Betriebliche Entwicklungsstrategie : Entscheidungsmuster und Handlungsorientierungen von Bauernfamilien

Autor(en): **Rossier, Ruth**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie = Économie et sociologie rurales [1980-2007]**

Band (Jahr): **- (2004)**

Heft 2

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-966640

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Betriebliche Entwicklungsstrategie: Entscheidungsmuster und Handlungsorientierungen von Bauernfamilien

Ruth Rossier, Agroscope FAT Tänikon, Eidgenössische Forschungsanstalt für Agrarwirtschaft und Landtechnik, CH-8356 Ettenhausen

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit untersucht die sozialen Beziehungen innerhalb von Bauernfamilien, die bestimmte Entscheidungsmuster und Handlungsorientierungen hinsichtlich der betrieblichen Entwicklungsstrategie hervorbringen. Aus der Untersuchung resultiert die These, dass die Entwicklungsstrategien im bäuerlichen Familienbetrieb stark vom gelebten Familienkonzept abhängen. Bauernfamilien mit einem starren Familienkonzept, in denen die Rollen innerhalb der Familie unveränderlich zugeschrieben werden, konzentrieren sich wie bisher auf den klassischen bäuerlichen Produktionsbereich und zeigen Distanz zu Innovationen. Bauernfamilien mit einem flexiblen Familienkonzept, in denen die Rollen innerhalb der Familie nach Interessen und Fähigkeiten ausgehandelt werden sowie das Potenzial der Frauen integriert und honoriert wird, verhalten sich zukunftsorientiert. Diese Bauernfamilien entwickeln sich im Agrarsektor entweder ständig weiter oder es kommt zu einer sukzessiven Ablösung von der Landwirtschaft.

1. Einleitung

Die Ansprüche und Erwartungen der Gesellschaft an die Landwirtschaft sind in den letzten zehn Jahren stark gestiegen und haben den Leistungsdruck auf die bäuerliche Bevölkerung erhöht. Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verändern den Handlungsspielraum von Bauernfamilien erheblich und verlangen von ihnen vermehrt Flexibilität und Innovationsgeist. Leistungen, die von der Gesellschaft verlangt werden wie Ökologie, Tierwohl, aber auch unternehmerische Tätigkeiten im Bereich der Paralandwirtschaft, treten anstelle der ausschliesslichen Produktion von Nahrungsmitteln verstärkt in den Vordergrund. Diese neuen Rahmenbedingungen stellen Bauernfamilien

vor grosse Herausforderungen. Sie sind aufgrund dieser Veränderungen gezwungen, ihre Situation und Wirtschaftsweise zu überdenken und sich neu zu orientieren.

Betriebliche und sozioökonomische Klassifizierungen sowie ökonometrische Modelle können das komplexe soziale System des bäuerlichen Familienbetriebs und seine Wechselwirkungen und Abhängigkeiten von Familie und Betrieb nicht oder nur sehr beschränkt in Entwicklungsprognosen einbeziehen. Aus soziologischer Sicht ist der landwirtschaftliche Familienbetrieb über die Verknüpfung von Familienpositionen mit betrieblichen Rollen und umgekehrt Positionen im Betrieb mit familiären Rollen zu definieren (Planck und Ziche, 1979, 294). Wesentliche Determinanten des Arbeitseinsatzes und der Entwicklung des bäuerlichen Familienbetriebs sind nämlich tradierte Wertesysteme und automatisierte, nicht hinterfragte Verhaltensmuster (Vogel und Wiesinger 2003, 6). Wenn wir also die Entscheidungsmuster und Handlungsorientierung von Bauernfamilien im Hinblick auf ihre Entwicklungsoptionen analysieren, dann muss dies in den sozialen Kontexten geschehen, in welchen die landwirtschaftlichen Aktivitäten eingebettet sind, weil „ihre eigene kulturelle Logik und Gebote nicht in der ökonomischen Rationalität aufgehen" (Hildenbrand 1997, 20). Auch wenn dies nicht immer offenkundig ist, spielen auch die Bäuerinnen eine zentrale Rolle bei der Entscheidungsfindung bezüglich der betrieblichen Entwicklungsstrategien (Bennett 2001, 38). Ob Bäuerinnen neben dem Haushalt noch im Betrieb oder auswärts arbeiten, es hat in jedem Fall Auswirkungen auf die familiäre Aufgabenteilung und die Arbeitsbelastung (Rossier 1996, 107).

In der vorliegenden Untersuchung werden deshalb vor allem die personellen soziokulturellen Verknüpfungen innerhalb der Familie und die menschlichen Ressourcen und deren Innovationspotenzial im Hinblick auf die betrieblichen Entwicklungsoptionen untersucht. Mit dieser Arbeit sollen Aussagen dazu gemacht werden, inwieweit die bisherigen Strategien der bäuerlichen Lebenspraxis in der aktuellen Situation den heutigen und zukünftigen Anforderungen in der Landwirtschaft genügen und inwieweit neue Strategien entwickelt werden müssen, um im Agrarsektor verbleiben zu können. Nicht zuletzt geht es um die Frage, welche familiären Grenzen den betrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten gesetzt sind und ob bestehende Entscheidungsmuster und Handlungsorientierungen überdacht werden müssen bzw. welche Familienkonzepte der betrieblichen Entwicklung förderlich oder hinderlich sind. Mit verfeinerten Kenntnissen über den Einfluss der Familie auf den Betrieb sollen

zudem die Zukunftsperspektiven der betrachteten bäuerlichen Familienbetriebe aufgezeigt werden, indem die familiale Logik strukturell in die Zukunft fortgeschrieben wird.

2. Methodischer Ansatz

Um die komplexen Zusammenhänge zwischen Familie und Betrieb aufzeigen zu können, wird auf die Einzelfallforschung zurückgegriffen. Es gibt verschiedene wissenschaftliche Konzeptionen von Einzelfallstudien. Für diese Untersuchung wurde ein qualitativer Ansatz gewählt, nämlich die Methode der Fallrekonstruktion (Abb.1). Hinter der Methode der Fallrekonstruktion (Hildenbrand, 1999) steht die Dialektik vom Allgemeinen und Besonderen: Das Allgemeine ist repräsentiert in den Handlungsmöglichkeiten, die einem Fall (einer Familie) objektiv gegeben sind. Ihre Besonderheit realisiert eine Familie dadurch, dass sie in Bezug auf diese Handlungsmöglichkeiten spezifische Entscheidungen trifft. (Oevermann 1991 S. 280). Diese Entscheidungen erfolgen nicht beliebig, sondern produzieren und reproduzieren soziale Ordnung und bilden ein Muster aus, das den individuellen Fall und seine Entscheidungen kennzeichnet. Dieses Muster wird "Fallstruktur" genannt. Die zentrale Aufgabe der Fallrekonstruktion besteht also darin, Fallstrukturen zu entdecken und zu beschreiben. Die Fallstruktur wird als Hypothese formuliert (= Fallstrukturhypothese), weil der Prozess der Rekonstruktion einer Fallstruktur als Entwicklung und Überprüfung von Hypothesen verläuft, und weil dieser Prozess, wie die soziale Wirklichkeit selbst, offen ist (Hildenbrand 1999). Fragestellungen und Hypothesen werden hier also nicht aus einem theoretischen Modell abgeleitet und dann empirisch überprüft, sondern es werden Theorien zu Handlungsorientierungen von Bauernfamilien aus der Untersuchung abgeleitet. Grundsätzlich ist es möglich, anhand eines einzigen Falls eine Theorie zu entwickeln, weil die Fallrekonstruktion Allgemeines und Besonderes zugleich erschliesst. Die zu entwickelnde Theorie wird jedoch aussagekräftiger, wenn die zur Theoriebildung herangezogenen Fälle systematisch auf der Grundlage des minimalen und maximalen Vergleichs miteinander kontrastiert werden (Hildenbrand 1999, Strauss 1991). Fallrekonstruktive Verfahren können Strukturprobleme herausstellen, nicht aber die Verteilung dieser Probleme.

