

.....

Bäuerliche Familienbetriebe – eine Vielfalt an Arbeits- und Lebensformen

.....

Sandra Contzen

Nicht nur in der Schweiz, sondern weltweit, stellt der Familienbetrieb die weitverbreitetste Form der Landwirtschaftsbetriebe dar. Im Gegensatz zum Ausland werden in der Schweiz der bäuerliche Familienbetrieb und dessen innerfamiliäre Weitergabe sogar gesetzlich gefördert. Während die familienbasierte Betriebsform viele Vorteile hat wie bspw. die hohe Flexibilität dank kurzfristig einsetzbarer Familienarbeitskräfte, birgt sie auch Herausforderungen, die durch die starke Verflechtung von Erwerbs- und Wohnort sowie Erwerbs- und Familienleben entstehen. Der vorliegende Artikel beleuchtet Kernaspekte bäuerlicher Familienbetriebe aus agrarsoziologischer Perspektive und verknüpft diese mit empirischen und praktischen Erkenntnissen, die an der SGA Tagung 2019 präsentiert wurden.

1. Einleitung

Bäuerliche Familienbetriebe¹ bilden «das Rückgrat einer multifunktionalen und nachhaltigen Landwirtschaft», wie dies unter anderem Alt-Bundesrat Schneider-Amman im Rahmen des UNO-Jahres der bäuerlichen Familienbetriebe äusserte.² Gemäss der UN-Organisation für Ernährung und Landwirtschaft (FAO) gehören 90 % der weltweit 570 Millionen Landwirtschaftsbetriebe Bauernfamilien und werden von diesen bewirtschaftet. Vielen dieser Familien stehen jedoch nur sehr kleine Flächen zur Verfügung, meist zur (partiellen, da nicht ausreichenden) Selbstversorgung.³

1 Dies gilt, wie Priska Baur an der SGA Tagung darstellte, nicht nur für die Landwirtschaft. Weltweit stellen Familienbetriebe die häufigste Unternehmensform dar (Baur 2019).

2 Interview publiziert auf der Schweizer Website des Internationalen Jahrs der bäuerlichen Familienbetriebe, <http://familyfarming.ch/de/internationales-jahr/hintergrund>, abgerufen am 2.10.2018.

3 Siehe <http://www.fao.org/family-farming/themes/small-family-farmers/en/>, abgerufen am 2.10.2018

Dennoch leisten sie einen substantiellen Beitrag zur Ernährung der Weltbevölkerung. Bäuerliche Familienbetriebe reichen vom 0.5 ha kleinen, gemischten Subsistenzbetrieb in einer peripheren Gegend in Honduras zum 2000 Stück Vieh grossen Milchwirtschaftsbetrieb in der Nähe einer Metropolregion in den USA.⁴ Auch die Schweizer Landwirtschaft besteht mehrheitlich aus Familienbetrieben (BFS 2014): Gemäss Bundesamt für Landwirtschaft (BLW) (2018) stellen der Betriebsleiter und seine Familienmitglieder, insb. seine Frau, bzw. die Betriebsleiterin und ihre Familienmitglieder, insb. ihr Mann, 78 % der Arbeitskräfte auf Schweizer Landwirtschaftsbetrieben.

Was ist eine 'Familie'?

Um zu definieren, was ein Familienbetrieb ist, muss zuerst geklärt werden, was eine Familie ist. Landläufig wird Familie als Klein- oder Nuklearfamilie verstanden, bestehend aus einer Frau und einem Mann und mindestens einem Kind – unabhängig ob leiblich oder adoptiert, welche in einem gemeinsamen Haushalt lebten. Dieses Verständnis von Familie herrscht traditionellerweise in (post-)industriellen, westlichen Gesellschaften vor und kommt der Definition der 'Gattenfamilie' des Soziologen Durkheim (1921 [1892]) und weiteren soziologischen Definitionen (z.B. Hill & Kopp 2006) nahe. Allerdings berücksichtigt es weder die heutigen Lebensverhältnisse in diesen geographischen Kontexten, noch die weltweit vorhandenen Familien- und Verwandtschaftsformen.⁵ So gelten in (post-)industriellen Gesellschaften auch alleinerziehende Eltern mit Kindern (Ein-Eltern-Familien), unverheiratete Paare mit Kindern, Paare mit Kindern aus früheren Beziehungen (Patchwork-Familien) oder gleichgeschlechtliche Paare mit leiblichen Kindern einer Person oder adoptierten Kindern⁶ als Familien. Einige Autoren wie Hill und Kopp (2006) verstehen sogar ein Paar ohne Kinder als Familie.

4 Siehe <https://www.milkmeansmore.org/farm-families/the-de-jong-family/>, abgerufen am 2.10.2018

5 Siehe <http://soziologie-kompakt.de/w/Familie>, abgerufen am 2.10.2018

6 In der Schweiz ist gleichgeschlechtlichen Paaren in eingetragener Partnerschaft die gemeinschaftliche Adoption von Kindern und die Anwendung von fortpflanzungsmedizinischen Verfahren untersagt (Art. 28 PartG).

Die von Nave-Herz (2006) aus verschiedenen Definitionen herauskristallierten Merkmale von Familie scheinen die heutige Vielfalt der Familienformen gut zu erfassen. Gemäss ihr zeichnet sich eine Familie aus durch:

- a) die Generationendifferenzierung, d.h. die Differenzierung zwischen mindestens zwei Generationen wie Eltern und deren Kinder oder Grosseltern und deren Enkelkinder,
- b) ein Kooperations- und Solidaritätsverhältnis zwischen den Familienmitgliedern, welches in geschlechts- und generationenspezifische Rollendefinitionen resultiert,
- c) ihre 'biologisch-soziale Doppelnatur' (König 1946, zitiert in Nave-Herz 2006), d.h. durch die Übernahme von gesellschaftlichen Funktionen inkl. Reproduktionsfunktion – das Zeugen von Kindern – und Sozialisationsfunktion – die eigenen Kinder so erziehen, dass sie 'gesellschaftsfähig' werden.

Was ist ein Familienbetrieb?

