

Selbstbestimmung und erlebte Wertschätzung – Eine explorative Studie zum Alltag von Frauen in der Landwirtschaft mit Empfehlungen für Bildungs- und Beratungsangebote

Zusammenfassung

Wertschätzung und Autonomie sind – unabhängig von Geschlecht oder Beruf – Voraussetzungen für eine hohe Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Um zu erfahren, inwieweit Frauen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben autonom handeln können und für Ihr Handeln Wertschätzung erleben, wurden vierzehn Frauen in der Landwirtschaft mittels Leitfadens interviewt. Die Auswertung dieser Untersuchung zeigte, dass immer dann, wenn Frauen in der Landwirtschaft in Entscheidungsfindungsprozesse eingebunden werden, eigene Verantwortung- und Aufgabenbereiche übertragen bekommen und so etwas für andere Menschen Sichtbares erzeugen, sie ihr Handeln als selbstbestimmt und wertgeschätzt erleben. Gleichzeitig wirkt sich die immer noch vorhandene traditionelle Aufgaben- und Rollenverteilung negativ auf ihre Arbeits- und Lebenszufriedenheit aus, da es vor allem die Frauen sind, die die unsichtbaren und nur wenig Autonomie ermöglichenden Tätigkeiten übernehmen müssen. Für die Weiterentwicklung von Bildungs- und Beratungsangeboten für Frauen in der Landwirtschaft ergibt sich daraus, dass Themen wie die Förderung des selbstbestimmten Handelns und des Selbstbewusstseins sowie der Umgang mit landwirtschaftlicher Technik und soziale Medien weiterhin angeboten oder da, wo sie fehlen, neu konzipiert werden sollten.

Schlagnworte: Bildungs- und Beratungsangebot, Frauen in der Landwirtschaft, Selbstbestimmung, Wertschätzung

Abstract

Appreciation and autonomy are – regardless of gender or occupation – prerequisites for high working and life satisfaction. To learn how women can act autonomously in agricultural family businesses and how they can experience the appreciation for their actions, fourteen women were interviewed in agriculture. The evaluation of this study showed that when women in agriculture are involved in decision-making, receive their own responsibility and tasks that are transferred, and thus something that is visible to other people, then experience their actions as a self-determined and valuable. At the same time, the still existing traditional job difference has a negative effect on her work and life satisfaction, since mainly the women take over the invisible and externally controlled work. For the further development of education and advisory services for women in agriculture, this means that topics of promoting self-confidence and handling of agricultural technologies and social media should continue to be offered or designed.

Keywords: educational and consultation offer, women in agriculture, self-determination, appreciation

1. Einleitung

Auf Grundlage des verfassungsmäßig und zugleich im Artikel 2 und 3 EUV primärrechtlich verankerten Gleichstellungsauftrages, haben alle Geschlechter das gleiche Recht auf individuelle und selbstbestimmte Persönlichkeitsentwicklung und Wertschätzung. Der Referenzrahmen für dieses Recht findet sich in der von Österreich ratifizierten UN-Konvention „Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women“ und in der Istanbul-Konvention des Europarates¹.

Weil dieses Recht auch für die Menschen in den ländlichen Räumen Österreichs gilt, stellt sich für den gerade (im Jahr 2021) diskutierten nationalen GAP-Strategieplan für die Förderperiode 2023 bis 2027 die Frage, durch welche Maßnahmen die Verankerung des Prinzips Gender Mainstreaming sowie das Thema Gleichstellung in Beratungs- und Bildungsangeboten sichergestellt werden kann (Bergmann et al., 2019, 132 ff). Zwar wurde bereits im österreichischen Programm für die Ländliche Entwicklung von 2014–2020 das aktive Eintreten gegen einengende, geschlechtsstereotype Zuschreibungen explizit als Ziel definiert (BMLRT, 2014, 110), doch fehlten in dem Programm konkrete Definitionen oder Vorgaben um allen „Frauen und Männer aller Bevölkerungsgruppen [...] [und] in allen Lebensphasen“ gleiche Entwicklungschancen bieten zu können (Bergmann et al., 2019, 23, 132).

1.1 Forschungsziel und Forschungsfragen

Hier will diese Studie ansetzen. Ausgehend von der, in Abbildung 1 dargestellten Motivator-Hygiene-Theorie² von Herzberg et al. (2017), nach der – neben den erfüllten Defizitbedürfnissen – die Motivatoren „Wertschätzung“ und „selbstbestimmtes Handeln“, Voraussetzung für das Erleben einer Arbeits- und Lebenszufriedenheit sind (Myers et al., 2005, 888), sollen Maßnahmen gefunden werden, die den Frauen in der Landwirtschaft ein selbstbestimmteres Handeln und mehr Wertschätzung ihrer Tätigkeit ermöglichen.

1 Istanbul-Konvention = Übereinkommen zwischen den Mitgliedsstaaten des Europarats „zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Mädchen und Frauen“ (Ratifizierung durch Österreich 2013), insbes. Artikel 12, 14, 15.

2 Diese Theorie basiert auf der Bedürfnispyramide von Maslow und der Organismic Integration Theory, wonach Wertschätzung, Autonomie und Kompetenz menschliche Grundbedürfnisse darstellen (Deci & Ryan, 1996).



Abbildung 1: Motivator-Hygiene-Theorie. Eigene Darstellung nach Herzberg et al. (2017).

So wird mit der Studie das Ziel verfolgt, den Einfluss der generellen Aufteilung der Aufgaben beziehungsweise Verantwortungsbereiche im landwirtschaftlichen Familienbetrieb auf das selbstbestimmte Handeln und die erlebte Wertschätzung von Frauen in der Landwirtschaft sowie deren Meinungen zu themenspezifischen Beratungs- und Bildungsangeboten zu erfassen, um daraus Vorschläge für die Weiterentwicklung entsprechender Bildungs- und Beratungsangebote abzuleiten.

Aus diesem Forschungsziel ergeben sich die folgenden, konkreten Forschungsfragen:

- (1) Welchen Einfluss hat die generelle Aufteilung der Aufgaben beziehungsweise Verantwortungsbereiche im landwirtschaftlichen Familienbetrieb auf das selbstbestimmte Handeln und die erlebte Wertschätzung der Frauen in der Landwirtschaft?
- (2) Welche Beratungs- und Bildungsangebote bewerten Frauen in der Landwirtschaft in Bezug auf das selbstbestimmte Handeln und die erlebte Wertschätzung ihrer Tätigkeit als bedeutsam?
- (3) Wo sehen Landwirtinnen Potenzial in der Weiterentwicklung von Bildungs- und Beratungsangeboten für Frauen in der Landwirtschaft?