Eine wichtige Grundlage für die Generalisierung von Thesen bei der Fallrekonstruktion ist der Einbezug der vier Strukturierungsebenen des bäuerlichen Handlungsfeldes (Hildenbrand 1992, 107), das heisst:

1. Die allgemeine Gesellschaftsstruktur mit ihrem vorherrschenden Wertmuster, die Wirtschafts- und Agrarentwicklung;
2. die partikularen Besonderheiten der Region (oder der Agrarlandschaft) hinsichtlich des Natur- und Wirtschaftsraumes, der lokalen Sozialverfassung und Traditionsmuster;
3. die Hof- und Betriebsstruktur und die jeweilige Familiengeschichte und
4. die subjektive Handlungsorientierung innerhalb des Strukturrahmens aktueller Handlungsprobleme und vor dem Hintergrund der individuellen Lebensgeschichte.

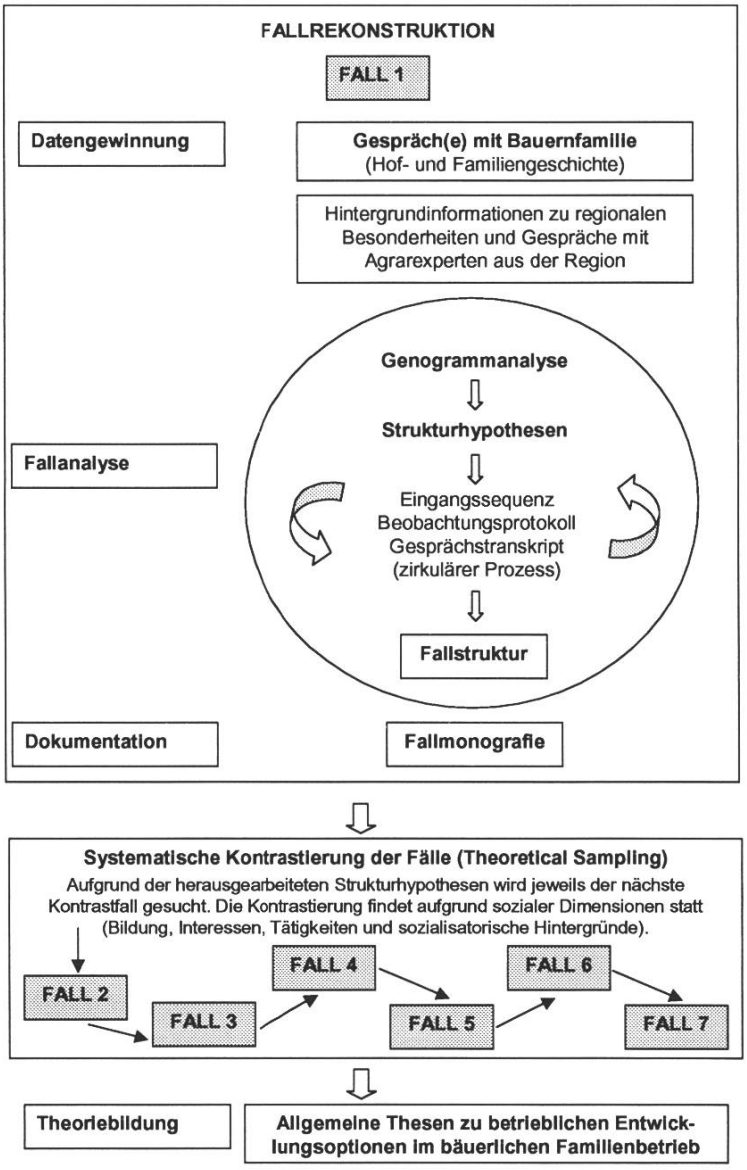

Abbildung 1: Forschungsdesign

Erst in diesem Kontext können wir die effektiven Handlungsspielräume aufdecken und die objektiven Wahlmöglichkeiten aufzeigen. Aufgrund der tatsächlich getroffenen Entscheidung sehen wir, ob eine Entscheidung dem Regelfall entspricht oder ob es sich um eine familienspezifische Besonderheit handelt. Die Gegenüberstellung von Möglichkeit und Wirklichkeit schält die Fallspezifität heraus. Insbesondere das von der Norm abweichende Verhalten speist die Fallstruktur und führt zu einer Fallstrukturhypothese. Diese wird dann u.a. anhand des Interviewtexts überprüft und ausdifferenziert, bis es zu einer Theoriebildung kommt.

3. Fallrekonstruktionen

In diesem Kapitel sind die Ergebnisse von sieben Fallrekonstruktionen (Fallstrukturen) und die Thesenbildung zur betrieblichen Entwicklung mittels Fallkontrastierung (theoretical sampling) Schritt für Schritt dargelegt. Die Fallrekonstruktionen selber (Genogrammanalyse usw.) sind in einer Fallmonographie dokumentiert und nicht Teil dieses Artikels (Rossier, 2004). Zum besseren Verständnis sind die wichtigsten Eckdaten der sieben untersuchten Bauernfamilien und ihren Betrieben jeweils am Anfang eines Falls tabellenförmig zusammengefasst. Die Fälle sind in der effektiven Reihenfolge der Untersuchung beschrieben. Nach jedem Fall wird auch die Auswahl des nächsten Kontrastfalls aufgrund der herausgearbeiteten Strukturhypothesen begründet. Die Kontrastierung findet, bedingt durch die Forschungsfrage, aufgrund sozialer Dimensionen statt. Die Auswahl des ersten Falls erfolgt nach persönlicher Neugier und Zugänglichkeit, da noch keine kontrastierenden Kriterien existieren.

