, z.B. der Notwendigkeit, trotz flexibler Planung bestimmte dringende Aufgaben, wie die Versorgung von Tieren, immer rechtzeitig erledigen zu müssen. „Wenn heute die Wäsche nicht geschieht, geschieht es halt nicht“ (B07, Pos. 266). Diese Aussagen spiegeln jedoch überwiegend eine positive Wahrnehmung der Flexibilität in der Arbeit wider.

Trotz Herausforderungen hebt die Mehrzahl der Interviewten hervor, dass die Flexibilität in der Selbstständigkeit ein entscheidender Vorteil ist, den sie sehr schätzen. „Es ist auch ein toller Job, weil ich mich selbst einteilen kann“ (B29, Pos. 15).

## **Unterstützung im beruflichen Umfeld**

Die Mehrheit der Befragten (7 von 9 Frauen) erhält Unterstützung von verschiedenen Personen in ihrem beruflichen Umfeld. Die Unterstützung kommt hauptsächlich von Familienmitgliedern, von Ehemännern, Eltern, Kindern oder weiteren Verwandten. Zum Beispiel berichtet eine Teilnehmerin (B30, Pos. 277): „Mein Papa kümmert sich um die Produktion.“ Einige der Frauen betonen auch die Rolle von externen Arbeitskräften wie Praktikant:innen oder Angestellt:innen, wobei eine Teilnehmerin (B31, Pos. 228) erläutert: „Mein Partner ist am Wochenende da.“ Dies zeigt, dass die Unterstützung auch durch die zeitweise Verfügbarkeit von Familienmitgliedern gewährleistet wird, die nicht durchgehend vor Ort sind. Zudem gibt es Beispiele, in denen die Unterstützung durch klare Arbeitsaufteilungen innerhalb der Familie gut funktioniert. So sagte eine Betriebsleiterin: „Wir haben eine sehr gute Arbeitsaufteilung, dann ist es für einen nicht zu viel“ (B07, Pos. 104).

Ein kleiner Teil der Befragten (2 von 9 Frauen) erwähnt, dass die Unterstützung hauptsächlich von außen kommt, beispielsweise durch den Maschinenring oder angestellte Arbeitskräfte. Eine Teilnehmerin (B20, Pos. 257) erklärt: „Wenn wir Heuernte haben, dann werden die Heuballen gepresst. Das macht auch jemand extern.“ Nur eine Einzelaussage hebt hervor, dass die Unterstützung ausschließlich von Praktikant:innen geleistet wird.

Fast alle Befragten profitieren von einem Netzwerk an Unterstützung im beruflichen Umfeld, das größtenteils aus Familienmitgliedern und teilweise aus externen Kräften besteht. Dies umfasst sowohl regelmäßige als auch sporadische Hilfe, je nach den Bedürfnissen der Betriebe.

## **Subjektive Wahrnehmung & Einstellung**

### **Lebensqualität**

Die Mehrheit der befragten Betriebsleiterinnen betrachten persönliche Momente des Ausgleichs und der Zufriedenheit als essenziell für ihre Lebensqualität. Fast alle Interviewten betonten die Bedeutung von Gesundheit, Zufriedenheit und der Nähe zur Natur. Ein häufig genannter Aspekt war dabei das Bedürfnis nach kleinen Auszeiten, wie eine Teilnehmerin äußerte: „Ein bisschen Auszeit und die am Berg“ (B07, Pos. 146). Zudem wurde die Familie als zentraler Faktor für die Lebensqualität hervorgehoben. Ein kleiner Teil der Befragten meinte: „Handwerklich arbeiten, das ist was Schönes und wenn es der Familie gut geht,

macht es noch mehr Freude“ (B07, Pos. 153). Dies unterstreicht, dass die Verbindung von beruflicher Tätigkeit und familiärem Wohlstand für viele eine zentrale Rolle spielt.

Die Mehrzahl der Interviewten fasste den Begriff der Lebensqualität schließlich umfassender: „Lebensqualität ist für mich, Gesundheit, Zufriedenheit, und Zeit mit der Familie zu verbringen“ (B24, Pos. 179). Damit zeigt sich, dass die Kombination aus körperlichem Wohlbefinden, familiärem Zusammenhalt und Zeit für sich selbst den wichtigsten Indikator für Lebensqualität darstellt.

### **Wohlbefinden**

Die befragten Betriebsleiterinnen äußerten sich zu verschiedenen Aspekten ihres persönlichen Wohlbefindens im Arbeits- und Privatleben. Ihre Antworten decken sowohl physische als auch mentale Aspekte ab, oft im Zusammenhang mit ihrer täglichen Arbeit und ihrer Freizeitgestaltung. Fast alle Befragten betonten, wie wichtig es für ihr Wohlbefinden ist, eine Balance zwischen Arbeit und Erholung zu finden. Eine Vielzahl der Befragten hebt körperliche und mentale Entspannung als entscheidenden Faktor für ihr Wohlbefinden hervor. So beschreibt eine Betriebsleiterin: „Schlaf. Ruhe. Entspannung. Und Routine. Genau, also ich brauche das. Schlaf ist wahnsinnig wichtig für mich“ (B01, Pos. 84). Ebenso erwähnten mehrere Interviewte, dass alltägliche Routinen und die Pflege sozialer Kontakte dazu beitragen, ein Gefühl der Zufriedenheit zu erlangen.

Ein kleiner Teil der Befragten verwies auf spezifische, für sie bedeutende Aktivitäten oder Momente, wie beispielsweise das Erleben von Erfolg im Beruf, das zu einem gesteigerten Wohlbefinden führt. So beschreibt eine Befragte: „Ich habe mein Leben so gerichtet, organisiert und strukturiert, dass alles funktioniert. [...] Dass es einfach schön ist bei mir“ (B08, Pos. 33). Die Mehrzahl der Interviewten erklärte außerdem, dass einfache Freizeitaktivitäten, die sie mit Familie oder Freund:innen teilen, eine wichtige Rolle für ihr Wohlbefinden spielen. Eine Teilnehmerin führte aus: „Das Wochenende auf der Couch vorm Fernseher mit der Familie, das tut mir gut. Im Moment geht es mir sehr gut“ (B22, Pos. 26). Auch die Möglichkeit, sich gelegentlich zurückzuziehen und Zeit für sich selbst zu nehmen, wurde als wichtig angesehen. So erklärte eine Befragte: „Wenn ich ein bisschen Auszeit habe, dann geht es mir besser“ (B07, Pos. 21).

Diese Beispiele verdeutlichen die Bandbreite der Faktoren, die das Wohlbefinden der befragten Frauen beeinflussen, und wie sie Elemente wie Entspannung, Erfolgserlebnisse und

soziale Beziehungen, teils individuell unterschiedlich, aber oft auch übereinstimmend bewerten.

### **Zufriedenheit**

Fast alle Teilnehmerinnen betonten, dass sie mit dem, was sie in beruflicher als auch in privater Hinsicht erreicht haben, zufrieden sind. Hervorgehoben wurde das Gefühl, das Leben aktiv zu gestalten und dabei die eigenen Werte umzusetzen. Eine Teilnehmerin (B07, Pos. 167) erklärte beispielsweise: „Ich bin zufrieden mit dem, was wir erreicht haben, und dass wir uns einfach so gut es geht, immer weiterentwickeln.“ Die Mehrzahl der Interviewten zeigte sich stolz auf ihre Leistungen, vor allem im Zusammenhang mit ihrem Betrieb und ihrer Familie. So betonte eine weitere Befragte: „Ja, ich bin sehr zufrieden.“ (B22, Pos. 25). Viele der Teilnehmerinnen wiesen darauf hin, dass die familiäre Harmonie und die Unterstützung durch die Partnerschaft wesentlich zur Zufriedenheit beitragen. Eine Interviewte (B20, Pos. 232) sagte dazu: „Das gibt mir sehr viel Zufriedenheit. Auch wenn ich das Gefühl habe, dass nicht alles perfekt ist, läuft es homogen.“

Ein kleiner Teil der Befragten wies jedoch darauf hin, dass es auch Momente von Unzufriedenheit gab, wenn persönliche oder betriebliche Herausforderungen auftraten. Eine Teilnehmerin äußerte: „Also momentan nicht sehr zufrieden.“ (B31, Pos. 31). Auch wurde erwähnt, dass die Zufriedenheit Schwankungen unterliegen kann, wie eine Interviewte zusammenfasste: „Also im Großen und Ganzen schon zufrieden.“ (B24, Pos. 23).

Insgesamt spiegeln die Aussagen der Betriebsleiterinnen eine überwiegend positive Einstellung wider, die jedoch von individuellen Herausforderungen und Schwankungen beeinflusst wird. Die meisten Teilnehmerinnen empfanden ihre Lebenslage und ihre Leistungen als zufriedenstellend, während einige auf schwierige Phasen hinwiesen, die ihre Zufriedenheit beeinträchtigten.

### **Tipps für mehr Lebensqualität**

Alle neun Interviewpartnerinnen äußerten sich dazu, wie Betriebsleiterinnen ihr Leben besser gestalten können. Fast alle betonten die Bedeutung einer entspannten Haltung im Alltag. Eine Interviewte sagte dazu: „Man muss alles ein bisschen lockerer sehen“ (B22, Pos. 29) oder eine andere sagte „Nehmt alles ein bisschen gelassener.“ (B29, Pos. 29). Dies verdeutlicht den gemeinsamen Tenor, dass Gelassenheit im Umgang mit täglichen Herausforderun-

gen entscheidend ist. Zudem nannten einige Frauen individuelle Strategien, um mit den Anforderungen besser umzugehen. Eine Interviewte riet: „Mach was für dich am besten passt.“ (B08, Pos. 11), was zeigt, dass es wichtig ist, persönliche Entscheidungen zu treffen, anstatt sich von äußeren Erwartungen leiten zu lassen.

Fast alle Befragten waren der Ansicht, dass ein entspannter Umgang mit den Herausforderungen des Lebens und die Unterstützung durch den Partner essenziell ist, um die Lebensqualität zu steigern.

### **Work-Family Conflict/Balance**

Fast alle Interviewten beschreiben den Spagat zwischen der Arbeit auf dem Hof und dem Privatleben als eine besondere Herausforderung. Dabei wird vor allem der Zeitmangel und die enge Verknüpfung von beruflichen und privaten Aufgaben thematisiert. Ein Großteil der Betriebsleiterinnen empfindet den engen Zusammenhang zwischen Familie und Arbeit als belastend, aber auch als Quelle von Unterstützung und Flexibilität. Ein Beispiel hierfür liefert diese Aussage: „Und diese Nähe, ja, ist anstrengend, aber gibt einem natürlich die Sicherheit“ (B01, Pos. 110).

Die Mehrzahl der Befragten hebt hervor, dass es auf einem Bauernhof kaum eine klare Trennung zwischen Privatleben und Arbeit gibt. Dieser ständige Wechsel erfordert oft eine flexible Einstellung und viel Organisationstalent, um den Alltag zu bewältigen. Einige der Betriebsleiterinnen betonen dabei, dass der emotionale Aspekt eine große Rolle spielt, bei Entscheidungen, die sowohl das Familienleben als auch den Betrieb betreffen. Dies wird beispielsweise von (B31, Pos. 140) beschrieben: „Man kann am Hof nichts Privates und Berufliches trennen. Alles passiert gleichzeitig.“

Ein kleinerer Teil der Interviewten sieht Vorteile in der Verbindung von Arbeit und Privatleben. Einige Frauen erwähnen, dass sie durch die Selbstständigkeit eine größere zeitliche Flexibilität haben, was für die Betreuung der Kinder von Vorteil ist. Ein Beispiel hierfür liefert diese Betriebsleiterin: „Ich kann ohne schlechtes Gewissen am Abend fortgehen oder bei einer Sitzung, oder ich kann in den Stall rausgehen, ich kann mich auf meine Arbeit konzentrieren, weil ich weiß, da ist wer, der schaut“ (B08, Pos. 135).

Daher stellt die Balance zwischen Arbeit und Privatleben für die meisten Befragten eine Herausforderung dar, die sowohl Belastungen als auch Vorteile mit sich bringt.

## Soziales Leben

Bei der Auswertung der Ergebnisse wurde die Kategorie ‚**soziales Leben**‘ identifiziert, da viele Betriebsleiterinnen dies explizit erwähnten.

Fast alle Interviewten betonten die Bedeutung sozialer Kontakte, obwohl die Art und Intensität dieser Kontakte unterschiedlich wahrgenommen wurde. Während einige Betriebsleiterinnen die Dorfgemeinschaft und enge soziale Kontakte schätzen, klagten andere über die Isolation aufgrund der vielen Arbeitsbelastungen. Eine Aussage von B07 (Pos. 196), die dies deutlich macht, lautet: „Das taugt mir schon. Ich bin schon gern unter den Leuten.“ Hier werden die Freude und die positive Einstellung gegenüber sozialem Austausch im Dorf mit anderen Bäuerinnen hervorgehoben.

Ein Teil der Befragten wies jedoch auf die Schwierigkeiten hin, soziale Kontakte aufgrund der Arbeit aufrechtzuerhalten. B01 drückte dies mit den Worten aus: „Kaum soziales Leben. Soziale Kontakte, das leidet halt darunter“ (B01, Pos. 114). Diese Aussage spiegelt die Herausforderungen wider, denen einige Betriebsleiterinnen begegnen, da das Arbeitspensum und die Anforderungen des Landlebens oft das Sozialleben einschränken.

Trotz der Herausforderungen wird die Bedeutung von Familienzusammenhalt und traditionellen Veranstaltungen stark betont. der Austausch innerhalb der Familie und mit anderen Dorfbewohnern in einem sozialen Kontext ist ein wesentlicher Aspekt des ländlichen Lebens. Dies wird hier unterstrichen: „Abende, an denen man dann zusammensitzt und gemeinsam etwas isst oder trinkt, das ist schon wichtig“ (B24, Pos. 180). Diese Aussage zeigt, wie wichtig gemeinsame soziale Veranstaltungen und Traditionen im ländlichen Leben sind.

Obwohl die Kategorien ‚**traditionelle Rollenbilder**‘ und ‚**Generationskonflikt**‘ nicht unmittelbar zur Beantwortung der Forschungsfragen beitragen, erscheinen sie dennoch relevant. Da die Betriebsleiterinnen diese Themen sowohl explizit als auch implizit während den Interviews angesprochen haben, hält es die Verfasserin für wichtig, diese Ergebnisse darzustellen. Es ist wichtig zu präzisieren, dass die Frage nach dem Vorhandensein von ‚**Generationskonflikten**‘ von der Forscherin selbst gestellt wurde, nachdem einige Betriebsleiterinnen dies thematisierten.

## Traditionelle Rollenbilder

Die Mehrheit der Interviewten äußerte, dass traditionelle Rollenbilder und die Erwartungen an Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben weiterhin eine zentrale Rolle spielen. Fast alle Teilnehmerinnen betonten, dass Frauen oft als weniger fähig angesehen werden, einen Betrieb allein zu führen, wenn technische Aufgaben involviert sind. Eine Teilnehmerin bemerkte: „Bei einem männlichen Betriebsleiter kommt die Frage nicht, wie du das allein schaffst“ (B08, Pos. 8) und fuhr weiter: „Weil allein schafft es ja wirklich keiner, auch ein Mann nicht“ (B08, Pos. 9). Gleichzeitig wurde häufig die Erwartung geäußert, dass Frauen nicht nur die Rolle der Betriebsführerin, sondern auch die der Mutter und Hausfrau erfüllen sollen. Für viele Frauen scheint die Verbindung zwischen der Rolle als Betriebsführerin und der als Mutter selbstverständlich zu sein: „Da war einfach ich dran, wenn ich daheim war, war für mich das Wichtigste, dass ich daheim meinen Arbeitsplatz habe, dass ich einen Betrieb habe und dass ich für die Kinder da sein kann“ (B07, Pos. 67).

Trotz dieser Herausforderungen berichteten einige Teilnehmerinnen auch von einem Wandel in den Einstellungen, bei moderneren und jüngeren Generationen. Eine Betriebsleiterin sprach darüber, dass es in ihrer Familie keinen Unterschied gemacht habe, ob sie einen Bruder habe oder nicht: „Also ich sehe jetzt nicht einen großen Unterschied, weil ich jetzt keinen Bruder habe oder weil ich jetzt kein Mann bin, dass ich nicht fähig bin, so einen Betrieb zu führen“ (B22, Pos. 51). Sie berichtete von starken weiblichen Vorbildern in ihrer Familie, die ihr als Orientierung dienten. Eine Interviewpartnerin sagte: „Das [Meine Großmutter] war eine starke Frau und meine Mutter ist auch eine starke Frau. Also ich hatte immer schon sehr starke weibliche Figuren in meiner Familie, an denen ich mich orientiert habe“ (B22, Pos. 50).

Allerdings betonte eine andere Teilnehmerin: „Einen langen Atem brauchst du. Vor allem als Frau“ (B08, Pos. 58). Sie erzählte:

Was mich am meisten gestört hat immer, in dieser ganzen Umstellungsphase oder in dieser Entwicklungsphase, ist das, wenn ich was gesagt habe, das ist ein S\* oder das tun die anderen und hin und her. [...] dann kommt er [der Vater], ja, sein Freund hat gesagt, das ist jetzt ganz neu, das und das, dann denke ich mir, okay, das habe ich eigentlich schon vor eineinhalb Jahren habe ich das schon machen wollen, und jetzt sagst du, ein Mann, auf einmal, juhu, die Neuheit, [...]wo du als Frau wirklich auch oft denkst, das ist schon ätzend. Das ist wirklich zum Kotzen teilweise, entschuldige meine Ausdrucksweise, aber das ist einfach nur A\*. Da denkst du, okay, du bist Mensch zweiter Klasse. (B08, Pos. 58)

Eine andere sagte, sie habe durch ihre Entschlossenheit den Respekt ihrer Familie gewonnen: „Aber ich muss sagen, ich habe schon das Gefühl, dass ich den Respekt habe und auch damals gehabt habe, dass ich den Mut gehabt habe, das zu machen“ (B31, Pos. 171). Die emotionale Belastung, als Frau in der Landwirtschaft zu arbeiten, wurde ebenfalls thematisiert. Eine Landwirtin berichtete: „Ich bin trotzdem eine Frau und mein Vater lässt mich das schon spüren, dass ich eben kein Mann bin und das nimmt man schon mit, weil eine Frau das nicht so leisten kann wie ein Mann“ (B31, Pos. 91). Mehrere Frauen äußerten, dass es für sie schwieriger sei, in der Branche anerkannt zu werden: „Als Frau, es ist wirklich schwierig in der Branche“ (B31, Pos. 302).

Einige Teilnehmerinnen berichteten auch von der Schwierigkeit, ihre beruflichen Pflichten mit der Familie zu vereinbaren und führten dies auf fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zurück: „Das finde ich das Traurige, dass viele Frauen ihre Berufstätigkeit nicht nachgehen können, weil es keine Kinderbetreuung gibt“ (B30, Pos. 265).

Abschließend ist festzuhalten, dass traditionelle Rollenbilder in der Landwirtschaft weiterhin stark präsent sind, aber auch erste Zeichen eines Wandels erkennbar sind. Frauen müssen oft sowohl familiäre als auch betriebliche Pflichten erfüllen, während sie um Anerkennung kämpfen. Es gibt jedoch auch Frauen, die sich in ihrer Rolle als Betriebsleiterin durchgesetzt haben und auf starke weibliche Vorbilder in ihrer Familie verweisen können.

### **Generationskonflikt**

Fast alle Interviewten äußerten, dass es keinen signifikanten Generationskonflikt gab. Eine Betriebsleiterin merkte an: „Kein Generationskonflikt. Jetzt versuchen auch die Jungen, so es geht, frei zu entscheiden“ (B07, Pos. 200). Ähnliche Aussagen betonen, dass die älteren Generationen den Jüngeren Raum für eigene Entscheidungen ließen. Eine weitere Interviewpartnerin beschrieb eine enge Zusammenarbeit zwischen Übergeber und Übernehmerin, bei der beide zu 100 % hinter den Plänen der Jungbäuerin standen: „Es [funktioniert] quasi zwischen Übergeber [ihr Onkel] und Übernehmerin [sie] auch so gut und dass da so auch 100 Prozent dahintergestanden wird, hinter den Plänen der Jungbäuerin [sie]“ (B24, Pos. 18).