1.2 Selbstwert und Wertschätzung

Nach Honneth (2016) umfasst Wertschätzung sowohl die Achtung und die Bestätigung des Gegenübers als grundlegend gleichwertig und gleichberechtigt, als auch die Anerkennung und Würdigung von dessen Leistungen und Leistungsfähigkeit. Wertschätzung verhilft Menschen zu ihrer Würde, Selbstachtung und einem gestärkten Selbstbewusstsein und setzt die Wahrnehmung des Gegenübers mit all ihren*seinen individuellen Besonderheiten durch ihr*sein soziales Umfeld voraus. Damit ist Wertschätzung etwas, das Menschen nicht selbst erzeugen, sondern nur von ihrem sozialen Umfeld empfangen können.

Das Selbstwertgefühl einer Person bildet, neben der ihr entgegengebrachten Wertschätzung durch ihr soziales Umfeld, eine weitere Quelle für das individuelle Selbstbewusstsein (Böning, 2015, 156). Aber im Gegensatz zur Wertschätzung ist das Selbstwertgefühl (also das Gefühl über den eigenen Selbstwert, auch Selbstwert-schätzung genannt), das Ergebnis einer – aus dem Vergleich des Ideal-Selbst mit dem wahrgenommenen Real-Selbst gespeisten – systeminternen Konstruktion einer Person und der anschließenden Bewertung dieses Bildes. Als Informationsquellen dienen dieser Person ihre gemachten bzw. antizipierten Interaktionserfahrungen (z. B. Erfahrungen von Wert- oder Geringschätzung), soziale Rückmeldungen, Vergleiche mit persönlich relevanten Gruppen, das eigene Identitätsgefühl sowie individuelle Zukunftserwartungen (Böning, 2015, 156). Damit erfordert die Verbesserung des Selbstwertgefühls, dass sich der wahrgenommene Abstand zwischen dem idealen und realen Selbst verkleinert. Dieser Prozess kann zwar nicht von außen erzeugt, sondern nur durch die Person selbst bewirkt werden, doch sind Bildungs- und Beratungsangebote, ebenso wie individuelles Coaching hilfreich, um Ziele und Selbstwahrnehmung einem Realitätscheck zu unterziehen und gegebenenfalls anzupassen.

1.3 Selbstbestimmung im Handeln

Selbstbestimmtes Handeln und Lebenszufriedenheit basieren auf der Fähigkeit, die eigenen Bedürfnisse, Wünsche und Kompetenzen zu kennen, zu diesen zu stehen und sie damit als wertvoll zu erachten (Honneth, 2010, 60). Nach der Organismic Integration Theory, als Mini-Theorien der Selbstbestimmungstheorie der Motivation nach Deci und Ryan (1996), sind für ein selbstbestimmtes Handeln neben sozialer Wertschätzung und Autonomie auch Kompetenzen erforderlich. Dabei geht es bei dem Bedürfnis nach Kompetenzen nicht nur um das Vorhandensein der erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern auch darum, dass die Person und deren soziales Umfeld, diese Kompetenzen wahrnimmt und wertschätzt. Zugleich führt die Wahrnehmung des eigenen selbstbestimmten Handelns (also Autor*in des eigenen Lebens zu sein) zum Erleben der eigenen Autonomie (im Sinne von Unabhängigkeit), der eigenen Kompetenzen und des Selbstwertes, was sich rekursiv auf das eigene Selbstbewusstsein auswirkt (Heide, 2019, 21). Des Weiteren zeigen zahlreiche, auf der Selbstbestimmungstheorie basierende empirische Studien, dass eine hohe Selbstbestimmung nachhaltig positive Effekte auf die Lebenszufriedenheit der Menschen hat (Vallerand et al., 2008). Somit sind die Wachstumsbedürfnisse aus Abbildung 1, um die folgenden Elemente aus der Organismic Integration Theory zu ergänzen (siehe Abbildung 2).

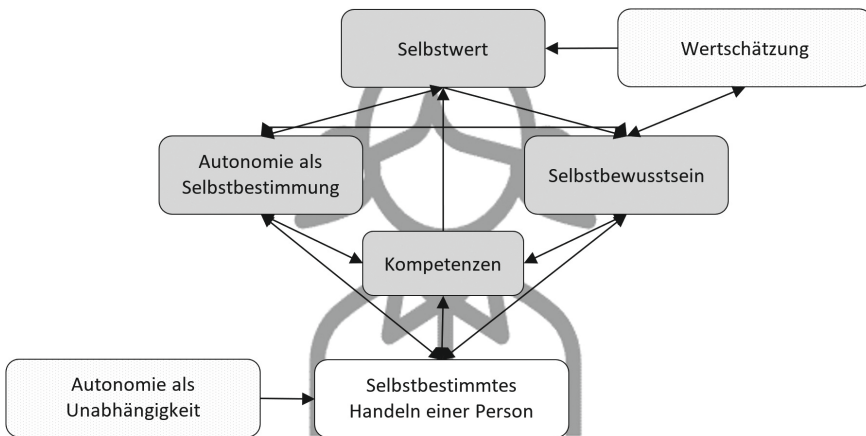


Abbildung 2: Einflussfaktoren auf die Selbstbestimmung des eigenen Handelns (eigene Darstellung nach Herzberg et al., 2017 und Deci und Ryan, 1996).

Hierbei stellen Wertschätzung und Autonomie (im Verständnis von Unabhängigkeit), die von Personen als vorhanden oder nicht-vorhanden erlebt und von ihnen nur wenig beeinflussbaren Umfeldfaktoren (punktiert unterlegt) dar. Demgegenüber können Menschen – unterstützt durch Beratungs- und Bildungsangebote – an ihrem Selbstwert, ihrer Autonomiewahrnehmung, ihren vorhanden und/oder wahrgenommenen Kompetenzen sowie ihrem Selbstbewusstsein arbeiten (= grau unterlegt dargestellt), um so ihre Möglichkeiten selbstbestimmt zu handeln (weiß hinterlegt), zu verbessern.

2. Methode

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Evaluation und Untersuchung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit und zum Empowerment von Bäuerinnen“ wurden insgesamt vierzehn Frauen mittels leitfadengestützter Interviews befragt. Bei der Auswahl der befragten Frauen wurde auf eine möglichst breite Streuung hinsichtlich ihres Alters, ihrer Herkunft, ihrer Erfahrungen mit Fort- und Weiterbildungen sowie der landwirtschaftlichen Betriebsstrukturen und Betriebszweige geachtet. Die Interviewten lebten und arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung auf landwirtschaftlichen Neben- sowie Vollerwerbsbetrieben in Kärnten, Nieder- und Oberösterreich sowie der Steiermark, waren zwischen 22 und 65 Jahre alt und in Voll- bzw. Teilzeit im Landwirtschaftsbetrieb des Ehe- oder Lebenspartners beschäftigt.