3.1 Familie Meierhofer*: Koppelung von Bildung und Landwirtschaft (Fall 1)

Tabelle 1: Familie Meierhofer und ihr Betrieb (Fall 1)

Besitz/Status auf dem Familienbetrieb:	Monika Meierhofer: Landwirtschaftliche Angestellte Rolf Meierhofer: Besitzer und Betriebsleiter
Alter/Zivilstand:	Monika 40, Rolf 37, verheiratet seit 4 Jahren
Ausbildung:	Monika: Physiotherapeutin Rolf: Agronom
Kinder:	1 Tochter (3 Jahre alt)
Betrieb:	Hügelregion, 22 ha LN (davon 9 ha Pachtland) Milchproduktion und Schweinemast (biologischer Landbau)
Arbeitskräfte Betrieb:	Monika (vorerst 100 %, nach Geburt der Tochter 60 - 80 %), Rolf (vorerst 60 %, dann 80 %), Eltern (gelegentlich)

Fallstruktur

Die Familie koppelt zwei Elemente: Bildung und Landwirtschaft. Dies führt zu einer Diskrepanz, weil die Bildung über die Bedürfnisse des Betriebs hinaus geht. Die Familie eröffnet sich Potenziale zum Ausstieg aus der Landwirtschaft über die Bildung, nutzt diese aber nicht, sondern verbleibt in der kleinbäuerlichen Landwirtschaft. Das Missverhältnis von Bildung und Betriebsgrösse wird kompensiert, indem der Betriebsleiter eine milieufremde Partnerin heiratet, die zwar nicht über landwirtschaftliches Wissen verfügt, dafür aber über eine hohe Motivation, in der Landwirtschaft zu arbeiten. Auf diese Weise entsteht ein ausgeglichenes Verhältnis von Wissenspotenzial und Erfordernissen des Betriebs.

Eine starke Innenorientierung der Bauernfamilie verhindert Transformationen ausserhalb der bäuerlichen Welt. Erst durch die eingeheirateten

* Alle Namen geändert

Partnerinnen mit einem anderen sozialen Hintergrund können sich die Männer dieser Familie von der Familie abgrenzen und differenzieren.

Die Motivationslinie wird in dieser Familie auf die Frauen verlagert. Die Frauen sind die treibenden und innovativen Kräfte für die Erhaltung und Entwicklung des landwirtschaftlichen Betriebs. Die Männer folgen meist dem Antrieb der Frauen. Die Urgrossmutter engagiert sich für die Betriebsvergrösserung, die Mutter ist an der Einführung neuer Betriebszweige (Obst- und Schweinehaltung) massgebend beteiligt und Monika sichert durch ihr Engagement und Interesse die Existenz des Betriebs, ermöglicht Rolf einen Nebenerwerb ohne fremde Arbeitskräfte und engagiert sich für die Expansion und Innovation im Betrieb.

Fallkontrastierung: Der nächste Fall

Die Strukturhypothese enthält verschiedene Elemente, wobei eines davon „Bildung und Hoforientierung" ist. Aus diesem Grund soll der maximale Kontrast für den nächsten Fall im Bereich Bildung sein, denn eine gute Bildung führt einerseits im Bildungsbereich zur lokalen Elite und im Landwirtschaftsbereich zum wirtschaftlichen Erfolg. Als maximaler Kontrast wird deshalb gedankenexperimentell für den nächsten Fall eine Bauernfamilie gesucht, die im Bildungsbereich kein besonderes Potenzial aufweist, das heisst der Mann soll die übliche landwirtschaftliche Berufslehre absolviert haben, ohne Zusatzausbildung. Die Frau sollte sich im Betrieb nicht besonders hervortun, damit das Element der „Frauen als treibende Kräfte" überprüft werden kann. Der Betrieb selber sollte sich von Produktion (Mischbetrieb) und Grösse her nicht wesentlich unterscheiden.

3.2 Familie Glauser*: Spagat zwischen familiären Interessen und betrieblichen Erfordernissen (Fall 2)

Tabelle 2: Familie Glauser und ihr Betrieb (Fall 2)

Besitz/Status auf dem Familienbetrieb:	Marianne: Hausfrau und Mutter Christoph: Besitzer und Betriebsleiter
Alter/Zivilstand:	Marianne 41, Christoph 47, verheiratet seit 17 Jahren
Ausbildung:	Marianne: Coiffeuse Christoph: Landwirt (landwirtschaftliche Fachschule)
Kinder:	1 Tochter (16 Jahre alt), 4 Söhne (zwischen 9 und 14 Jahre alt)
Betrieb:	Talregion, 24 ha (davon 1 ha Pachtland) Milchproduktion und Ackerbau
Arbeitskräfte Betrieb:	Christoph (100 %), 4 Söhne (regelmässig) zusätzlich zu Schule und intensivem Sporttraining

Fallstruktur

Das Interesse dieser Familie liegt nicht bei den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen des Hofs, sondern im Sport als dem gemeinsamen Familienunternehmen. Der Betriebsleiter ist Landwirt aus Überzeugung, aber seine biographischen Erfahrungen (früher Vaterverlust, Mutter strebt nach sozialem Aufstieg aus der Landwirtschaft heraus) sind der Hintergrund für eine Disposition, wonach die Landwirtschaft nach dem "Lustprinzip" betrieben wird. Hieraus erklärt sich die schlechte wirtschaftliche Verfassung des Betriebes, der seit zwei Generationen hinter den ausserbetrieblichen Interessen der jeweiligen Betriebsleiter zurücksteht.

Der derzeitige Betriebsleiter geht notwendigen betrieblichen Entscheidungen aus dem Weg, bis er aufgrund des externen Druckes keine andere Möglichkeit mehr hat. Aufgrund überhasteter Entscheidungen

* Alle Namen geändert

untergräbt er die Existenzgrundlage des Betriebes. Aus diesem Grund können sich die Kinder auch schwer von Familie und Betrieb abgrenzen, denn der Hof kann ohne ihre Hilfe nicht mehr bewirtschaftet werden. Einzig sportliche Leistungen gestatten den vier Jungen auszubrechen, indem sie die unerfüllten Träume ihres Vaters realisieren. Der Betriebsleiter ist durch die neuen politischen Rahmenbedingungen überfordert, welche die Modernisierung des Betriebes und der Produktion verlangen. Er stösst an die Grenzen seiner betriebswirtschaftlichen Kapazitäten und ist Neuerungen gegenüber nicht aufgeschlossen.

Die Frau entfernt sich aus dem Betrieb und folgt dem bürgerlichen Familienprinzip der Rollenteilung. Dieses Handlungsmuster ist jedoch nicht mit den betrieblichen Erfordernissen abgestimmt.

Fallkontrastierung: Der nächste Fall

Im Fall 1 ist der Betriebsleiter mit akademischer Ausbildung zum Agronomen hochqualifiziert. Hier setzt auch der Strukturkonflikt dieser Familie an: Wiederholt entsteht eine Diskrepanz zwischen Bildung und Hoforientierung. Die Bewältigung dieses Konflikts geschieht durch die Nutzung von Aufstiegspotenzialen innerhalb der Landwirtschaft, und die Bindung an den Hof wird während mehrerer Generationen durch einen selbstindizierten Leistungsdruck aufrechterhalten. Im Fall 2 besitzt der Betriebsleiter dagegen die übliche landwirtschaftliche Grundausbildung. Hier ergibt sich also ein maximaler Kontrast hinsichtlich formalen landwirtschaftlichen Ausbildung. Der Betriebsleiter sollte im Fall 3 deshalb überhaupt keine formale Ausbildung aufweisen. Dies ist im Berggebiet häufiger der Fall als im Talgebiet.