Ein kleinerer Teil der Befragten berichtete von leichten Spannungen oder Konflikten, die sich durch Geduld und schrittweises Vorgehen lösen ließen. In einem Fall erklärte eine Interviewpartnerin, dass sie gelernt habe, schrittweise mit ihrem Vater zu arbeiten: „Aber ich

habe gelernt mit meinem Vater, ich muss das einfach Schritt für Schritt und in homöopathischen Phasen gewisse Sachen umsetzen und einfach dranbleiben und geduldig sein. Dann geht's“ (B08, Pos. 57).

Eine Betriebsleiterin wies jedoch darauf hin, dass es enttäuschte Erwartungen gab, in Bezug auf Versprechungen, die während der Hofübergabe gemacht, aber nicht eingehalten wurden. Dies führte in einzelnen Fällen zu Misstrauen zwischen den Generationen: „Weil viele Versprechungen [zwischen Hofübergeber und Hofübernehmerin] damals bei der Übergabe gemacht wurden, die nicht eingehalten wurden“ (B31, Pos. 148).

Die Mehrzahl der Befragten hat keinen wesentlichen Generationskonflikt erlebt, während ein kleinerer Teil von Herausforderungen und enttäuschten Erwartungen berichtet.

### **5.1.2. Ergebnisse der angehenden Betriebsleiterinnen**

#### **Aspirationen**

##### **Private Aspirationen**

Fast alle angehende Betriebsleiterinnen äußerten den Wunsch, eine Familie zu gründen oder ihre bestehende Familie zu erweitern. Kinder sind für die meisten Befragten ein zentrales Lebensziel. Einige Frauen konkretisierten dies weiter, indem sie sagten, sie möchten „mindestens drei oder vier Kinder“ haben (AB22, Pos. 187). Dieser Kinderwunsch wird in mehreren Aussagen deutlich, wobei der Wunsch betont wird, den Kindern ein gutes Leben zu ermöglichen und die Partnerschaft sowie die Elternschaft gut zu gestalten. So sagte eine Teilnehmerin: „Ein Ziel ist sicher, dass wir die Familie, ja, dass wir einfach vielleicht noch ein Kind bekommen, dass wir unseren Sohn gut großziehen“ (AB24, Pos. 44).

Neben der Familiengründung spielt auch die persönliche Entwicklung eine wichtige Rolle für viele der angehenden Betriebsleiterinnen. Einige betonten, wie wichtig es ist, sich persönlich weiterzuentwickeln, neue Erfahrungen zu machen und Hobbys wie Reisen oder Gartenarbeit zu verfolgen. Eine Teilnehmerin äußerte den Wunsch: „Ich möchte noch einige Länder bereisen. Ich möchte noch Städte sehen. Ich möchte ganz viel in der Gartenarbeit noch dazulernen“ (AB07, Pos. 62). Ein weiteres Beispiel dafür ist der Drang, sich selbst

besser kennenzulernen: „Ich möchte mich einfach auch wahnsinnig gerne selbst noch weiterentwickeln und so viel wie möglich über mich selbst kennenlernen. Weil da hat man glaube ich nie ausgelernt über sich selbst“ (AB22, Pos. 76).

Ein weiterer zentraler Punkt für die Mehrheit dieser Frauen ist die Balance zwischen Arbeit und Freizeit. Die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und landwirtschaftlicher Arbeit wurde von vielen Teilnehmerinnen als wichtiges Ziel betont. Eine Teilnehmerin sagte:

Und natürlich auch, dass es [den Betrieb zu führen] mit der Familie vereinbar ist. Dass man auch noch Lebensqualität hat. Man hat auch Freizeit. Man hat auch mal Urlaub. Das wäre mir ganz wichtig, dass man es dann so organisiert, dass der Betrieb so zu führen ist, dass es trotzdem auch eine Work-Life-Balance gibt. (AB07, Pos. 52-53)

Andere Teilnehmerinnen äußerten den Wunsch nach mehr Freizeit für Freund:innen, Hobbys und soziale Kontakte, was für sie einen wichtigen Teil der persönlichen Lebensqualität darstellt (vgl. AB33, Pos. 173).

Neben diesen Aspekten äußerte ein kleinerer Teil der Befragten auch den Wunsch, sich aktiv in der Dorfgemeinschaft zu engagieren. So sagte eine Teilnehmerin:

Ich engagiere mich im Dorf generell sehr viel, auch bei vielen Vereinen. Einfach, dass ich da auch für das Zeit habe und dass ich da auch quasi anderen helfen kann und im Dorf auch etwas bewirken kann und etwas verändern. (AB03, Pos. 49)

Dies zeigt das Bedürfnis, einen positiven Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten. Materieller Wohlstand und der Wunsch nach einem eigenen Wohnraum wurden ebenfalls von einigen Teilnehmerinnen thematisiert. So äußerte eine Landwirtin den Wunsch nach einer eigenen Küche und einem eigenen Bad (vgl. AB28, Pos. 20), während eine andere Teilnehmerin plante, langfristig ihren Wohnraum zu verbessern und ihn an ihre Lebensbedürfnisse anzupassen (vgl. AB30, Pos. 80).

### **Berufliche Aspirationen**

Die beruflichen Aspirationen der angehenden Betriebsleiterinnen umfassen sowohl die Weiterentwicklung ihrer Betriebe als auch ihrer persönlichen Fähigkeiten. Fast alle Befragten betonten den Wunsch, ihren Betrieb zu modernisieren, neue Geschäftszweige zu erschließen oder nachhaltiger zu wirtschaften. AB03 (Pos. 26) erklärte beispielsweise:

Ich habe eigentlich schon als kleines Kind immer gesagt, ich will Bäuerin werden und [...] in den nächsten fünf Jahren oder so vielleicht [werde ich] auf Spezialkulturen [...] setzen, ich habe jetzt letztes Jahr mit Kartoffeln angefangen und das möchte ich auch ein bisschen ausbauen in den nächsten fünf Jahren. (AB03, Pos. 45)

Einige angehende Betriebsleiterinnen strebten danach, neue Standbeine aufzubauen oder ihre beruflichen Fähigkeiten zu erweitern. Die Mehrzahl der Befragten äußerte den Wunsch, den Betrieb in eine bestimmte Richtung zu entwickeln. Eine Landwirtin plant, den Betrieb hauptberuflich zu führen: „Ich würde es auf jeden Fall mal hauptberuflich machen, also im Vollerwerb. Das ist mein größtes Ziel“ (AB20, Pos. 37). Ein kleiner Teil der Befragten legte besonderen Wert auf Nachhaltigkeit und biologische Landwirtschaft, sowie diese Landwirtin: „Dass wir eben auf Bio umstellen [...]“ (AB24, Pos. 25).

Eine Einzelaussage bestand darin, den Betrieb trotz externer beruflicher Tätigkeiten weiterzuführen:

Als Lehrerin ist es einfach einfacher. [...] Solange sie noch fit sind und können, möchte ich schon ein paar Stunden arbeiten gehen. Wenn mir das einfach wichtig ist, auch ein bisschen rauszukommen und etwas anderes zu tun, weil sonst macht man immer das Gleiche und kommt eigentlich gar nicht mehr irgendwo hin. (AB26, Pos. 26-27)

Die Mehrheit der angehenden Betriebsleiterinnen ist bestrebt, ihre Betriebe zu erhalten und weiterzuentwickeln, wobei persönliche Weiterbildung, Nachhaltigkeit und die Balance zwischen Beruf und Familie zentrale Themen sind.

### **(Unerwartete) Realitäten**

Was die positiven (unerwarteten) Realitäten betrifft, gaben die befragten Landwirtinnen verschiedene Einblicke in ihre privaten und familiären Erlebnisse. Fast alle Interviewten berichteten von unerwarteten positiven Erfahrungen im Familienleben, die sie in ihrem Berufsalltag unterstützen: „Also, durch das, dass ich so viel Unterstützung bekomme und auch von meinen Freunden immer Unterstützung habe, kann ich das gut machen“ (AB03, Pos. 17). Eine andere Landwirtin hob die Verbindung zur Natur und die positiven Auswirkungen auf ihr Leben hervor: „Ich bin selber gerne in der Natur“ (AB20, Pos. 58). AB28 (Pos. 22) berichtete positiv über ihre familiäre Situation und die enge Beziehung zu ihren Verwandten: „ich sehe auch meine Oma jeden Tag“. Fast alle Befragten berichteten von einem starken familiären Rückhalt. Ein kleiner Teil erwähnte dabei spezifische individuelle Situationen, während die Mehrheit die enge Unterstützung von Partnern, Eltern und anderen Familienmitgliedern betonte.

In Bezug auf negative (unerwartete) Realitäten berichteten fast alle Frauen von Konflikten und unerwarteten Schwierigkeiten, die sich durch die landwirtschaftliche Tätigkeit und die familiären/privaten Pflichten ergeben. So beschrieb eine Befragte die Konflikte mit ihrem

Partner: „Mein Freund leidet sehr, weil für den ist halt wenig Zeit“ (AB28, Pos. 297). Die Mehrzahl der Interviewten betonte, dass die Arbeit in der Landwirtschaft in stressigen Phasen eine hohe Belastung darstellt. So beschrieb eine Interviewpartnerin die Schwierigkeit, alles unter einen Hut zu bringen und stellte fest: die Vereinbarkeit ist schwierig“ (AB24, Pos. 58). Insgesamt verdeutlichen die Aussagen, dass fast alle Interviewten unerwartete Schwierigkeiten sowohl im familiären als auch im privaten Bereich erlebten, die eng mit den beruflichen Anforderungen in der Landwirtschaft verbunden sind.

Dennoch äußerten sich fast alle angehenden Betriebsleiterinnen positiv über die überraschenden Entwicklungen in ihrem Berufsfeld und betonten die unerwarteten Erfolge und Vorteile, die sich durch ihre Arbeit als Landwirtinnen ergeben haben. Eine Landwirtin merkt an: „Das Leben als Landwirtin [ist] etwas Besonderes“ (AB03, Pos. 5). Eine andere hebt hervor, dass sie durch den Wechsel zu einem Bio-Betrieb unerwartet viele positive Resonanzen erhalten hat: „wir [sind] auf Bio umgestiegen, [alle] waren schon immer sehr positiv mir gegenüber“ (AB07, Pos. 110). AB20 erwähnt, dass sie durch ihre Tätigkeit mehrfach in der Zeitung erwähnt wurde (vgl. AB20, Pos. 88). Eine Landwirtin beschreibt die Freiheit und die Selbstständigkeit als unerwartet große Vorteile in ihrer beruflichen Laufbahn: „Und zudem gibt einfach die Selbstständigkeit mit der Teigwarenmanufaktur natürlich viele Freiheiten, dass man sich das besser einteilen kann“ (AB33, Pos. 15). Andere, wie AB22 (vgl. Pos. 58) freuten sich über die unvorhergesehenen Entwicklungen, die positive Resultate hervorbringen. So hat etwa die Einführung einer neuen Technologie den Arbeitsalltag erleichtert und unerwartete Vorteile gebracht:

Wir haben jetzt umgestellt eben auf das automatisierte Melken und mit dem sind wir eigentlich sehr positiv überrascht, dass es so gut funktioniert und das hat uns eigentlich sehr viel Arbeit genommen, weil das tägliche Melken war einfach eins von dem intensivsten Arbeiten. (AB26, Pos. 111).

Die angehenden Betriebsleiterinnen berichteten auch von unerwarteten Schwierigkeiten, denen sie in ihrem beruflichen Alltag begegnen. Fast alle Interviewten erwähnten die hohen bürokratischen Hürden, die im landwirtschaftlichen Bereich eine große Belastung darstellen: „Naja, einerseits, dass es so viel Bürokratie ist, hat mich eigentlich am Anfang schon sehr geschreckt“ (AB03, Pos. 84). Die Mehrheit der Befragten sprach auch über die besonderen Belastungen während der Sommermonate, während der Erntezeit. So erwähnte eine Landwirtin: „Im Sommer merkt man schon, dass das Privatleben relativ eingeschränkt ist [...]“ (AB03, Pos. 118). Schließlich berichteten zwei Frauen außerdem von den wirtschaftlichen Herausforderungen, in Bezug auf die steigenden Maschinenkosten und die Investitionen, die

notwendig sind, um den Betrieb aufrechtzuerhalten. Eine von ihnen sagte: „Die Maschinenkosten sind explodiert [...]“ (AB26, Pos. 127), während eine andere hinzufügte: „Versuche [mit neuen Kulturen kosten] halt sehr viel Geld“ (AB20, Pos. 136).

## **Gesteckte Ziele**

### **Erreichte Ziele**

Hinsichtlich der Zielen spiegeln diese Aussagen sowohl berufliche als auch private Zielsetzungen wider. Fast alle Befragten berichteten von signifikanten Meilensteinen, die sie erreicht haben, wie die erfolgreiche Umstellung auf Bio: „Seit heuer sind wir ein Bio-Betrieb“ (AB07, Pos. 50). Eine andere sagte: „Ich habe jetzt seit eineinhalb Jahren einen Hofladen eröffnet und einen Onlineshop gemacht“ (AB20, Pos. 121).

Ein kleiner Teil der Befragten berichtete von persönlichen Erfolgen im Bereich der Bildung und Weiterbildung. Eine angehende Betriebsleiterin äußerte sich stolz über ihre akademische Laufbahn: „Ich habe Matura, ich habe ein Bachelorstudium und ein Masterstudium. (AB26, Pos. 137). Eine weitere betonte: „Dass ich studieren gegangen bin und das abgeschlossen habe, das habe ich auf jeden Fall erreicht“ (AB07, Pos. 196).

Einzelne Landwirtinnen haben es als großes Ziel betrachtet, spezifische betriebliche Neuerungen einzuführen. Beispielsweise berichtet eine Befragte: „Wir haben Färberdistelöl gemacht“ (AB20, Pos. 138), während eine andere stolz darauf hinwies: „Dass wir einen Abhof-Verkauf haben“ (AB24, Pos. 36). Einige der Landwirtinnen beschrieben auch ihre erfolgreiche Teilnahme an bestimmten Programmen oder Wettbewerben als wesentlichen Erfolg. Eine Landwirtin sagte: „Ich war für drei Jahre Milchprinzessin [in meinem Bundesland]“ (AB26, Pos. 137). Eine angehende Betriebsleiterin ist stolz, bald den Betrieb zu übernehmen: „Und das [den Betrieb zu übernehmen] ist eigentlich schon für mich ein großer Schritt, was ich erreicht habe“ (AB03, Pos. 105).

## **Unerreichte (noch nicht erreichte) Ziele**

Fast alle Interviewten äußerten Ziele, die sie in ihrer landwirtschaftlichen Tätigkeit noch nicht erreicht haben, aber für die nahe oder mittelfristige Zukunft anstreben. Die Mehrzahl der angehenden Betriebsleiterinnen erwähnte dabei Ziele, die eine Verbesserung oder Erweiterung ihrer aktuellen beruflichen Situation betreffen: „Dass ich das in den nächsten Jahren mit der Direktvermarktung mache und dadurch die Landwirtschaft schmackhaft mache und dass auch die Leute die Produkte wieder schätzen. Also das ist schon näher, also in Zukunft möchte ich das erreichen“ (AB03, Pos. 114). Auch AB20 erwähnte landwirtschaftliche Vorhaben, die bisher noch nicht vollständig realisiert werden konnten. In ihrem Fall war es der Anbau von Hanf, der bislang nicht den gewünschten Erfolg brachte: „Wir versuchen ja immer, Hanf anzubauen [...]. Das haben wir leider noch nicht geschafft, das ist unser Ziel, dass wir da mal eine ordentliche Ernte haben“ (AB20, Pos. 135-136).

Ein kleiner Teil der Befragten, etwa AB24, sprach von dem Wunsch, ihre Arbeitsstruktur zu verbessern, indem sie ein festes Team aufbauen: „[...] wäre auch ein fixes Team. Ja, wo auch die Mitarbeiter:innen mehr Mitspracherecht haben“ (AB24, Pos. 39). Ein weiteres wichtiges Ziel war es für AB28, persönliche und berufliche Aspekte stärker miteinander zu vereinbaren, in Bezug auf Partnerschaft und Familienleben: „Ein Ziel ist vielleicht auch Partnerschaft und Familie besser in Einklang zu bringen“ (AB28, Pos.196-197).

## **Lebenssituation (private)**

### **Wohnsituation**

Die Mehrzahl der Interviewten lebt entweder am elterlichen Hof oder in unmittelbarer Nähe des Betriebes. AB30 berichtet: „Wir wohnen, also von meinem Mann, die Eltern, wir wohnen seit drei Jahren am Betrieb, haben auch da vor drei Jahren schon eine kleine Wohnung geschaffen für uns“ (AB30, Pos. 10). Eine andere angehende Betriebsleiterin beschreibt ihre Wohnsituation so: „Ich wohne in meinem Elternhaus, also wir wohnen da gemeinsam, meine Mama, mein Papa und ich“ (AB28, Pos. 20).

Vier von neun Frauen (AB03, AB07, AB28, AB33) betonten explizit die Wichtigkeit eines eigenen Rückzugsortes oder separater Wohnbereiche, selbst wenn sie in unmittelbarer Nähe ihrer Familienangehörigen leben. Dies wird hier klar formuliert: „Getrennt wohnen ist einfach das A und O, weil jeder möchte seine Sachen machen, wie er möchte. [...]“ (AB33, Pos.

162). Eine andere Befragte merkte an: „Es hat jeder seinen eigenen Rückzugsort, und das gehört nur ihm selbst, und dadurch ist es eigentlich sehr gut“ (AB26, Pos. 222). Ein kleiner Teil der Befragten hat sich jedoch bewusst dafür entschieden, nicht direkt am Betrieb zu wohnen: „Es ist aber natürlich auch eine Entscheidung [ob man am Betrieb wohnt], die man auch treffen muss [...] in Bezug auf Abgrenzung“ (AB24, Pos. 169). Hier wird die bewusste Distanz zur landwirtschaftlichen Tätigkeit und der Wert eines externen Rückzugsortes betont.

### **Häusliche Pflichten**

Einige Betriebsleiterinnen gaben an, dass es im Winter mehr Zeit gibt, um sich den häuslichen Pflichten zu widmen: „Also, im Sommer merkt man schon, dass alles ein bisschen hinten liegen bleibt, was den Haushalt und so betrifft“ (AB03, Pos. 174). Eine Landwirtin erwähnte: „Dann hat man in der Früh natürlich noch so Haushaltstätigkeiten, die man auch machen muss [...] Wäsche waschen, sonst irgendwas“ (AB33, Pos. 147). Eine andere merkte an, was die häuslichen Pflichten betrifft: „[...] wenn er [der Lebensgefährte] dann nach Hause kommt, dann sage ich auch, ja, jetzt hast du hier das Kind“ und fügte hinzu: „Da muss er selber schauen, dass wir ein Essen haben, weil ich hatte auch keine Zeit bis dahin“ (AB24, Pos. 241-243).

### **Unterstützungsnetze im privaten Bereich**

Die Mehrheit gab an, dass familiäre Unterstützung von Eltern und Großeltern eine zentrale Rolle in ihrem Alltag spielt. Dabei übernehmen häufig ältere Generationen, die Mütter oder Großmütter, Aufgaben im Haushalt oder in der Kinderbetreuung. Eine angehende Betriebsleiterin erklärte: „Die Oma ist jetzt eigentlich eine Stütze bei mir für die Wäsche, eigentlich würde ich sie selbst machen, aber sie ist einfach im Haus und wenn sie merkt, die Waschmaschine ist fertig, nimmt sie sie raus und hängt sie auf“ (AB26, Pos. 208). Eine weitere Interviewpartnerin hob hervor: „Bei uns tut halt einfach viel die Mama, weil sie sagt, sie ist zuhause, [...] sie hat für das Zeit“ (AB22, Pos. 202). Eine andere merkte an: „Da haben wir [ihr Mann und sie] einfach anders für uns das entschieden, wir arbeiten gemeinsam entweder im Haushalt, oder mein Partner, wenn ich auf der Arbeit bin, macht er den Haushalt“ (AB30, Pos. 157).