Die Merkmale von Nave-Herz (2006) bilden eine gute Grundlage, um Familienbetriebe – seien es landwirtschaftliche oder aus anderen Branchen – zu charakterisieren. Ein Familienbetrieb besteht somit a) aus mindestens zwei Generationen und b) herrscht zwischen den Familienmitgliedern, innerhalb und zwischen den Generationen, Kooperation und Solidarität. Folglich arbeiten die Familienmitglieder zusammen, unterstützen sich gegenseitig etc. Und c) zeichnet sich ein Familienbetrieb durch die Übergabe des Betriebes von einer Generation zur nächsten aus, was durch die Reproduktionsfunktion – eigene Kinder haben – und Sozialisationsfunktion – die Kinder in ihrer Rolle als zukünftige Nachfolger/innen prägen – sichergestellt wird. Schliesslich und mit Bezug zu Martin Würsch, welcher an der SGA Tagung 2019 referierte, spielen im Familienbetrieb Geld, Macht und Liebe zentrale Rollen, die es auszubalancieren gilt. Das Zusammenspiel dieser drei Faktoren unterscheiden den Familienbetrieb vom familien-unabhängigen Unternehmen, in welchem nicht verwandte Geschäftspartner zusammenarbeiten (Würsch 2019).

Ziel und Struktur des Artikels

Mit der Zukunft der bäuerlichen Familienbetriebe hat sich die SGA Tagung 2019 befasst.⁷ Der vorliegende Artikel nimmt Bezug auf ausgewählte Präsentationen dieser Tagung und setzt sie in einen grösseren Kontext von Theorien und empirischen Studien aus dem Bereich der Agrarsoziologie. Der Fokus liegt hierbei auf Kernaspekten des Zusammenarbeitens und -lebens auf bäuerlichen Familienbetrieben und auf deren Chancen und Herausforderungen in der Gegenwart und Zukunft.

Im nachfolgenden Kapitel wird der bäuerliche Familienbetrieb beleuchtet und die Entstehung des 'traditionellen' bäuerlichen Familienbetriebs dargestellt. Das dritte Kapitel geht ein auf sich verändernde Formen von Familienkonstellationen in der Schweizer Landwirtschaft. Das vierte Kapitel beschreibt die zentralen Elemente der Betriebsnachfolge. Das letzte Kapitel zieht ein Fazit zu den Chancen und Herausforderungen bäuerlicher Familienbetriebe.

2. Bäuerliche Familienbetriebe

Vor dem Hintergrund der soziologischen Definitionen von Familien und den Ausführungen zum Familienbetrieb stellt sich nun die Frage, was unter einem bäuerlichen Familienbetrieb verstanden wird bzw. verstanden werden soll. Mit Blick auf die Schweiz scheint keine «offizielle» Definition von Familienbetrieb zu bestehen. Das BFS kategorisiert im Zusatzfragebogen der Landwirtschaftlichen Betriebszählung 2013⁸ folgende drei Betriebsleitungsformen:

- a) «Betriebsleiter/in ist Betriebsinhaber/in, (klassischer «Familienbetrieb»)» (BFS 2013: 1), d.h. dass in einem gemäss BFS klassischen bäuerlichen Familienbetrieb BetriebsleiterIn und BetriebsinhaberIn als Personalunion bestehen.

7 http://www.sse-sga.ch/-/sga-tagung/2019_-_waedenswil/index.html, abgerufen am 30.10.2019

8 Zusatzfragebogen bei der Autorin verfügbar.

- b) «Betriebsleiter/in ist nicht Betriebsinhaber/in, gehört aber zur Familie der Betriebsinhaberin/des Betriebsinhabers (z.B. «Hofübernahme innerhalb der Familie»)» (BFS 2013: 1). Es ist demnach anzunehmen, dass im Fall, in dem BetriebsleiterIn und BetriebsinhaberIn keine Personalunion darstellen, aber verwandt sind, das BFS von einem nicht-klassischen Familienbetrieb ausgeht. Konkret heisst das, dass z.B. der Ehemann der Betriebsleiter und die Ehefrau die Betriebsinhaberin ist oder die Tochter die Betriebsleiterin und der Vater der Betriebsinhaber, um zwei nicht ganz traditionelle Varianten zu nennen.
- c) «Betriebsleiter/in gehört nicht zur Familie der Betriebsinhaberin/des Betriebsinhabers oder zur Eigentümerin des Betriebes (AG, GmbH, Verwaltungs-Grossenschaftsbetrieb, andere)» (BFS 2013: 1). Daraus lässt sich schliessen, dass diese Unternehmen keine Familienbetriebe darstellen.

Viel weiter gefasst ist die Definition der FAO (zitiert in LID 2014), gemäss welcher die folgenden Merkmale zu einem bäuerlichen Familienbetrieb gehören:

- «Die Familie eines landwirtschaftlichen Familienbetriebs...
- ... stellt zu einem grossen Teil die Arbeitskräfte
- ... verfügt über dessen Entscheidungskompetenz
- ... besitzt oder pachtet das bewirtschaftete Land und die dazugehörige Infrastruktur
- ... stellt das finanzielle Kapital grösstenteils aus Eigenmitteln
- ... generiert ihr Haupteinkommen aus dem Landwirtschaftsbetrieb
- ... führt den Betrieb auf eigenes Risiko
- ... ist in ihrem Alltag eng mit dem landwirtschaftlichen Betrieb verflochten
- ... gibt den Betrieb über Generationen weiter.»

Obschon diese Auflistung vor dem Hintergrund der vielfältigen Familien- und Betriebsformen (Grösse, Ausrichtung, Produktionsart etc.) keine allgemeingültige Definition darstellt, kann damit der bäuerliche Familienbetrieb gegenüber anderen Landwirtschaftsformen (z.B. industrielle oder

Hobbylandwirtschaft) abgegrenzt werden. Und trotz dieser Vielfalt und der fortlaufenden Veränderungen der Landwirtschaftsstrukturen und politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen bleibt in post-industriellen Ländern der 'Diskurs des bäuerlichen Familienbetriebes' dominant (Brandth 2002: 196; siehe auch Bohler et al. 2014), das heisst, dass die Landwirtschaft vor allem aus Familienbetrieben besteht und bestehen soll.⁹



Was das «bürgerliche Familienmodell» mit bäuerlichen Familienbetrieben zu tun hat

Parallel zum Diskurs der bäuerlichen Familienbetriebe hat sich ein Ideal des 'traditionellen bäuerlichen Familienbetriebs' entwickelt, welches sich am generellen, traditionellen westlichen Familienmodell orientiert. Letzteres geht aus der Entstehung des Bürgertums hervor. Dieses «bürgerliche Familienmodell» trennt einerseits den Arbeits- vom Wohnort und andererseits die produktive von der reproduktiven Arbeit. Damit wurde die

⁹ In der Schweiz ist die Form der Familienbetriebe im Bundesgesetz über das bäuerliche Bodenrecht (BGBB, Art. 1, Abs. a) verankert, siehe auch Kapitel 4.