Bei den Frauen wurde im Fall 1 eine fachfremde solide Ausbildung abgeschlossen, die sich aber auf die betriebliche Tätigkeit (durch die Vermittlung technischen Verständnisses) vorteilhaft auswirkt und ebenso für einen Wiedereinstieg in den Beruf genutzt werden kann. Im Fall 2 absolvierte die Frau ebenfalls eine fachfremde Ausbildung, ihr eröffnen sich aber im Gegensatz zu Fall 1 fast keine Optionen für einen Wiedereinstieg. Im folgenden Fall soll die Frau keine oder allenfalls die Bäuerinnenausbildung haben.

Der familiengeschichtliche Hintergrund ist eine weitere Dimension in der Kontrastierung. Im Fall 1 vollbringen beide Partner Sonderleistungen bezüglich des Betriebes. Bei der Frau handelt es sich um solche, weil sie aus dem Angestelltenmilieu stammt und mit dem Eintritt in das traditionell-bäuerliche Milieu in gewissen Sinne einen Modernisierungsrückschritt vornimmt. Ausserdem ging sie zwanzig Jahre lang einer ausserhäuslichen Erwerbstätigkeit nach, die eher dem bürgerlichen Milieu entspricht. Sie hat also eine völlig milieufremde Sozialisation durchlaufen. Im Fall 2 weist die Herkunftsfamilie der Frau einen gewerblichen Hintergrund auf, der dem bäuerlichen Milieu weitgehend entspricht. Bei den Frauen findet sich hier also ein maximaler Kontrast, sowohl auf der Ebene der Sozialisation als auch hinsichtlich des Engagements für den Betrieb.

Im Fall 3 wurde deshalb gedankenexperimentell festgelegt, dass Mann und Frau aus dem bäuerlichen Milieu stammen sollten. Zusammen mit der Ausbildung (beide sollten ohne Ausbildung sein) legt dies eine Sozialisation ohne Ausstiegsoptionen nahe. Fall 3 soll hinsichtlich Ausbildung und Zukunftsoptionen im minimalen Kontrast zu Fall 2 stehen (niedrige/keine Ausbildung des Betriebsleiters, eher wenige Wahlmöglichkeiten) und einen Gegensatz zu Fall 1 (hohe Ausbildung und Sonderleistungen von Mann und Frau, verschiedene Optionen für die Zukunft) bilden.

3.3 Familie Bieri*: Überlebensgemeinschaft und Auskopplung aus dem Modernisierungsprozess (Fall 3)

Tabelle 3: Familie Bieri und ihr Betrieb (Fall 3)

Besitz/Status auf dem Familienbetrieb:	Maria: Bäuerin Franz: Besitzer und Betriebsleiter
Alter/Zivilstand:	Maria 39, Franz 50, verheiratet seit 18 Jahren
Ausbildung:	Maria: dipl. Bäuerin (bäuerlich-hauswirtschaftliche Fachschule) Franz: keine berufliche Ausbildung
Kinder:	4 Töchter (zwischen 11 und 16 Jahre alt), 1 Sohn (9 Jahre alt)
Betrieb:	Bergregion, 12,5 ha (Eigentum) Milchproduktion und Aufzucht (Rindvieh, Schafe, Ziegen)
Arbeitskräfte Betrieb:	Franz (100 %), Maria (50 %), Kinder nach Bedarf, Bruder von Franz (20 %)

Fallstruktur

Bei der untersuchten Familie handelt es sich um eine Überlebensgemeinschaft mit Persistenzpotenzialen. In diesem extrem traditionalistischen Milieu hat der Modernisierungsprozess verspätet und nur begrenzt stattgefunden. Es lassen sich zweierlei Ursachen dafür ausmachen: Zum einen handelt es sich um ein stark katholisch geprägtes Gebiet, zum anderen bewohnt die Familie eine innerhalb der Schweiz sehr abgelegene Region im Berggebiet. Es handelt sich hier um eine Bauernfamilie mit traditionalen Handlungsmustern, was bedeutet, dass die Grundnormen, nach denen die Familie ihr Leben einrichtet und die ihrem Leben einen Sinn geben, sich nicht verändern und nur in sehr begrenztem Masse an den Modernisierungsprozess angepasst werden.

* Alle Namen geändert

Hierzu gehört das fraglose Hineinschicken in vorgegebene Situationen gleichermassen wie das Aufrechterhalten einer patriarchalen Familienstruktur, die zwar nach Aussen demonstriert wird, aber nach Innen nur schwerlich aufrechterhalten werden kann.

Der Familie fehlt auf der betrieblichen Ebene ein Modernisierungsbedürfnis. Ein Betriebskonzept im eigentlichen Sinne existiert nicht. Die Produktion wird vom Gedanken der traditionalen Subsistenzwirtschaft bestimmt.

Fallkontrastierung: Der nächste Fall

Im Kontrast zu den beiden ersten Fällen bewegen wir uns im Fall 3 in einem rein bäuerlichen Milieu. Mann und Frau weisen beide einen vollbäuerlichen Hintergrund auf. In Abweichung zum Gedankenexperiment ist in der wirtschaftenden Generation im Fall 3, wohl der Mann, jedoch nicht die Frau ohne formale Ausbildung. Ihre Ausbildung zur Bäuerin auf dem ersten Bildungsweg unterstreicht jedoch die traditionelle Orientierung der Herkunftsfamilie der Frau, indem die Frau von ihrer Familie durch die Bäuerinnenausbildung ausschliesslich auf die Heirat mit einem Bauer und das Leben als Bäuerin vorbereitet wird. Andere berufliche Optionen werden nicht in Betracht gezogen. Der sozialisatorische Hintergrund im Fall 3 gekoppelt mit einem mehrheitlich informellen Fachwissen lassen dieser Familie wenig bis keine Wahlmöglichkeiten. Das empirische Wissen reicht offensichtlich nicht für eine innovative und unternehmerische Ausrichtung des Betriebs.

Im nächsten Fall soll deshalb die Frau wiederum einen bäuerlichen Hintergrund aufweisen, ihre Ausbildung zur Bäuerin soll sie jedoch auf dem zweiten Bildungsweg erlangt haben, damit die Wahlmöglichkeiten von der Frauenseite her innerhalb und ausserhalb der Landwirtschaft mehr Optionen zulassen. Auf Männerseite wird ein solides Fachwissen erwünscht, damit im Fall 4 die betrieblichen Erfordernisse im Vordergrund stehen.