## **Familiäre Erwartungen**

Hier wurden vielfältige familiäre Einflüsse deutlich, die teils subtil, teils direkt auf die berufliche und familiäre Lebensgestaltung der Landwirtinnen einwirken. Fast alle Interviewten berichten von Erwartungen ihrer Eltern, die oft im Hintergrund standen, aber dennoch spürbar waren. Eine angehende Betriebsleiterin beschreibt: „Also, meine Eltern haben immer gesagt, ich kann alles machen, was ich möchte. Also, wenn ich es [den Betrieb übernehmen] machen möchte, dann [kann ich es gerne machen]“ (AB03, Pos. 35). Die Mehrzahl der Interviewten (z. B. AB07, Pos. 225) berichtet, dass es von klein auf „ganz klar“ war, dass sie den Hof übernehmen sollten, auch wenn der Druck oft nicht explizit geäußert wurde. Eine andere erzählte: „Er [Mein Vater] hat immer sich sehr gefreut, dass ich es übernehmen möchte [...]“ (AB20, Pos. 104). Eine andere: „Der Druck war jetzt nicht so offensichtlich da, ob jetzt in mir drinnen irgendwo eine, doch irgendwo dieses, ja, also ganz kann ich es nicht sagen, aber es war auf jeden Fall kein aktiver Druck da von der Familie“ (AB24, Pos. 32). Alle neun angehenden Betriebsleiterinnen übernehmen den Betrieb, weil sie das von sich aus wollen.

## **Kinder**

Eine von neun angehenden Betriebsleiterinnen hat Kinder. Die, die noch keine Kinder haben, befinden sich noch in der Planungsphase oder haben das Thema in die Zukunft verschoben. Fast alle Interviewten äußern den Wunsch, irgendwann Kinder zu bekommen, wie diese angehende Betriebsleiterin: „Irgendwann hätte ich schon gerne Kinder“ (AB03, Pos. 150). Eine andere beschreibt: „Ich bin jetzt ehrlich gesagt das erste Mal richtig bereit dazu, Kinder zu haben“ (AB07, Pos. 243). Auch AB20 und AB22 betonen den Wunsch, eine Familie zu gründen. Diejenige, die ein Kind hat, berichtet von ihren Erfahrungen und Planungen für die Zukunft: „Wir haben jetzt ein Kind, wir wollen aber noch ein zweites“ (AB24, Pos. 106).

## **Freizeit**

Fast alle angehenden Betriebsleiterinnen berichten, dass die Freizeit stark durch die landwirtschaftliche Arbeit beeinflusst ist. Einige von ihnen betonen, dass sie kaum oder nur sehr begrenzt Zeit für Freizeitaktivitäten finden. So berichtet eine Befragte: „Die Freizeit ist recht begrenzt.“ (AB22, Pos. 153). Eine ähnliche Aussage ist diese: „Es bleibt dann wenig Zeit für Freizeit“ (AB24, Pos. 72). Ein kleiner Teil der Befragten erwähnt, dass Freizeit zwar möglich sei, jedoch oft Abstriche gemacht werden müssen. Eine Teilnehmerin erzählt:

„Wenn jetzt die Ernte oder so ist, dann habe ich natürlich weniger Freizeit und da ist dann schon eher das private Leben hintenangestellt“ (AB03, Pos. 122). Eine Landwirtin spricht explizit von Freizeit als notwendiger Erholung: „Es hat gut getan, einmal nichts zu tun, einmal zu entspannen mit Freunden“ (AB03, Pos. 191).

Die Mehrheit der befragten angehenden Betriebsleiterinnen betont, dass Freizeit zwar wichtig ist, sie jedoch aufgrund der vielen Verpflichtungen oft zu kurz kommt.

### **Care Arbeit**

Pflegearbeit spielt im Moment bei den meisten Teilnehmerinnen keine große Rolle. Fast alle Befragten haben angegeben, dass die Verantwortung für die Pflegearbeit und die Betreuung von Familienangehörigen entweder nicht vorhanden oder nur in geringem Maße bei ihnen anfällt. Eine Einzelaussage bestand darin, dass in einem Fall die Großmutter der Landwirtin noch im Haushalt lebt und regelmäßige Pflege benötigt (vgl. AB20, Pos. 183-184). Eine andere erklärte: „Es gibt noch weitere zu versorgende Personen, und zwar den Onkel von meinem Papa, [...] also einfach wie ein Opa für uns und der ist natürlich jetzt zu betreuen“ (AB33, Pos. 125-126).

### **Lebenssituation (Beruf)**

#### **Arbeitszeiten**

Fast alle angehenden Betriebsleiterinnen berichteten von längeren Arbeitszeiten während der Sommermonate, in der Erntezeit. Die Mehrzahl der Befragten erwähnte, dass ihre Arbeitszeiten stark vom Wetter und der Saison abhängen. Eine Landwirtin beschrieb: „Im Sommer sind es schon sicher jeden Tag 12 Stunden, die man am Betrieb unterwegs ist“ (AB03, Pos. 154). Dies verdeutlicht die langen Arbeitszeiten während der Erntezeit. Eine weitere Aussage hebt hervor, dass im Winter weniger Arbeit anfällt: „Im Winter halt dann weniger“ (AB03: Pos. 154).

Die Mehrzahl der Landwirtinnen hat entweder eine Teilzeitanstellung neben der Arbeit im Betrieb oder ist in anderen Berufen tätig. Einzelne Landwirtinnen, wie z. B. AB22, berichten von fixen Arbeitszeiten in ihren anderen Tätigkeitsfeldern, während die Betriebsarbeit rund 10 Stunden umfasst: „Bei der Kammer bin ich 40 Stunden. Meistens sind es dann pro Woche 45“ (AB22, Pos. 191). Eine andere Teilnehmerin beschreibt, dass während des Schuljahres

die Arbeitszeit aufgeteilt ist: „Jetzt im Sommer sicher mehr, sagen wir 55 [Stunden]“ (AB26, Pos. 185).

Fast alle Interviewten wiesen auf eine starke saisonale Schwankung ihrer Arbeitszeit hin, wobei die Sommermonate die intensivsten Arbeitsperioden darstellen. Acht von neun angehenden Betriebsleiterinnen gaben an, dass sie neben der landwirtschaftlichen Tätigkeit eine feste Anstellung in anderen Berufen ausüben.

### **Berufliche Aufgaben**

Fast alle Interviewten gaben an, dass sie in mehreren Bereichen des landwirtschaftlichen Betriebs aktiv sind und oft zwischen unterschiedlichen Aufgabenfeldern wechseln. So beschreibt eine Landwirtin die Vielseitigkeit ihrer Tätigkeiten: „Also ich mache eigentlich beides [Feldarbeit und Büroarbeiten]“ (AB03, Pos. 80). Eine ähnliche Aufgabenteilung zwischen landwirtschaftlichen und administrativen Tätigkeiten findet sich auch bei AB28 (Pos. 162). Während der Erntezeit oder anderer arbeitsintensiver Phasen im Jahr nehmen die beruflichen Verpflichtungen der Landwirtinnen stark zu. Acht von neun angehenden Betriebsleiterinnen üben neben ihrer Tätigkeit als Landwirtin noch andere Berufe aus. AB33 erklärt:

Ich arbeite meistens am Vormittag als Data Scientist, also wo ich halt diese Programmierung und diese Datenauswertungen mache (Pos. 141). Am Abend fallen dann ganz oft natürlich noch Bürotätigkeiten an und solche Sachen (Pos. 73). Wir arbeiten dort [in der Nudelfabrik] eigentlich intensiv an der Nudelproduktion. Wir verleasen Tiere auf unseren Betrieb und da bin ich natürlich auch zuständig für die ganze Kommunikation mit den Leuten, aber auch für die ganzen landwirtschaftlichen Tätigkeiten, die was zum Beispiel das Hühnerleasing betreffen (Pos. 9).

Alle befragten Landwirtinnen haben eine starke berufliche Präsenz innerhalb ihres Betriebs und übernehmen eine Vielzahl von Aufgaben, die sowohl organisatorische als auch praktische Aspekte umfassen.

### **Flexibilität**

Viele der Frauen berichteten, dass die Flexibilität in ihrem Beruf es ihnen ermögliche, sowohl berufliche als auch familiäre Verpflichtungen besser zu koordinieren. So meinte eine Befragte, dass sie die Freiheit hat:

immer wieder neu zu verändern, also das ist sicher sehr angenehm und dass ich eben auch weiß, wenn es einen Tag lang gar nicht geht, wenn ich es nicht schaffe, in den Betrieb zu kommen, weil irgendwas mit meinem Kind ist, dann ist jemand da, der das abdeckt. (AB24, Pos. 91)

Ein weiterer Aspekt, der von den Befragten betont wurde, ist die Möglichkeit, auf unvorhergesehene Ereignisse flexibel reagieren zu können. Eine Befragte erklärte, dass sie, wenn dringende private Angelegenheiten anstehen, zu ihrem Vater sagen kann, „jetzt kann ich mal nicht oder kann auch sagen, jetzt kann ich“ (AB22, Pos. 154). Eine andere beschreibt, dass es ihr durch ihre berufliche Flexibilität möglich ist, ihre Arbeit dem Betrieb anzupassen: „Nachdem ich das Angebot von meinem jetzigen Arbeitgeber habe, die 25 Stunden ganz frei einzuteilen und auch Homeoffice zu machen [...]“ (AB07, Pos. 269).

### **Unterstützung im beruflichen Umfeld**

Alle Interviewten berichten von erheblicher Unterstützung durch ihre Familien im landwirtschaftlichen Betrieb. Diese Unterstützung erfolgt in vielfältiger Form, sei es durch direkte Mitarbeit oder durch die Übernahme von Aufgaben zu ihrer Entlastung. So beschreibt eine angehende Betriebsleiterin die Unterstützung durch ihre Eltern: „Meine Eltern unterstützen mich“ (AB 03, Pos. 5). Dies unterstreicht die enge familiäre Einbindung und die Rolle der Eltern in der beruflichen Unterstützung. AB07 nennt ebenfalls familiäre Hilfe, konkret von ihrem Bruder, der im Betrieb aushilft (vgl. AB07, Pos. 251). Eine weitere Landwirtin beschreibt ein enges Zusammenspiel zwischen den Familienmitgliedern im Betrieb: „Wir helfen da zusammen“ (AB22, Pos. 202). Eine Befragte, AB24, hebt die Bedeutung zusätzlicher externer Unterstützung hervor, beispielsweise durch Mitarbeiter:innen: „plus minus sechs Mitarbeiter:innen“ (AB24, Pos. 164).

### **Subjektive Wahrnehmung & Einstellung**

#### **Lebensqualität**

Fast alle Interviewten betonten, dass Lebensqualität eng mit der Gesundheit verknüpft ist. Für eine angehende Betriebsleiterin bedeutet Lebensqualität: „Natürlich gesund sein, ganz wichtig. Dass wir alle gut leben können. Also gut, dass wir alles haben, was man braucht“ (AB20, Pos. 178). Die Mehrzahl der Interviewten nannte auch die Freiheit, Entscheidungen zu treffen, als wesentlichen Bestandteil der Lebensqualität: „Gewisse Freiheiten zu haben, dass man auch sagen kann, jetzt ist es genug, ich mag jetzt nicht mehr. [...]“ (AB22, Pos. 171).

Eine Landwirtin verdeutlicht, dass auch zwischenmenschliche Beziehungen einen wesentlichen Beitrag zur Lebensqualität leisten: „Und dass man einen guten Umkreis hat. [...] dass

man da einen guten Halt hat und dass man immer jemanden hat, auf den man zurückgreifen kann oder zu dem man gehen kann. (AB20, Pos. 179). Einige Frauen äußerten die Bedeutung des Arbeitsumfelds und die Flexibilität, Arbeit und Privatleben zu verbinden:

Lebensqualität ist für mich, dass ich meine Zeit selbst einteilen kann, dass ich selbst Prioritäten setzen kann, dass ich mit der Natur und in der Natur arbeiten kann, dass ich auch ruhige Phasen genießen kann und dass es mir und meinem Umfeld, also den liebsten Menschen an meiner Seite, dass es denen gut geht. (AB07, Pos. 233)

### **Wohlbefinden**

Die Mehrheit der befragten Landwirtinnen betont die Bedeutung sozialer Kontakte, körperlicher Aktivität und ihre Rolle innerhalb der Familie. Fast alle Interviewten betonten die Bedeutung von sozialen Kontakten und Gemeinschaft. Eine der Befragten sagte: „Ich [treffe] mich mit Freund:innen“ (AB03, Pos. 99). Auch AB28 erwähnte den sozialen Aspekt: „Ich treffe mich gern mit Freund:innen und jetzt auch so ein bisschen der Austausch mit anderen Bäuerinnen, auch junge Frauen, die das auch machen, das tut auch voll gut. [...]“ (AB28, Pos. 175).

Die Mehrheit der Befragten erwähnte zudem die Bedeutung von körperlicher Aktivität für ihr Wohlbefinden.: „Spaziergehen in der frischen Luft. Mit dem Hund Zeit verbringen“ (AB26, Pos. 132), und eine andere ergänzte: „Ich würde sagen, Sport hilft mir sehr für mein Wohlbefinden, da kann ich einfach so den Kopf ausschalten“ (AB28, Pos. 172).

Ein kleiner Teil der Befragten erwähnte explizit die Bedeutung von Zeiten der Erholung und Selbstfürsorge. Eine angehende Betriebsleiterin äußerte: „Dass ich zwischendurch auch wieder Zeiten habe, wo ich einfach für mich und für meinen Partner Zeit habe oder für meine Freunde“ (AB30, Pos. 135), während AB20 den Rückzug zur Erholung betonte: „Da brauche ich einfach bewusst öfters meine Auszeit und dass ich irgendwas anderes mache [...] Sport [...], Wellness [...] oder wandern [...]“ (AB20, Pos. 116).

Die Verbundenheit zur Familie spielte bei fast allen eine zentrale Rolle: „Was mir persönlich halt ganz wichtig ist, ist die Zusammenarbeit mit der Familie und einfach dieses Gemeinschaftsgefühl“ (AB33, Pos. 96). Eine Andere merkte an: „Sicherlich mein Lebensgefährte, also mein Verlobter, Freunde, Familie ist für mich ganz wichtig. Auch natürlich Zeit für sich selbst“ (AB26, Pos. 131).

Fast alle Befragte betrachten ihre sozialen Beziehungen und ihre Familie als maßgeblich für ihr Wohlbefinden. Ein Großteil nannte zudem körperliche Aktivität und Erholung als essenziell, während einige die Freiheit und Natur in ihrer Arbeit als unterstützend für ihr Wohlbefinden wahrnahmen.

### **Zufriedenheit**

Die Mehrzahl der Interviewten äußerte eine grundsätzliche Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Lebenssituation. Fast alle Teilnehmerinnen berichteten von einem Gefühl der Erfüllung und Zufriedenheit in Bezug auf ihre berufliche und familiäre Situation, jedoch mit Nuancen in den Details ihrer individuellen Erfahrungen. Eine Befragte bemerkte: „Schon zufriedener [mit der neuen Lebenssituation]“ (Ab03, Pos. 130). Eine andere merkte an:

Ich möchte nicht sagen, dass ich unzufrieden bin, aber zurzeit, nachdem jetzt so viele Dinge anstehen, so wie die Übergabe selbst, das ist natürlich auch ein sehr emotionales Thema für alle Beteiligten. (AB07, Pos. 228)

Eine weitere Frau erklärte: „So kann ich trotzdem viel selber bestimmen, [...] das macht mich eigentlich schon mehr zufrieden, als das reine Angestellte sein“ (AB20, Pos. 174). Hier wird die Zufriedenheit durch die Autonomie und die Freude an der eigenen Arbeit geprägt. AB22 drückte ebenfalls eine starke Zufriedenheit aus: „Also ich bin sehr zufrieden. Ich bin momentan sehr zufrieden“ (AB22, Pos. 167). Eine andere Landwirtin meinte: „Zufrieden, ja grundsätzlich. Aber eben jeden Tag sind dann doch so 100 Kleinigkeiten, die dann schwierig sind. Aber die Grundzufriedenheit ist schon da, würde ich sagen“ (AB24, Pos. 18). Einige Teilnehmerinnen, verknüpften ihre Zufriedenheit mit ihrer Gesundheit: „Solange ich gesund bin, sehr zufrieden eigentlich“ (AB 26, Pos. 105). Gesundheit wurde hier als eine wichtige Grundlage für die Zufriedenheit betrachtet.

Fast alle Frauen drückten ihre Zufriedenheit aus, wenngleich diese oft an bestimmte Bedingungen wie Gesundheit, berufliche Stabilität und die Balance zwischen Beruf und Familie geknüpft war. Ein kleiner Teil der Befragten nannte die tägliche Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit Herausforderungen, die die Zufriedenheit beeinflussen.

### **Tipps für mehr Lebensqualität**

Fast alle Frauen betonten die Bedeutung der persönlichen Abgrenzung und Selbstfürsorge. Beispielsweise erklärte eine angehende Betriebsleiterin, dass es wichtig sei, „auch irgendwann ‚Nein‘ sagen [zu] können“ (AB03, Pos. 191), um sich nicht zu sehr zu belasten. Dies

spiegelt eine allgemeine Empfehlung wider, die persönliche Balance zwischen Arbeit und Freizeit aktiv zu gestalten. Die Mehrzahl der Frauen äußerte, dass es notwendig sei, ein unterstützendes Umfeld zu haben. So sagte eine Befragte: „es braucht dieses Umfeld, die einem am Ende des Tages auf die Schulter klopfen und sagen, ‚hey, das hast du schon super gemacht‘“ (AB07, Pos. 301). „Dies weist auf die Relevanz der sozialen Unterstützung hin. Ähnlich sprach eine andere Teilnehmerin davon, in Einklang mit sich selbst und den äußeren Bedingungen zu handeln (vgl. AB22, Pos. 214).

Ein kleiner Teil der Befragten gab konkrete organisatorische Tipps. Zum Beispiel wurde die Wichtigkeit der Zeiteinteilung hervorgehoben (vgl. AB26, Pos. 235), während eine andere Teilnehmerin riet, „fixe Tage einzuplanen“ für Aktivitäten, die einen Ausgleich schaffen (AB28, Pos. 314). Einige der Teilnehmerinnen empfahlen, klare Prioritäten zu setzen und das Zeitmanagement zu verbessern. „Prioritäten setzen“ war ein klarer Ratschlag von AB33 (Pos. 171), ebenso wie der Hinweis auf die Notwendigkeit eines guten Zeitmanagements (Pos. 172).

Zusätzlich äußerte eine Einzelaussage, dass es hilfreich sei, Hobbys oder Aktivitäten zu verfolgen, die einem Freude bereiten und als Ausgleich dienen. Mehrere Interviewte gaben an, dass es wichtig sei, sich Zeit für sich selbst zu nehmen und auf die eigene Gesundheit zu achten. Eine Teilnehmerin erwähnte, wie wichtig „gesunde Ernährung und ausreichend Schlaf“ seien (AB33, Pos. 175).

### **Work-Family Conflict/Balance**

Fast alle Interviewten betonten die Belastungen und den Stress, die mit der Doppelbelastung durch Beruf und Familie einhergehen. So wird oft hervorgehoben, dass die Grenzen zwischen Privatleben und Beruf verwischen und es zu einer starken zeitlichen Beanspruchung kommt. Eine der Frauen betont: „Eine Herausforderung ist es schon, dass man irgendwie das alles unter den Hut bekommt. Also eben mit Privatleben und dann mit dem Job quasi“ (AB03, Pos. 93). Eine ähnliche Feststellung trifft eine andere angehende Betriebsleiterin: „Man hat weniger Privatleben, viel viel weniger natürlich [...]“ (AB07, Pos. 205). Die Mehrheit der Frauen stellte klar, dass während arbeitsintensiver Zeiten auf dem Hof das Privatleben in den Hintergrund tritt. Eine Befragte führt dies weiter aus: „Aber es ist halt total stressig, vor allem im Sommer, dann halt auch einmal Zeit für sich zu haben“ (AB03, Pos. 94).

Für einige Frauen ist es eine deutliche Herausforderung, neben den beruflichen Verpflichtungen noch Raum für persönliche Interessen oder Freizeitaktivitäten zu finden: „Die Freizeit ist recht begrenzt“ (AB22, Pos. 153) und eine andere angehende Betriebsleiterin bestätigt: „Die Vereinbarkeit ist schwierig“ (AB24, Pos. 58).

Dennoch gibt es auch positive Berichte von Frauen, die eine erfolgreiche Balance zwischen Beruf und Familie finden konnten. Eine angehende Betriebsleiterin stellte fest: „Ich finde Familie und Hof total super vereinbar“ (AB28, Pos. 232). Ähnlich äußerte sich eine andere Jungbäuerin: „Ich finde es sehr ausgeglichen“ (AB30, Pos. 156). Diese Aussagen deuten darauf hin, dass es auch unter herausfordernden Bedingungen möglich ist, eine Balance zu erreichen, wenn die richtigen Strukturen und Planungen vorhanden sind.