Rolle der Frau auf die unbezahlten Versorgungsarbeiten festgelegt (auch Reproduktions- oder Care-Arbeit genannt) (z.B. Folbre 2001) und ihre Rechte wurden eingeschränkt.

Obschon in der Landwirtschaft die Trennung von Arbeits- und Wohnort nicht derart stark stattgefunden hat, orientiert sich die Arbeitsorganisation im bäuerlichen Familienbetrieb an diesem Modell und geht von der Komplementarität von Personen unterschiedlicher Geschlechter und Generationen aus, mit dem Mann als Familienoberhaupt und Betriebsleiter (z.B. Brandth 2002; Silvasti 2003; Little 2006). Und wenngleich betreffend einzelne Arbeitsbereiche landes- oder regionsspezifische Unterschiede bestehen, z.B. betreffend Melken, herrschen im traditionellen bäuerlichen Familienbetrieb spezifische männliche und weibliche Arbeitsbereiche und Verantwortlichkeiten vor. Analog zum «bürgerlichen Familienmodell» steht dem Mann die öffentlich-produktive Sphäre zu, der Frau die privat-reproduktive (z.B. Folbre & Nelson 2000). Damit ist der Mann der Besitzer und Leiter des Betriebes – dies aufgrund der noch stark verankerten patrilinearen Weitergabe der Betriebe – und verantwortlich für die Betriebsarbeiten. Zudem hat er die grösste Entscheidungsmacht (siehe Bokemeier & Garkovich 1987; Berlan Darqué 1988), was jedoch nicht landwirtschaftsspezifisch ist (Bartley et al. 2005). Die Frau ist verantwortlich für den Haushalt, die Familienarbeit, die sozialen Beziehungen und die emotionalen Belange der Familie. Auf dem Betrieb hat sie zusammen mit anderen Familienmitgliedern die Rolle der mitarbeitenden oder aushelfenden Arbeitskraft. Damit verfügt der Familienbetrieb über eine grosse Flexibilität, um bspw. Arbeitsspitzen zu meistern ohne auf familienexterne Arbeitskräfte zurückgreifen zu müssen (Koller 1965: 106), was ihnen grosse adaptive Fähigkeiten ermöglicht (Francis 1994: 28). Die Frau und weitere (sporadisch) mitarbeitende Familienmitglieder haben aber oftmals keinen spezifischen Erwerbsstatus und damit weder ein Einkommen noch eine sozialrechtliche Absicherung (siehe Contzen & Klossner 2015; Barthez 1982). Dieses fehlende Einkommen und die fehlende sozialrechtliche Absicherung hat im Risikofall wie Scheidung oder Invalidität sowie im Alter teilweise gravierende Konsequenzen (Bundesrat 2016).

Geschlechtsspezifische Arbeitsorganisation und Rollenteilung

Diese spezifische Arbeitsorganisation und Rollenteilung werden durch die geschlechtsspezifischen Ausbildungsgänge in der Landwirtschaft zementiert. Traditionellerweise absolvieren junge Männer die Landwirtschaftslehre und die jungen Frauen die Bäuerinnenschule. Während die Zahl der Frauen, welche die Lehre als Landwirtin absolvieren und mit dem sog. Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis abschliessen, von 2.3 % (= 30 Frauen) im Jahr 1995 auf 15.9 % (= 136 Frauen) im Jahr 2016 zugenommen hat (BFS 2017), hat erst im Jahr 2019 der erste Mann die Bäuerinnenausbildung als bäuerlicher Hauswirtschaftsleiter abgeschlossen, obwohl die Ausbildung schon lange auch Männern offen stünde.

Aufgrund dieser Arbeitsorganisation und Rollenteilung innerhalb der Bauernfamilien wird die Landwirtschaft noch immer als Männerdomäne wahrgenommen (siehe Bjorkhaug and Blekesaune 2007; Contzen 2004), in welcher der Beitrag der Frauen unsichtbar und damit nicht anerkannt und unbezahlt ist. Das heisst, dass im traditionellen Familienbetrieb einige Geschlechterungleichheiten präsent sind, neben den bereits erwähnten ein fehlender Erwerbsstatus, schlechter Zugang zu Eigentum und eigenem Einkommen, sowie ungleiche Entscheidungsmacht und Autonomie (z.B. Contzen & Forney 2017).

3. Sich wandelnde Konstellationen bäuerlicher Familien

Gesellschaftliche Veränderungsprozesse wie Individualisierung oder Modernisierung sowie ökonomische und politische Veränderungen führen jedoch dazu, dass die oben skizzierte, traditionelle Arbeitsorganisation auf Familienbetrieben sich im Wandel befindet: Die Bauernfamilien wollen oder müssen sich an neue Gegebenheiten anpassen. So zeigen Studien, dass Frauen eine wichtige Rolle in Anpassungsprozessen spielen, indem sie sich mit ausserbetrieblicher Erwerbsarbeit oder innerbetrieblicher Diversifikation wie Agrotourismus oder Direktvermarktung

zusätzliche Einkommensquellen schaffen (z.B. Heggem 2014; Contzen 2013).¹⁰ Dadurch kommt das Ideal des 'traditionellen bäuerlichen Familienbetriebs' in Bedrängnis, obwohl schon immer andere Konstellationen von Familienbetrieben existiert haben.

Basierend auf 55 qualitativen Interviews mit Bäuerinnen und einigen Bauern aus der Deutsch- und Westschweiz entwickelten Contzen & Forney (2017) eine Typologie der Familienkonstellationen. Die Typologie wurde anhand zweier Kriterien gebildet: Arbeitsorganisation auf dem Betrieb und innerhalb der Familie sowie Aufteilung der Verantwortung und Art der Entscheidungsfindung bzw. Entscheidungsmacht. Die Typologie von Contzen & Forney (2017) ist geschlechts- und generationenneutral und sie lässt sich auf alle Formen von Familien oder Paaren anwenden. Denn die beiden Kriterien beziehen sich auf die Hauptdyade, d.h. das Hauptpaar, im Familienbetrieb, bspw. auf eine Ehegattendyade, auf eine Eltern-Teil-Tochter-Dyade oder eine Geschwisterdyade. Bisher wurde die Typologie auf den verbreitetsten Fall angewendet, nämlich auf das Ehepaar mit dem Mann als Betriebsleiter und dessen Frau in verschiedenen Rollen (Contzen & Forney 2017) und auf den eher atypischen Fall einer Betriebsleiterin und ihrem Ehemann bzw. einem Elternteil (Contzen 2017).

