Universität für Bodenkultur Wien

University of Natural Resources and Life Sciences, Vienna



Department für nachhaltige Agrarsysteme Institut für Landtechnik

Arbeitssituation des Almpersonals in Kärnten

MASTERARBEIT

an der Universität für Bodenkultur

Masterstudium: Nutztierwissenschaften

vorgelegt von
Marlies Glanzer, BSc

betreut von

Assoc. Prof. Dipl.-Ing. MSc. Dr. Elisabeth Quendler Dipl.-Ing. Franz Legner

Wien, März 2018

Universität für Bodenkultur Wien Gregor Mendel Straße 33 A-1180 Wien, Österreich

Department:

Department für Nachhaltige Agrarsysteme (H93)

Departmentleitung:

Univ. Prof. Dipl.-Ing. Dr. Werner Zollitsch

Institut:

Institut für Landtechnik (H931)

Institutsleiter:

Univ. Prof. Dipl.-Ing. Dr. Andreas Gronauer

Betreuerin:

Assoc. Prof. Dipl.-Ing. MSc. Dr. Elisabeth Quendler Institut für Landtechnik (H931)
Peter-Jordan-Straße 82
1190 Wien, Universität für Bodenkultur

Mitbetreuer:

Dipl.- Ing. Franz Legner
G. Hauptmann-Straße 19 A7
A-6020 Innsbruck

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich sehr herzlich bei allen Menschen bedanken, die mich während meines Studiums und in der Phase der Entstehung meiner Masterarbeit unterstützt haben.

In erster Linie möchte ich mich bei meiner Familie und meinen Eltern bedanken, die mir das Studium ermöglichten und mich immer wieder bestärkt und ermutigt haben.

Ein besonderer Dank gilt meiner Betreuerin Dr. Elisabeth Quendler, für ihre Unterstützung, ihre Ratschläge und ihre Geduld, sowie meinem Zweitbetreuer DI Franz Legner für die Mithilfe an dieser Arbeit.

Bedanken möchte ich mich auch bei DI Barbara Kircher, Amt der Kärntner Landesregierung, Abteilung 10 – Land- und Forstwirtschaft sowie bei Ing. Josef Obweger, Obmann des Kärntner Almwirtschaftsvereins, die mir das Masterarbeitsthema vorgeschlagen und mich fachlich begleitet haben.

Ebenso möchte ich mich für die gute Zusammenarbeit mit den AlmbewirtschafterInnen und –personal bedanken, die sich viel Zeit für die Befragung genommen haben.

Des Weiteren möchte ich mich ganz herzlich bei meinem Freund bedanken, der mir während der letzten Jahre und insbesondere während der Masterarbeit immer zur Seite stand und mich unermüdlich unterstützt hat. Danke!

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides statt und durch meine Unterschrift, dass die vorliegende

Arbeit von mir selbstständig, ohne fremde Hilfe, angefertigt wurde.

Inhalte und Passagen, die aus fremden Quellen stammen und direkt oder indirekt

übernommen wurden, wurden als solche kenntlich gemacht. Ferner versichere ich,

dass ich keine andere, außer der im Literaturverzeichnis angegebenen Literatur

verwendet habe. Diese Versicherung bezieht sich sowohl auf Textinhalte sowie alle

enthaltenen Abbildungen, Skizzen und Tabellen.

Die Arbeit wurde bisher keiner Prüfbehörde vorgelegt und auch noch nicht

veröffentlicht.

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind,

beziehen sich diese auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

Marlies Glanzer, BSc

Wien, März 2018

IV

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
2. Problemstellung	8
2.1. Bedeutung und Funktionen der Almwirtschaft	8
2.1.1. Almwirtschaft in Kärnten	9
2.1.2. Almtypen	9
2.1.3. Erschließungsstufen (EST)	11
2.2. Alm als Arbeitsplatz	11
2.2.1. Beschäftigungsmöglichkeiten für Almpersonal	12
2.2.2. Arbeitstätigkeiten auf der Alm	13
2.2.3. Almspezifische Aus- und Weiterbildungen	16
2.2.4. Psychische Belastung und Beanspruchung	17
2.2.5. Konflikte	19
3. Zielsetzung	21
4. Material und Methoden	22
4.1. Untersuchungsbetriebe	22
4.1.1. Geographische Lage und Betriebsstruktur der Untersuchungsbetriebe	22
4.1.2. Mechanisierungsgrad der Alm und Almgebäudezustand	24
4.1.3. Mechanisierungsgrad der Tätigkeitsbereiche	25
4.2. Befragte Personen	27
4.2.1. Charakteristika von AlmbewirtschafterInnen und -personal	27
4.3. Versuchsdurchführung und Datenerhebung (METHODE)	32
4.4. Deskriptive und analytische Auswertung der erhobenen Daten	37
5. Ergebnisse	38
5.1. Gründe für den Arbeitsbeginn auf einer Alm	38
5.2. Kriterien der Almauswahl	39
5.3. Kriterien bei der Auswahl des Almpersonals	40
5.4. Soziale Interaktion zwischen AlmbewirtschafterInnen und -personal	41