Die Mehrzahl der Interviewten berichteten über Schwierigkeiten und Stress bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dennoch gibt es Einzelaussagen, die eine erfolgreiche Balance bezeugen.

## **Soziales Leben**

Soziale Beziehungen, zu Freund:innen und Nachbar:innen, werden als wertvoller Rückhalt im Alltag wahrgenommen, auch wenn diese durch die Arbeit in der Landwirtschaft häufig eingeschränkt sind. Fast alle Frauen äußerten, dass soziale Kontakte für sie extrem wichtig seien: „Diese sozialen Kontakte sind mir extrem wichtig“ (AB07, Pos. 157). Dies verdeutlicht die zentrale Rolle von Freundschaften im Leben der Landwirtinnen. Eine andere Betriebsleiterin beschreibt, dass ihre Freund:innen ein Verständnis für ihre Situation auf dem Hof haben: „Meine Freund:innen wissen, was ich zu Hause mache und schätzen das auch. Die sind mir nicht böse, wenn ich nicht jedes Mal Zeit habe. Das ist auch ganz wichtig für mich“ (AB20, Pos. 204-205).

Viele Frauen berichten davon, dass ihre sozialen Aktivitäten aufgrund der beruflichen Belastung eingeschränkt sind: „Freund:innen treffen, das ist halt sehr eingeschränkt möglich“ (AB24, Pos. 115). Eine angehende Betriebsleiterin berichtete, dass sie dennoch aktiv in sozialen Gruppen eingebunden ist: „Ich bin noch in der Landjugend aktiv. Ich bin in den verschiedensten Vereinen“ (AB26, Pos. 138).

Trotz der starken beruflichen Verpflichtungen spielt das soziale Leben für viele angehende Betriebsleiterinnen eine bedeutende Rolle. Allerdings variiert die Intensität der Teilnahme an sozialen Aktivitäten je nach individuellen Lebensumständen und der familiären Situation.

### **Traditionelle Rollenbilder**

Ähnlich wie bei den aktiven Betriebsleiterinnen wurden die Kategorien ‚**traditionelle Rollenbilder**‘ und ‚**Generationskonflikt**‘ entweder von den Teilnehmerinnen selbst oder von der Interviewerin angesprochen, obwohl diese Themen nicht unmittelbar zur Beantwortung der Forschungsfragen beitragen. Dies geschah auch, um eine einheitliche Analyse zu ermöglichen.

Fast alle Interviewten berichteten, dass traditionelle Rollenbilder in der Landwirtschaft immer noch eine große Rolle spielen. Die Mehrzahl der Teilnehmerinnen (7 von 9) thematisierte, dass es für Frauen oft nicht selbstverständlich ist, die Rolle des Betriebsleiters zu übernehmen, obwohl viele Frauen in der Praxis sehr aktiv sind. Eine angehende Betriebsleiterin beschreibt:

Vor allem bei uns da ist es eigentlich selten, dass wirklich so ein junges Mädchen vor allem dann auch bei der Landwirtschaft hilft. Und es ist nicht selbstverständlich, dass das dann auch noch eine Frau macht [in der Landwirtschaft arbeiten]. (AB03, Pos. 58-59)

Ein kleiner Teil der Befragten (3 von 9) meinte, dass trotz der aktiven Beteiligung von Frauen, deren Rolle häufig nicht ausreichend anerkannt wird. Dies zeigt sich auch in Aussagen wie „Als Frau muss man die Zusatzmeile noch mal laufen oder gehen“ (AB07, Pos. 91).

Die Mehrzahl der Interviewten (5 von 9) berichtete zudem, dass familiäre Erwartungen und traditionelle Geschlechterrollen noch stark in den landwirtschaftlichen Betrieben verankert sind. So erklärte eine Befragte: „Der [der Opa] hat von Anfang an immer gesagt, da ist eine Frau, für das ist sie zu schwach und lass das jetzt, da helfe ich dir jetzt [...]“ (AB22, Pos. 107). Dies weist auf den Einfluss älterer Generationen und deren Vorstellungen von Geschlechterrollen hin.

### **Generationskonflikt**

Einige angehende Betriebsleiterinnen berichteten von Herausforderungen im Zusammenhang mit Generationenkonflikten, in Bezug auf die Übergabe des Hofes. Eine häufig genannte Problematik ist die Differenz in den Ansichten zwischen den älteren und jüngeren

Generationen. Beispielsweise: „Weil ich gemerkt habe, dass da viele Themen sind und viel emotionale Verbundenheit, wo ich denke, dass es sehr gut ist, dass das professionell begleitet wird und das machen wir jetzt auch gerade“ (AB24, Pos. 25).

Die Mehrzahl der Interviewten erwähnte, dass diese Konflikte oft im Alltag auftreten, vor allem in Bezug auf Arbeitsweisen und Entscheidungsprozesse. „Wir [haben] unsere Reibereien, unsere Diskussionen und einmal nicht so gut auseinandergehen, im Großen und Ganzen halten wir zusammen [...]“ (AB22, Pos. 266). Eine andere Landwirtin ergänzt:

Man übersieht, dass die Eltern älter geworden sind und auch komplizierter geworden sind und auch bedürftiger geworden sind. Andererseits haben die Eltern übersehen, dass man nicht mehr das kleine Kind ist, sondern eine erwachsene Frau. Da das Zusammenspiel zu finden, ist nach so langer Zeit nicht einfach. (AB07, Pos. 288)

Ein kleiner Teil der Befragten sprach von Versuchen der Eltern, den jüngeren Generationen Freiheiten zu lassen. Eine angehende Betriebsleiterin sagte dazu: „Sie lassen uns Jungen wirken. Wir dürfen schon alle Entscheidungen treffen und sie helfen uns einfach dabei“ (AB26, Pos. 149).

## **5.2. Beantwortung der Forschungsfragen**

In diesem Abschnitt werden die im Rahmen der Studie erhobenen Daten interpretiert, um die Forschungsfragen zu beantworten. Diese lauten: Welche beruflichen und privaten Aspirationen beeinflussen die Übernahme eines Betriebs? Welche (unerwarteten) Realitäten erleben die Frauen, und wie werden diese positiv oder negativ wahrgenommen? Weitere zentrale Themen sind, welche Ziele von den Betriebsleiterinnen und angehenden Betriebsleiterinnen erreicht bzw. nicht erreicht wurden und welche noch offen sind, sowie wie das Zusammenspiel von Familienleben und beruflichen Anforderungen erlebt wird.

### **5.2.1. Vorstellungen und Aspirationen bei der Betriebsübernahme**

Sowohl *angehende* Betriebsleiterinnen als auch Betriebsleiterinnen zeigen ähnliche Ambitionen, doch die Erfahrungen der Betriebsleiterinnen liefern wertvolle Einblicke in die tatsächliche Umsetzbarkeit dieser Vorstellungen. Beide Gruppen legen großen Wert auf die Familie. Für die Betriebsleiterinnen stehen oft die Kinder und deren Erziehung im Zentrum ihrer privaten Aspirationen. Eine Betriebsleiterin beschreibt ihre Motivation, den Kindern eine gute Ausbildung zu ermöglichen: „Wir haben uns alles angespart, damit die Kinder eine

super Ausbildung haben“ (B07, Pos. 167). Gleichzeitig zeigen die Betriebsleiterinnen, dass es eine Herausforderung ist, familiäre und betriebliche Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren, was sich beispielsweise in Aussagen zur Doppelbelastung ausdrückt: „Die Landwirtschaft und die Kinder, das kann schon zäh sein“ (B07, Pos. 301).

Die *angehenden* Betriebsleiterinnen teilen den starken Wunsch nach einer stabilen Familiengründung, wie in der Aussage „Ein Ziel ist sicher, dass wir die Familie [...] noch ein Kind bekommen, dass wir unseren Sohn gut großziehen“ (AB24, Pos. 44) verdeutlicht wird. Sie betonen ebenso die Notwendigkeit, eine Work-Life-Balance zu finden. Die Vorstellung, dass der Betrieb mit der Familie vereinbar sein sollte, ist ein häufig wiederkehrendes Motiv: „Das wäre mir ganz ganz wichtig, dass man es dann so organisiert, dass [...] trotzdem auch eine Work-Life-Balance gibt“ (AB07, Pos. 52-53).

Die beruflichen Aspirationen der Betriebsleiterinnen und der *angehenden* Betriebsleiterinnen zielen gleichermaßen auf die Weiterentwicklung ihrer landwirtschaftlichen Betriebe. Die Betriebsleiterinnen betonen die Wichtigkeit der Eigenständigkeit und der Modernisierung ihres Betriebs. Eine Betriebsleiterin hebt beispielsweise die Umstellung auf Bio-Landwirtschaft als wichtigen Schritt hervor: „Die Umstellung auf Bio-Gemüsebau“ (B22, Pos. 64). Die Teilnahme an Fortbildungen und die direkte Vermarktung von Produkten werden ebenfalls als zentrale berufliche Ziele genannt: „Ich habe die Ausbildung zur Seminarbäuerin gemacht“ (B20, Pos. 44).

Auch die *angehenden* Betriebsleiterinnen haben ähnliche berufliche Ambitionen, wobei sie oft Pläne zur Erweiterung oder Umstellung des Betriebs verfolgen. Eine Frau erklärt: „Ich würde es auf jeden Fall mal hauptberuflich machen, also im Vollerwerb. Das ist mein größtes Ziel“ (AB20, Pos. 37). Sie teilen auch den Wunsch, den Betrieb nachhaltiger zu gestalten, z. B. durch die Umstellung auf Bio-Landwirtschaft: „Dass wir eben auf Bio umstellen [...]“ (AB24, Pos. 25).

Die Vorstellungen, die die Betriebsübernahme prägen, sind stark von familiären und beruflichen Ambitionen geprägt. Beide Gruppen, sowohl die aktuellen als auch die zukünftigen Betriebsleiterinnen, streben danach, ihre Familien und ihre Betriebe erfolgreich weiterzuführen. Während die familiäre Verpflichtung und das Streben nach einer besseren Work-Life-Balance in beiden Gruppen eine zentrale Rolle spielen, zeigen die Erfahrungen der Be-

etriebsleiterinnen, dass die Umsetzung dieser Ziele oft von unerwarteten Realitäten und Herausforderungen erschwert wird. Die Betriebsübernahme ist also nicht nur eine logische Fortsetzung der Tradition, sondern auch ein Prozess der Selbstverwirklichung, der durch eine Vielzahl von äußeren und inneren Faktoren beeinflusst wird.

### **5.2.2. Positive und negative Erfahrungen von Landwirtinnen**

Sowohl die Betriebsleiterinnen als auch die angehenden Betriebsleiterinnen betonen die positiven Aspekte ihrer Rolle als Landwirtinnen. Ein zentrales Thema bei beiden Gruppen ist die Möglichkeit, flexibel und unabhängig arbeiten zu können. Die Freiheit, Entscheidungen selbst zu treffen und den Tagesablauf nach den eigenen Bedürfnissen zu gestalten, wird als großer Vorteil angesehen. Eine Betriebsleiterin sagte: „Das Beste ist, dass ich meine Arbeit selber einteilen kann“ (B08, Pos. 16), und eine angehende Betriebsleiterin ergänzte: „Dass ich meine Zeit selbst einteilen kann, dass ich selbst Prioritäten setzen kann“ (AB07, Pos. 233).

Ein weiteres positives Erlebnis ist die Einbindung der Kinder in die landwirtschaftliche Arbeit. Viele der befragten Betriebsleiterinnen sehen es als wertvolle Erfahrung für ihre Kinder an, auf dem Hof mitzuwirken. Eine Befragte drückte es so aus: „Die Kinder haben extrem viel gelernt. Und sie haben auch immer alles lernen dürfen als Kinder. [...] Und ich glaube, dass das ihnen viel für ihr Leben gebracht hat“ (B07, Pos. 172). Ähnlich betonen angehende Betriebsleiterinnen, dass sie es schätzen, ihre Familie und die Hofarbeit miteinander zu verbinden, wie AB28 sagte: „Ich finde Familie und Hof total super vereinbar“ (Pos. 232).

Die Naturverbundenheit und das Leben auf dem Land werden von beiden Gruppen ebenfalls positiv erlebt. Für die Betriebsleiterinnen bedeutet dies oft, eine enge Beziehung zur Umwelt zu haben: „Wir lieben die Berge, die sind bei uns rund um uns herum“ (B07, Pos. 237). Ähnlich schätzt eine angehende Betriebsleiterin die Verbindung zur Natur: „Ich bin selber gerne in der Natur“ (AB20, Pos. 58). Dies unterstreicht, wie bedeutend die Nähe zur Natur für das Wohlbefinden und die Lebensqualität dieser Frauen ist.

Einige angehende Betriebsleiterinnen berichten zudem von unerwarteten positiven Erfahrungen im Hinblick auf die Unterstützung durch Familie und Freund:innen, was ihnen hilft, die landwirtschaftlichen und familiären Aufgaben besser zu bewältigen. „Durch das, dass

ich so viel Unterstützung bekomme und auch von meinen Freunden immer Unterstützung habe, kann ich das gut machen“ (AB03, Pos. 17).

Trotz der positiven Erlebnisse stehen beide Gruppen vor erheblichen Herausforderungen, die mit ihrer Doppelrolle als Betriebsleiterin und Mutter verbunden sind. Die Betriebsleiterinnen berichten von der körperlichen und emotionalen Belastung, die durch die Kombination von Hofarbeit und Familienpflichten entsteht. Eine Teilnehmerin schildert es drastisch: „Wenn du nicht schläfst, dann bist du fertig. Dann bist du am Sand“ (B07, Pos. 301). Auch angehende Betriebsleiterinnen erwähnen diese Belastung in stressigen Phasen, wenn Arbeit und familiäre Verpflichtungen schwer miteinander vereinbar sind: „Die Vereinbarkeit ist schwierig“ (AB24, Pos. 58).

Ein weiteres negatives Erlebnis, das sowohl von Betriebsleiterinnen als auch angehenden Betriebsleiterinnen häufig angesprochen wird, ist der Mangel an sozialer Interaktion. Lange Arbeitszeiten und körperliche Erschöpfung führen dazu, dass viele Landwirtinnen ihre sozialen Kontakte vernachlässigen müssen. Eine Betriebsleiterin drückt es so aus: „Am Abend so müde sein, dass du nichts mehr unternehmen willst“ (B01, Pos. 60). Ähnlich beschreibt eine angehende Betriebsleiterin: „Die Freizeit ist recht begrenzt“ (AB22, Pos. 153). Diese Isolation wird von beiden Gruppen als einschränkend empfunden.

Finanzielle Unsicherheiten und bürokratische Hürden stellen für beide Gruppen eine weitere unerwartete Realität dar. Viele Betriebsleiterinnen berichteten von den hohen Kosten, die mit großen Investitionen und dem Betrieb der Höfe verbunden sind: „Wenn es ein Jahr gibt, wo alles erfriert [...] dann ist das halt blöd“ (B29, Pos. 162). Ähnlich äußerten sich angehende Betriebsleiterinnen, die mit den steigenden Maschinenkosten und bürokratischen Anforderungen kämpfen: „Die Maschinenkosten sind explodiert“ (AB26, Pos. 127). Diese finanziellen und rechtlichen Belastungen erschweren es den Frauen, langfristig zu planen und ihre Betriebe auszubauen.

Ein weiteres Problem ist der Mangel an qualifiziertem Personal, der in Stoßzeiten wie der Ernte zu zusätzlichem Stress führt. Eine Betriebsleiterin beschrieb es so: „Es gibt schon Zeiten, da arbeitet man 16 Stunden am Tag“ (B07, Pos. 110). Auch angehende Betriebsleiterinnen sehen sich in den Sommermonaten mit langen Arbeitszeiten konfrontiert: „Im Sommer sind es schon sicher jeden Tag 12 Stunden, die man am Betrieb unterwegs ist“ (AB03, Pos. 154).

Ein wichtiger Unterschied zwischen den beiden Gruppen besteht darin, dass angehende Betriebsleiterinnen häufiger noch in einem Übergangsprozess zwischen ihrer aktuellen Lebenssituation und der vollständigen Übernahme des landwirtschaftlichen Betriebs stehen. Für sie spielen Themen wie die Verbesserung der Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine größere Rolle, da sie oft neben der Hofarbeit auch noch anderen Tätigkeiten nachgehen. Eine angehende Betriebsleiterin sagte: „Ich finde es sehr ausgeglichen“ (AB30, Pos. 156), während andere betonen, wie schwierig es ist, Freizeit und Erholung in ihren Alltag zu integrieren.

Betriebsleiterinnen hingegen sind oft in einer gefestigten Rolle und sehen sich vorwiegend mit den Herausforderungen konfrontiert, die sich aus dem dauerhaften Betrieb ihres Hofes und der langfristigen Verantwortung ergeben. Sie berichten von erreichten Zielen, wie der Modernisierung des Betriebs oder der finanziellen Konsolidierung, aber auch von den langfristigen Belastungen, die damit einhergehen.

Schlussendlich erleben in Österreich sowohl Betriebsleiterinnen als auch angehende Betriebsleiterinnen ähnliche positive und negative Realitäten, die sich vor allem um die Flexibilität und Freiheit ihres Berufs sowie die Belastungen durch die Doppelverantwortung für Hof und Familie drehen. Während die Betriebsleiterinnen oft von den physischen und emotionalen Anforderungen ihres Alltags berichten, stehen die angehenden Betriebsleiterinnen zusätzlich vor der Herausforderung, ihren Betrieb zu entwickeln und gleichzeitig familiäre Erwartungen und berufliche Ziele in Einklang zu bringen. Beide Gruppen erleben jedoch unerwartete Schwierigkeiten und Erfolge, die ihre Lebensrealitäten prägen und oft mehr Resilienz und Flexibilität erfordern, als ursprünglich erwartet.

### **5.2.3. Erreichte und unerreichte Ziele der Frauen**

Sowohl angehende Betriebsleiterinnen als auch Betriebsleiterinnen haben den starken Wunsch, ihre landwirtschaftlichen Betriebe weiterzuentwickeln und zu modernisieren. Beide Gruppen haben signifikante berufliche Erfolge erzielt. Die Betriebsleiterinnen konnten wichtige Meilensteine wie die Umstellung auf alternative Produktionsmethoden oder die Einführung technischer Innovationen erreichen. Beispielsweise berichtet eine Betriebsleiterin: „Wir haben eine neue Verpackungsmaschine angeschafft“ (B30, Pos. 59). Ähnlich haben die angehenden Betriebsleiterinnen berufliche Fortschritte gemacht, durch die Eröffnung von Hofläden oder die Teilnahme an Wettbewerben. Eine angehende Betriebsleiterin

äußerte: „Ich habe jetzt seit eineinhalb Jahren einen Hofladen eröffnet und einen Onlineshop gemacht“ (AB20, Pos. 121). Beide Gruppen sind im Bereich der Betriebsmodernisierung und der Erreichung beruflicher Meilensteine erfolgreich, obwohl sie weiterhin danach streben, ihre Betriebe weiter auszubauen und neue Geschäftsfelder zu erschließen.

Gleichzeitig teilen beide Gruppen die Herausforderung, dass der Mangel an Freizeit und die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ein noch unerreichtes Ziel bleiben. Betriebsleiterinnen äußerten, dass aufgrund der ständigen Arbeitsbelastung auf dem Hof, die Verwirklichung von persönlichen und familiären Zielen erschwert wird. Eine Teilnehmerin sagte: „Vielleicht weniger Arbeit, manchmal ein bisschen mehr Freizeit wäre mir schon lieber“ (B07, Pos. 178). Die angehenden Betriebsleiterinnen teilen diesen Wunsch, eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen. Eine von ihnen erklärte: „Die Vereinbarkeit ist schwierig“ (AB24, Pos. 58). In beiden Gruppen bleibt der Wunsch nach mehr Freizeit und einer besseren Balance zwischen Beruf und Familie oft unerfüllt.