3.4 Familie Eggimann*: Tradition versus Innovation (Fall 4)

Tabelle 4: Familie Eggimann und ihr Betrieb (Fall 4)

Besitz/Status auf dem Familienbetrieb:	Katharina: Bäuerin Arnold: Besitzer und Betriebsleiter
Alter/Zivilstand:	Katharina 57, Arnold 56, seit 35 Jahren verheiratet
Ausbildung:	Katharina: Köchin und dipl. Bäuerin (bäuerlich-hauswirtschaftliche Fachschule) Arnold: Landwirt (landwirtschaftliche Fachschule)
Kinder:	2 Töchter (24 und 32 Jahre alt), 2 Söhne (28 und 30 Jahre alt)
Betrieb:	Talregion, 33 ha (davon 18,5 ha Pachtland) Ackerbau, Milchproduktion, Schweinemast
Arbeitkräfte Betrieb:	Arnold (100 %), 2 Söhne (je 70 %)

Fallstruktur

Die Familie ist stark im bäuerlichen Milieu verankert und mit einer starken emotionalen Bindung an die Landwirtschaft und einer eher traditionalen, am Durchschnitt der Berufskollegen orientierten Ausrichtung des Betriebs. Die Hofnachfolge ist patrilinear geregelt und an die Bedingung einer landwirtschaftlichen Ausbildung und der Heirat geknüpft.

Das Denken der Familie ist in Bezug auf die Familie ein Denken über mehrere Generationen hinweg, in Bezug auf den Betrieb hingegen eher kurzfristig. Eine zentrale Rolle im Hinblick auf betriebliche Strategien spielt die familiäre Werthaltung. Man versteht sich als Nahrungsmittelproduzent und ist gegenüber der neuen Agrarpolitik eher misstrauisch. Die Gewinnmaximierung steht nicht im Vordergrund. In erster Linie werden durch Diversifizierung und ein vorsichtiges Investitionsverhalten mögliche Risiken minimiert, um die familiäre Kontinuität auf dem Hof nicht zu gefährden. Auch die Interessen und Fähigkeiten der Familien-

* Alle Namen geändert

mitglieder spielen in Bezug auf betriebliche Strategien eine wichtige Rolle. Durch das patriarchale Muster kommen die Interessen und Fähigkeiten der Frauen weniger zum Tragen als diejenigen der Männer.

Die Familie ist offen für Innovationen, solange diese nicht zu sehr von den bäuerlichen Traditionen abweichen. Besondere Merkmale sind die gute landwirtschaftliche Ausbildung, die pionierhafte Mitgründung der Saatzuchtgenossenschaft durch den Grossvater, das politische Engagement von Frauenseite sowie die zwischenbetriebliche Zusammenarbeit der wirtschaftenden Generation.

Fallkontrastierung: Der nächste Fall

Im Fall 4 stammt - wie im Gedankenexperiment angestrebt - das wirtschaftende Paar auf den beiden Seiten aus dem bäuerlichen Milieu. Im Fall 4 ist ebenfalls die ganze Familie am Bestand des Betriebs interessiert. Als Köchin und diplomierte Bäuerin kann die Frau eine fachspezifisch hohe Ausbildung in der Hauswirtschaft vorweisen. Bei der Bäuerin verlagert sich das Interesse allerdings nach aussen (Politik), da sie ihre Interessen und Fähigkeiten gemäss der traditionellen Rollenteilung und der Konkurrenzsituation zur Schwiegermutter im Haushalt und im Betrieb nur begrenzt anwenden und ausleben kann. Im Fall 4 wäre die Spezialisierung auf einen bestimmten Betriebstyp vorstellbar. Die Ausstiegsmöglichkeiten für einen der beiden Jungbauern sind aufgrund der einseitig landwirtschaftlichen Ausbildung schlecht. Wenn sich der Zeitpunkt der Hofübergabe nicht mehr verzögern lässt, wird sich eine Entscheidung für die Nachfolger nicht mehr umgehen lassen und die betriebliche Entwicklung vorantreiben.

Die bisherigen vier Fälle kontrastieren sich in Bildung, Interessen und Herkunftsmilieu des wirtschaftenden Paares. Vor diesem Hintergrund zeichnet sich eine Differenzierung der Fälle in Bezug auf die betrieblichen Entwicklung ab. Das grösste Entwicklungspotenzial weist jene Bauernfamilie auf, in der das wirtschaftende Paar ihre Rollen auf dem bäuerlichen Familienbetrieb nicht nach zugewiesenen geschlechtsspezifischen Rollenmustern, sondern nach Interessen und Fähigkeiten ausgehandelt hat. Wenig bis kein Entwicklungspotenzial und Erhaltung des Status quo im Betrieb hingegen weisen die drei Bauernfamilien mit fixierter Rollenteilung innerhalb der Familie auf. Im nächsten Fall soll deshalb die These von der Rollenteilung und deren Einfluss auf die betriebliche Entwicklung weiter überprüft und konkretisiert werden. Mit Ausnahme von Fall 1 handelt es sich um Familienkonzepte mit Rollenteilungen innerhalb der Familie, welche auf traditionellen Organisationsmustern beruhen, und das Interesse und Engagement der Frauen für die Landwirtschaft beschränkt oder nicht vorhanden ist. Der nächste Fall (Fall 5) sollte deshalb eine Bauernfamilie sein, in welcher Mann und Frau sich beide stark für die Landwirtschaft interessieren und ihre Rollen auf dem Betrieb flexibel aushandeln. Gedankenexperimentell käme dafür eine Bauernfamilie in Frage, in der die Frau Eigentümerin oder zumindest Miteigentümerin des Betriebs ist.

3.5 Familie Schoch*: Kompetitive Paarbeziehung und Gestaltungsschwäche in der Landwirtschaft (Fall 5)

Tabelle 5: Familie Schoch und ihr Betrieb (Fall 5)

Besitz/Status auf dem Familienbetrieb:	Susanne: Besitzerin, Betriebsleiterin und Bäuerin Theo: Besitzer und Betriebsleiter
Alter/Zivilstand:	Susanne 40, Theo 52, verheiratet seit 20 Jahren
Ausbildung:	Susanne: Haushaltlehrjahr, keine weitere Ausbildung Theo: Landwirt (landwirtschaftliche Fachschule)
Kinder:	1 Sohn (19 Jahre alt), 2 Töchter (16 und 17 Jahre alt)
Betrieb:	Hügelregion, 38 ha (davon 14 ha Pachtland) Milchproduktion, Aufzucht, etwas Acker- und Obstbau
Arbeitskräfte Betrieb:	Theo (100 %), Susanne (50 %), Vater von Susanne (25 %), Töchter nach Bedarf, Sohn während Schulferien

Fallstruktur

Die männliche Linie der Hoferben väterlicherseits weist eine allgemeine Gestaltungsschwäche der Lebenspraxis auf; eine aktive Lebensgestaltung ist nicht zu erkennen. Das wirkt sich auf das Betriebskonzept aus, das vom 8 ha Betrieb auf den 38 ha Betrieb übertragen wurde, ohne die neue Ausgangslage zu berücksichtigen. Zwar wird in die Landwirtschaft investiert, aber es ist kein Innovationspotenzial auszumachen.