5.5. Freude oder nicht Freude bereitende Aspekte vom Almpersonal	41
5.6. Psychische Beanspruchung	44
5.7. Körperliche Beanspruchung	45
5.8. Arbeitszeitaufwand	47
5.9. Konflikte	50
6. Diskussion	52
7. Synthese ausgewählter Aspekte	56
7.1. Arbeitszeitaufwand	57
7.2. Konfliktpotenzial	58
8. Schlussfolgerung	61
9. Weiterführende Arbeiten	62
10. Zusammenfassung	63
11. Summary	65
12. Verzeichnisse	66
12.1. Abkürzungsverzeichnis	66
12.2. Abbildungsverzeichnis	66
12.3. Tabellenverzeichnis	68
12.4. Literaturverzeichnis	69
13 Anhang	71

1. EINLEITUNG

Die Almwirtschaft hat eine jahrhundertealte Tradition und mit ihren zahlreichen Leistungen und Funktionen ist sie ein wichtiger Bestandteil der Berglandwirtschaft. LandwirtInnen erbringen durch die Nutzung der Almen wertvolle Leistungen für die Erhaltung der Kulturlandschaft. Durch Weidenutzung und Mahd wird die Vegetationsdecke der Almflächen kurz gehalten, um zur Stabilisierung des Bodens beizutragen und Lawinen sowie Erosionen zu verringern. Zudem weisen maßvoll bewirtschaftete Almen die höchste Pflanzenartenvielfalt auf und sind zugleich ein wichtiger Lebensraum für Wildtiere. Neben den wichtigen Schutzfunktionen bieten Almen einen außergewöhnlichen Erholungswert und schaffen Arbeitsplätze sowie Einkommensmöglichkeiten.

Der Arbeitsplatz Alm ist durch verantwortungsvolle, vielseitige Arbeiten geprägt und zeichnet sich durch ein arbeitsreiches und oft hartes Leben aus. Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsbereiche und -bedingungen ist eine Vereinheitlichung der Bewirtschaftung von Almen kaum möglich.

Wie jeder Mensch hat auch jede Alm einen individuellen Charakter, der für die auf der Alm arbeitenden Personen eine Herausforderung sein kann. Neben diesem Aspekt treffen auch noch Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten aufeinander. dabei können auch soziale Konflikte auftreten. Zusammenarbeit und ein konfliktfreies Miteinander zwischen AlmbewirtschafterInnen und –personal sind wichtige Bestandteile für das Leben und Arbeiten auf den Almen. In der vorliegenden Arbeit wird die Situation des Almpersonals von 12 Melk- und Sennalmen in Kärnten abgebildet. Dabei sind die Beweggründe für den Arbeitsbeginn auf einer Alm, die Almauswahlkriterien des Almpersonals sowie die unterschiedlichen Modalitäten in Bezug auf die Beschäftigung und Entlohnung zu erheben. Des Weiteren soll die vorliegende Arbeit auch einen Einblick in die täglichen Tätigkeiten und Arbeitszeiten des Almpersonals geben. Der Hauptfokus liegt in der Erhebung von Konfliktpotenzialen beim Arbeiten und Leben auf der Alm. Erarbeiten von Lösungsvorschlägen für die identifizierten Konfliktindikatoren angestrebt, die einen Beitrag zu einem harmonischem Zusammenarbeiten leisten sollen.

2. PROBLEMSTELLUNG

Dieses Kapitel soll einen Überblick über die Bedeutung und Funktionen der Almwirtschaft mit den Unterpunkten Almwirtschaft in Kärnten, Almtypen und Erschließungsstufen geben. Das Thema Alm als Arbeitsplatz wird über die Indikatoren Beschäftigungsmöglichkeiten, Arbeitstätigkeiten, Aus- und Weiterbildungen, psychische Belastung und Beanspruchung sowie Konflikte behandelt.