Trotz dieser Gemeinsamkeiten gibt es auch deutliche Unterschiede zwischen den angehenden Betriebsleiterinnen und den Betriebsleiterinnen, die sich aus ihrer unterschiedlichen Lebensphase ergeben. Betriebsleiterinnen, die ihre Familien gegründet und ihre Betriebe konsolidiert haben, konzentrieren sich stärker auf die Erhaltung und Modernisierung ihrer Betriebe. Sie haben viele ihrer beruflichen Ziele erreicht, wie zum Beispiel die finanzielle Konsolidierung oder die Schuldenreduktion. Eine Betriebsleiterin sagte: „Ich hab die Schulden halbiert mittlerweile, die Kredite runtergezahlt“ (B08, Pos. 117). Im Gegensatz dazu befinden sich die angehenden Betriebsleiterinnen oft noch in der Planungs- oder Ausbauphase ihrer beruflichen Laufbahn. Viele von ihnen haben zwar erste Erfolge erzielt, wie die Einführung neuer Geschäftszweige oder die Umstellung auf Bio-Betriebe, doch ihre beruflichen Ambitionen sind stärker auf die Zukunft und den weiteren Ausbau ihrer Betriebe gerichtet. Eine angehende Betriebsleiterin äußerte: „Das ist unser Ziel, dass wir da mal eine ordentliche Ernte haben“ (AB20, Pos. 136). Während die Betriebsleiterinnen ihre Betriebe meist konsolidiert haben, liegt der Schwerpunkt der *angehenden* Betriebsleiterinnen auf dem Aufbau und der langfristigen Entwicklung.

Ein weiterer Unterschied ergibt sich in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Angehende Betriebsleiterinnen stehen häufig noch am Anfang ihrer familiären Planung oder befinden sich in einer Phase der intensiven Kinderbetreuung. Acht von neun angehenden Betriebsleiterinnen haben entweder Kinder oder planen, in naher Zukunft Kinder zu bekommen. Diese

Lebenssituation stellt eine besondere Herausforderung dar, da die Frauen sich zwischen beruflichen Ambitionen und familiären Verpflichtungen aufteilen müssen. Eine Befragte sagte: „Ein Ziel ist vielleicht auch, Partnerschaft und Familie besser in Einklang zu bringen“ (AB28, Pos. 196-197). Im Gegensatz dazu haben viele der Betriebsleiterinnen erwachsene Kinder, was ihnen mehr Freiraum für ihre berufliche Tätigkeit ermöglicht. Eine Betriebsleiterin erklärte: „Schön, dass jetzt die Kinder groß sind, dass alle gesund sind“ (B29, Pos. 21). Dieser Unterschied in der Lebensphase bedeutet, dass angehende Betriebsleiterinnen noch stark mit der Herausforderung der Kinderbetreuung beschäftigt sind, während Betriebsleiterinnen in der Regel mehr Freiraum für berufliche Aktivitäten haben.

Auch in Bezug auf die berufliche Ausbildung und Weiterbildung unterscheiden sich die beiden Gruppen. Viele der Betriebsleiterinnen haben wichtige Qualifikationen erworben, wie den Landwirtschaftlichen Meister, und berichten von abgeschlossenen Fortbildungen. Eine Betriebsleiterin erzählte: „Ich habe die Ausbildung zur Seminarbäuerin gemacht“ (B20, Pos. 44). Im Gegensatz dazu befinden sich viele der angehenden Betriebsleiterinnen noch in der Phase der beruflichen und akademischen Weiterentwicklung. Während Betriebsleiterinnen ihre Weiterbildungen oft abgeschlossen haben, befinden sich angehende Betriebsleiterinnen häufig noch im Prozess der Weiterbildung.

Kurz gesagt verfolgen beide Gruppen, in Bezug auf die berufliche Weiterentwicklung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ähnliche Ziele. Die Unterschiede ergeben sich hauptsächlich aus der unterschiedlichen Lebensphase und dem damit verbundenen Fokus: Während Betriebsleiterinnen stärker auf die Erhaltung und Konsolidierung ihrer Betriebe konzentriert sind, befinden sich die angehenden Betriebsleiterinnen noch im Aufbau und streben danach, ihre beruflichen und familiären Ziele langfristig zu verwirklichen. Diese Unterschiede und Gemeinsamkeiten beeinflussen, welche Ziele erreicht wurden und welche noch offenstehen.

#### **5.2.4. Vereinbarkeit von Familienleben und betrieblichen Anforderungen**

Das Zusammenspiel von Familienleben und betrieblichen Anforderungen wird sowohl bei Betriebsleiterinnen als auch angehenden Betriebsleiterinnen von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst, die sich sowohl positiv als auch negativ auf die Lebensqualität der Landwirtinnen auswirken. Beide Gruppen erleben eine enge Verknüpfung zwischen Privatleben und

beruflichen Anforderungen, allerdings variiert die Wahrnehmung je nach Lebensphase und betrieblicher Position.

Sowohl Betriebsleiterinnen als auch angehende Betriebsleiterinnen betonten die Flexibilität, die ihnen die Arbeit in der Landwirtschaft bietet. Diese Flexibilität wird als ein wesentlicher Vorteil gesehen, da diese es ihnen ermöglicht, sowohl betriebliche als auch familiäre Verpflichtungen besser zu organisieren. Eine angehende Betriebsleiterin erklärte dies folgendermaßen: „Ich kann es mir frei einteilen und weiß, dass, wenn ich einen Tag nicht kann, jemand da ist, der einspringt“ (AB24, Pos. 91). Auch eine Betriebsleiterin betont: „Aber das Beste ist, dass ich meine Arbeit selber einteilen kann“ (B08, Pos. 16). Diese Flexibilität erleichtert es den Landwirtinnen, ihre Kinder zu betreuen und private Verpflichtungen zu erfüllen, während sie gleichzeitig ihren Betrieb führen.

Ein weiterer positiver Aspekt ist die Möglichkeit, die Kinder in die landwirtschaftliche Arbeit einzubinden. Dies wird von beiden Gruppen als eine Bereicherung des Familienlebens und als eine wertvolle Lernmöglichkeit für die Kinder empfunden. Eine Betriebsleiterin beschreibt dies wie folgt: „Die Kinder haben extrem viel gelernt. Und sie haben auch immer alles lernen dürfen als Kinder“ (B07, Pos. 172). Auch angehende Betriebsleiterinnen betonen, dass das Leben auf dem Hof es ihnen ermöglicht, die Kinder in die tägliche Arbeit zu integrieren.

In beiden Gruppen wird die familiäre Unterstützung als zentraler Faktor für das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt. Sowohl Betriebsleiterinnen als auch angehende Betriebsleiterinnen erhalten Unterstützung von ihren Partnern, Eltern oder Großeltern, bei der Kinderbetreuung oder bei häuslichen Pflichten. Eine angehende Betriebsleiterin schildert: „Die Oma ist jetzt eigentlich eine Stütze bei mir für die Wäsche“ (AB26, Pos. 208). Eine Betriebsleiterin betonte: „[...] die Mama, weil die immer auf die Kinder schaut, [...], aber es ist ja deswegen eine enorme Hilfestellung, wenn du jemanden hast, wo du weißt, okay, der schaut, der tut, der macht“ (B08, Pos. 135). Diese Hilfe ermöglicht es den Landwirtinnen, ihren Fokus auf die betrieblichen Aufgaben zu legen, während familiäre Aufgaben aufgefangen werden.

Trotz der Flexibilität und der Einbindung der Kinder erleben beide Gruppen eine starke Doppelbelastung. Viele Landwirtinnen, sowohl Betriebsleiterinnen als auch angehende Betriebsleiterinnen, berichteten, dass sie oft Schwierigkeiten haben, ihre Zeit zwischen Betrieb und

Familie zu teilen. Eine angehende Betriebsleiterin fasste das so zusammen: „Die Vereinbarkeit ist schwierig“ (AB24, Pos. 58). Dies betrifft vor allem arbeitsintensive Zeiten, wie die Ernte oder Tierpflege, in denen das Privatleben häufig vernachlässigt wird. Eine Betriebsleiterin sagte dazu: „Es gibt Zeiten, da arbeitet man 16 Stunden am Tag“ (B07, Pos. 110). Der Mangel an Freizeit und die ständige Arbeitsbelastung führen dazu, dass soziale Kontakte und persönliche Interessen oft zu kurz kommen.

In beiden Gruppen wurde die hohe physische und emotionale Belastung durch die Doppelrolle als Betriebsleiterin und Mutter deutlich. Schlafmangel und die ständige Anforderung, sowohl familiäre als auch betriebliche Aufgaben zu erfüllen, führen bei vielen Frauen zu Erschöpfung. Eine Betriebsleiterin schilderte: „Wenn du nicht schläfst, dann bist du fertig“ (B07, Pos. 301). Auch angehende Betriebsleiterinnen berichteten von einem hohen Stresslevel in Phasen intensiver Arbeit, was sich negativ auf das Wohlbefinden und das Privatleben auswirkt: „Es bleibt dann wenig Zeit für Freizeit“ (AB24, Pos. 72).

Ein weiterer zentraler Aspekt, den beide Gruppen thematisierten, ist die fehlende Trennung von Beruf und Privatleben. Auf landwirtschaftlichen Betrieben, wo das Zuhause auch der Arbeitsplatz ist, fällt es den Landwirtinnen schwer, klare Grenzen zu ziehen. Eine angehende Betriebsleiterin beschrieb dies so: „Man hat weniger Privatleben, viel viel weniger natürlich“ (AB07, Pos. 205). Für viele ist die Verflechtung von Beruf und Familie allgegenwärtig, was die Abgrenzung und das Abschalten vom Betrieb schwierig macht.

Kurz gesagt ist das Zusammenspiel von Familienleben und betrieblichen Anforderungen sowohl für Betriebsleiterinnen als auch für angehende Betriebsleiterinnen ein Balanceakt, der sowohl positive als auch negative Seiten hat. Die Flexibilität und die Einbindung der Familie in den Betriebsalltag werden als Bereicherung und Vorteil empfunden, während der Zeitmangel, die hohe physische und emotionale Belastung sowie die fehlende Trennung von Beruf und Privatleben große Herausforderungen darstellen. Unterstützung durch die Familie und die Möglichkeit, die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, sind Schlüsselfaktoren, die es den Landwirtinnen erleichtern, beide Bereiche zu vereinen. Jedoch bleibt der Druck, familiären Erwartungen gerecht zu werden und gleichzeitig die betriebliche Verantwortung zu tragen, eine zentrale Herausforderung für viele der befragten Frauen.

### 5.3. Diskussion

Für eine bessere Darstellung der Ergebnisse dieser Forschungsarbeit wurden die Schlussfolgerungen und Implikationen, so wie beim literarischen Teil dieser Arbeit, in fünf Bereiche unterteilt: *individuell-familiäre Faktoren*, *betrieblich-arbeitsbezogene Faktoren*, *institutionell-strukturelle Faktoren*, *Lebensziele von Landwirtinnen* und *Work-Family-Balance/-Conflict*.

#### **Individuell-familiäre Faktoren**

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zu den individuell-familiären Faktoren von Betriebsleiterinnen und angehenden Betriebsleiterinnen in Österreich, zeigen einerseits Übereinstimmungen mit dem aktuellen Stand der Forschung, bringen aber auch neue Erkenntnisse. Laut der Forschungsliteratur, Brandth (2002) und Oedl-Wieser und Wiesinger (2011), zeichnet sich eine fortschreitende De-Traditionalisierung auf bäuerlichen Familienbetrieben ab, die durch Veränderungen im weiblichen Rollenbild, gesteigerte Individualisierung und verbesserte Bildungsmöglichkeiten unterstützt wird. Diese gesellschaftlichen Entwicklungen bieten Frauen mehr Freiheiten in der Gestaltung ihrer beruflichen und familiären Rollen. Die empirischen Ergebnisse bestätigen diese Tendenz, da viele der befragten Frauen stark danach streben, ihre familiären und beruflichen Aspirationen in Einklang zu bringen. Auch die zum Ausdruck gekommenen Bedürfnisse nach persönlicher Entfaltung, Freizeitgestaltung und der Verwirklichung eigener Interessen, stehen im Einklang mit dem in der Literatur beschriebenen Trend der De-Traditionalisierung.

Während die Forschungsliteratur die zunehmende Verantwortung und Betriebsübernahme durch Frauen ab dem 30. Lebensjahr beschreibt (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger 2011), zeigen die empirischen Daten der vorliegenden Studie, dass dieser Prozess oft durch subtile, aber starke familiäre Erwartungen begleitet wird. Viele der befragten Frauen berichteten, dass die Erwartung, den Hof zu übernehmen, von Kindheit an vorhanden war, auch wenn dieser Druck nicht immer explizit geäußert wurde. Es gibt sowohl angehende Betriebsleiterinnen als auch Betriebsleiterinnen, die vorher eine andere Tätigkeit ausgeübt haben und sich dann bewusst für die Betriebsübernahme entschieden haben.

Im Bereich der Bildung zeigen sowohl der Stand der Forschung als auch die empirischen Ergebnisse, dass sich der Bildungsstand der Bäuerinnen in den letzten Jahrzehnten erheblich verbessert hat (vgl. keyQuest 2017). Die befragten Frauen hatten oftmals höhere Abschlüsse

erlangt und streben nach beruflicher Weiterentwicklung, was mit den Forschungsergebnissen übereinstimmt. Bezüglich der Familienplanung zeigen sowohl die empirischen Ergebnisse als auch die Literatur (vgl. keyQuest 2017), dass Bäuerinnen in der Regel mehr Kinder haben als Frauen außerhalb der Landwirtschaft. Die befragten Landwirtinnen legen großen Wert auf ihre Rolle als Mutter und äußerten häufig den Wunsch nach mehreren Kindern.

Ein zentrales Thema in der Forschung ist die Bedeutung der Großfamilie und die häufigen Mehrgenerationenhaushalte in der Landwirtschaft, die sowohl Unterstützung als auch Konflikte mit sich bringen (vgl. keyQuest 2017). Die empirischen Ergebnisse bestätigen die wichtige Rolle der Familie, der älteren Generation, bei der Unterstützung von Frauen in der Landwirtschaft, durch Kinderbetreuung oder Mithilfe im Haushalt. Allerdings betonten viele der befragten Frauen in den Interviews die Notwendigkeit von getrennten Wohnbereichen, um private Freiräume zu schaffen.

### **Betrieblich-arbeitsbezogene Faktoren**

Die betrieblich-arbeitsbezogenen Faktoren der empirischen Untersuchung weisen in vielen Aspekten Übereinstimmungen mit dem Stand der Forschung auf. So bestätigen die Ergebnisse, dass Betriebsleiterinnen während intensiver Arbeitsphasen, wie in der Erntezeit, oft sehr lange Arbeitszeiten haben, die weit über die üblichen Arbeitszeiten hinausgehen. Viele Frauen berichteten von Arbeitstagen, die bis zu 16 Stunden oder mehr dauern können. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen von Bratengeyer (2024). Diese langen Arbeitszeiten gehören also zu den zentralen arbeitsplatzbezogenen Belastungen, wie es auch in der Literatur, bei Pilar de Luis Carnicer et al. (2004), thematisiert wird.

Ein zentraler Punkt der vorliegenden empirischen Untersuchung ist die Flexibilität, die die Betriebsleiterinnen in ihrem Arbeitsalltag erleben. Viele Befragte schätzen es, ihre Arbeitszeit und -aufgaben selbst einteilen zu können, um auf familiäre und persönliche Bedürfnisse spontan reagieren zu können. Diese Flexibilität erstreckt sich über die reine Anpassung von Arbeitszeiten hinaus und ermöglicht es den Landwirtinnen, soziale Verpflichtungen wie Arztbesuche oder Kinderbetreuung in ihren Tagesablauf zu integrieren. Dies entspricht der in der Literatur beschriebenen Bedeutung von Flexibilität (vgl. Pilar de Luis Carnicer et al. 2004; Moen 1996), wobei die empirischen Ergebnisse zeigen, dass diese Flexibilität von den Betriebsleiterinnen als ein wertvoller Aspekt ihres Berufs wahrgenommen wird, so wie

Bergmann et al. (2019: 20f.) dies feststellte. Diese Flexibilität wird konkret genutzt, um berufliche und private Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

In Bezug auf die Aufgabenverteilung im landwirtschaftlichen Betrieb zeigt die empirische Untersuchung, dass die Betriebsleiterinnen sowohl administrative als auch praktische Tätigkeiten übernehmen. Diese Aufgabenteilung entspricht weitgehend dem Stand der Forschung (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger 2011; keyQuest 2017), wo ebenfalls darauf hingewiesen wird, dass Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben vielfältige Aufgaben übernehmen. Auffällig in den empirischen Ergebnissen ist jedoch, dass einige Betriebsleiterinnen und angehende Betriebsleiterinnen verstärkt in technische und organisatorische Bereiche involviert und auf Modernisierungs- und Nachhaltigkeitsziele fokussiert sind, beispielsweise bei der Buchhaltung, Umstrukturierung des Betriebes, der Büroarbeit oder der Einführung neuer Technologien. Dieser Fokus auf unternehmerische Aktivitäten der Frauen zeigt einen neuen Trend. Bei den Angehenden ist der Wunsch nach betrieblichen Innovationen und Diversifizierung (z. B. neue Geschäftszweige, Bio-Landwirtschaft) stärker ausgeprägt. Sie streben danach, ihre Betriebe zukunftsorientiert auszurichten, was darauf hinweist, dass Frauen in der Landwirtschaft heute aktiver nach neuen betriebswirtschaftlichen Ansätzen suchen.

Die Untersuchung hebt auch die physischen Belastungen hervor, die mit der landwirtschaftlichen Arbeit verbunden sind, was im Einklang mit Rieger (2001) steht. betont wird in dieser Arbeit die finanzielle Unsicherheit, die nicht nur durch unvorhersehbare Wetterbedingungen, sondern auch durch die Erprobung neuer Geschäftszweige verursacht wird. Diese Erkenntnis fügt eine neue Perspektive hinzu, indem sie die wirtschaftliche Verwundbarkeit von Betriebsleiterinnen in den Vordergrund rückt.

Ein weiteres Thema, das sowohl in der empirischen Untersuchung als auch in der Literatur hervorgehoben wird, ist der Mangel an Freizeit und Erholungsphasen. Die Betriebsleiterinnen haben kaum die Möglichkeit, sich regelmäßig Urlaub zu nehmen, was mit den Ergebnissen von Lunner Kolstrup et al. (2013) sowie keyQUEST (2017) übereinstimmt. Problematisch ist der Zeitmangel und das Fehlen von Ersatzkräften, was viele Frauen daran hindert, längere Pausen oder Urlaub zu machen. Die empirische Untersuchung zeigt allerdings, dass viele Betriebsleiterinnen versuchen, sich zumindest kleine Auszeiten im Alltag zu schaffen, um trotz des hohen Arbeitspensums einen kurzen Moment der Erholung zu finden. Diese pragmatische Herangehensweise an die Freizeitgestaltung ist ein Aspekt, der in der bisherigen Forschung weniger berücksichtigt wurde.

## **Institutionell-strukturelle Faktoren**

Man findet sowohl Übereinstimmungen als auch neue Erkenntnisse beim Vergleich der *institutionell-strukturellen Faktoren*. Ein zentrales Übereinstimmungsthema ist die Kinderbetreuung. Der Stand der Forschung, die Position der ARGE Bäuerinnen, hebt hervor, dass eine umfassende, qualitativ hochwertige und flexible Kinderbetreuung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie essenziell ist. Dies wird auch in dieser Forschungsarbeit deutlich, wo viele Betriebsleiterinnen den Wunsch nach besserer Unterstützung in der Kinderbetreuung äußern, was ihre beruflichen Ambitionen und die betriebliche Entwicklung stark beeinflusst.

Der Stand der Forschung weist darauf hin, dass traditionelle Geschlechterrollen weiterhin präsent sind und es Frauen schwerfällt, als gleichwertige Betriebsleiterinnen anerkannt zu werden. Auch in dieser Forschungsarbeit wird dies thematisiert, da viele Betriebsleiterinnen berichten, dass sie in ihrer Rolle als Frau in der Landwirtschaft weniger Anerkennung in der Gesellschaft erfahren und mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert sind, wie bei der Ausführung technischer oder körperlich anspruchsvoller Arbeiten. Die Frauen sprechen davon, dass ihre Fähigkeiten oft infrage gestellt werden, obwohl sie in der Praxis maßgeblich zur Führung und Weiterentwicklung der Betriebe beitragen. Allerdings werden diese Frauen in den meisten Fällen innerhalb der Familie und des engeren Freundeskreises unterstützt und als starke Frauen anerkannt.