Mütterlicherseits spielen die Frauen eine wichtige Rolle, was sich in der Paarbeziehung und der matrilinearen Vererbung des Hofes manifestiert. In der Beziehung des wirtschaftenden Paares wird die wichtige Rolle

* Alle Namen geändert

der Frau jedoch durch den Altersunterschied und die Umsiedlung der Familie abgeschwächt.

Die Paarbeziehung ist gekennzeichnet durch Kompetition. Die klassische Rollenteilung der Geschlechter wird aufgebrochen. Sie ist offiziell auch Betriebsleiterin. Diese ungewohnte Rolle der Frau wird jedoch nicht vollständig gelebt.

Fallkontrastierung: Der nächste Fall

Mit Fall 5 hatten wir eine Bauernfamilie für das Familiengespräch gefunden, bei der sowohl der Mann als auch die Frau grosses Intersse an der Landwirtschaft bekundete. In der Familie konnten sowohl der Mann als später auch die Frau den Betrieb ihrer Familien übernehmen. Die Frau nimmt wie der Mann die Position des Betriebsleiters ein. Nichtsdestotrotz sind die Rollen innerhalb der Familie im Fall 5 überwiegend nach dem traditionellen Muster von Landwirt und Bäuerin aufgeteilt. Die soziale und berufliche Biografie des wirtschaftenden Paares im Fall 5 kann zwischen derjenigen im Fall 3 und im Fall 4 angesiedelt werden. Die Fälle 3, 4 und 5 kontrastieren in der Rollenteilung minimal. Aus diesem Grund sollte die nächste Bauernfamilie (Fall 6) im Dienstleistungsbereich (Direktvermarktung, Agrotourismus etc.) tätig sein, um den positiven Zusammenhang von Familienkonzepten mit flexibler Rollenteilung und betrieblichen Entwicklungsoptionen zu erhärten.

3.6 Familie Plüss*:Tradition verknüpft mit Handlungsrationalität (Fall 6)

Tabelle 6: Familie Plüss und ihr Betrieb (Fall 6)

Besitz/Status auf dem Familienbetrieb:	Ruth: Besitzerin, Bäuerin und Leiterin eines Betriebs Wolfgang: Besitzer und Betriebsleiter
Alter/Zivilstand:	Ruth 55, Wolfgang 55, verheiratet seit 30 Jahren
Ausbildung:	Ruth: Dipl. Bäuerin (bäuerlich-hauswirtschaftliche Fachschule) Wolfgang: Elektriker und Meisterlandwirt (höhere Fachprüfung nach BBT)
Kinder:	2 Söhne (22 und 27 Jahre alt), 2 Töchter (25 und 28 Jahre alt)
Betrieb:	Talregion, 31 ha LN (davon 6 ha Pachtland) Milchproduktion, Obst- und Ackerbau, Agrotourismus und Direktvermarktung
Arbeitskräfte Betrieb:	Ruth, Wolfgang, ältester Sohn, je 100 %, jüngster Sohn gelegentlich, zwei Praktikanten und eine Haushalthilfe

Fallstruktur

Der Grossvater väterlicherseits steigt durch seine Heirat mit einer Hoferbin sozial auf. Er ist aber nicht als Landwirt sozialisiert. Das abweichende Erbmuster (Kinder aus zweiter Ehe übernehmen den Betrieb) ist ein Indiz dafür, dass sich die Frauendominanz in der nächsten Generation nicht halten kann. Der Wegzug der Familie aus der Region kann als forcierte Normalisierung verstanden werden, da die Familie sich vom Stigma des „falsch" vererbten Hofes befreien kann.

Die Familie zeichnet sich durch Innovationspotenziale aus. Beim Vater und Onkel und bei Wolfgang Plüss selber zeigt sich das Innovationspotenzial an ihren Intensivierungs- und Modernisierungsbestrebungen,

* Alle Namen geändert

aber auch an der Aufnahme neuer Betriebszweige. Mit der Wahl seiner Partnerin verankert er sich im Dorf, was auch als individuelle Leistung gewertet werden kann. Diese Frau bringt eine Menge Humankapital in die Beziehung. Als Bauerntochter ist sie mit der Landwirtschaft vertraut. Nach dem frühen Tod ihrer Mutter sorgt sie für ihre kleine Schwester, den Vater und sich selber. Auch die Berufswahl der Kinder zeigt individualistische Tendenzen. Indem der älteste Sohn eine andere Ausbildung macht, weicht die Familie vom lokalen Hofübernahmemuster ab und gibt Raum für individuelle Lösungen. Trotz des starken Individualismus in der Familie, funktioniert in Krisensituationen das traditionale Muster. So übernimmt der jüngste Sohn nach dem Tod des designierten Hofnachfolgers dessen Position. Der Individualismus wird unter Einbezug der Tradition gelebt. Die Familie zeichnet sich durch eine Handlungsrationalität aus, die Krisenbewältigung gewohnt ist. Sie hat eine gut funktionierende Lebenspraxis.

Fallkontrastierung: Der nächste Fall

Mit Fall 6 wird der positive Einfluss eines flexiblen Rollenmusters auf die betrieblichen Entwicklung bekräftigt. Die Neuaushandlung der Rollen innerhalb der Familie erlaubt den Aufbau eines neuen Betriebszweigs durch die Frau im Agrotourismus. In der Rollenteilung kontrastieren sich Fall 6 und Fall 1 minimal. In Fall 6 bestätigt sich einmal mehr, dass der sozialisatorische Hintergrund der Frauen von Bildung und Interessen überlagert wird, denn während die Frau im Fall 1 einen milieufremden Hintergrund aufweist, entstammt die Frau im Fall 6 dem bäuerlichen Milieu. In beiden Fällen weisen die Betriebsleiter zudem ein hohes Bildungspotenzial aus; im Fall 1 ist der Betriebsleiter Agronom, in Fall 6 ist dieser Meisterlandwirt mit technischer Erstausbildung.

Gedankenexperimentell suchen wir als nächstes eine Bauernfamilie mit einem Nebenerwerb, der vorteilhaft für den Erhalt und die Entwicklung des Betriebs eingesetzt wird. Als Kontrast zu Fall 1 sollte im Fall 7 jedoch die Erwerbstätigkeit durch die Frau ausgeübt werden. Dieses Familienkonzept setzt ebenfalls Flexibilität in der Rollenteilung voraus und sollte für Familie und Betrieb weitere Entwicklungsoptionen ermöglichen.