2.1. Bedeutung und Funktionen der Almwirtschaft

Die Almwirtschaft spielt eine wichtige wirtschaftliche sowie ökologische Rolle und ist darüber hinaus für Österreich von hoher landeskultureller Bedeutung. Die Alpung der Tiere bietet durch die zusätzlichen Futterflächen eine Erweiterung des Heimgutes und dient somit der Existenzsicherung vieler Bergbauern, außerdem verschafft sie Kostenersparungen, weniger Futterverbrauch und Arbeitserleichterung während der sommerlichen Arbeitsspitzen am Heimhof.

Durch eine ausgewogene und standortgerechte Bewirtschaftung der Almweiden wird nicht nur die Arten- und Lebensraumvielfalt (Biodiversität) sowie das Offenhalten von Flächen im Gebirge gesichert, auch das charakteristische, strukturreiche Landschaftsmosaik unserer alpinen Kulturlandschaft bleibt erhalten. Ebenso wird durch die Weidenutzung und Mahd die Vegetationsdecke der Almflächen kurzgehalten, was zur Stabilisierung des Bodens beiträgt und Lawinen sowie Erosionen verringert. Neben ihrer wichtigen Schutzfunktion bietet die Almlandschaft in Österreich einen außergewöhnlichen Erholungsfaktor. Touristen können das ausgedehnte Almwegenetz für Wanderungen nützen, in Almhütten einkehren und übernachten (AIGNER et al. 2003).

Auch in der Gesundheitsförderung hat die Almwirtschaft laut Lexer (2016) eine hohe Bedeutung. Wissenschaftliche Studien belegen, dass ein hoher Anteil der Krebsund Zivilisationskrankheiten (z.B.: Diabetes, Fettsucht, Arteriosklerose, Herz- und Hirninfarkte) durch einen gesunden Lebensstil verhindert werden kann. Dieser baut auf verschiedene Faktoren auf, die Ernährung ist einer davon. Fleisch- und Milchprodukte, die auf Almen produziert werden, haben aufgrund des natürlichen Futters ein ideales Fettsäuremuster im Bereich Omega 3- zu Omega 6-Fetten. In industriell erzeugten Lebensmitteln ist häufig ein zu hoher Anteil an Omega 6-Fetten

enthalten, was Krankheiten und Entzündungen fördert. Immer mehr Konsumenten legen großen Wert auf gesunde Produkte von der Alm. Auch Beeren (z.B.: Preiselbeeren, Schwarzbeeren) und andere Almpflanzen sind positiv für die Gesundheit, sie enthalten Abwehrstoffe (Antioxidantien), welche bei der Entstehung von Krebszellen reparierend wirken (Lexer, 2016).

2.1.1. Almwirtschaft in Kärnten

Laut KÄRNTNER LANDWIRTSCHAFTSBERICHT 2016 beträgt die gesamte Almfläche in Kärnten rund 16% (150.000 ha) der Landesfläche und davon werden 35% (51.900 ha) als Almfutterfläche genutzt. Landesweit wurden 1.852 Almen mit Vieh bewirtschaftet und in Summe 65.784 Stück (41.334 GVE) Tiere gealpt, die größte Almdichte weist dabei Ober- und Mittelkärnten auf. Almen haben für landwirtschaftliche Betriebe einen hohen wirtschaftlichen Stellenwert und auch im Hinblick auf Arbeitsplätze sind Almen nicht unbedeutend. Im Berichtsjahr 2016 gab es in Kärnten 3.996 AlmauftreiberInnen und 587 HirtInnen sowie SennerInnen (Almpersonal), welche im Rahmen der Almnutzung wertvolle Leistungen für die Erhaltung der Kulturlandschaft erbrachten (LAND KÄRNTEN, 2017).

2.1.2. Almtypen

Unter den Almen besteht eine sehr große Heterogenität. Um die Almen besser einteilen zu können, werden sie nach den Kriterien "Aufgetriebene Tierkategorien", "Höhenlage" und "Besitzverhältnisse" strukturiert. In den folgenden Unterpunkten werden diese Kriterien definiert.

Almtypen nach aufgetriebener Tierkategorie

Melkalmen sind zum Großteil mit laktierenden Kühen bestoßen, die gewonnene Milch wird entweder sofort auf der Alm verarbeitet oder ins Tal geliefert. Der Anteil der Milchkühe beträgt mehr als 75% und die Summe der restlichen Tierkategorien ergibt weniger als 25%. **Gemischte Almen** werden mit verschiedenen Tiergattungen (z.B.: Milchkühe, Pferde, Schafe, Ziegen, Galtvieh) bestoßen.