In ihren Antworten auf die ausnahmslos offenen Leitfadensfragen konnten die Interviewten in eigenen Worten und in selbst gewähltem Umfang zu den angesprochenen Themen Stellung beziehen, eigene Themen ergänzen und frei über ihre Lebens- und Arbeitswelt erzählen. Die Interviews wurden aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Weil das Ziel der strukturierenden Inhaltsanalyse nach

Mayring (2015) darin besteht, Gemeinsamkeiten aufzufinden, wurden bereits während der Transkription Wortredundanzen, abgebrochene Sätze, Pausen, Wiederholungen, Geräusche und Füllwörter (wie z. B. „äh“) entfernt und der Dialekt ins Hochdeutsche übertragen.

Die transkribierten Interviews bildeten die Grundlage für die nachfolgende strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Mit dem Ziel, die für die Beantwortung der Forschungsfragen relevanten Aspekte aus dem Material herauszufiltern, wurden Regeln und Ankerbeispiele definiert (Mayring, 2015, 58):

- 1) Definition welche Textbestandteile unter eine der Kategorien „Unabhängigkeit“, „Selbstbestimmung“, „Kompetenzen“ und „Selbstbewusstsein“ fällt (siehe Abbildung 2)
- 2) Anführung konkreter Textstellen, die als Ankerbeispiele für die jeweilige Kategorie gelten.
- 3) Um eine eindeutige Zuordnung zu ermöglichen, wurden zudem Regeln zur Abgrenzung zwischen den einzelnen Kategorien formuliert.

Anschließend wurden die transkribierten Interviews mittels MAXQDA entlang des ursprünglichen Interviewverlaufs systematisch und strukturiert durchgearbeitet. Die dabei identifizierten inhaltstragenden Textstellen wurden paraphrasiert, unter Anwendung der Selektionskriterien thematische Relevanz, Wiederholungen und Eindeutigkeit verdichtet und anschließend den Kategorien regelgeleitet zugeordnet. In einem letzten Schritt wurden induktiv Unterkategorien aus dem verdichteten Material gebildet.

3. Ergebnisse

Mit den im Folgendem vorgestellten Ergebnissen, werden die eingangs genannten Forschungsfragen beantwortet. Immer da, wo die Konkretisierung einzelner Ergebnisse als notwendig erachtet wird, werden diese anhand von Ankerbeispielen illustriert. Zudem werden einzelne Ergebnisse unter Bezugnahme auf die Aussagen anderer Studien reflektiert.

3.1 Einfluss der generellen Aufteilung der Aufgaben beziehungsweise Verantwortungsbereiche im landwirtschaftlichen Familienbetrieb auf das selbstbestimmte Handeln und die erlebte Wertschätzung von Frauen in der Landwirtschaft

Betrachtet man die generelle Aufteilung der Aufgaben beziehungsweise Verantwortungsbereiche im landwirtschaftlichen Familienbetrieb, so zeigt sich in der Auswertung der Interviews, dass die De-Traditionalisierung (Brandth, 2002, 191 f) dazu führt, dass die Frauen zwar zunehmend die traditionellen Geschlechtergrenzen auf den Höfen überschreiten und zusätzliche Aufgaben übernehmen, die Männer aber

in ihren traditionellen Arbeitsbereichen verharren und so die Zuständigkeit für die reproduktiven Bereiche weiterhin bei den Frauen verbleibt (Oedl-Wieser & Wiesinger, 2010, 93). Hierzu gehören die gesamten Care-Tätigkeiten für den Nachwuchs, die zu pflegende ältere Generation und die Tiere auf dem Betrieb (Tierversorgung und -pflege). Wie einige der Befragten ausführten, obliegt ihnen darüber hinaus die Führung des Haushalts, eines eventuell vorhandenen Gartens, die Direktvermarktung, die Büroarbeit und – beim Auftreten von Arbeitsspitzen oder beim Ausfall einer männlichen Arbeitskraft – die Mithilfe im produktiven Bereich (Ernte- und Feldarbeit).

„Also, dadurch, dass die Spezialisierung [...] sehr intensiv ist, sind die Tätigkeiten der Frauen am Hof vorwiegend Stalltätigkeiten [und] die Verarbeitung. [...] Ich mache dann das Rechnungsmanagement. Also praktisch die Büroarbeit danach und wir Frauen sind so ein bisschen der Puffer, wenn wirklich [...] wo Not am Mann ist, dann kann es schon sein, dass die Frauen auch was am Acker machen“ (Interview L_1, 10³).

Die daraus resultierenden geringen Freiräume (Oedl-Wieser, 1997, 144 f) für soziale Kontakte, Fort- und Weiterbildungen, Hobbys und gesellschaftliche Beteiligung, sind nach Griesbacher (2017, 80) und Wolf (2009, 18) häufige Ursachen von körperlichen und psychischen Überlastungen.

In den untersuchten Betrieben liegen die Betriebsleitung und die meisten produktiven Arbeiten in Männerhand. Auch wenn viele der befragten Frauen davon berichteten, dass sie die Kinder gemeinsam mit ihren Männern betreuen, so übernehmen die Männer reproduktive Arbeiten nur dann zur Gänze, wenn sie in Bereichen stattfinden, die Einkommen generieren.

„[...] alles, was trotzdem im Stall zum Zusammenkehren, zum Wegräumen, zum Aufwischen, Eierkammer aufwischen oder so, das ist dort schon Männerarbeit, [...] dort, wo es ein bisschen so ein Geld bringt, unter Anführungszeichen, da machen sie das eh.“ (Interview L_1, 73–75)

Wie aus den Aussagen der Befragten hervorgeht, werden vor allem vor der Betriebsübergabe oder der Einheirat in den landwirtschaftlichen Betrieb, die Neuverteilung der Aufgaben beziehungsweise Verantwortungsbereiche entsprechend der eigenen Kompetenzen und Interessen angestrebt. Zugleich erwarten die interviewten Frauen sich ausreichend Flexibilität und Freiräume, gegebenenfalls auch für eine außerlandwirtschaftliche Erwerbstätigkeit. So wünschte sich ein Teil der Interviewten, dass die anstehenden Arbeiten an die „Arbeitsmoral“ (Interview L_3, 110) der übernehmenden Generation angepasst, Überlastungen vermieden und eine Effizienzsteigerung erzielt werden.