Die Typologie von Contzen & Forney (2017) geht von vier sogenannten Idealtypen aus. Diese erscheinen in der Realität selten so klar und es treten Mischformen auf. In Tabelle 1 sind die Hauptmerkmale der vier Idealtypen von Familienkonstellationen dargestellt.

10 Inwiefern dies positiv ist für die Frauen, wird in der Literatur aber unterschiedlich diskutiert. Haugen & Bleckesaune (2005) zeigten, dass ein Nebenwerb neben der Betriebsarbeit (und Haushalts- und Care-Arbeit) für Frauen zu enormen Arbeitspensen führt. Zudem fliesst das ausserhalb verdiente Geld nicht selten in den Betrieb, was den Frauen nicht mehr Autonomie gibt (bspw. Contzen 2008; Barthez 1982). Weiter entsprechen Diversifikationsaktivitäten wie Agrotourismus oder Direktvermarktung der typisch weiblichen Rolle (Haushalts- und Care-Arbeit). Gemäss Giraud (2004) kommen sie damit zwar aus ihrer Unsichtbarkeit heraus, aber Sachs et al. (2014) bezweifeln, dass die Frauen damit ihre Rolle effektiv stärken.

Tabelle 1 Vier Idealtypen der Familienkonstellation auf bäuerlichen Familienbetrieben*

<i>Idealtyp</i> Merkmal	<i>Komplementarität</i>	<i>Miteinander</i>	<i>Innerbetriebliche Differenzierung</i>	<i>Beruflicher Individualismus</i>
Arbeitsbereiche	Traditionelle Trennung	keine Trennung: Hand in Hand	Trennung in Betriebszweige	komplette Trennung
Status & Einkommen (EK)	M: Betriebsleiter F: kein Status	M: Betriebsleiter F: oft Status (→ EK)	M: Betriebsleiter F: oft Status (→ EK)	M: Betriebsleiter F: eigener Beruf (→ EK)
Entscheidungen	Alltag: einzeln Strategisch: gemeinsam	Alle gemeinsam	Alltag: einzeln Strategisch: gemeinsam	Alltag: einzeln Strategisch: gemeinsam
Ausserlandwirtschaftlicher Erwerb	Einkommensergänzung	Keiner vorliegend oder Einkommenszustupf	Keiner vorliegend oder Einkommenszustupf	Hauptaktivität der Frau
Finanzielle Regelung	Gemeinsamer Topf	Gemeinsamer Topf	Gemeinsamer Topf	Getrennte Konten
Familie-Betrieb	Einheit: alle arbeiten gemäss Geschlecht und Generation mit	Einheit: alle arbeiten gemäss Interessen und Kompetenzen mit	Einheit: alle arbeiten gemäss Interessen, Kompetenzen und Bereich mit	Trennung: wie in einem ausserlandwirtschaftlichen Zweiverdienerhaushalt

* Bezogen auf den häufigsten Fall mit dem Mann (M) als Betriebsleiter und der Frau (F) als eingetragener Ehefrau.

Eigene Darstellung und Ergänzungen. Quelle: Contzen & Forney 2017

Komplementarität

Der komplementäre Typ repräsentiert gemäss Contzen & Forney (2017) den oben beschriebenen traditionellen bäuerlichen Familienbetrieb. Es liegt eine klare Arbeitsteilung vor anhand von Geschlechter- und Generationenrollen. Die Frau hat in diesem Typ keinen offiziellen Status auf dem Betrieb und damit kein eigenes Einkommen aus der Landwirtschaft. Geht sie keinem ausserlandwirtschaftlichen Nebenerwerb nach, steht sie sozialversicherungstechnisch genauso schlecht da wie eine Hausfrau, die keiner Erwerbsarbeit nachgeht, mit dem grossen Unterschied, dass sie sich nicht nur um Haushalt

und Familie kümmert, sondern auch auf dem Betrieb mitarbeitet und dies teilweise in erheblichem Umfang. Gerade im Falle einer Scheidung hat dies weitreichende negative Konsequenzen für die Frau, wie dies Christine Burren in ihrem Referat dargestellt hat (Burren & Contzen 2019a).

Miteinander



Der Idealtyp des Miteinanders unterscheidet sich klar vom komplementären Typ. Es gibt keine Trennung in typische Männer- und Frauenarbeiten bezogen auf den Betrieb (Contzen & Forney 2017). Mann und Frau arbeiten Hand-in-Hand und können einander ersetzen. In diesem Typ hat die Frau oftmals einen Status aus dem Betrieb, z.B. als landwirtschaftliche Angestellte, und damit ein eigenes Einkommen und eine sozialrechtliche Absicherung. Haushalts- und Care-Arbeiten bleiben aber meist in der Verantwortung der Frau. Auch werden im Gegensatz zum komplementären Typ alle Entscheidungen gemeinsam getroffen. Anzutreffen ist diese Konstellation auf Betrieben, die beiden Ehepartnern ein Vollzeitpensum auf dem Betrieb erlauben.

Innerbetriebliche Differenzierung

Auch dieser Typ ist auf Betrieben anzutreffen, die beiden Ehepartnern ein betriebliches Vollzeitpensum erlauben. Aber anstatt dass beide alles machen, wird die Arbeit, Verantwortung und tägliche Entscheidungsmacht aufgeteilt und zwar anhand von Betriebszeigen (Contzen & Forney 2017). In diesem Typ ist die Frau oftmals Betriebszweigeleiterin und selbstständig erwerbend. Damit hat auch sie ein eigenes Einkommen und eine sozialrechtliche Absicherung. Doch auch hier bleiben Haushalts- und Care-Arbeiten in der Regel Frauensache.

Beruflicher Individualismus

Der Typ des beruflichen Individualismus gleicht einem nicht-landwirtschaftlichen Zweiverdienerhaushalt (Contzen & Forney 2017). Beide Ehepartner haben einen eigenen Beruf, der Mann als Landwirt und Betriebsleiter, die Frau arbeitet ausserhalb der Landwirtschaft in ihrem eigenen Beruf und hilft nicht auf dem Betrieb mit. Beide Ehepartner haben somit je ihr eigenes Einkommen und ihre sozialrechtliche Absicherung. Die Arbeitsbereiche sind komplett getrennt und obschon der Wohnort in der Regel das Bauernhaus ist, kann doch von einer Trennung von Betrieb und Familie gesprochen werden.