Galtvieh- sowie Jungviehalmen sind überwiegend mit Galt- oder Jungvieh (>75%) bestoßen, der Milchkuhanteil ist unter 10% und der Anteil an Schafen, Ziegen und Pferden beträgt weniger als 25%. **Schaf- und Ziegenalmen** werden aufgrund steiler

Weidegebiete hauptsächlich mit Schafen sowie Ziegen bestoßen, für Rinder sind sie kaum zugänglich. Der Schaf-Ziegen-Anteil ist mehr als 90% und die Summe der restlichen Tierkategorien liegt unter 10% (LFI, 2015).

Über 80% der jährlich gealpten Tiere in Kärnten sind Rinder, dabei handelt es sich hauptsächlich um Galtvieh und Mutterkühe. Die Milchviehalpung erlebt einen stetigen Rückgang, was vor allem auf die zunehmende Umstellung von Milchviehbetrieben auf Mutterkuhhaltung zurückzuführen ist. Milchwirtschaft wird nur mehr auf wenigen Almen betrieben, die größten Milchkuhbestände finden sich auf den Almen des Gailtals, vor allem in den Karnischen Alpen und zum Teil im Möllund Liesertal. Der Großteil der Milch wird direkt auf den Almen verarbeitet und als regionale Spezialität vermarktet (Almwirtschaft Österreich, 2017).

Almtypen nach Höhenlage

Die unterschiedliche Höhenlage der Almen hat Einfluss auf den Ertrag der Almwiesen und auf die durchschnittliche Weidezeit. **Hochalmen** befinden sich auf einer Seehöhe von über 1.700 m mit einer mittleren Weidezeit von 90 Tagen sowie einer Seehöhe von über 2.000 m und rund 75 Tagen Weidezeit. **Mittelalmen** beschreiten eine Seehöhe von 1.300 sowie 1.400 bis 1.700 m und die durchschnittliche Weidezeit beträgt 110 Tage. **Niederalm**, auch Voralm genannt, liegt auf einer mittleren Seehöhe bis 1.300 sowie 1.400 m, die durchschnittliche Weidezeit liegt bei 120 Tagen und mehr (LFI, 2015).

Die Kärntner Almlandschaft ist überwiegend durch Mittelalmen geprägt, diese liegen hauptsächlich in Mittelkärnten und den Karnischen Alpen. Ein Drittel der Almen in Kärnten sind Hochalmen, sie erstrecken sich vor allem auf das Gebiet der Hohen Tauern. Niederalmen sind nur in geringer Anzahl in Unterkärnten vorhanden (ALMWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, 2017).

Almtypen nach Besitzverhältnis

Die Almen können nach ihren Besitzverhältnissen in Einzelalm, Gemeinschaftsalm, Genossenschaftsalm und Agrargemeinschaftsalm eingeteilt werden.

Die **Einzelalm** befindet sich im Eigentum einer oder mehrerer physischer Personen, ist die Alm im Eigentum einer Agrargemeinschaft (Gesamtheit der Eigentümer jener Liegenschaften, denen Anteile an einer agrargemeinschaftlichen Liegenschaft

zugeschrieben sind), handelt es sich um eine **Agrargemeinschaftsalm.** Befindet sich die Alm im Eigentum einer registrierten Genossenschaft, wird sie als **Genossenschaftsalm** bezeichnet, auch eigens zur Bewirtschaftung gegründete Alm- und Weidegenossenschaften werden zu dieser Kategorie gezählt. Die **Gemeinschaftsalm** steht im Eigentum einer Gemeinschaft bürgerlichen Rechts, sie gehört oft zu mehreren Liegenschaften und die Miteigentümer bilden eine Miteigentumsgemeinschaft bürgerlichen Rechts. Die Bewirtschaftung dieser Almtype erfolgt gewöhnlich durch jede Liegenschaft getrennt, was zu einer Vielzahl von Almgebäuden und zu einer getrennten Wirtschaft führt (LFI, 2015).