Ein neues auffälliges Thema ist die finanzielle Belastung durch hohe Investitionskosten. Während der Stand der Forschung primär strukturelle und soziale Hürden wie Bürokratie und Kinderbetreuung beleuchtet, zeigt diese empirische Forschung, dass viele Betriebsleiterinnen mit erheblichen finanziellen Hindernissen konfrontiert sind, etwa bei der Anschaffung neuer Maschinen oder beim Bau moderner Ställe. Diese Investitionen werden oft als schwer umsetzbar beschrieben, was die betriebliche Weiterentwicklung erschwert. Alle Frauen erwähnten außerdem die bürokratischen Belastungen und Anforderungen, die sie bewältigen müssen. Außerdem klagen sie auch den Mangel an Unterstützung bei der Bewältigung dieser Aufgaben.

Auch der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, während arbeitsintensiver Phasen wie der Erntezeit, wurde von den Betriebsleiterinnen thematisiert. Der akute Personalmangel stellt

eine erhebliche zusätzliche Arbeitsbelastung für die Landwirtinnen dar. Viele Frauen berichten, dass sie aufgrund fehlender Arbeitskräfte lange Arbeitszeiten in Kauf nehmen müssen, was ihre physische und psychische Belastung erhöht.

Diese Forschungsarbeit erweitert das bestehende Verständnis der strukturellen Herausforderungen, denen Landwirtinnen in Österreich gegenüberstehen, und trägt somit zur Vertiefung der Diskussion um ihre institutionellen Rahmenbedingungen bei.

### **Lebensziele von Landwirtinnen**

In der Forschung wird darauf hingewiesen, dass Faktoren wie das Fehlen männlicher Geschwister, der Tod des Ehemannes oder die Pensionierung des Partners oft dazu führen, dass Frauen die Betriebsleitung übernehmen (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger 2011). Familiäre Verpflichtungen und Erwartungen wurden auch als wesentliche Gründe für die Betriebsübernahme von manchen Frauen genannt. Allerdings übernehme viele Landwirtinnen den Betrieb aus eigenem Wunsch.

Neue Erkenntnisse, die über den Stand der Forschung hinausgehen, betreffen vor allem die starke Betonung der Selbstständigkeit und des Innovationswillens vieler Betriebsleiterinnen und angehender Betriebsleiterinnen. Während die Forschung darauf hinweist, dass viele Frauen den Betrieb aus familiären oder sozialrechtlichen Gründen übernehmen, zeigen die Ergebnisse, dass viele Landwirtinnen eigenständig ambitionierte berufliche Ziele verfolgen. Dazu gehören die Umstellung auf Bio-Landwirtschaft, die Einführung technischer Neuerungen und der Ausbau der Direktvermarktung. Diese Frauen setzen nicht nur auf den Erhalt ihres Betriebs, sondern streben aktiv danach, ihn weiterzuentwickeln und zu modernisieren.

Ein weiterer Aspekt in den Ergebnissen ist der ausgeprägte Wunsch der angehenden Betriebsleiterinnen, sich auch auf persönlicher Ebene weiterzuentwickeln, neue Erfahrungen zu sammeln und ihre Hobbys zu verfolgen. Dieses Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung, das über die betrieblichen und familiären Verpflichtungen hinausgeht, tritt in den Ergebnissen stärker in den Vordergrund als in der bisherigen Forschung.

Wie Bergmann et al. (2019: 20f.) feststellten, bewerten Landwirtinnen die räumliche Nähe von Wohn- und Arbeitsstätte sowie die Selbstständigkeit, Flexibilität und Naturverbundenheit ihres Berufes als positiv. Zudem fällt auf, dass viele befragten Landwirtinnen im Rah-

men dieser Forschungsarbeit ihre Tätigkeit trotz der Herausforderungen als erfüllend empfinden. Sie heben hervor, dass die Selbstständigkeit, die Flexibilität und die Nähe zur Natur ihnen ein Gefühl der Zufriedenheit geben. Sie bereuen ihre Entscheidung nicht, den Betrieb zu führen.

Es kann festgehalten werden, dass die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung neue Erkenntnisse hervorbringen, wie den ausgeprägten Innovationswillen und das starke Bedürfnis nach persönlicher Weiterentwicklung, das bei vielen Landwirtinnen im Vordergrund steht.

### **Work-Family Balance/Conflict**

Es ist gut belegt, dass Arbeit und Familie sich wechselseitig beeinflussen, was sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben kann (vgl. Greenhaus und Beutell 1985). Der zeitbezogene Konflikt tritt deutlich hervor: Die langen Arbeitszeiten in landwirtschaftlichen Betrieben, während der Erntezeit, lassen kaum Raum für familiäre oder private Aktivitäten. Dieser Konflikt ist ein zentrales Thema für Betriebsleiterinnen und *angehende* Betriebsleiterinnen. Dies wurde im Rahmen der Befragungen von der Vision 2028+ thematisiert (vgl. Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft 2024).

Die Befragten berichten von hoher physischer und emotionaler Belastung durch die Doppelverpflichtungen von Beruf und Familie, was den belastungsbezogenen Konflikt verdeutlicht. Dies bestätigt die Erkenntnisse von Kahn et al. (1964), dass Belastungen aus einem Lebensbereich in den anderen übertragen werden und dort Konflikte erzeugen. Auch der Work-to-Family-Conflict, bei dem berufliche Anforderungen das Familienleben beeinträchtigen, wurde in früheren Studien (z.B. Frone et al. 1992) festgestellt.

Trotz der Herausforderungen betonen viele *angehende* Betriebsleiterinnen, dass sie ihre beruflichen Ziele erreichen möchten, ohne dabei persönliche Bedürfnisse nach Freizeit, Familie und sozialem Engagement zu vernachlässigen. Während der Stand der Forschung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als schwierig beschreibt, zeigen die Ergebnisse, dass einige Frauen aktiv nach Wegen suchen, um eine ausgewogene Work-Family Balance zu erreichen.

Viele Landwirtinnen nehmen die Flexibilität der Selbstständigkeit positiv wahr. Einige heben hervor, dass sie durch flexible Arbeitszeiten besser auf familiäre Verpflichtungen reagieren können. Ein wichtiger Aspekt zeigt sich in den veränderten Erwartungen der jüngeren

Generation: Jüngere Landwirtinnen lehnen zunehmend die traditionelle Vorstellung ab, dass die Arbeit immer Vorrang haben muss, und fordern mehr Freizeit, um einen modernen und angenehmen Lebensstil zu führen. Einige Frauen (vor allem jüngere) protestieren explizit gegen die Erwartung, sowohl die Kinderbetreuung als auch die Führung des Hofes gleichzeitig übernehmen zu müssen. Diese betrachten den Hof als ihren Arbeitsplatz und trennen klar zwischen beruflichen und familiären Rollen, was eine deutliche Abweichung von traditionellen Rollenbildern darstellt.

Ein weiterer Aspekt, der mit bisherigen Forschungsergebnissen (vgl. Bergmann et al. 2019: 22) übereinstimmt, ist die fehlende Trennung zwischen Beruf und Privatleben. Die enge Verflechtung von Hof und Familie, da der Hof sowohl Arbeitsplatz als auch Wohnort ist, führt zu einer Vermischung der Rollen. Dies erschwert die klare Abgrenzung und verstärkt den Rollenkonflikt, wie Reissig et al. (2019) und Strempl (2012) herausfanden. Die Ergebnisse unterstreichen zudem die Bedeutung von Unterstützungssystemen, wie es bei der Bäuerinnenstudie (2016) beschrieben wurde (vgl. keyQuest 2017). Die befragten Frauen betonen, dass die Unterstützung durch Partner, Familienmitglieder oder externe Helfer:innen entscheidend ist, um den Work-Family-Conflict zu bewältigen.

Die Ergebnisse der Untersuchung wurden in fünf Bereiche unterteilt, die sowohl bestehende Forschungsergebnisse bestätigen als auch neue Erkenntnisse liefern. Bei individuell-familiären Faktoren zeigt sich eine zunehmende De-Traditionalisierung, die Frauen mehr Freiheit bei der Gestaltung ihrer Rollen bietet. Der Bildungsstand der Landwirtinnen hat sich deutlich verbessert, und sie streben nach beruflicher Weiterentwicklung. Betriebliche Faktoren heben die langen Arbeitszeiten und finanzielle Unsicherheiten hervor, wobei Flexibilität und Innovationsstreben betont werden. Institutionelle Faktoren zeigen Herausforderungen durch Kinderbetreuung, Investitionskosten und bürokratische Hürden. In Bezug auf Lebensziele streben viele Landwirtinnen nach Selbstständigkeit, Modernisierung und persönlicher Weiterentwicklung. Beim Work-Family Balance/Conflict ringen die Frauen zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen. Die jüngeren Generationen kämpfen nicht nur mit dem klassischen Work-Family Conflict, sondern suchen auch aktiv nach neuen Wegen, um Beruf und Familie besser zu trennen und beide Bereiche eigenständiger zu gestalten. Im nächsten Kapitel folgt die Conclusio, welche die Forschungsarbeit zusammenfasst und Perspektiven für zukünftige Forschungen aufzeigt.

## 6. Conclusio

Im nächsten Kapitel werden die zuvor erzielten Ergebnisse zusammengefasst und die Implikationen für künftige Forschungsarbeiten aufgezeigt.

### 6.1. Fazit

Die vorliegende Arbeit untersucht die Vereinbarkeit von beruflichen Ambitionen und familiären Verpflichtungen von Landwirtinnen in Österreich und bietet wertvolle Einblicke in die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen. Im Rahmen der empirischen Analyse wurden zentrale Aspekte des Lebens und Arbeitens von aktiven Betriebsleiterinnen sowie *angehenden* Betriebsleiterinnen herausgearbeitet.

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl berufliche Ambitionen als auch familiäre Erwartungen eine entscheidende Rolle bei der Übernahme landwirtschaftlicher Betriebe spielen. Während berufliche Ziele wie Modernisierung und Eigenständigkeit verfolgt werden, beeinflussen familiäre Erwartungen, wie der Wunsch nach einer stabilen Familiengründung, diese Entscheidungen maßgeblich. Der Spagat zwischen Hofarbeit und Familienleben führt jedoch oft zu körperlicher und emotionaler Belastung, wie in Stoßzeiten oder bei der Ernte.

Trotz der Flexibilität in der Arbeitsgestaltung, die als Vorteil empfunden wird, bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Herausforderung. Etablierte Betriebsleiterinnen fokussieren sich stärker auf die Konsolidierung ihrer Höfe, während *angehende* Betriebsleiterinnen vermehrt auf Diversifizierung und nachhaltige Betriebsführung setzen. Familiäre Ziele wie mehr Freizeit werden dabei oft zurückgestellt.

Institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen, wie Kinderbetreuung, finanzielle Unsicherheiten und bürokratische Hürden, erschweren den betrieblichen Alltag zusätzlich. Traditionelle Geschlechterrollen sind in der Landwirtschaft nach wie vor präsent, dennoch agieren Landwirtinnen zunehmend autonom und setzen selbstbewusst ihre Prioritäten. Sie streben nach persönlicher Entfaltung und unternehmerischem Erfolg, durch Umstellung auf Bio-Landwirtschaft oder Betriebserweiterungen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die familiäre Unterstützung durch ältere Generationen oder Partner:innen. Flexible Kinderbetreuung und Hilfe im Haushalt sind oft unerlässlich, um die Doppelbelastung aus familiären und betrieblichen Pflichten zu bewältigen. Gleichzeitig

wächst der Wunsch nach räumlicher Trennung von Mehrgenerationenhaushalten, um mehr private Freiräume zu schaffen.

Abschließend zeigt die Arbeit, dass viele Landwirtinnen trotz aller Herausforderungen ihre Rolle als Betriebsleiterin überwiegend positiv bewerten, da sie die Flexibilität und die Möglichkeit schätzen, Familie und Beruf zu verbinden.

Insgesamt leistet die vorliegende Forschungsarbeit einen wichtigen Beitrag zur Diskussion über die Rolle von Frauen in der Landwirtschaft. Sie beleuchtet die Balance zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen aus der Perspektive der Betroffenen und liefert sowohl Bestätigungen der bestehenden Forschung als auch neue Erkenntnisse über die Lebensrealitäten von Landwirtinnen in Österreich.

## **6.2. Limitationen und Anregungen für weiterführende Forschungen**

Die Forschungsarbeit sollte innerhalb eines zeitlichen Rahmens durchgeführt werden. Daher konnten keine Untersuchungen zu potenziellen Unterstützungsmechanismen und politischen Maßnahmen durchgeführt werden, die dazu beitragen könnten, die Vereinbarkeit von beruflichen Ambitionen und familiären Aspirationen der österreichischen Landwirtinnen zu verbessern. Dazu bieten sich künftige Forschungen an. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob und inwiefern männliche Landwirte ähnliche Probleme haben und wie sich hier die Unterschiede bezüglich beruflicher Ambitionen und familiärer Aspirationen von Landwirten zeigen. Eine spannende und aufschlussreiche Vertiefung der Diskussion ergäbe sich auch durch einen Vergleich der Geschlechter.

Die Kategorien ‚**traditionelle Rollenbilder**‘ und ‚**Generationskonflikte**‘ trugen zwar nicht unmittelbar zur Beantwortung der Forschungsfragen bei, schienen jedoch relevant zu sein. Würde hypothetisch gearbeitet, könnten Rückschlüsse auf den Zusammenhang zwischen diesen Variablen und den ‚(erreichten bzw. unerreichten) Zielen‘ gezogen werden. Dies könnte in einer weiterführenden Arbeit berücksichtigt werden.

## 7. Literaturverzeichnis

- Adams, G. und Jex S. (1999): Relationships between time management, control, work-family conflict and strain, in: *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 4, No. 1, 72-77.
- Bäuerinnen Österreich (o. D.): Die Bäuerinnenvertretung in Österreich, verfügbar unter: <https://www.baeuerinnen.at/wer-wir-sind+2400++1000224+1041> [abgerufen im Mai, 2024].
- Bäuerinnen Österreich (2021): Position: Vereinbarkeit von Familie und Beruf Herausforderungen und Chancen aus Sicht der ARGE Österreichische Bäuerinnen.
- Bäuerinnen Österreich (2022): Sozialpartnerinnen und IV: Gemeinsam für bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verfügbar unter: <https://www.baeuerinnen.at/sozialpartnerinnen-und-iv-gemeinsam-fuer-bessere-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf+2400+2738124> [abgerufen im Mai, 2024].
- Bäuerinnen Österreich (2024a): Papamonat: Familienzeitbonus auch für Betriebsführer in der Land- und Forstwirtschaft, verfügbar unter: <https://www.baeuerinnen.at/papamonat-familienzeitbonus-auch-fuer-betriebsfuehrer-in-der-land-und-forstwirtschaft+2400+2742779#:~:text=Somit%20k%C3%B6nnen%20ab%20sofort%20auch,auszuf%C3%BCllen%20und%20dem%20Krankenversicherungstr%C3%A4ger%20vorzulegen> [abgerufen im Mai, 2024].
- Bäuerinnen Österreich (2024<sup>b</sup>): Umfrage: Was braucht die Bäuerin/Frau in der Land- und Forstwirtschaft 2030, verfügbar unter: <https://www.baeuerinnen.at/umfrage-was-braucht-die-baeuerin-frau-in-der-land-und-forstwirtschaft-2030+2400+2744469> [abgerufen im Mai, 2024].
- Baumgarten, D. et al. (2022): Kinderwunsch, Familie und Beruf, in: Schierbaum, A. und Ecarius, J. (Hrsg.) *Handbuch Familie*. Wiesbaden: Springer VS, DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-19843-5\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19843-5_14)
- Bergmann, N. et al. (2019): *Begleitstudie zur Bewertung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Österreichischen Programm für ländliche Entwicklung 2014-2020*, Wien: Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus.
- Bernhardt, J. (2017): Geschlechter(un)gerechtigkeit: Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verfügbar unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/252657/geschlechter-un-gerechtigkeit-zur-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/#footnote-target-1> [abgerufen am 07.05.2023].
- Berufundfamilie Service GmbH (2020): Vereinbarkeit 2020: Eine Studie zu familien- und lebensphasenbewusster Personalpolitik im Zeitalter der Individualisierung, verfügbar unter: [http://vereinbarkeit2020.berufundfamilie.de/wp-content/uploads/2016/01/Ergebnisbericht\\_Studie\\_Vereinbarkeit\\_2020-2.pdf](http://vereinbarkeit2020.berufundfamilie.de/wp-content/uploads/2016/01/Ergebnisbericht_Studie_Vereinbarkeit_2020-2.pdf) [abgerufen am 07.05.2023].

- Borchert, M. et al. (2022): Die Bedeutung individueller und organisationaler Faktoren in Pandemie-Zeiten als Herausforderungen für das Personalmanagement, *Zeitschrift für Versicherungswesen*, 10, 288–291, verfügbar unter: [https://www.puu.msm.uni-due.de/fileadmin/Dateien/HumanR/Publikationen/aufsatz\\_zfv\\_heft\\_2022\\_10.pdf](https://www.puu.msm.uni-due.de/fileadmin/Dateien/HumanR/Publikationen/aufsatz_zfv_heft_2022_10.pdf) [abgerufen am 07.04.2023].
- Bratengeyer, B. (2023): Jahresbericht: „Lebensqualität Bauernhof“ 2022, verfügbar unter: <https://www.lko.at/jahresbericht-lebensqualit%C3%A4t-bauernhof-2022+2400+3822923> [abgerufen am 07.05.2023].
- Bratengeyer, B. (2024): Psychosoziale Gesundheit und Resilienzstrategien von Landwirtinnen und Landwirte in Österreich (Masterarbeit, Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privat Universität in Kooperation mit der ARGE Bildungsmanagement GmbH).
- Brandth, B. (2002): Gender Identity in European Family Farming: A Literature Review. *Sociologia Ruralis*, 42, S. 181-200.
- Braun, L et al. (2019): Clinical and cost-effectiveness of guided internet-based interventions in the indicated prevention of depression in green professions (PROD-A): study protocol of a 36-month follow-up pragmatic randomized controlled trial, in: *BMC Psychiatry* 19, 278, DOI: <https://doi.org/10.1186/s12888-019-2244-y>
- Buber-Ennser, I. et al. (2013): Fertility Intentions of University Graduates. *Demografia*, 5-34, verfügbar unter: [https://www.researchgate.net/publication/301516760\\_Fertility\\_intentions\\_of\\_University\\_graduates](https://www.researchgate.net/publication/301516760_Fertility_intentions_of_University_graduates) [abgerufen im Mai, 2023].
- Bundeskanzleramt (2023): Raab: Finanzausgleich ist historisches Investment in Österreichs Familien, verfügbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2023/11/raab-finanzausgleich-ist-historisches-investment-in-oesterreichs-familien.html> [abgerufen im Dezember, 2023].
- Bundesministerium Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (o. D.): Frauen in der Landwirtschaft, verfügbar unter: <https://info.bml.gv.at/themen/landwirtschaft/landwirtschaft-in-oesterreich/frauen-in-der-landwirtschaft.html> [abgerufen im Mai, 2024].
- Bundesministerium Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (2023): Grüner Bericht 2023, verfügbar unter: <https://gruenerbericht.at/cm4/jdownload/download/2-gr-bericht-terreich/2586-gb2023> [abgerufen im Jänner, 2024].
- Bundesministerium Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (2024): Vision 2028+: Zukunftsbild für Österreichische Landwirtschaft und den ländlichen Raum, verfügbar unter: <https://www.landwirtschaft.at/vision2028/> [abgerufen im Mai, 2024].
- Contzen, S. (2003): *Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen – Frauen in einer Männerdomäne. Eine qualitative Untersuchung*, Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Departement Sozialarbeit und Sozialpolitik, Universität Freiburg, i.Ü.