Mobilität zwischen Typen und Aushandlungsprozesse

Contzen & Forney (2017) zeigen, dass diese Konstellationen nicht statisch sind, sondern im Verlauf eines Personen- bzw. Familienlebens unterschiedliche Typen eingenommen werden können. Faktoren, welche die Mobilität von einem Typ zum anderen antreiben, sind bspw. die Familiengründung, die Aufnahme eines ausserlandwirtschaftlichen Erwerbs oder ein Todesfall. In Anlehnung an Burren & Contzen (2019b) kann auch eine Scheidung ein solcher Mobilitätsfaktor darstellen.

Wie Isabel Häberli in ihrem Referat an der SGA Tagung dargestellt hat, müssen solche Konstellationen bzw. die Arbeitsteilung auf Familienbetrieben immer wieder von neuem ausgehandelt werden, d.h. sie haben einen prozessualen Charakter und sie sind eng mit der Geschichte der Familie

und des Betriebs verknüpft (Häberli & Jurt 2019). Diese Aushandlungsprozesse unterstützen sowie neue und idealerweise auch fairere Modelle der Arbeitsteilung fördern, kann das Tool «LabourScope» von Agroscope, wie Katja Heitkämper in ihrem Referat darstellte (Heitkämper & Stark 2019).

4. Betriebsnachfolge und Primat der Kontinuität innerhalb der Familie

Ein zentrales Element von Familienbetrieben ist die Übergabe des Betriebes von einer Generation an die nächste, im Normalfall innerhalb ein und derselben Familie, so dass immer derselbe Familienname auf dem Betrieb bleibt. Dies gilt weder nur für die Landwirtschaft noch nur für die Schweiz. Spezifisch für die Schweizer Landwirtschaft ist aber, dass das Bundesgesetz über das bürgerliche Bodenrecht (BGBB) nicht nur die Familienbetriebe, sondern auch die Betriebsnachfolge innerhalb der Familie stützt, wie dies auch Christian Flury in seiner Präsentation an der SGA Tagung eindrücklich veranschaulichte (Flury & Meier 2019). So bezweckt das Gesetz *«das bürgerliche Grundeigentum zu fördern und namentlich Familienbetriebe als Grundlage eines gesunden Bauernstandes und einer leistungsfähigen, auf eine nachhaltige Bodenbewirtschaftung ausgerichteten Landwirtschaft zu erhalten und ihre Struktur zu verbessern»* (Art. 1, Abs. a, BGBB). Weiter garantiert es, dass die familieneigenen



NachfolgerInnen den Betrieb zum Ertragswert übernehmen können, während familienfremde den Betrieb zum bedeutend höheren Verkehrswert erwerben müssen. Trotz dieser erhöhten Einstiegshürde für Quereinsteiger (Flury & Meier 2019) gibt es junge Betriebsleitende, die ohne von diesen Privilegien zu profitieren einen Betrieb ausserfamiliär erwerben können. Matthias Rediger, Teilnehmer der interaktiven Podiumsdiskussion der SGA Tagung 2019, bewirtschaftet mit seiner Frau einen Betrieb, den sie von einem nicht-verwandten, kinderlosen Ehepaar übernehmen konnten.

Die Betriebsnachfolge als Prozess

Da es bei Familienbetrieben um Geld, Macht und Liebe geht (Würsch 2019), ist auch die Betriebsnachfolge kein Kinderspiel. Ganz im Gegenteil, die Betriebsnachfolge, die als Prozess und nicht als einzelnes Ereignis verstanden werden sollte, stellt sehr hohe Anforderungen an alle Beteiligten, wie Mirjam Bühler in ihrem Referat aufgezeigt hat (Bühler et al. 2019) und wird u.a. als Risiko für die nachhaltige Weiterführung von Landwirtschaftsbetrieben verstanden.

Wie global weit verbreitet, bleibt auch in der Schweizer Landwirtschaft die abtretende Generation meist auf dem Betrieb und arbeitet dort nach Möglichkeit weiterhin mit.¹¹ Das stellt für beide Generationen eine Herausforderung dar. Der abtretende Betriebsleiter bzw. die abtretende Betriebsleiterin wechselt die Rolle vom Chef bzw. der Chefin zum Angestellten bzw. zur Angestellten. Damit verbunden ist ein Zurücktreten vom Rampenlicht und die Abgabe von Verantwortung. Karin Zbinden hat in ihrem Referat dargestellt, dass die von ihr und ihrem Team interviewten abgetretenen BetriebsleiterInnen auf der einen Seite sehr gerne Verantwortung an die junge Generation abgegeben haben (Zbinden & Contzen 2019). Auf der anderen Seite fällt es ihnen aber auch schwer, alle

11 Dies trifft nicht nur auf eine innerfamiliäre Hofnachfolge zu. Auch im Fall der Familie Rediger, die ausserfamiliär einen Betrieb übernommen haben, lebt die alte Generation noch auf dem Betrieb und arbeitet nach Möglichkeit mit.

Verantwortung abzugeben. So machen sich einige Sorgen, ob die Jungen den Herausforderungen einer Betriebsführung und -bewirtschaftung gewachsen sind, und unterstützen diese, wo sie nur können. So zitierte Karin Zbinden eine Altbäuerin: *«Wir helfen so fest wie es geht auf dem Hof auch noch mit. Weil sie würden es alleine nicht schaffen den Hof zu bewirtschaften, alles alleine»*. Dieses weiterhin auf dem Betrieb Mitarbeiten-Können ist somit zentral für die Kontinuität des Betriebes innerhalb der Familie – und wird teilweise auch aus Schuldgefühlen der jungen Generation gegenüber getan, weil sie die Jungen direkt oder indirekt motiviert bis forciert haben, den Betrieb zu übernehmen (siehe auch Contzen et al. 2017). Andererseits ist das weiterhin Mitarbeiten-Können für die Aufrechterhaltung der bäuerlichen Identität zentral, welche stark vom bäuerlichen Arbeitsethos geprägt ist (Contzen et. al. 2017).

Die junge Generation steht ebenfalls vor Herausforderungen. Sie muss ihren Platz als Chefin finden, einnehmen oder manchmal auch erkämpfen. Sie will der abgetretenen Generation zeigen, dass sie diese Herausforderungen meistern kann und idealerweise jahrelange Traditionen auch einmal hinterfragen. Wie Bühler et al. (2019) zeigten, wird im Hofnachfolgeprozess aber oftmals vergessen, in Varianten zu denken und Muster vergangener Hofübergaben zu hinterfragen. Gemäss den Autorinnen wäre dies jedoch besonders zentral, um die Zufriedenheit aller zu erhöhen und spätere Konflikte zu verhindern oder zumindest zu verringern.