2.1.3. Erschließungsstufen (EST)

Unter dem Begriff Almerschließung sind die Erreichbarkeit der Alm sowie die drei Erschließungsstufen (EST) zu verstehen. Ist eine Alm mit Allradtraktor und Anhänger über Wege mit Unterbau erreichbar, handelt es sich um die **EST 1**. Bei der **EST 2** ist die Alm nur mit Seilbahn oder Bergbauernspezialmaschinen erreichbar und bei der **EST 3** ist die Alm nur über Fußweg oder Viehtriebweg erreichbar. Im Jahr 2016 waren in Kärnten 103 Almen nur zu Fuß erreichbar (EST 3), mangelhaft erschlossen (EST 2) waren 22 Almen und 1.727 Almen hatten eine zeitgemäße Zufahrt (EST 1) (LAND KÄRNTEN, 2017).

2.2. Alm als Arbeitsplatz

Die Motivation des Almpersonals auf einer Alm zu arbeiten, wurde bereits von CALABRESE et al. (2012) anhand einer Befragung von 120 Almarbeitern in der Schweiz erhoben. Dabei stellten die Autoren fest, dass die "Faszination der Berge" und der "Kontakt mit der Natur und Tieren" die Hauptgründe für den Arbeitsbeginn auf der Alm sind. Eine "Pause von der Gesellschaft" ("Break from society") und "weniger Stress" wurden ebenfalls als Gründe genannt. CALABRESE et al. (2012) befragten auch 50 Almbesitzer zu deren Auswahlkriterien bei der Einstellung des Almpersonals. Die AlmbewirtschafterInnen bevorzugen Personen die mehrere Saisonen auf der Alm arbeiten wollen. Des Weiteren sollen sie selbständig arbeiten können und vertrauenserweckend sein. Zusätzlich ist den AlmbewirtschafterInnen wichtig, dass der "Teamleader" eine gute Qualifikation aufweist und eine gute Stimmung im Team herrscht.

Die Personalsituation auf den Almen ist eines der zentralen Probleme der österreichischen Almwirtschaft. Gründe wie der Rückgang der Familiengröße und der familieneigenen Arbeitskräfte, die Zunahme des Nebenerwerbs, die gestiegenen Personalkosten sowie die Saisonalität des Senn- beziehungsweise Hirtenberufes, haben einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und eine Extensivierung der Almwirtschaft hervorgerufen. Die Zunahme der Jungviehalpung, der Rückgang der Milchproduktion und –verarbeitung auf den Almen und vor allem die mangelnde Weidepflege sind auf diese Extensivierung zurückzuführen (HANDLER et al., 1999).

2.2.1. Beschäftigungsmöglichkeiten für Almpersonal

Für das Dienstverhältnis des Almpersonals können mehrere Varianten angenommen werden. Eine Möglichkeit besteht in der Beschäftigung von Personen nach dem allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, dabei müssen die Mindestbedingungen im Kollektivvertrag für LandarbeiterInnen des jeweiligen Bundeslandes beachtet werden. Jeder Dienstnehmerln muss dabei von der Dienstgeberln bei der Gebietskrankenkasse werden die zuständigen angemeldet und Sozialversicherung (Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) müssen 38,95% vom monatlichen Anspruchslohn abgeführt werden. Bei der geringfügigen Beschäftigung darf die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (405,98€ im Jahr 2015) nicht überschritten werden. Ist das Beschäftigungsverhältnis für einen kürzeren Zeitraum als für einen Kalendermonat vereinbart, wird die tägliche Geringfügigkeitsgrenze von 31,17€ herangezogen. Bei dieser Beschäftigungsform hat der Dienstgeber lediglich die Unfallversicherung (1,3%) und die betriebliche abzuführen. Neben den bereits Vorsorge (1,53%)genannten Beschäftigungsmöglichkeiten kann auch ein Werkvertrag abgeschlossen werden. Dieser liegt dann vor, wenn sich eine Person (Auftragnehmer, Werkvertragsnehmer) gegen Entgelt (Honorar, Werklohn) verpflichtet, für eine andere Person (Auftraggeber, Werksteller) einen bestimmten Erfolg (ein Werk) herzustellen (WKO, 2018).

Eine weitere Möglichkeit der Beschäftigung ist die Anmeldung als Ferialpraktikantln, denen SchülerInnen oder StudentenInnen angehören, die ein von der Schule oder von der Universität vorgeschriebenes Praktikum absolvieren müssen. Die Entlohnung erfolgt auf Basis der Arbeiter- oder Angestelltenlöhne des

Kollektivvertrags. Auch PensionistInnen können auf der Alm beschäftigt werden, jedoch müssen dabei bei der Invaliditätsbeziehungsweise der Erwerbsunfähigkeitspension sowie der vorzeitigen Alterspension die Zuverdienstgrenzen von monatlich 405,98€ und täglich 31,17€ beachtet werden, ansonsten besteht die Gefahr der Kürzung der Pension sowie der Ausgleichszulage. hat der Zuverdienst Zusammenhang Alterspension im Pensionsauszahlung keinen Einfluss, kann aber möglicherweise einkommensteuerpflichtig sein (LFI, 2015).