„Vielleicht war das früher anders, aber [...] Traktorfahren kann eine Frau genauso. Ist einfach [...], man muss jetzt nicht Mords eine Kraft haben oder so. Also man könnte ja Kompetenzen erlernen.“ (Interview L_1, 36).

3 Die Verweise auf die Interviews setzen sich aus einem Kürzel für die Interviewerin (Buchstabe), der Nummer des verwendeten Interviews (Ziffer) und der zitierten Zeilen (Ziffer(n)) zusammen.

Die befragten Frauen wollen mehr in Entscheidungen, die den Betrieb betreffen, eingebunden werden. Dabei verstehen sie das Hinterfragen und Reflektieren von Möglichkeiten und Entscheidungen als bedeutsame Beteiligungsinstrumente.

„[...] weil immerhin muss ich dann auch mit der Situation leben und mich einbringen und ja, ist mir schon sehr wichtig [...] nach meiner Meinung gefragt werden.“ (Interview L_2, 84)

Doch insbesondere von der älteren Generation erleben die interviewten Frauen häufig Ablehnung und Zweifel oder befürchten diese.

„[...] dass ich gar nicht so die Chance krieg dazu und dass der Papa vom [Hofnachfolger] dann vielleicht sagt, nein, so machen wir es nicht.“ (Interview L_2, 199–201)

3.1.1 Kontext: Selbstbestimmtes Handeln

Ein selbstbestimmtes Handeln basiert auf der Fähigkeit, die eigenen Bedürfnisse, Wünsche und Kompetenzen zu kennen und für diese einzutreten. Wie die Aussagen der interviewten Frauen zeigten, kennen sie diese recht gut und wollen deshalb bei der Verteilung der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche nach ihrer Meinung gefragt und wenn sie über ihre Arbeit in diesen Bereichen berichten, ernst genommen werden.

„Wenn du ein gewisses Talent hast, [...] gut organisieren kannst und gute Ideen hast, dann kannst du es glaube ich auch da ganz gut schaffen. Du musst das halt wollen.“ (Interview P_4, 93–95)

„Ich [bin] eigentlich schon gern mit einbezogen, weil, immerhin ist es dann auch unser gemeinsames weiteres Leben.“ (Interview L_4, 52)

Allerdings begrenzen die Interviewten den Bereich, in dem sie ein Mitspracherecht oder die alleinige Entscheidungsmacht beanspruchen, oftmals von sich aus. Dies verdeutlichen die beiden Interviewausschnitte, in denen die Frauen den Wunsch nach Mitsprache auf grundlegende Entscheidungen im landwirtschaftlichen Familienbetrieb oder auf die ihnen übertragenen Arbeitsbereiche selbst beschränken.

„Also, ich möchte schon bei den Entscheidungen gefragt werden. Ich meine bei grundlegenden Entscheidungen. Welche Sämaschine wir kaufen, ist mir eigentlich egal aber [...] ob wir eine neue Sämaschine [...] kaufen, dann möchte ich schon gefragt werden.“ (Interview L_3,82)

„Er hat draußen das Sagen in der Landwirtschaft und ich in der Direktvermarktung.“ (Interview P_2, 70–71)

Zudem berichteten einige Interviewte auch von Fällen, in denen Frauen in der Landwirtschaft ganz auf ihr Mitspracherecht verzichteten.

„Wenn man gemeinsam einen Betrieb führt, finde [ich] es Wahnsinn, wenn es Betriebe gibt, wo die Frauen nicht einmal wissen, welche Kulturen angebaut werden oder so.“ (Interview L_1, 40)

Als Gründe für den Verzicht im Betrieb mitzuentcheiden oder auch Aufgaben außerhalb der traditionellen Aufgabenteilung zu übernehmen, nannten die Interviewten fehlende Kompetenzen sowie ein fehlendes Bedürfnis nach Selbstbestimmung.

„Ich ordne mich auch gerne unter, dass mein Mann da schon einiges entscheidet oder halt sagt bei gewissen Sachen: ‚Du, das machst, das machst du.‘ Oder bei manchen Sachen, denk ich mir auch, das kann ich nicht. Das will ich nicht, das übersteigt meine Ressourcen und meine Möglichkeiten und dann macht er es.“ (Interview P_2, 280–284)

„Ja, also, der Haushalt ist schon mein Bereich. [...] Nachdem ich eingesehen habe und auch dazu stehe, dass es Sachen gibt, die der eine besser kann, als der andere.“ (Interview P_2, 301–303)

Weil Menschen im Laufe ihres Lebens durch Bewusstsein und Kommunikation relativ stabile Interpretationsschemata entwickeln, welche darauffolgende Verstehensprozesse beeinflussen (Schlippe & Schweitzer, 2010, 9 f.), interpretieren insbesondere Menschen mit einem hohen Autonomiebedürfnis ihr Verhalten als freie Entscheidung, anstatt es als das zu erkennen, was es ist: Eine Reproduktion patriarchalischer Strukturen (Oedl-Wieser, 1997, 201). Bezogen auf die Selbstbestimmung und die davon beeinflusste Lebenszufriedenheit, bleibt dies so lange folgenlos, wie sich aus den vom Partner allein getroffenen Entscheidungen keine negativen Auswirkungen für die Frauen in der Landwirtschaft ergeben. Dass solche aber zu erwarten sind, zeigt beispielhaft die Studie von Wolf (2009, 23). Demnach führen die von den Männern getroffenen Entscheidungen über Investitionen dazu, dass deren Arbeitsbereiche überproportional besser ausgestattet sind und sie erst dann in arbeitserleichternde Maßnahmen und Geräte für die Frauen investieren, wenn deren Arbeitskraft ausfällt oder stark vermindert ist.

3.1.2 Kontext: Wertschätzung

Die Verteilung der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche wirkt sich auch auf die erlebte Wertschätzung und damit auf den Selbstwert und das Selbstbewusstsein der Frauen in der Landwirtschaft aus.

So lässt sich aus der Auswertung der Interviews ableiten, dass die Frauen in der Landwirtschaft vor allem dann Wertschätzung für ihre Arbeit erhalten, wenn es sich um einen Bereich handelt,

1. über den die Frauen die alleinige Entscheidungs- und damit Gestaltungsmacht besitzen;
2. in dem etwas sicht- oder erlebbar produziert oder erzeugt wird (wie z. B. Direktvermarktung oder Bauernhofpädagogik),
3. der einen direkten Beitrag zum betrieblichen Erfolg leistet.

Dabei kommt die Wertschätzung sowohl von den Kund*innen für die Bereitstellung und/oder Qualität bestimmter Leistungen, vom Partner, der die Übergabe der Ver-

antwortung für einen Aufgabenbereich als Zeichen des Vertrauens kommuniziert und von den eigenen Kindern, welche sich an dem Handeln ihrer Mutter orientieren und sich für ihre Arbeit interessieren.