Wird dieser Prozess von beiden Generation frühzeitig, umsichtig und ganzheitlich angegangen,¹² entsteht die Grundlage für ein gutes, harmonisches und teilweise sehr symbiotisch verlaufendes Zusammenleben und -arbeiten mehrerer Generationen.

12 Um diesen ganzheitlichen Prozess zu unterstützen, entwickelt die Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (HAFL) das Spiel «Parcours», welches auf unkomplizierte und humorvolle Weise zum Perspektivenwechsel und Nachdenken anregt. Das Spiel «Parcours» wird voraussichtlich ab März 2020 von der HAFL vertrieben, siehe www.bfh.ch/hafl/hofnachfolge-parcours

5. Chancen und Herausforderungen von bäuerlichen Familienbetrieben

Die Landwirtschaft ist weltweit geprägt von Familienbetrieben und wird es auch in Zukunft bleiben. Denn diese «traditionelle» Form des Bewirtschaftens von Boden und Produzieren von Nahrungsmitteln hat viele Vorteile, wie verschiedene ReferentInnen an der SGA Tagung 2019 dargelegt haben. Martin Würsch hat in seiner SWOT Analyse die Stärken «Identität, Loyalität, Ideenvielfalt, Checks & Balances und Ressourcen» bäuerlicher Familienbetriebe in der Schweiz hervorgehoben und als deren Chancen «Unterstützung, Sinnhaftigkeit, gutes Image, Nachfolge» ausgemacht (Würsch 2019). Ähnlich fasste Christine Badertscher die Stärken bäuerlicher Familienbetriebe aus globaler Perspektive zusammen und stellte diese in Zusammenhang mit Nachhaltigkeit: Die Weitergabe des Betriebes an die nächste Generation versteht sie als Inbegriff von Nachhaltigkeit; der sorgfältige Umgang mit dem Boden bewahrt die Bodenfruchtbarkeit; die bäuerliche Landwirtschaft garantiert Multifunktionalität und die Form des Familienbetriebe ist widerstandsfähig und flexibel (Badertscher 2019).

Neben diesen Stärken bzw. Chancen von bäuerlichen Familienbetrieben wurden an der SGA Tagung 2019 aber auch verschiedene Herausforderungen thematisiert. Würsch (2019) deutete auf die im Vergleich zu Gewerbetreibenden, anderen Selbständigen und der restlichen erwerbstätigen Bevölkerung sehr hohen Arbeitszeiten und wenigen bis keinen Ferientage von Schweizer Bäuerinnen und Bauern. Heitkämper & Stark (2019) deuteten auf den Spagat zwischen Haushalt und Betrieb hin, insbesondere von Frauen, und der Möglichkeit einer faireren Planung der zeitlichen Arbeitsbelastungen. In diesem Kontext stellt sich die Frage nach der Lebensqualität von Bauernfamilien, einem wichtigen Merkmal der sozialen Nachhaltigkeit. Contzen und Häberli (2019) untersuchten die subjektiven Definitionen von Lebensqualität von Schweizer MilchproduzentInnen und stellen fest, dass für sie u.a. «Zeit zum Nachdenken» oder «nicht immer hetzen müssen» wichtige Lebensqualitätsfaktoren darstellen, ähnlich wie auch von Würsch (2019) als wichtig hervorgehoben

wurde. Doch diese Zeit zum Nachdenken und Reflektieren des eigenen Tuns ist auf einigen Betrieben nicht vorhanden. Gerade wenn die finanzielle Situation prekär ist und mehrere Einkommensquellen kombiniert werden und überall hohe Pensen gearbeitet werden, besteht die Gefahr, dass sich die Bauernfamilie im Hamsterrad dreht (z.B. Contzen et al. 2015). Auf das Hamsterrad als Falle des 'Immer-Mehr' hat auch Ika Darnhofer in ihrem Referat hingewiesen und einen Perspektivenwechsel gefordert (Darnhofer 2019). Denn Arbeitsüberlastung oder Burnout scheinen auch Bauernfamilien zu treffen. Gut eine/r von zehn von Reisig (2017) befragten Schweizer Landwirtinnen und Landwirte gab an, schon einmal von Burnout betroffen gewesen zu sein. Schliesslich blieb die hiesige Landwirtschaft weder früher noch bleibt sie heute von Suiziden verschont. Christine Jurt zeigte in ihrem Referat die Forschungslücken betreffend Suizid in der Landwirtschaft basierend auf einer umfassenden Literaturrecherche und Experteninterviews auf. Sie deutete u.a. auf die Notwendigkeit hin, in wissenschaftlichen Untersuchungen dem Thema der Hinterbliebenen, oftmals Frauen, Aufmerksamkeit zu schenken (Jurt et al. 2019).

Die Schwierigkeiten, welche sich in einem bäuerlichen Familienbetrieb aus der engen Verbindung bzw. Vermischung von Familie und Betrieb sowie den Faktoren Geld, Macht und Liebe ergeben, zeigen sich auch im Falle von Ehescheidungen deutlich. Christine Burren stelle in ihrem Referat zu Ehescheidungen in der Schweizer Landwirtschaft dar, wie sehr über das Geld, d.h. die güterrechtliche Auseinandersetzung, gestritten wird und es im Vergleich zur nicht-landwirtschaftlichen Bevölkerung in der Landwirtschaft mit 18 % aller Scheidungen doppelt so häufig zu strittigen Scheidungsverfahren kommt, sogenannten Kampfscheidungen (Burren & Contzen 2019a). Weiter zeigte sie eindrücklich, wie das oben beschriebene Primat der Hofkontinuität dazu führt, dass die Ehegatten dem Betrieb zuliebe auf Ansprüche verzichten. Dabei verzeichnen die Ehefrauen, d.h. die Nichteigentümerinnen, eine 3.3-mal höhere Wahrscheinlichkeit zu verzichten als die Ehemänner, d.h. die Eigentümer und Betriebsleiter (Burren & Contzen 2019a). Schliesslich spielt im Falle der Scheidung auch die oftmals fehlende sozialrechtliche Absicherung der eingetragenen Frau eine Rolle. Doch

diesbezüglich und betreffend Entlohnung deuten sich Änderungen hinsichtlich einer Besserstellung der mitarbeitenden Ehegattin bzw. des mitarbeitenden Ehegattens an: Contzen & Forney (2017) zeigen, dass trotz der Dominanz des traditionellen Idealtyps die anderen Typen existieren und dass diese ein grösseres Potential an geschlechtergerechten Entlohnungs- und Versicherungsarrangements enthalten. Auf eine diesbezügliche Veränderung deuten auch Zahlen des BFS aus dem Jahr 2013 hin (Contzen & Klossner 2015). Schliesslich soll die Agrarpolitik nach 2022, die sogenannte AP 22+, nach Willen des Bundesrats die soziale Absicherung mitarbeitender Ehegattinnen und Ehegatten fördern (u.a. Würsch 2019).