3.7 Familie Burckhardt*: Schwache Familientradition in der Landwirtschaft und Anpassung Betrieb an Familie (Fall 7)

Tabelle 7: Familie Burckhardt und ihr Betrieb (Fall 7)

Besitz/Status auf dem Familienbetrieb:	Iris: Berufsfrau ausserhalb der Landwirtschaft Hanspeter: Besitzer und Betriebsleiter
Alter/Zivilstand:	Iris 41, Hanspeter 44, verheiratet seit über 20 Jahren
Ausbildung:	Iris: Köchin Hanspeter: Landwirt (landwirtschaftliche Fachschule)
Kinder:	2 Söhne (15 und 19 Jahre alt), 1 Tochter (17 Jahre alt)
Betrieb:	Bergregion, 17,5 ha (davon 10 ha Pachtland) Milchproduktion und Kälbermast
Arbeitkräfte Betrieb:	Hanspeter (100 %), Zusammenarbeit mit Nachbar, Iris (gelegentlich im Sommer), Kinder wenig

Fallstruktur

Die Matri- und Patrilineage weisen Parallelen auf. In beiden Familien haben die Väter des Betriebsleiterpaars eine Frau aus dem benachbarten Ausland geheiratet.

Die Familien weisen ein Individualisierungspotenzial auf. Dieses manifestiert sich durch die Heirat von Frauen aus anderen Regionen und an der individualistischen Berufswahl. Die Tätigkeit der Partnerin als Freizeitanimatorin, die im dörflichen Kontext exotisch ist, weist ebenfalls auf ein Individualisierungspotenzial hin. Zudem arbeitet sie auswärts und nicht er. Die Partnerin bringt ein grosses Potenzial in die Familie.

Ihre ausserlandwirtschaftliche Tätigkeit lässt sich auch mit ihrem Verantwortungsbewusstsein erklären. Sie bringt das Geld rein, das vor allem früher in den Betrieb gesteckt wurde und heute für die Ausbildung

* Alle Namen geändert

der Kinder und Ferien verwendet wird. Er zeichnet sich durch Risikofreudigkeit im Betrieb aus und ist Neuerungen gegenüber offen, was auch in der nachbarschaftlichen Zusammenarbeit zum Ausdruck kommt.

Sowohl die Partnerin als auch der Partner haben ihren eigenen Bereich. Sie hilft zwar im Sommer auf dem Betrieb, verrichtet aber keine Stallarbeiten. Die Partnerschaft kann als solidarisch bezeichnet werden. Sie leben für die jetzige Generation und lassen die individuellen Berufswünsche der Kinder zu. Der Betrieb wird an das Familienkonzept angepasst. Es gibt keine Familientradition in der Landwirtschaft, die bäuerlichen Wurzeln sind nicht sehr stark verankert und die Frauen, die von ausserhalb kommen, eröffnen neue Möglichkeiten.

Fallkontrastierung: Der nächste Fall

Im Fall 7 kontrastiert sich das Rollenmodell innerhalb der Familie minimal mit Fall 2. In beiden Fällen sind Betrieb und Familie wenig verschränkt. Die Männer sind für die Landwirtschaft zuständig, die Frauen haben andere Interessen als die Landwirtschaft und engagieren sich im Haushalt oder ausserbetrieblich in ihrem eigenen Beruf. Es geht in Richtung Trennung von Familie und Betrieb. Das Familienkonzept ist flexibel und nach individuellen Interessen und Fähigkeiten ausgehandelt, vermag im Kontrast zu den Fällen 1 und 6 den betrieblichen Bedürfnissen jedoch nicht zu genügen. Die Entwicklung deutet auf einen langsamen Ausstieg aus der Landwirtschaft in der nächsten Generation hin, da sich die Familie auch Optionen fern der Landwirtschaft eröffnet. Die vier Fälle 1 und 6 bzw. 2 und 7 kontrastieren in der Rollenteilung maximal zu den Fällen 3, 4 und 5, in denen die Familienkonzepte auf starren Rollenmodellen beruhen.

4. Folgerungen

Die sieben untersuchten Bauernfamilien zeigen, wie sich das Familienkonzept aufgrund der Rollenteilung innerhalb der Familie auf das Betriebskonzept und damit auf die betrieblichen Entwicklung auswirken (Abb. 2).

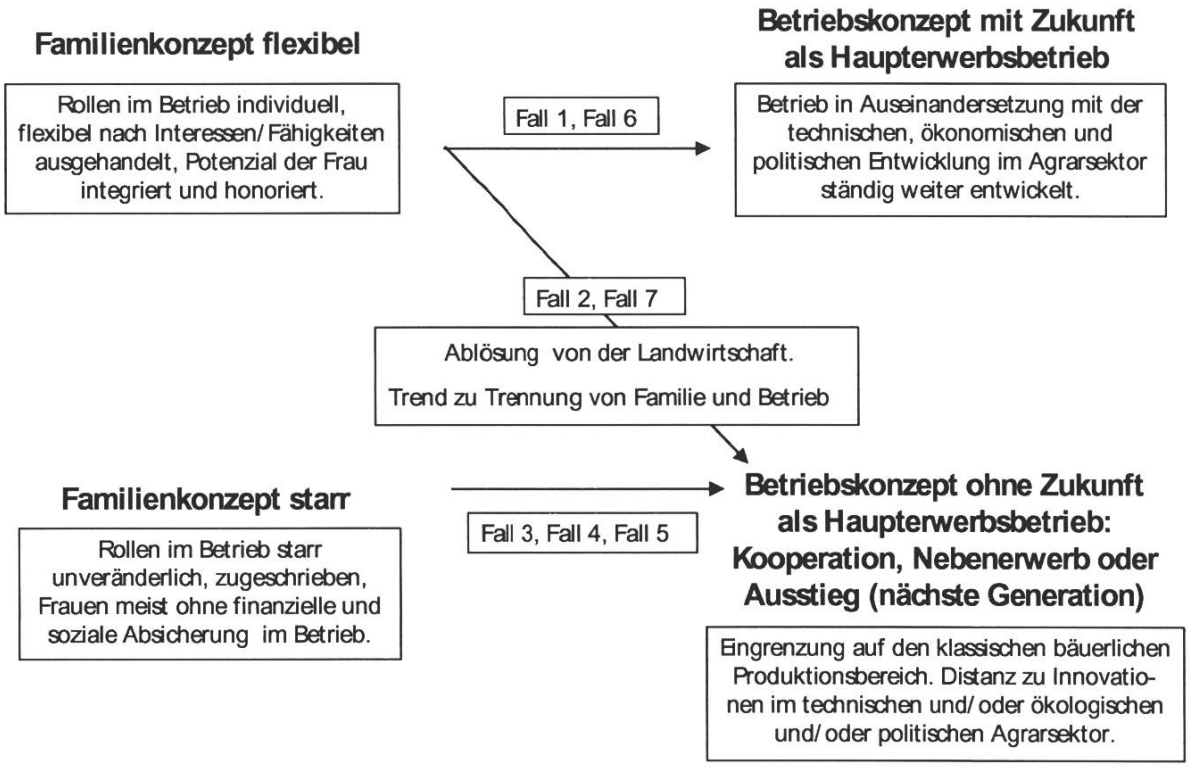

Abbildung 2: Einfluss des Familienkonzepts auf die betriebliche Entwicklung

Zu den Familien mit Entwicklungspotenzial gehören die Bauernfamilien Meierhofer und Plüss (Fälle 1 und 6). Ihre Entscheidungsmuster und Handlungsorientierungen weichen von den traditionellen bäuerlichen Konzepten ab. Es findet eine Neuorientierung in Familie und Betrieb statt. Die beiden Bauernfamilien integrieren Interessen und Fähigkeiten der Frauen in ihre betriebliche Entwicklungsstrategien. Bei der Familie Meierhofer sind dies die Bereiche Tiere und Technik, bei der Familie Plüss der Dienstleistungsbereich mit Agrotourismus. Mit der Realisierung neuer Betriebskonzepte geht in allen Fällen eine neue Arbeitsor-