„Von außen halt ein Lob wegen der Bauernbox und wegen der Produkte, dass sie halt gut sind.“ (Interview P_1, 71–72)

„Wie viel Vertrauen [mein Mann] in mich hat und wie viel Verantwortung er mir überträgt. Er sagt: Das schaffst du.“ (Interview P_2, 224–228)

„Eine entscheidende positive Bestätigung sind die Kinder, dass sie sich interessieren für das, was ich mache und auch da mitmachen wollen.“ (Interview P_2, 372–374)

Sind Fremdarbeitskräfte am Hof beschäftigt, so erfahren die Frauen auch von diesen Personen Wertschätzung. Entweder verbal oder indem sie erleben, wie sie mit ihrer Arbeitsweise oder den Erfolgen im eigenen Arbeitsbereich, Vorbild für ihre Mitarbeitenden sind.

„Teilweise auch von den Mitarbeitern. Wenn man sieht, wie die das gut übernehmen oder auch, wenn sie dann mal fragen, wie ich angefangen habe.“ (Interview P_1, 151–154)

Darüber hinaus erleben Frauen in der Landwirtschaft auch dann Wertschätzung, wenn sie sich aufgrund ihres eigenen Aufgabengebiets im Betrieb, mit anderen Landwirt*innen oder Winzer*innen aus der Gemeinde über ihre Tätigkeit austauschen oder miteinander kooperieren.

Sind Frauen dagegen in Bereichen tätig, die sie nicht alleine verantworten und/oder die keinen sicht- oder erlebbaren Output haben und/oder die nichts zum betrieblichen Erfolg beitragen, wie dies zumeist bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit für die Gemeinde, die Kirche oder bei den Landfrauen der Fall ist, fehlt diese Wertschätzung. Einige der Frauen berichten in diesem Kontext sogar von einer wahrgenommenen ...

„[...] Unsichtbarkeit der eigenen Person unter Landwirten im Ort und [einem] Engagement gegen Unsichtbarkeit der eigenen Person. [...] Ich möchte für die Arbeit und mein Engagement gesehen werden --- keine Quotenfrau.“ (Interview D_1, 115–142)

3.2 Von Frauen in der Landwirtschaft als bedeutsam erachtete Beratungs- und Bildungsangebote

Im Zuge der Interviews wurden die Frauen in der Landwirtschaft gefragt, welche Beratungs- und Bildungsangebote sie als bedeutsam in Bezug auf ein selbstbestimmtes Handeln und die Wertschätzung ihrer Tätigkeit erachten. Dabei zeigte sich, dass den Frauen zum einen bewusst ist, dass es bereits jetzt ein sehr breites und vielfältiges Beratungs- und Bildungsangebot – auch mit der speziellen Zielgruppe Frauen in der Landwirtschaft – gibt. Zum anderen besteht auch eine große

Bereitschaft, diese Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Dies zeigt, dass – wenn die Frauen über Beratungs- und Bildungsangebote in der Landwirtschaft sprechen – sie dies mit einer großen Kenntnis über diese Angebote, deren Chancen und Grenzen tun.

3.2.1 Kontext: Selbstbestimmtes Handeln

Viele der Befragten wünschten sich Bildungs- und Beratungsangebote, die ihnen trotz geringem Selbstbewusstsein oder fehlender Akzeptanz im landwirtschaftlichen Familienbetrieb helfen, selbstbestimmter zu handeln. Dies betrifft sowohl die selbstbestimmte Mitgestaltung des Zusammenlebens im Mehrgenerationenhaushalt, sodass die eigenen Vorstellungen zum Tragen kommen, können das Finden der eigenen Rolle in den Subsystemen Familie und Betrieb, den Umgang mit Konflikten sowie die Realisierung eigener und zum Teil neuer betrieblicher Konzepte.

„Ja Persönlichkeitsbildung, wo es eben nicht darum geht, weil man es den Alten recht macht, sondern weil es unser persönliches Anliegen ist. Ahm, und das man auch was Gutes macht, auch wenn man kein Lob von den Alten bekommt [...] Das könnte ich mir vorstellen, dass das den Frauen guttäte.“ (Interview D_3, 155–163)

Von den jüngeren interviewten Frauen kam zudem die Forderung nach spezifischen Bildungs- und Beratungsangeboten für Männer, zu den Themen Kommunikation und Gender sowie Führen und Arbeiten im Familienbetrieb. Hiermit verbanden die Frauen die Erwartung, dass die Männer im Anschluss offener und wertschätzender kommunizieren und sie im selbstbestimmten Handeln unterstützen.

„Aber ich hätte gerne, dass die Männer mal in so eine Schulung für wie redet man mit Frauen? Oder wie, wie verhält man sich in einem Familienbetrieb? [...] Also die Männer sollten eigentlich viel mehr, die sollten statt dem Pflanzenschutzausweis irgend so einen Sozialausweis machen müssen.“ (Interview L_1, 422–427)

Weil selbstbestimmt zu handeln sowohl entsprechende Kompetenzen für ein autonomes und selbstbestimmtes Agieren im eigenen Zuständigkeitsbereich erfordert, als auch bedeutet, die sich aus einem landwirtschaftlichen Familienbetrieb ergebenden vielfältigen Anforderungen mit den eigenen Bedürfnissen und denen der anderen Arbeitskräfte, in Einklang zu bringen, wünschten sich Frauen in der Landwirtschaft auch Fort- und Weiterbildungen zu den Themen Zeitmanagement, Gesundheit (einschließlich Prävention), Diversifizierung, Green Care, Urlaub am Bauernhof und Direktvermarktung.

„Naja was ich immer wieder bräuchte [...] ist das Zeitmanagement. [...] Ich mein du hast kleine Kinder, oder du hast Kinder und der Betrieb wächst und irgendwie...ich will nicht sagen bleibt man auf der Strecke, aber du musst schauen, dass du nicht auf der Strecke bleibst.“ (Interview D_4, 270–229)

Darüber hinaus wurden noch das Thema „Soziale Medien“ genannt, welche die Interviewten (besonders in der Direktvermarktung) vermehrt als Kommunikations-, Werbe- und Vermarktungsmedium nutzen möchten. In einem solchen Seminar sollte deshalb der Umgang mit sozialen Medien für diese Ziele geschult werden.