Bäuerliche Familienbetriebe haben in ihrer ganzen Vielfalt eine Zukunft. Und deswegen sollten im Sinne von Flury und Meier (2019) auch Quereinstiege in die Landwirtschaft erleichtert werden, indem für familiäre und ausserfamiliäre BetriebsnachfolgerInnen dieselben Rahmenbedingungen gelten. Und neue Unternehmensformen sollen ermöglicht werden, indem bspw. juristischen Personen der Zugang zur Landwirtschaft erleichtert wird (Flury & Meier 2019). Die verschiedenen Akteursgruppen, welche die Agrarpolitik gestalten und prägen, sind demnach gefragt, d.h. Administrations- und Verbandsmitarbeitende, BundesrätInnen, ParlamentarierInnen und die stimmberechtigte Bevölkerung. Diese müsste sich gemäss der Präsentation von Priska Baur von der «Fixierung auf das Leitbild 'bäuerlicher Familienbetrieb'» lösen, um «die Entwicklung innovativer und experimenteller Unternehmensformen in der Landwirtschaft» zu ermöglichen (Baur 2019).

6. Literatur

Badertscher, Christine (2019). Zukunft bäuerlicher Familienbetriebe aus Sicht Entwicklungspolitik. Referat gehalten am 4.4.2019 an der SGA-SSE Tagung 2019 in Wädenswil. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/Vortrag_SGA_Waedenswil_SWISSAID_03_04_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019.

Barthez, Alice (1982). *Famille, travail et agriculture*. Paris: Economica.

Bartley, Sharon J.; Blanton, Priscilla W. and Gilliard, Jennifer L. (2005). Husbands and wives in dual-earner marriages: decision-making, gender role attitudes, division of household labor, and equity. *Marriage & Family Review*, 37, S. 69-94.

Baur, Priska (2019). Landwirtschaftliche KMU und neue Unternehmensformen als Chance für den Standort Schweiz. SGA-SSE Tagung 2019. Tagungsband, S. 54-55. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/Tagungsmappe_Original_02_04_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019

Berlan Darqué, Martine (1988). The division of labour and decision-making in farming couples: power and negotiation. *Sociologia Ruralis*, 28 (4), S. 271-292.

Bjorkhaug, Hilde und Blekesaune, Arild (2007). Masculinisation or professionalisation of norwegian farm work: a gender neutral division of work on norwegian family farms? *Journal of Comparative Family Studies*, 38 (3), S. 423-434.

Bohler, Karl Fiedrich; Sterbling, Anton und Vonderach, Gerd (2014). *Der bäuerliche Familienbetrieb*. Aachen: Shaker.

Bokemeier, Janet & Garkovich, Lorraine (1987). Assessing the influence of farm women's self-identity on task allocation and decision making. *Rural Sociology*, 52 (1), S. 13-36.

Brandth, Berit (2002). Gender identity in European family farming: a literature review. *Sociologia Ruralis*, 42 (3), S. 181-200.

Bundesamt für Landwirtschaft (BLW) (2018). *Agrarbericht 2018*. Bern: BLW.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2017). *Bildungsabschlüsse / Berufliche Grundausbildung*. Abrufbar auf <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/sekundastufe-II/berufliche-grundbildung.assetdetail.2360748.html>, letzter Zugriff am 22.5.2017.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2014). *Die Familie nach wie vor Eckpfeiler der Schweizer Landwirtschaft*. Medienmitteilung. Neuchâtel: BFS

Bundesamt für Statistik (BFS) (2013). *Landwirtschaftliche Betriebszählung 2013. Zusatzfragebogen Herbst 2013*. Neuchâtel: BFS

Bundesrat (2016). *Frauen in der Landwirtschaft. Bericht des Bundesrats in Erfüllung der Motion der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats vom 14. November 2012 (12.3990)*. Bern: Eidgenossenschaft.

Burren, Christine und Contzen, Sandra (2019a). *Getrennte Wege gehen – Herausforderungen der Ehescheidung für Bauernfamilien und ihre Betriebe*. SGA-SSE Tagung 2019. Tagungsband, S. 36-38. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/Tagungsmappe_Original_02_04_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019

Burren, Christine und Contzen, Sandra (2019b). *Wenn die Beziehung endet*. UFA-REVUE 10/2019, S. 8-11.

Bühler, Mirjam; Häberli, Isabel und Contzen, Sandra (2019). *Die Hofnachfolge – eine Herausforderung für Familienbetriebe*. SGA-SSE Tagung 2019. Tagungsband, S. 62-63. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/Tagungsmappe_Original_02_04_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019

Contzen, Sandra (2004). Frauen in der Männerdomäne Landwirtschaft. Aufgezeigt am Beispiel von zehn landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in der Schweiz. *Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie*, 1/2004, S. 117-144.

Contzen, Sandra (2008). Wenn das Einkommen nicht mehr reicht. *Agrarforschung*, 15, S. 524-529.

Contzen, Sandra (2013). „Je mehr ich arbeiten gehen kann, desto besser ist es.“ Bewältigungsstrategien von Schweizer Bäuerinnen in Haushalten mit finanziellen Schwierigkeiten. In: Bäschlin, Elisabeth; Contzen, Sandra und Helfenberger, Rita (Hsg.). *Frauen in der Landwirtschaft. Debatten aus Wissenschaft und Praxis*. Wettingen: eF-eF Verlag, S.141-155.

Contzen, Sandra (2017). Alles in Butter – oder doch nicht? Geschlechtergerechtigkeit auf Landwirtschaftsbetrieben von Frauen. In: Fahning, Ines; Grosenbacher, Veronika; Mölders, Tanja und Wotha, Brigitte (Hsg.). *Frauen bewegen Landwirtschaft. Landwirtschaft bewegt Frauen*. Waldenburg-Hohenbuhe: Evangelisches Bauernhilfswerk in Württemberg e.V., S.40-55.

Contzen, Sandra; Crettaz, Eric und Forney, Jérémie (2015). Lebensbedingungen und Handlungsansätze von Bauernhaushalten in schwierigen Situationen. Schlussbericht. Zollikofen/Genève: Berner Fachhochschule/Fachhochschule Westschweiz.