- Dörfler, S. et al. (2020): Verhaltensökonomie und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, in: *Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien*, 33, 1-131.
- Doran, E. L. et al. (2019): Gender in the Labor Market: The Role of Equal Opportunity and Family-Friendly Policies, in: *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(5), 168-197.
- Eagle, B. (1997): Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences?“, in: *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50 April, 168-84.
- Flick, U. et al. (2000): *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt. 13-29.
- Frone, M. et al. (1992): Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface, in: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 1, 65-78.
- Fuller, S. und Hirsh E. (2019): “Family-Friendly” Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum, in: *Work and Occupations*, 46(1), 2-44.
- Glaser, B. und Strauss A. (1999): *The Discovery of Grounded Theory – Strategies for Qualitative Research*. New York: de Gruyter.
- Geissler, B. und Oechsle M. (1996): *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*, Weinheim: Deutscher Studien.
- Gutek, B. et al. (1991): Rational versus gender role explanations for work-family conflict, in: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 4, 560-8.
- Greenhaus, J. und Beutell N. (1985): Sources of conflict between work and family roles, in: *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, 76-88.
- Hauder, M. (2020): Landwirtinnen in der österreichischen Agrarpolitik (Masterarbeit, Johannes Kepler Universität Linz), verfügbar unter: <https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/5538162?originalFilename=true> [abgerufen am 01.06.2024].
- Haugen, M. S. (1990): Female Farmers in Norwegian Agriculture. From Traditional Farm Women to Professional Farmers, in: *Sociologia Ruralis*, 30, 197-209.
- Haugen, M. S. (1998): The Gendering of Farming. The Case of Norway, in: *The European Journal of Women Studies*, 5, 133-153.
- Hölzl, E. (1994): Qualitative Interview, in: Arbeitskreis Qualitative Sozialforschung (Hrsg.): *Verführung zum Qualitativen Forschen: Eine Methodenauswahl*, Wien: WUV-Univ.-Verl., 61–68.
- Kahn, R. et al. (1964): *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: John Wiley & Sons.

- Kalliath, T. und Brough P. (2008): Work–life balance: a review of the meaning of the balance construct, in: *Journal of Management and Organization*, Vol 14, No 3, 323–327.
- KeyQUEST Marktforschung (Hrsg. 2017): Situation der Bäuerinnen in Österreich 2016, in: <https://www.baeuerinnen.at/endbericht-baeuerinnenstudie2016+2400+1000447> [abgerufen im Mai, 2024].
- Kepper, G. (1994): *Qualitative Marktforschung, Methoden, Einsatzmöglichkeiten und Beurteilungskriterien*, Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl. [u.a.].
- Knoop, M. und Theuvsen L. (2018): *Die Gesundheit am Arbeitsplatz in der Landwirtschaft: Wo liegen die Belastungen, wie wird die Arbeit erleichtert und die Gesundheit gefördert?*, verfügbar unter: <https://ideas.repec.org/p/ags/gewi18/275846.html> [abgerufen am 19.06.2024].
- Kolat, D. und Schirmacher A. (2017): Zur familienpolitischen Bedeutung von Führung in flexiblen Arbeitsmodellen, DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-07055-7\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-07055-7_3)
- Knon, A. (1995): Bäuerinnen und Europa. Bäuerinnentag in Österreich, in: *Bayrisches Landwirtschaftliches Wochenblatt*, 10, 63-65.
- Kratzer, N. et al. (2015): Trendanalyse: Leistungspolitik und Work-life-balance, in: Kratzer, N. e al. (Hrsg.): *Work-life-balance – Eine Frage der Leistungs-politik. Analysen und Gestaltungsansätze*. Wiesbaden: Springer, 41-56.
- Kurz, A. et al. (2007): Das problemzentrierte Interview, in: Buber, R. et al. (Hrsg.) *Qualitative Marktforschung*, Gabler. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9258-1\\_29](https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9258-1_29)
- Jones, F. und Fletcher B. (1993): An empirical study of occupational stress transmission in working couples, in: *Human Relations*, Vol. 46, No. 7, 881-901.
- Jurczyk, K. (Hrsg.) (2020): *Doing und Undoing Family. Konzeptionelle und Empirische Entwicklungen*, Beltz Juventa: Weinheim.
- Lambert, S. (2000): Added benefits: the link between work-life benefits and organizational citizenship behavior, in: *The Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 5, 801-815.
- Landjugend (o. D.): Das Leitbild der Landjugend Akademie, verfügbar unter: <https://landjugend.at/lj-akademie> [abgerufen am 05.04.2024].
- LFI Österreich (o. D.): [oe.lfi.at/informationspflicht-lt-5-abs-1-e-commerce-gesetz+2500+1069826](https://oe.lfi.at/informationspflicht-lt-5-abs-1-e-commerce-gesetz+2500+1069826) [abgerufen am 05.04.2024].
- Lunner Kolstrup, C. et al. (2013): International Perspectives on Psychosocial Working Conditions, Mental Health, and Stress of Dairy Farm Operators, in: *Journal of Agromedicine*, 18(3), 244–255, DOI: 10.1080/1059924X.2013.796903
- Mayring, P. (1990): *Einführung in die qualitative Sozialforschung*, München: Beltz.

- Mayring, P. (2008): Neuere Entwicklungen in der qualitativen Forschung und der Qualitativen Inhaltsanalyse, in: Mayring, P. und Gläser-Zikuda M. (Hrsg.): *Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse*, Beltz Pädagogik, 2. Aufl., 7-20, Weinheim: Beltz, verfügbar unter: <https://content-select.com/de/portal/media/view/519cc17d-4110-4a77-9751-253d5dbbeaba> [abgerufen am 05.06.2024].
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse, in: Mey, G. und Mruck K. (Hrsg.): *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie*, 1. Auflage, 601-613), Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-92052-8> [abgerufen am 05.06.2024].
- Moen, P. (1996): A life course perspective on retirement, gender, and wellbeing, in: *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, No. 2, 131-44.
- Ochsenfeld, F. (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten?, DOI: <https://doi.org/10.1007/s11577-012-0178-1>
- Oedl-Wieser, T. (1997): Emanzipation der Frauen am Land. Eine explorative Studie über Ambivalenzen und Lebenszusammenhänge, in: *Forschungsbericht Nr. 40 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen*, Wien.
- Oedl-Wieser, T./Wiesinger G. (2011): Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich – empirische Befunde zur Identitätsbildung, in: *Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie*, Band 20(1), 85-94.
- Oedl-Wieser, T., Gmeiner P. und Machold I. (2012): Frauen in der Landwirtschaft, verfügbar unter: [https://bab.gv.at/jdownloads/Publikationen/Archiv/BABF/FactSheets/02\\_frauen\\_in\\_der\\_lw\\_final.pdf](https://bab.gv.at/jdownloads/Publikationen/Archiv/BABF/FactSheets/02_frauen_in_der_lw_final.pdf) [abgerufen am 03.04.2024].
- Pilar de Luis Carnicer, M., Sánchez A., Pérez M. und Jiménez M. (2004): Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors, DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940410543579>
- Pleck, J. (1977): The work-family role system, in: *Social Problems*, Vol. 24 No. 4, 417-27.
- Pleck, J. H., Staines G. L. und Lang L. (1980): Conflicts between work and family life, in: *Monthly Labor Review*, Vol. 103, No. 3, 29-32.
- Pressegespräch Sozialpartnerinnen und Industriellenvereinigung (2020): Gemeinsam für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Pressegespräch Sozialpartnerinnen und Industriellenvereinigung (2021): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Roadmap für einen Rechtsanspruch auf qualitätsvolle Kinderbildung und -betreuung.
- Reichle, B. und Zahn F. (2006): Und sie bewegt sich doch! – Aufgabenverteilungen in Partnerschaften verändern sich im Lauf des Familienzyklus, in: Endepohls-Ulpe, M. & Jesse A. (Hrsg.): *Familie und Beruf – weibliche Lebensperspektiven im Wandel*, 85-102, Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften Peter Lang GmbH.

- Reissig, L. (2017): Häufigkeit von Burnouts in der Schweizer Landwirtschaft, in: *Agrarforschung Schweiz*, 8(10), 402-409, verfügbar unter: [https://www.agrarforschungschweiz.ch/wp-content/uploads/2019/12/2017\\_10\\_2335.pdf](https://www.agrarforschungschweiz.ch/wp-content/uploads/2019/12/2017_10_2335.pdf) [abgerufen am 01.06.2024].
- Reissig, L., Cramer A. und von Wyl A. (2019): Prevalence and predictors of burnout in Swiss farmers – Burnout in the context of interrelation of work and household, in: *Mental Health & Prevention*, 14(1): 200157, DOI:10.1016/j.mph.2019.200157
- Resch, M. (2003): Work-Life-Balance – neue Wege der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, in: Luczak H. & Luczak H. (Hrsg.): *Kooperation und Arbeit in vernetzten Welten*, 125–132, Stuttgart: ergonomia.
- Rieger, M. A. (2001): Biologische Belastungen der Beschäftigten in der Landwirtschaft, Doctoral dissertation, Wuppertal. Univ., verfügbar unter: <https://dnb.info/973036893/34> [abgerufen am 01.06.2024].
- Rosenthal, G. (1993): Reconstruction of life stories: principles of selection in generating stories for narrative biographical interviews, in: *The narrative Study of life*, 1(1), 59-91.
- Rosenthal, G. und Loch U. (2002): Das Narrative Interview, in: Schaeffer, D. und Müller-Mundt G. (Hrsg.), *Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung*, 221-232, Bern u.a.: Huber.
- Rösch, D. I. (2018): *Einflussfaktoren von Gruppenzwang. Ausgewählte intraindividuelle Moderatoren und ihr Einfluss auf mehrheitskonformes Verhalten*, Deutschland: GRIN Verlag.
- Sargent, A. C., Shanock L. G., Banks G. C. und Yavorsky J. E. (2021): How gender matters. A conceptual and process model for family-supportive supervisor behaviors, in: *Human Resource Management Review*, 32(4), 1-16.
- Schatzmann, L. und Strauss A. (1973): *Field research: strategies for a natural sociology*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Shelton, L. M. (2006): Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance: new insights into the work– family interface. in: *Journal of Small Business Management*, Vol 44, No 2, 285–297.
- Schmitt, M. (1997): *Landwirtinnen: Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf*, Opladen: Leske & Budrich.
- Schütze, F. (1977): *Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien. Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien*, Nr. 1 der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie.
- Schütze, F. (1983): Biographieforschung und narratives Interview, in: *Neue Praxis*, 3, 283-294.

- Sewell, W., Haller A. O. und Straus M. A. (1957): Social status and educational and occupational aspiration, in: *American Sociological Review*, 22, 67–73.
- Sewell, W., Haller A. O. und Portes A. (1969): The educational and early occupational attainment process, in: *American Sociological Review*, 35, 82–92.
- Staines, G. und Pleck J. (1984): Non-standard work schedules and family life, in: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3, 515-23.
- Statistik Austria (2020): Agrarstrukturerhebung. Land- und forstwirtschaftliche Betriebe und deren Strukturdaten Endgültige Ergebnisse, verfügbar unter: [https://www.statistik.at/fileadmin/publications/SB\\_1-17\\_AS2020.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/publications/SB_1-17_AS2020.pdf) [abgerufen am 07.07.2023].
- Strempl, A. (2012): Herausforderungen, Belastungen, Überforderungen – Ursachen und Bewältigung von Stress in steirischen bäuerlichen Familien. Unveröffentlichte Dissertation. Universität für Bodenkultur Wien.
- Stucki, B. (2002): *Die Rolle der Frauen in der Landwirtschaft. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesamtes für Landwirtschaft*, Bern: Bundesamt für Landwirtschaft.
- Thomas, L. und Ganster D. (1995): Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective, in: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, No. 1, 6-15.
- Tolimir, EM. (2022): Konzeptionelle Grundlagen des Karrierebegriffs und Konzepte von Lebenszyklen sowie Lebensphasen, in: *Lebenszyklusorientierte Karriereplanung*, verfügbar unter: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-39711-1\\_3](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-39711-1_3) [abgerufen am 03.04.2024].
- Ulich, E. und Wülser M. (2012): Gesundheitsmanagement im Unternehmen – Arbeitspsychologische Perspektiven, 5. Aufl., Wiesbaden: Springer Gabler.
- U.S. Department of Agriculture (2024): U.S. paves way for UN to declare 2026 as International Year of the Woman Farmer, verfügbar unter: <https://www.usda.gov/media/press-releases/2024/05/02/us-paves-way-un-declare-2026-international-year-woman-farmer> [abgerufen im Mai, 2024].
- Walther, K. und Lukoschat H. (2008): *Kinder und Karrieren: Die neuen Paare*, Bielefeld: Hans Kock.
- Weiner, B. (1985): An attributional theory of achievement motivation and emotion, in: *Psychological Review*, 92, 548–573.
- Wendt, W. R. (2019): Care Economy: Wir alle sind Wirte und Wirtinnen in Belangen der sozialen Versorgung, in: Kolhoff, L. (Hrsg.): *Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft II*, Wiesbaden: Springer VS, 207-222.
- Witzel, A. (1982): *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

WKO (2023): Sozialpartnerinnen und IV: Gemeinsam für bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verfügbar unter: <https://www.wko.at/oe/news/sozialpartnerinnen-iv-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/> [abgerufen am 04.04.2024].

ZAMm unterwegs (o. D.): [www.zamm-unterwegs.at/](http://www.zamm-unterwegs.at/) [abgerufen am 05.04.2024].

## Anhang

### Anhang 1: E-Mail an Kolleg:innen der Landwirtschaftskammern

Anrede,

ich schreibe meine Masterarbeit zum Thema „**Vereinbarkeit von beruflichen Ambitionen und familiären Aspirationen von Landwirtinnen in Österreich**“ auf der Hauptuni Wien. Sie soll die Frage klären, wie es österreichischen Landwirtinnen dabei geht, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

Ziel ist es, 18 Interviews mit Landwirtinnen durchzuführen. Zwei Interviews (Betriebsleiterin und eine aspirierte\* Betriebsleiterin) pro Bundesland.

Ich bin für jede Unterstützung dankbar.

Es ist wichtig, dass die Frauen den Betrieb alleine leiten oder leiten wollen/werden. Dass die Familie hilft, ist egal. Wichtig ist auch:

- dass sie vorhaben, den Betrieb weiterzuentwickeln oder sie planen dies zu tun.
- dass sie neue Akzente und Innovationen setzen oder sie haben dies vor.

Das Interview findet online statt und dauert je nach Teilnehmerinnen zwischen 30 und 60 Minuten. (Es wäre sinnvoll, 60 Minuten einzuplanen.)

Die Vertraulichkeit der Daten ist zu jedem Zeitpunkt gewährleistet. Nach Zusage erhalten die Betriebsleiterinnen die Datenschutzvereinbarung und den Interviewleitfaden. Eine Vorbereitung auf das Interview ist nicht nötig, der Interviewleitfaden dient nur ihrer Information vorab.

Ich werde die Landwirtinnen von meiner Privatemailadresse schreiben:

[REDACTED]

**\*Anmerkung:** Nachdem mehrere Landwirtinnen nachgefragt hatten, was „aspirierte Landwirtinnen“ bedeutet, wurde der Begriff in „angehende Betriebsleiterinnen“ geändert. Die Dauer des Interviews wurde ebenfalls auf 60 Minuten festgelegt.

## **Anhang 2: Interview\_Zustimmungserklärung/Datenschutzmitteilung**

### **Zustimmungserklärung/Datenschutzmitteilung**

Sehr geehrte Teilnehmerin!

Mein Name ist Ancecilla SAMPT und ich bin Studentin des Studiengangs Internationale Betriebswirtschaft an der Haupt Universität Wien. Ich lade Sie ein, im Zuge meiner Masterarbeit zum Thema „Vereinbarkeit von beruflichen Ambitionen und familiären Aspirationen von Landwirtinnen in Österreich“, an einem Interview teilzunehmen.

Ihre Teilnahme erfolgt freiwillig. Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen aufhören. Die Ablehnung der Teilnahme oder ein vorzeitiges Beenden hat keine nachteiligen Folgen für Sie.

Bitte lesen Sie den folgenden Text sorgfältig durch und bestätigen Sie die Einwilligung zur Teilnahme nur

- wenn Sie Art und Ablauf dieser Studie vollständig verstanden haben,
- wenn Sie bereit sind, der Teilnahme zuzustimmen und
- wenn Sie sich über Ihre Rechte als Teilnehmerin an dieser Studie im Klaren sind.

### **1. Was ist der Zweck der Studie?**

Das Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, die Vereinbarkeit von beruflichen Ambitionen und familiären Aspirationen von Landwirtinnen in Österreich zu untersuchen. Sie soll die Frage klären, wie es österreichischen Landwirtinnen dabei geht, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

Die Fragen beziehen sich auf die Vereinbarkeit von beruflichen Ambitionen und familiären Aspirationen von Landwirtinnen in Österreich. Außerdem werde ich Sie um ein paar persönliche Angaben wie Alter, Anzahl von Kindern, Beruf, Nebenberuf, seit wann Sie den Betrieb alleine führen/führen wollen, Wohnort und Status bitten.

Das Interview wird ca. 60 Minuten beanspruchen und mit einem Audiogerät bzw. bei Online-Interviews via Microsoft Teams durch eine Software aufgezeichnet und im Anschluss in einem Textdokument zur Auswertung transkribiert.

## **2. Datenschutz**

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist mir bei dieser Befragung ein besonderes Anliegen. Ihre Daten werden daher ausschließlich auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen (§ 2f Abs 5 FOG) erhoben und verarbeitet.

Diese Befragung wird im Zuge der Abfassung einer wissenschaftlichen Masterarbeit an der Universität Wien erstellt. Die Daten können von der Lehrveranstaltungs-Leitung bzw. von der Betreuerin bzw. Begutachterin der wissenschaftlichen Arbeit für Zwecke der Leistungsbeurteilung eingesehen werden. Die erhobenen Daten dürfen gemäß Art 89 Abs 1 DSGVO grundsätzlich unbeschränkt gespeichert werden.

Es besteht das Recht auf Auskunft durch die Verantwortlichen an dieser Studie über die erhobenen personenbezogenen Daten sowie das Recht auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung der Daten sowie ein Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung sowie des Rechts auf Datenübertragbarkeit.

Wenn Sie Fragen zu dieser Erhebung haben, wenden Sie sich bitte gern an den Verantwortlichen dieser Untersuchung: Anecilla SAMPT (a0805349@unet.univie.ac.at) Studentin der Studienrichtung Internationale Betriebswirtschaft (Master) an der Universität Wien, Oskar-Morgenstern-Platz 1, 1090 Wien.

Für grundsätzliche juristische Fragen im Zusammenhang mit der DSGVO/FOG und studentischer Forschung wenden Sie sich an den Datenschutzbeauftragten der Universität Wien, Dr. Daniel Stanonik, LL.M. (verarbeitungsverzeichnis@univie.ac.at). Zudem besteht das Recht der Beschwerde bei der Datenschutzbehörde (bspw. über dsb@dsb.gv.at).

## **3. Möglichkeit, weitere Fragen zu stellen**

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit dieser Studie stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Name der Kontaktperson: Anecilla Sampt (anecilla-marie@hotmail.com).

## **4. Einwilligungserklärung**

Name der Teilnehmerin:

---

Ich erkläre mich bereit, an einem Interview im Rahmen der Masterarbeit von Annecilla Sampt teilzunehmen.

Ich habe den Text der Studieninformation und Einwilligungserklärung gelesen. Aufgetretene Fragen wurden mir verständlich und genügend beantwortet. Ich hatte ausreichend Zeit, mich zu entscheiden. Ich habe zurzeit keine weiteren Fragen mehr.

Ich behalte mir jedoch das Recht vor, die Teilnahme jederzeit zu beenden, ohne dass mir daraus Nachteile entstehen. Ich behalte mir außerdem das Recht vor, meine Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung meiner Daten zu einem späteren Zeitpunkt zu widerrufen.

Ich stimme ausdrücklich zu, dass meine im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten wie im Abschnitt „Datenschutz“ dieses Dokuments beschrieben, verwendet werden.

Eine Kopie der Studieninformation und Einwilligungserklärung habe ich erhalten. Das Original verbleibt bei der Autorin der Masterarbeit.

.....(Datum und Unterschrift der Teilnehmerin)

..... (Datum und Unterschrift der Autorin der Masterarbeit)

### **Anhang 3: Interviewleitfaden**

#### **Interviewleitfaden angehende Betriebsleiterinnen**

##### **Einleitung – Begrüßung und Einstiegsinformation:**

Vielen Dank für die Bereitschaft zur Teilnahme am Interview und für Ihre Zeit.

Dieses Interview erfolgt im Rahmen meiner Masterarbeit. Ich studiere Internationale Betriebswirtschaft an der Universität Wien; und untersuche in meiner Abschlussarbeit das Thema „Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Wünschen bzw. Zielsetzungen von Landwirtinnen in Österreich“. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie österreichische Landwirtinnen es erleben, ihren Beruf und ihre Familie unter einen Hut zu bringen. In weiterer Folge sollen aufgrund des Gesprächs kritische Punkte gefunden und besser verstanden werden, was hilfreich sein könnte für bessere Vereinbarkeit.