„[...] das müsste uns einmal wirklich wer direkt sagen und zeigen, dass wir auf den Zug aufspringen müssen und das wir uns nicht verstecken und ahm, auch das nutzen sollen, weil die junge Generation geben dann auch mal das Geld aus. Diese New Generation, die da heranwächst, die sucht dann nicht mehr im Prospekt, sondern die schauen sich an, wo ist man platziert in den Sozialen Medien auf Google.“ (Interview D_1, 173–180)

Weil sich selbst (wert-)schätzen Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Handeln ist, werden auch Beratungs- und Bildungsangebote gewünscht, die diese Kompetenz stärken⁴.

„Und dann natürlich auch das Selbstbewusstsein der Frau. Ich mein das kann man auch nicht auf Bäuerinnen runter reduzieren, aber das ist generell ganz gut, dass Frauen, ahm, einfach sich bewusstwerden, was sie leisten.“ (Interview D_5, 123–125)

3.2.2 Kontext: Wertschätzung

Aus Sicht der Interviewten ist das Bild der Landwirtschaft in der Gesellschaft schon seit Längerem durch Negativnachrichten (z. B. Skandale im Tier- und Umweltschutz) über die Landwirtschaft und deren zunehmende gesellschaftliche Marginalisierung geprägt. So sehen auch Berkes et al. (2019, 1) ein distanzierendes Verhältnis zwischen Landwirtschaft und Verbraucherschaft, da die Dialogorientierung der Öffentlichkeitsarbeit aus dem landwirtschaftlichen Bereich und der gegenseitige Austausch fehlt.

So zeigte die Auswertung der Interviews, dass nicht alle Frauen bereit sind oder es als wichtig erachten, mit der außerlandwirtschaftlichen Gesellschaft in den Dialog zu treten:

[Intervention durch die Tochter: Und da beim ORF hättest du die Chance gehabt, aber du wolltest das ja nicht?] Mir ist das (lacht) nicht so wichtig, dass man da so in die Öffentlichkeit steht und da in der Zeitung steht.“ (Interview P_1, 155–157).

So werden Bildungs- und Beratungsangebote bedeutsam, die die Frauen in der Landwirtschaft ermutigen und – sofern erforderlich – befähigen, diesen Dialog

4 Nach Canenbley (2004, 13f.) fällt es nicht nur den Frauen, sondern allen in der Landwirtschaft Beschäftigten schwer, sich bewusst zu machen, was sie mit ihrer täglichen Arbeit (insbesondere der Verantwortungsübernahme für die von ihnen bewirtschaftete Natur und ihr Vieh) nicht nur für Ihren Betrieb, sondern auch für die Gesellschaft leisten.

wieder zu aktivieren, um dadurch mehr gesellschaftliche Wertschätzung für ihre Tätigkeit in und für die Landwirtschaft zu erhalten. Der, von der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik angebotene Lehrgang „Agrarkommunikation“ und die vom ländlichen Fortbildungsinstitut offerierten Kurse zur Kommunikation, Rhetorik und Öffentlichkeitsarbeit, sind Möglichkeiten, um diesen Bildungs- und Beratungsbedarf zu decken.

Des Weiteren äußerten die Interviewpartnerinnen auch den Wunsch nach Weiterbildungen, die sie beim Networking unterstützen. Damit verbinden Sie die Hoffnung, neben dem Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben, ihre Sicht- und Hörbarkeit im gesellschaftlichen Diskurs zu verbessern und infolgedessen, mehr Wertschätzung für ihre Arbeit zu erhalten.

„Dahingehend Frauen und Frauen untereinander stärken, das ist glaube ich das Um und Auf, und das ist auch ganz wichtig, dass man sich traut. [...] Im Grunde geht es ja um unser eigenes Anliegen, um unsere Arbeit, nicht? Und um das müssen wir uns selber sorgen. Und das können wir, wir Frauen, selber oder sagen wir so die landwirtschaftliche Bevölkerung muss das selber machen. Wir Bäuerinnen und Bauern müssen unsere Interessen selber vertreten, selber aufstehen, selber darüber reden und auch erklären.“ (Interview D_5, 147–154)

3.3 Erwartungen an die zukünftige Gestaltung von Bildungs- und Beratungsangeboten für Frauen in der Landwirtschaft

Einige der befragten Frauen in der Landwirtschaft wünschten sich exklusiv für Frauen angebotene Beratungs- und Bildungsangebote:

„[...] also da geht's in erster Linie um INVEKOS für die Frau, also Frauen die sich da mehr mal damit befassen wollen, weil das ist relativ in Männerhand. [...] Oft wollen unsere Bäuerinnen sich da auch besser auskennen und mitreden.“ (Interview D_5, 52–55)

So scheint es hier entweder noch spezielle Bedarfe zu geben oder die bereits speziell für Frauen in der Landwirtschaft konzipierten Bildungs- und Beratungsangebote, wie z. B. der ZAM⁵-Lehrgang „Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“, der, vom Österreichischen Kuratorium für Landtechnik und Landentwicklung angebotene Kurs „Landtechnik für Frauen“ oder der, von der forstliche Ausbildungsstätte Ossiach abgehaltene „Motorsägenkurs für Frauen“, sind den Befragten unbekannt und müssten somit besser beworben werden.

Des Weiteren wünschten sich die befragten Frauen, dass die Lehrenden, wie auch ihr soziales Umfeld, ihnen bei diesen, zumeist den Männern zugeordneten, aber für die Arbeit auf einem landwirtschaftlichen Betrieb existenziellen Themen, mehr zutrauen.

Auch zur Frage der Vereinbarkeit von Fortbildungen mit den sonstigen betrieblichen und familiären Aufgaben äußerten sich die Interviewten. So nannten insbe-

5 ZAM ist die Abkürzung für „Zukunftsorientierte Agrarwirtschaftliche Motivation“.

sondere Frauen mit Kindergarten- oder schulpflichtigen Kindern den Wunsch, dass Weiterbildungsangebote am Vormittag – also zu Zeiten, in denen sie ihre Kinder nicht betreuen müssen – stattfinden oder als Online-Weiterbildungen angeboten werden. Als Begründung für die Bevorzugung von Online-Seminaren wurde die Zeitersparnis (z. B. Wegzeiten) und die größere Flexibilität (z. B. die Möglichkeit, bis kurz vor dem Beginn der Weiterbildung Arbeiten erledigen oder auch in Arbeitskleidung teilnehmen zu können) genannt. Hier wirkten sich auch die positiven Erfahrungen der Befragten mit den „Wohnzimmer-Sessions“⁶ aus, von denen die meisten Interviewpartnerinnen sehr angetan waren.