ganisation einher. Die neuen Organisationsmuster basieren auf der Auflösung von starren Rollenzuschreibungen auf dem Betrieb. Die Familien orientieren sich an einem unternehmerischen Handlungskonzept. Die Familie Meierhofer zeichnet sich durch eine Wachstumsstrategie und Spezialisierung auf biologischen Landbau aus, die Familie Plüss durch das Angebot von Dienstleistungen wie Agrotourismus und Direktvermarktung. Diese Art von bäuerlichem Familienbetrieben können auch in Zukunft, der Familie eine landwirtschaftliche Existenz bieten.

In drei Fällen sind die Handlungsorientierungen in Familie und Betrieb traditionell ausgerichtet (Fälle 3, 4 und 5). Unflexible bäuerliche Handlungsmuster verhindern eine adäquate betriebliche Entwicklung und lassen der Familie wenig Handlungsspielraum für neue Handlungsorientierungen. Die Rollenteilung innerhalb der Familie im Betrieb erfolgt nach traditionellen Mustern und die Handlungsorientierung der beiden Familien bewegen sich ausschliesslich in der Landwirtschaft.

In zwei weiteren Fällen (Fälle 2 und 7) geht die Handlungsorientierung der Bauernfamilien über die Landwirtschaft hinaus, auch wenn diese den betrieblichen Erfordernissen zuwider handelt. Die Betriebe werden einseitig an die Familie angepasst und vermögen den agrarpolitischen Erfordernissen nicht zu genügen, können jedoch unter Umständen in der nächsten Generation einen sozialverträglichen Ausstieg aus der Landwirtschaft einleiten, da neue Handlungsspielräume ausserhalb der Landwirtschaft in der nächsten Generation zugelassen werden und die Handlungsorientierung der Familie nicht mehr zwingend der bäuerlichen Tradition folgt.

Die Untersuchung zeigt, dass die Transformation des traditionellen Familienbetriebs zum landwirtschaftlichen Unternehmen unter den heutigen Rahmenbedingungen nicht ohne Sonderleistungen der Bauernfamilie gelingt. Sonderleistungen müssen für die betriebliche Entwicklung sowohl im Bereich des Bildungskapitals (Aus- und Weiterbildung) als auch im familiären und ökologischen Bereich geleistet werden. Es herrscht in vielen Fällen Handlungsbedarf aufgrund von Transformationsdefiziten in Familie und Betrieb. Die bisherigen Strategien der bäuerlichen Lebenspraxis genügen den neuen Anforderungen in der Landwirtschaft nicht mehr in jedem Fall.

Neue Rollenmodelle innerhalb der Familie vermögen die Flexibilität der Bauernfamilie im Betrieb und damit ihre Chancen für die Zukunft zu erhöhen. Eine starre Rollenteilung wirkt sich hingegen restriktiv auf die nötige Flexibilität der bäuerlichen Familienbetriebe aus und schränkt

ihre Entwicklungsoptionen ein. Deutlich wird auch, dass der Rückzug der Frauen aus der Landwirtschaft, aber auch deren Verbleib, klar Konsequenzen für den landwirtschaftlichen Betrieb und dessen Entwicklung hat. Gerade Strategien im Dienstleistungsbereich wie Direktvermarktung und Agrotourismus sind ohne Mitarbeit der Familie kaum realisierbar. Aber auch Frauen (und Männer), die ein Zusatzeinkommen durch eine nicht landwirtschaftliche Erwerbstätigkeit erwirtschaften, sorgen für eine bessere Risikoabsicherung in Krisenzeiten und ermöglichen Investitionen. Ökonomisch gesehen ist die Arbeitsteilung und Spezialisierung auf Grund individueller Fähigkeiten und Interessen in jedem Fall die beste und kostengünstigste Lösung. Unterschiedliche Rollenerwartungen innerhalb der Familie können die optimale Rollenteilung im bäuerlichen Familienbetrieb jedoch erschweren. Die landwirtschaftliche und die bäuerlich-hauswirtschaftliche Beratung sind bei der Umsetzung neuer betrieblicher Entwicklungsstrategien deshalb auch im sozialen Bereich stark gefordert.

5. Literatur

Bennett Katy, 2001: Voicing Power: Women, Family Farming and Patriarchal Webs. Centre for Rural Economy, Unviersity of Newcastle upon Tyne, Working Paper 62.

Hildenbrand Bruno et al., 1992: Bauernfamilien im Modernisierungsprozess, Frankfurt: Campus Verlag. Hildenbrand Bruno und Bohler Karl Friedrich, 1997. Landwirtschaftliche Familienbetriebe in der Krise: Sozialforschung, Arbeit und Sozialpolitik, Band 3. LIT. Münster.

Hildenbrand Bruno, 1999: Fallrekonstruktive Familienforschung: Anleitungen für die Praxis. Opladen: Leske + Budrich.

Oevermann Uwe, 1991: Genetischer Strukturalismus und das sozialwissenschaftliche Problem der Erklärung der Entstehung des Neuen. In: Müller-Doohm S., (ed.). Jenseits der Utopie, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 267-336.

Plank U. und Ziche J., 1979: Land- und Agrarsoziologie. Eine Einführung in die Soziologie des ländlichen Siedlungsraumes und des Agrarbereichs. Stuttgart.

Rossier Ruth, 1996: Arbeitszeitaufwand im bäuerlichen Haushalt: FAT-Schriftenreihe 42. Tänikon.

Rossier Ruth, 2004: Familienkonzepte und betriebliche Entwicklungsoptionen. Entscheidungsmuster und Handlungsorientierungen von Bauernfamilien. FAT-Schriftenreihe 61. Tänikon.

Strauss Anselm, 1991: Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. München: Fink Verlag.

Vogel S. und Wiesinger G., 2003: Der Familienbetrieb in der Agrarsoziologie – ein Blick in die Debatte. Ländlicher Raum 5. Göttingen.

Anschrift der Verfasserin:

Ruth Rossier
Agroscope FAT Tänikon
Eidgenössische Forschungsanstalt für Agrarwirtschaft und Landtechnik
8356 Ettenhausen

Email: ruth.rossier@fat.admin.ch