Damit ich das Interview später leichter auswerten kann, würde ich es gerne aufzeichnen. Darf ich Sie daher zunächst um Ihr Einverständnis bitten, dieses Gespräch aufzeichnen zu dürfen. *[Anmerkung: Nach der Einverständniserklärung Aufnahme starten.]*

Die Aufzeichnung wird streng vertraulich behandelt und nur zu Forschungszwecken im Rahmen dieser Masterarbeit herangezogen. Vor der Auswertung werden alle genannten Namen und andere Fakten, die Rückschlüsse auf Ihre Person ermöglichen, entfernt. Die Ergebnisse werden nur in anonymisierter oder pseudonymisierter Form in die Arbeit aufgenommen.

**Nähere Informationen zur Verwendung der Daten finden Sie auch in der Einverständniserklärung, die Sie vorab per E-Mail zur Unterzeichnung erhalten haben.**

Bevor wir starten ist es mir ganz wichtig zu betonen: In diesem Interview geht es nicht darum Wissen abzufragen, sondern um Ihre persönlichen Einschätzungen. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten; es geht um Ihre Erfahrungen und wie Sie die Dinge im Alltag erleben.

Die Dauer des Interviews wird voraussichtlich 60 Minuten betragen.

Haben Sie noch Fragen soweit?

**Gesprächsleitfaden:**

| <b>Fragen</b> | <b>Biografisches Interview</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Problemzentriertes Interview</b>                                                                                                                                 |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| F1:           | <p>Wenn Sie einer neuen Bekannten Ihre heutige Lebenssituation beschreiben sollten – was würden Sie ihr erzählen?</p> <p><i>(ev. nachfragen, damit sowohl berufliches als auch privates erfasst wird.)</i></p>                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                     |
| F2:           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Lebenssituation – was genau trägt am meisten dazu bei; was trübt es bzw. kann/könnte Zufriedenheit beeinträchtigen?</p> |
| F3:           | <p>Blicken wir (noch einmal) ganz konkret zurück: Wann hat sich die Frage der Hofübernahme gestellt? Wie war das konkret damals? Und: Welche Gedanken hatten Sie im Zusammenhang damit.</p> <p>Wie ist die Entscheidung abgelaufen; was waren Ihre Überlegungen?</p> <p><i>Nehmen Sie so viel Zeit, wie Sie möchten, ich werde sie nur unterbrechen, wenn etwas mir unklar ist oder ich konkrete Fragen habe.</i></p> |                                                                                                                                                                     |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| F4: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>Was wünschen Sie sich bzw. was erwarten Sie in Bezug auf den Hof und /Ihre Tätigkeit alsangehende Betriebsleiterin?</p> <p>Gibt es etwas Konkretes, was Sie erreichen wollen (- gibt es einen bestimmten Zeitpunkt, bis zu dem es erreicht werden sollte)?</p>                                      |
| F5: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>Nun zu außerberuflichen Zielen. Haben Sie auch andere Ziele, also nicht auf die Erwerbstätigkeit bzw. Arbeit bezogen?</p> <p><i>Nachfrage ev.: Welche Rolle haben die einzelnen persönlichen und familiären Wünsche bzw. Erwartungen auf Ihre Entscheidung zur Betriebsübernahme ausgewirkt</i></p> |
| F6: | <p>Wie erleben Sie den Alltag als angehende Betriebsleiterin?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Positive Erfahrungen / Überraschungen</li> <li>- Negative Erfahrungen/Überschungen</li> </ul> <p><i>Nachfrage ev.: Welche Erfahrungen haben Sie vor der Betriebsübernahme gemacht? Gibt es Dinge, die Sie (so) nicht erwartet haben?</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| F7: | F7: Konnten Sie die Herausforderungen bewältigen? Ggf. wie? Sind neue dazugekommen? Was hat sich im                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                 |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | Laufe der Zeit verändert im Alltag als angehende Betriebsleiterin?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                 |
| F8:  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Im Alltag ist man immer wieder mit unerwarteten Realitäten konfrontiert: Welches ist/sind bei Ihnen bis heute die größte(n) Herausforderung(en) vor der Übernahme des Betriebs? |
| F9:  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Mich würde an dieser Stelle interessieren: Was trägt am meisten zu Ihrem Wohlbefinden im Alltag bei?                                                                            |
| F10: | <p>F10: Gehen wir zu den vorher von Ihnen beschriebenen Zielen: Wenn Sie es aus heutiger Sicht beurteilen: Welche Ihrer (beruflichen und privaten) Ziele konnten Sie seit der Entscheidung den Betrieb zu übernehmen entsprechend Ihrer Vorstellungen erreichen?</p> <p><i>Gibt es Ziele, die Sie bisher nicht erreichen konnten? Was waren die Hindernisse?</i></p> <p><i>Haben sich einzelne Vorstellungen ev. als schwerer erreichbar erwiesen als erwartet; und warum?</i></p> |                                                                                                                                                                                 |
| F11: | <p>Wie erleben Sie das Zusammenspiel von Ihrem Privatleben und Ihrer Arbeit am Hof?</p> <p><i>Gibt es Konfliktpunkte, d.h. gibt es Situationen, in denen Sie das Gefühl haben, Ziele eines Bereichs (Hof/Beruf -</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                 |

|      |                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | <p><i>Familie/Partner/Kinder) zugunsten des anderen zurückzustellen? Wie erleben Sie das?</i></p> <p><i>Können Sie Beispiele nennen? Wie gehen jeweils konkret damit um? Welche Gedanken und Gefühle verbinden Sie mit der Situation?</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| F12: | <p>Wie hat sich Ihre Zufriedenheit im Hinblick auf Ihre Lebenssituation als Bäuerin über die Zeit entwickelt? Wie würden Sie Ihre Lebenszufriedenheit heute beschreiben?</p>                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| F13: |                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Familienleben/Privatleben und Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was ist für Sie Lebensqualität?</li> <li>- Welche Rolle spielen Kinder in Ihrem persönlichen Lebensplan?</li> <li>- Gibt es weitere zu versorgende oder zu betreuende Personen in Ihrem Haushalt?</li> </ul>                                                                                                                           |
| F14: |                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Nun noch ein paar Fakten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Besteht aus heutiger Sicht ein Kinderplan?</li> <li>- Haben Sie bereits Kinder? Alter der Kinder?</li> <li>- Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche im Betrieb? Verteilung über die Wo-Tage?</li> <li>- Wie sehen ihre Arbeitszeiten aus? Wie funktioniert es zeitlich, die verschiedenen Aufgaben (berufl. /privat) unterzubringen?</li> </ul> |

|      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Haben Sie Unterstützung (beruflich/privat)?</li> <li>- Wer wohnt noch auf dem Bauernhof? / Wie gestaltet sich die Wohnsituation auf Ihrem Betrieb (mit Großeltern, Kindern, u.Ä.)?</li> <li>- Wie beeinflusst diese Wohnsituation die Balance zwischen Ihrem Familienleben/Privatleben und Ihrer Arbeit?</li> </ul> |
| F15: |  | <p>Zuletzt: Wenn eine Freundin auf der Suche nach mehr Lebensqualität Sie um Tipps ersuchen würde, wie sie Beruf und Familie am besten in Einklang bringen kann – welche konkreten Maßnahmen würden Sie vorschlagen?</p>                                                                                                                                     |

**Demographische Daten** (Portraits der Betriebsleiterinnen und ihrer Betriebe)

|                                            |  |
|--------------------------------------------|--|
| Sind Sie auf einem Bauernhof aufgewachsen? |  |
| Alter                                      |  |
| Bundesland                                 |  |
| Zivilstand                                 |  |
| Höchste abgeschlossene Ausbildung          |  |
| Beruf Partner/Partnerin                    |  |
| Betriebsleiterin seit/Landwirtin seit      |  |
| Größe des Betriebs                         |  |
| Nebenerwerb                                |  |
| Arbeitskräfte                              |  |
| Ausbildung der Eltern                      |  |
| Beruf der Eltern                           |  |

Gibt es irgendetwas, das wichtig wäre zum Thema bzw. zu unserem Gespräch?

|  |
|--|
|  |
|--|

## **Abschluss**

Vielen Dank für die Bereitschaft zur Teilnahme. Wenn Sie die Ergebnisse der Untersuchung oder das Transkript des Interviews haben möchten, können Sie mir gerne eine Nachricht per E-Mail senden, oder ich kann es auch gleich vermerken.

## **Interviewleitfaden Betriebsleiterinnen**

### **Einleitung – Begrüßung und Einstiegsinformation:**

Vielen Dank für die Bereitschaft zur Teilnahme am Interview und für Ihre Zeit.

Dieses Interview erfolgt im Rahmen meiner Masterarbeit. Ich studiere Internationale Betriebswirtschaft an der Universität Wien; und untersuche in meiner Abschlussarbeit das Thema „Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Wünschen bzw. Zielsetzungen von Landwirtinnen in Österreich“. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie österreichische Landwirtinnen es erleben, ihren Beruf und ihre Familie unter einen Hut zu bringen. In weiterer Folge sollen aufgrund des Gesprächs kritische Punkte gefunden und besser verstanden werden, was hilfreich sein könnte für bessere Vereinbarkeit.

Damit ich das Interview später leichter auswerten kann, würde ich es gerne aufzeichnen. Darf ich Sie daher zunächst um Ihr Einverständnis bitten, dieses Gespräch aufzeichnen zu dürfen. *[Anmerkung: Nach der Einverständniserklärung Aufnahme starten.]*

Die Aufzeichnung wird streng vertraulich behandelt und nur zu Forschungszwecken im Rahmen dieser Masterarbeit herangezogen. Vor der Auswertung werden alle genannten Namen und andere Fakten, die Rückschlüsse auf Ihre Person ermöglichen, entfernt. Die Ergebnisse werden nur in anonymisierter oder pseudonymisierter Form in die Arbeit aufgenommen.

**Nähere Informationen zur Verwendung der Daten finden Sie auch in der Einverständniserklärung, die Sie vorab per E-Mail zur Unterzeichnung erhalten haben.**

Bevor wir starten ist es mir ganz wichtig zu betonen: In diesem Interview geht es nicht darum Wissen abzufragen, sondern um Ihre persönlichen Einschätzungen. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten; es geht um Ihre Erfahrungen und wie Sie die Dinge im Alltag erleben.

Die Dauer des Interviews wird voraussichtlich 60 Minuten betragen. Haben Sie noch Fragen soweit?

**Gesprächsleitfaden:**

| Fragen | Biografisches Interview                                                                                                                                                                                                                                              | Problemzentriertes Interview                                                                                                                                        |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| F1:    | <p>Wenn Sie einer neuen Bekannten Ihre heutige Lebenssituation beschreiben sollten – was würden Sie ihr erzählen?</p> <p><i>(ev. nachfragen, damit sowohl berufliches als auch privates erfasst wird.)</i></p>                                                       |                                                                                                                                                                     |
| F2:    |                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Lebenssituation – was genau trägt am meisten dazu bei; was trübt es bzw. kann/könnte Zufriedenheit beeinträchtigen?</p> |
| F3:    | <p>Blicken wir (noch einmal) ganz konkret zurück: Wann hat sich die Frage der Hofübernahme gestellt? Wie war das konkret damals? Und: Welche Gedanken hatten Sie im Zusammenhang damit.</p> <p>Wie ist die Entscheidung abgelaufen; was waren Ihre Überlegungen?</p> |                                                                                                                                                                     |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | <i>Nehmen Sie so viel Zeit, wie Sie möchten, ich werde sie nur unterbrechen, wenn etwas mir unklar ist oder ich konkrete Fragen habe.</i>                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| F4: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>Was wünschen Sie sich bzw. was erwarten Sie in Bezug auf den Hof und /Ihre Tätigkeit als Betriebsleiterin?</p> <p>Gibt es etwas Konkretes, was Sie erreichen wollen (- gibt es einen bestimmten Zeitpunkt, bis zu dem es erreicht werden sollte)?</p>                                               |
| F5: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>Nun zu außerberuflichen Zielen. Haben Sie auch andere Ziele, also nicht auf die Erwerbstätigkeit bzw. Arbeit bezogen?</p> <p><i>Nachfrage ev.: Welche Rolle haben die einzelnen persönlichen und familiären Wünsche bzw. Erwartungen auf Ihre Entscheidung zur Betriebsübernahme ausgewirkt</i></p> |
| F6: | <p>Wie erleben Sie den Alltag als Betriebsleiterin?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Positive Erfahrungen / Überraschungen</li> <li>- Negative Erfahrungen/Überschungen</li> </ul> <p><i>Nachfrage ev.: Welche Erfahrungen haben Sie während der Betriebsübernahme gemacht? Gibt es Dinge, die Sie (so) nicht erwartet haben?</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                  |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| F7:  | F7: Konnten Sie die Herausforderungen bewältigen? Ggf. wie? Sind neue dazugekommen? Was hat sich im Laufe der Zeit verändert im Alltag als Betriebsleiterin?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                  |
| F8:  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Im Alltag ist man immer wieder mit unerwarteten Realitäten konfrontiert: Welches ist/sind bei Ihnen bis heute die größte(n) Herausforderung(en) seit der Übernahme des Betriebs? |
| F9:  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Mich würde an dieser Stelle interessieren: Was trägt am meisten zu Ihrem Wohlbefinden im Alltag bei?                                                                             |
| F10: | <p>F10: Gehen wir zu den vorher von Ihnen beschriebenen Zielen: Wenn Sie es aus heutiger Sicht beurteilen: Welche Ihrer (beruflichen und privaten) Ziele konnten Sie seit Übernahme des Betriebs entsprechend Ihrer Vorstellungen erreichen?</p> <p><i>Gibt es Ziele, die Sie bisher nicht erreichen konnten? Was waren die Hindernisse?</i></p> <p><i>Und:</i></p> <p><i>Haben sich einzelne Vorstellungen ev. als schwerer erreichbar erwiesen als erwartet; und warum?</i></p> |                                                                                                                                                                                  |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| F11: | <p>Wie erleben Sie das Zusammenspiel von Ihrem Privatleben und Ihrer Arbeit am Hof?</p> <p><i>Gibt es Konfliktpunkte, d.h. gibt es Situationen, in denen Sie das Gefühl haben, Ziele eines Bereichs (Hof/Beruf-Familie/Partner/Kinder) zugunsten des anderen zurückzustellen? Wie erleben Sie das?</i></p> <p><i>Können Sie Beispiele nennen? Wie gehen jeweils konkret damit um? Welche Gedanken und Gefühle verbinden Sie mit der Situation?</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| F12: | <p>Wie hat sich Ihre Zufriedenheit im Hinblick auf Ihre Lebenssituation als Bäuerin über die Zeit entwickelt? Wie würden Sie Ihre Lebenszufriedenheit heute beschreiben?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| F13: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Familienleben/Privatleben und Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was ist für Sie Lebensqualität?</li> <li>- Welche Rolle spielen Kinder in Ihrem persönlichen Lebensplan?</li> <li>- Gibt es weitere zu versorgende oder zu betreuende Personen in Ihrem Haushalt?</li> </ul> |
| F14: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Nun noch ein paar Fakten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Besteht aus heutiger Sicht ein Kinderplan?</li> </ul> <p>Haben Sie bereits Kinder? Alter der Kinder?</p>                                                                                                                |

|      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche im Betrieb? Verteilung über die Wo-Tage?</li> <li>- Wie sehen ihre Arbeitszeiten aus? Wie funktioniert es zeitlich, die verschiedenen Aufgaben (berufl. /privat) unterzubringen?</li> <li>- Haben Sie Unterstützung (beruflich/privat)?</li> <li>- Wer wohnt noch auf dem Bauernhof? / Wie gestaltet sich die Wohnsituation auf Ihrem Betrieb (mit Großeltern, Kindern, u.Ä.)?</li> <li>- Wie beeinflusst diese Wohnsituation die Balance zwischen Ihren Familienleben/Privatleben und Ihrer Arbeit?</li> </ul> |
| F15: |  | <p>Zuletzt: Wenn eine Freundin auf der Suche nach mehr Lebensqualität Sie um Tipps ersuchen würde, wie sie Beruf und Familie am besten in Einklang bringen kann – welche konkreten Maßnahmen würden Sie vorschlagen?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

Gibt es irgendetwas, das wichtig wäre zum Thema bzw. zu unserem Gespräch?

### **Abschluss**

Vielen Dank für die Bereitschaft zur Teilnahme. Wenn Sie die Ergebnisse der Untersuchung oder das Transkript des Interviews haben möchten, können Sie mir gerne eine Nachricht per E-Mail senden, oder ich kann es auch gleich vermerken.

#### **Anhang 4: Mail an potenzielle Interviewpartnerinnen**

Anrede,

ich arbeite bei der Landwirtschaftskammer Österreich und schreibe meine Masterarbeit an der Universität Wien zum Thema „**Vereinbarkeit von beruflichen Ambitionen und familiären Aspirationen von Landwirtinnen in Österreich**“. Dabei möchte ich untersuchen, wie österreichische Landwirtinnen Beruf und Familie miteinander vereinbaren.

Nach einer Besprechung mit **XXX** würde ich mich sehr freuen, wenn ich Sie für ein Interview gewinnen könnte.

Vorab habe ich drei kurze Fragen:

##### *An Betriebsleiterinnen*

1. Leiten Sie den Betrieb alleine, ohne Geschwister, Lebensgefährten oder Ehepartner? (Sind Sie offiziell als alleinige Betriebsleiterin eingetragen?)
2. Haben Sie den Betrieb weiterentwickelt oder planen Sie dies zu tun?
3. Setzen Sie neue Akzente und Innovationen oder haben Sie dies vor?

##### *An angehende Betriebsleiterinnen*

1. Sind sie angehende Betriebsleiterin? Werden Sie den Betrieb alleine leiten (ohne Geschwister, Lebensgefährten oder Ehepartner)? (Werden Sie offiziell als alleinige Betriebsleiterin eingetragen werden?)
2. Haben Sie den Betrieb weiterentwickelt oder planen Sie dies zu tun?
3. Setzen Sie neue Akzente und Innovationen oder haben Sie dies vor?

Das Interview findet online statt und dauert 60 Minuten. Ihre Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Nach Ihrer Zusage sende ich Ihnen die Datenschutzvereinbarung sowie den Interviewleitfaden zu. Eine spezielle Vorbereitung auf das Interview ist nicht notwendig, der Leitfaden dient lediglich Ihrer Information.

Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung.

Herzliche Grüße,

## **Anhang 5: Mail an Interviewpartnerinnen**

Anrede,

ich freue mich sehr, dass Sie sich bereit erklärt haben, an meinem Interview teilzunehmen.

Für das Interview habe ich einen Link eingerichtet. Bitte klicken Sie auf den untenstehenden Link, um das Online-Video-Telefonat zu starten:

**TERMIN:** xx.xx.2024 um xx:00 Uhr

Um dem Termin beizutreten, klicken Sie einfach auf den Link 'Join the Meeting now'.

**LINK**

Meeting ID

Passcode

Anbei finden Sie die Zustimmungserklärung sowie den Interviewleitfaden. Ich bitte Sie, die Zustimmungserklärung zu unterschreiben und mir vor dem Interview zurückzusenden. Der Interviewleitfaden dient lediglich als Information, damit Sie wissen, welche Fragen gestellt werden.

Die Aufzeichnung des Interviews wird streng vertraulich behandelt und ausschließlich zu Forschungszwecken im Rahmen meiner Masterarbeit verwendet. Vor der Auswertung werden alle Namen und Fakten, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen, anonymisiert. Die Ergebnisse werden nur in anonymisierter oder pseudonymisierter Form in die Arbeit aufgenommen.

Herzliche Grüße,

AnneCilla Sampt

## **Anhang 6: Codierleitfaden und Codierte Segmente**

Die detaillierten Kategorienbeschreibungen liegen der Verfasserin und der Betreuerin vor. Bei Interesse können die Dokumentationen der Kategorienbeschreibung per E-Mail unter

annecilla-marie@hotmail.com bei der Autorin angefordert werden. Der Kodierleitfaden wird als PDF-Dokument bereitgestellt.

Auch die vollständige Übersicht aller codierten Segmente befindet sich bei der Verfasserin und der Betreuerin. Interessierte können die Dokumentation der codierten Segmente der Interviews unter annecilla-marie@hotmail.com bei der Autorin anfragen. Der Überblick über die Segmente wird als Excel-Datei zur Verfügung gestellt.