„Und dieses online finde ich total klasse, weil, ich sitze daheim, ich bin jetzt nicht gestylt und ich glaube viele Frauen wollen vielleicht am Abend nicht mehr fortgehen, weil sie eben vielleicht schon den ganzen Tag gearbeitet haben. Aber daheim sitzen sie sich hin und hören jetzt zu oder ich lass mich berieseln. Also diese...diese Form würde ich auf jeden Fall erweitern und schauen wie man da noch mehr Frauen ins Boot bringt. Mit Wohnzimmer-Sessions.“ (Interview D_1, 204–210)

Allerdings wurde auch gesagt, dass zukünftig keine reinen Online-Veranstaltungen, sondern eine Mischung aus Online- und Präsenzangeboten optimal wären, da sich erstens nicht alle Themen online umsetzen lassen, aber auch reine online Weiterbildungen als anstrengend erachtet werden und die Frauen sich den persönlichen Austausch in den Seminarpausen wünschen.

Im Bereich des Beratungswesens kritisieren insbesondere die Frauen, die von ihren Ehepartnern bereits in betriebliche Entscheidungen eingebunden werden, dass Beratungsgespräche, selbst wenn sie die zukünftige Entwicklung des Betriebes betreffen, zumeist ohne ihnen stattfinden. Hier wünschen sich die Interviewten eine aktivere Unterstützung durch die Beratungsorganisationen und dass diese mit darauf achten, dass ihre Meinungen ernstgenommen und mitberücksichtigt wird.

„Also ich finde, ich muss auf alle Fälle dabei sein. Ich weiß ja nicht, kenne ich mich vielleicht gar nicht mit dem Thema aus oder so. Da bin ich dankbar, wenn die mir das Erklären. Das ist mir schon sehr wichtig. Und auf jeden Fall möchte ich da ja auch ernst genommen werden.“ (Interview L_ 1, 92–94)

4. Zusammenfassung und Ausblick

Ausgehend von den Studienergebnissen von Mayr et al. (2017, 62), wonach ca. ein Drittel der österreichischen Frauen in der Landwirtschaft mit ihrer Arbeits- und Lebenssituation unzufrieden sind und unter Bezugnahme auf die Motivator-Hygiene-Theorie von Herzberg et al. (2017), nach der die Motivatoren „Wertschätzung“ und „selbstbestimmtes Handeln“ ebendiese Unzufriedenheit beeinflussen (beziehungsweise Zufriedenheit ermöglichen können), wurde in diesem Beitrag

6 Online-Weiterbildungen während der Corona-Krise in den Jahren 2020 und 2021.

der Einfluss einer veränderten Aufteilung der Aufgaben beziehungsweise Verantwortungsbereiche im landwirtschaftlichen Familienbetrieb auf die Motivatoren und die daraus resultierenden Hinweisen für die Weiterentwicklung von Bildungs- und Beratungsangeboten für Frauen in der Landwirtschaft, untersucht.

Hierbei zeigte sich, dass die zunehmende De-Traditionalisierung in der Landwirtschaft (Brandth, 2002, 191 f) zwar zur Erweiterung des Aufgabenfeldes der Frauen führte, aber wenig daran änderte, dass die Männer weiterhin vorrangig für den produktiven Bereich und die Frauen für die reproduktiven Bereiche zuständig sind. Doch parallel dazu setzte eine Entwicklung ein, in der die Männer⁷ ihre Frauen vermehrt in Entscheidungsfindungsprozesse einbinden und ihnen eigene Verantwortung- und Aufgabenbereiche übertragen. Handelt es sich dabei um Zuständigkeitsbereiche, die einen entscheidenden Beitrag zum Betriebserfolg leisten und in denen die Frauen in der Landwirtschaft etwas für andere Menschen sichtbar oder erlebbar erzeugen, so berichten die Frauen, dass sie wahrnehmen, wie sie ihre „Unsichtbarkeit“ verlassen und von Kund*innen, vom Partner, den eigenen Kindern, den Fremdarbeitskräften auf dem Betrieb oder im fachlichen Austausch bzw. bei Kooperationen mit Kolleg*innen, gesehen und wertgeschätzt werden. So positiv, wie sich diese Entwicklung auch auf die erlebte Zufriedenheit dieser Frauen auswirkt, so bleibt doch das gesellschaftlich grundsätzliche Problem bestehen, dass nur produktive Tätigkeiten und nicht die Arbeit im Care-Bereich wertgeschätzt werden. Weil Care-Arbeit weiterhin überwiegend von Frauen geleistet wird (nach Coffey et al., 2020, 12 ff weltweit zu drei Vierteln), wirkt sich die fortdauernde Benachteiligung – über die geringe Wertschätzung und die eingeschränkten Möglichkeiten zum selbstbestimmten Handeln im Care-Bereich, auch auf die Zufriedenheit der Frauen in der Landwirtschaft nachteilig aus.

Hieraus könnte auch der Wunsch nach weiteren Bildungs- und Beratungsangeboten resultieren, die über die individuellen Veränderungen und das Angebot des ZAM -Lehrgangs „Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“ hinaus, strukturelle Veränderungen, wie z. B. die Fortbildungsangebote für Männer zur wertschätzenden Kommunikation und zur Verantwortungsabgabe, unterstützen. Des Weiteren sind aber auch die bereits vorhandenen – und den befragten Frauen zum Teil noch unbekanntem Angebote – besser zu bewerben.

In diesem Zusammenhang wurde auch der Wunsch genannt, (Weiterbildungs-) Angebote zu schaffen, die die Frauen in der Landwirtschaft bei der Nutzung sozialer Medien unterstützen, um so die eigene Sicht- und Hörbarkeit im gesellschaftlichen Diskurs und damit die Wertschätzung für die geleistete (Care-)Arbeit zu erhöhen.

Weil selbstbestimmtes Handeln auf der Fähigkeit basiert, die eigenen Bedürfnisse, Wünsche und Kompetenzen zu kennen und für diese einzutreten, erleben die Frauen dann Autonomie (als Selbstbestimmung), wenn ihnen genau dies gelingt. Allerdings zeigen Interviews auch, dass die Frauen oft ganz oder teilweise auf Mitsprachemög-

7 Nach Oedl-Wieser und Wiesinger (2010, 118) haben in landwirtschaftlichen Familienbetrieben die Landwirte regelmäßig die Betriebsleitung inne. Auch wenn sich diese geschlechtertypischen Rollenverteilungen zunehmend auflösen, so werden sie doch durch die kulturelle bäuerliche Tradition und das tägliche „Doing gender“ immer wieder reproduziert.

lichkeiten verzichten. Dies begründen sie mit fehlenden Kompetenzen oder einem nicht vorhandenen Bedürfnis nach Selbstbestimmung. Nach der Motivator-Hygiene-Theorie von Herzberg et al. (2017), wirkt sich ein freiwilliger Autonomieverzicht nicht negativ auf die Zufriedenheit der Frauen in der Landwirtschaft aus (es sei denn über die mangelnde Wertschätzung). Allerdings zeigt die Studie von Wolf (2009, 23), dass aufgrund der daraus resultierenden Folgen, wie zum Beispiel fehlenden Investitionen in den Arbeitsbereichen der Frauen, der Verzicht auf Mitsprachemöglichkeiten sehr wohl deren Zufriedenheit langfristig beeinträchtigt.