Contzen, Sandra und Forney, Jérémie (2017). Gendered division of labour on the move: a typology of Swiss family farming. *Agriculture and Human Values*, 34 (1), S. 27-40.

Contzen, Sandra und Häberli, Isabel (2019). Gleichgewicht zwischen Milchproduktion und Lebensqualität? SGA-SSE Tagung 2019. Tagungsband, S. 29-31. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/Tagungsmappe_Original_02_04_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019

Contzen, Sandra und Klossner, Maria (2015). Analyse der Kapitel C & D der Zusatzerhebung der Landwirtschaftlichen Betriebszählung 2013 betreffend Situation der Frauen in der Schweizer Landwirtschaft. Bericht. Zollikofen: Berner Fachhochschule – Hochschule für Agrar-, Forst und Lebensmittelwissenschaften.

Contzen, Sandra; Zbinden, Karin; Neuenschwander, Cécile und Métrailler, Michèle (2017). Retirement as a discrete life-stage of farming men and women's biography? *Sociologia Ruralis*, 57 (S1), S. 730-751.

Darnhofer, Ika (2019). Zukunftsfähigkeit sichern: hilft ein Perspektivenwechsel von einengenden Strukturen zu ermöglichenden Prozessen? Referat gehalten am 4.4.2019 an der SGA-SSE Tagung 2019 in Wädenswil. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/SGA_Darnhofer_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019.

Durkheim, Émile (1921 [1892]). La famille conjugale. *Revue philosophique*, 90, S. 2-14.

Flury, Christian und Meier, Beat (2019). Alternative Regulierungen im bäuerlichen Bodenrecht als Hebel zur Steigerung der Markt- und Wettbewerbsfähigkeit. SGA-SSE Tagung 2019. Tagungsband, S. 52-53. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/Tagungsmappe_Original_02_04_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019

Folbre, Nancy (2001). *The invisible heart. Economics and family values*. New York: The New Press.

Folbre, Nancy und Nelson, Julie A. (2000). For love or money – Or both? *The Journal of Economic Perspectives*, 14 (4), S. 123-140.

Francis, D. G. (1994). *Family agriculture tradition and transformation*. London: Earthscan Publications.

Giraud, Christophe (2004). Division du travail d'accueil et gratifications dans les chambres d'hôtes à la ferme. *Cahiers du Genre* 2/2004 (39), S. 71-91.

Haugen, Marit S. und Blekesaune Arild 2005. Farm and Off-farm work and life satisfaction among Norwegian farm women. *Sociologia Ruralis*, 45 (1-2), S. 71-85.

Häberli, Isabel und Jurt, Christine (2019). Arbeitsteilung auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben. SGA-SSE Tagung 2019. Tagungsband, S. 58-59. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/Tagungsmappe_Original_02_04_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019

Heggem, Reidun (2014). Diversification and re-feminisation of Norwegian farm properties. *Sociologia Ruralis*, 54 (4), S. 439-459.

Heitkämper, Katia und Stark, Ruedi (2019). Spagat zwischen Betrieb und Haushalt - Zeitliche Arbeitsbelastung auf bäuerlichen Familienbetrieben. SGA-SSE Tagung 2019. Tagungsband, S. 60-61. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/Tagungsmappe_Original_02_04_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019

Hill, Paul B. und Kopp, Johannes (2006). *Familiensoziologie. Grundlagen und theoretische Perspektiven*. 4., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Jurt, Christine; Zbinden, Karin; Häberli, Isabel und Bühler, Mirjam (2019). Suizid in der Landwirtschaft - eine wissenschaftliche Literaturanalyse und Expertengespräche. SGA-SSE Tagung 2019. Tagungsband, S. 34-35. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/Tagungsmappe_Original_02_04_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019

Koller, Jakob (1965). Probleme der arbeitsteiligen Landwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung des bäuerlichen Familienbetriebes. Dissertation. Zürich: Juris Verlag.

Landwirtschaftlicher Informationsdienst (LID) (2014). LID Dossier Nr. 466 Familienbetriebe vom 12. September 2014. Abrufbar auf <https://www.lid.ch/medien/dossier/detail/info/artikel/1was-ist-ein-familienbetrieb/>, letzter Zugriff am 12.11.2019

Little, Jo. 2006. Gender and sexuality in rural communities. In: Cloke, Paul; Marsden, Terry and Mooney, Patrick (Hsg.). Handbook of Rural Studies. London: Sage Publications, S. 365-378.

Nave-Herz, Rosmarie (2008). Ehe und Familie. In: Willems, Herbert (Hsg.) Lehr(er)buch Soziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 703-720.

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

Sachs, Carolyn; Allen Patricia; Terman, Rachel A.; Hayden, Jennifer und Hatcher, Christina (2014). Front and back of the house: socio-spatial inequalities in food work. Agriculture and Human Values, 31 (1), S. 3-17.

Silvasti, Tiina (2003). Bending borders of gendered labour division on farms: the case of Finland. Sociologia Ruralis, 43 (2), 154-166.

Würsch, Martin (2019). Zukunft Familienbetrieb. Referat gehalten am 4.4.2019 an der SGA-SSE Tagung 2019 in Wädenswil. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/DocumentsHerausforderungen_de_Bauernfamilien-a.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019.

Zbinden, Karin und Contzen, Sandra (2019). Alter(n) und Landwirtschaft: die Wahrnehmung von Verantwortung bei Bäuerinnen und Bauern nach der Hofübergabe. SGA-SSE Tagung 2019. Tagungsband, S. 64-65. Abrufbar auf http://www.sse-sga.ch/_downloads/Tagungsmappe_Original_02_04_2019.pdf, letzter Zugriff am 12.11.2019

Zur Autorin:

Dr. Sandra Contzen, Sozialwissenschaftlerin, forscht seit 2006 an der Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (HAFL). Ihre Themenschwerpunkte beinhalten Gender-, Generationen- und Familienaspekte der Landwirtschaft; Lebensqualität, Armut und soziale Ungleichheit in der Landwirtschaft; ländliche Entwicklung und Politik. Ihr geographischer Fokus liegt hauptsächlich auf der Schweiz, wobei sie eine umfassende Studie inkl. langer Feldarbeit in Honduras durchgeführt hat. Neben der Forschung ist sie auch in die Lehre involviert und betreut Semester-, BSc-, und MSc-Arbeiten.

DOI: 10.5281/zenodo.3553655

Sandra Contzen
Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften
Länggasse 85
3052 Zollikofen
E-Mail: sandra.contzen@bfh.ch