Dabei könnten die von den interviewten Frauen geäußerten Wünsche nach Bildungs- und Beratungsangeboten zu den Themen selbstbestimmt Handeln und Stärkung des Selbstbewusstseins, ein Hinweis darauf sein, dass ihnen dieser Zusammenhang bewusst ist.

Somit sollten in den nationalen GAP-Strategieplan für die Förderperiode 2023 bis 2027 Maßnahmen aufgenommen werden, die die Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes Handeln der Frauen in der Landwirtschaft verbessern und ihnen auch gesellschaftliche Wertschätzung für ihre, auch oft nicht gesehene, Care-Arbeit ermöglichen. Im Bereich der Fortentwicklung des ländlichen Bildungs- und Beratungsangebots muss es – neben der Berücksichtigung der zuvor genannten Themen – vor allem auch um eine verbesserte Vereinbarkeit von Fortbildungen mit den sonstigen betrieblichen und familiären Aufgaben der Frauen in der Landwirtschaft gehen.

Literatur

- Bergmann, N., Hsiung, C., Mollay, U., Münch, A., Reichert, H., Stroissnig, U. & Willsberger, B. (2019). Gleichstellung von Männern und Frauen im Österreichischen Programm für ländliche Entwicklung 2014–2020. Endbericht April 2019. Wien: L&R Sozialforschung.
- Berkes, J., Wildraut, C. & Mergenthaler, M. (2019). Chancen und Perspektiven für einen Dialog zwischen Landwirtschaft und Gesellschaft für mehr Akzeptanz und Wertschätzung – Einschätzungen von Branchenvertretern aus NRW. In *Berichte über Landwirtschaft* 98(1): 1–21.
- Böning, U. (2015). *Coaching jenseits von Tools und Techniken. Philosophie und Psychologie des Coaching aus systemischer Sicht*. Berlin: Springer.
- Brandth, B (2002): Gender Identity in European Family Farming: A Literature Review. *Sociologia Ruralis* 42(3): 181–200.
- BMLRT (Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, Hrsg.) (2014). Entwurf für das Programm für ländliche Entwicklung in Österreich 2014–2020. Final draft 08.04.2014. Wien: Selbstverlag
- Canenbley, C. (2004). Wertedimensionen der Landwirtschaft. Wertbaum auf der Grundlage von Interviews mit LandwirtInnen und agrarpolitischen Akteuren sowie durch Dokumentenanalyse zu agrarumweltwissenschaftlichen Bewertungsmodellen und zum Diskurs zur Grünen Gentechnik. Hamburg: BIOGU.

- Coffey, C., Espinoza Revollo, P., Harvey, R., Lawson, M., Parvez Butt, A., Piaget, K., Sarosi, D. & Thekkudan, J. (2020). *Time to Care: Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*. Oxford: Oxfam International.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1996). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Griesbacher, E.-M. (2017). Arbeit und Erholung in bäuerlichen Familien. In F. Höllinger, A. Eder, E.-M. Griesbacher & S. A. Haring (Hrsg.), *Bäuerliche Lebenswelten in Österreich am Beginn des 21. Jahrhunderts* (S. 69–98). Graz: Leykam.
- Hannover, B., Wolter, I., Drewes, J. & Kleiber, D. (2014). Geschlechtsidentität: Selbstwahrnehmung von Geschlecht. In D. Lück & W. Cornelißen (Hrsg.): *Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa* (S. 143–160). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Heide, R. (2019). *Ethik in der Apotheke: Wissen, Vertrauen und Kommunikation im Kontext der Pharmazie*. essentials. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (2017). *The motivation to work*. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Honneth, A. (2010). *Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie*. Berlin: Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft.
- Honneth, A. (2016). *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Mayr, J., Resl, T. & Quendler, E. (2017). *Situation der Bäuerinnen in Österreich 2016. Ergebnisse der repräsentativen Studie zur Arbeits- und Lebenssituation der Bäuerinnen in Österreich 2016*. Wien: KeyQUEST.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim Basel: Beltz Verlag.
- Myers, D. G., Grosser, C., Wahl, S. & Hoppe-Graff, S. (2005). *Psychologie: Arbeits- und Organisationspsychologie*. Berlin: Springer.
- Neubauer, M. B. (2015). Weibliche Resilienz im landwirtschaftlichen Kontext. Zum biografischen Selbstverständnis von Frauen in der Landwirtschaft und dessen Einfluss auf die psychische Gesundheit. In *Forschungsbulletin Research Bulletin*, 3(2): 43–57.
- Oedl-Wieser, T. (1997). *Emanzipation der Frauen auf dem Land. Eine explorative Studie über Ambivalenzen und Lebenszusammenhänge*. Forschungsbericht. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen.
- Oedl-Wieser, T. & Wiesinger, G. (2010). *Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich. Eine explorative Studie zur Identitätsbildung*. Forschungsbericht. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen.
- Schlippe, A. v. & Schweitzer, J. (2010). *Systemische Interventionen*. Göttingen: UTB.
- Wolf, A. (2009). *Landwirtschaftlicher Lebens- und Arbeitsalltag im Wandel. Eine geschlechtsspezifische Analyse am Beispiel Reichraming*. In T. Oedl-Wieser & I. Darnhofer (Hrsg.), *Gender Issues in der Landwirtschaft. Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie* 18 (2), S. 15–25, Wien: Facultas Verlag.

AutorInnen

DIⁱⁿ Tina Dittenberger, BSc, BEd studierte an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik und arbeitet seit September als Vertragslehrerin an einer landwirtschaftlichen Fachschule.

Dittenberger.tina@gmail.com

Carina Linauer, BSc ist Studentin an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik.

linauercarina@gmail.com

Univ.-Lektorin, HS-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Lara Paschold, MA lehrt seit September am Institut für Beratung, Entwicklungsmanagement und E-Learning/E-Didaktik an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik. Ihre Schwerpunkte sind die Agrar- und Umweltberatung, die Erwachsenenbildung, Schule am Bauernhof sowie Gender und Diversity in der Beratung.

lara.paschold@agrarumweltpaedagogik.ac.at

DIⁱⁿ Nicole Penke, BEd ist als Landschaftsplanerin tätig und Studentin an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik.

nicole.penke@agrarumweltpaedagogik.ac.at