Für bäuerliches Almpersonal die Bestimmungen gelten des Bauernsozialversicherungsgesetzes. Mitglieder von Agrargemeinschaften können als Almpersonal eingesetzt werden, wenn sie die Mindestvoraussetzungen der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung erfüllen. Auch Familienangehörige des Betriebsführers, die am Betrieb tätig sind, können als Almpersonal beschäftigt werden, da sie in der bäuerlichen Unfallversicherung mitversichert sind. Für das Almpersonal müssen alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie zum Beispiel Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung und Sonderzahlungen, eingehalten werden. Sachleistungen (Deputate), wie beispielweise Käse, zählen als Entgelte und unterliegen ebenfalls der Sozialversicherungs- und Steuerpflicht (KOLLER, 2014).

2.2.2. Arbeitstätigkeiten auf der Alm

Auf Almen gibt es verschiedene Tätigkeitsbereiche und Aufwendungen, welche sich gut in größere Themenkomplexe wie Stallarbeit, Milchverarbeitung, Viehkontrolle, Weidemanagement und –pflege, Instandhaltung, Holzarbeit, Gästebetreuung und Haushalt sowie Führen von Aufzeichnungen zusammenfassen lassen (HANDLER et al., 1999). Im Folgenden sind die verschiedenen Arbeitsbereiche des Almpersonals auf den Almen kurz beschrieben.

Stallarbeit

Die Milchkühe werden je nach Weidesystem (Halbtags- oder Ganztagsweide) einmal oder zweimal pro Tag zum Melken in den Stall getrieben und bei Bedarf werden sie dort von der Melkerln gefüttert. Das Melken wird per Hand, mit einer Eimerbeziehungsweise Rohrmelkanlage oder im Melkstand durchgeführt. Anschließend erfolgt die Milchkühlung, entweder durch eine einfache Wasserkühlung oder eine

elektrische Kühlanlage, und die Reinigung des Melkzeuges. Die Behandlung kranker Tiere und die künstlichen Besamungen sowie andere Pflegemaßnahmen finden aufgrund der Fixierungsmöglichkeit der Tiere auch im Stall statt. Nach dem Melken werden die Tiere wieder auf die Weide ausgetrieben und je nach Bedarf wird im Stall entmistet und eingestreut. Tätigkeiten wie das Entmisten und Einstreuen werden auf Almen zum Großteil per Hand ausgeführt (HANDLER et al., 1999). Die Vorteile einer mechanischen Entmistung (z.B.: umgebauter Motormäher, Hoflader, Schrapper) sind die Reduktion von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung im Vergleich Handarbeitsverfahren (BEYER et al. 2012).

Milchverarbeitung

Die Milchverarbeitung auf Almen ist ein bedeutendes Element der Almwirtschaft und hat eine lange Tradition. Der Senner beziehungsweise die Sennerin ist vorwiegend für die Milchverarbeitung zuständig (LFI, 2017). Täglich werden verschiedene Milchprodukte (z.B.: Butter, Joghurt, Käse) aus der durch den Melkprozess gewonnenen Rohmilch großteils ohne Mechanisierung hergestellt (HANDLER et al., 1999).

Viehkontrolle

Das Vieh muss über die ganze Almsaison hindurch beaufsichtigt werden. Der Hirte übernimmt durch regelmäßige Kontrollgänge die Tierbeaufsichtigung, überprüft die Almzäune und fängt eventuell durchgegangene Tiere wieder ein. Verletzte und verendete Tiere werden geborgen sowie versorgt und bei Schlechtwetter muss das Vieh zusammengetrieben werden, um ein Verirren und Abstürzen zu verhindern (HANDLER et al., 1999).

Weidemanagement und –pflege

Durch Koppeln oder Weideeinheiten werden selektive Weideschäden (z.B.: Vertritt und Überdüngung durch Überweidung auf guten Almflächen) verhindert, eine bessere Futterausnutzung wird erreicht und eine systematische Weidepflege (Beikrautregulierung) ist leichter durchzuführen. Dazu und zur Absicherung von Gefahrenstellen sind Zäune erforderlich, diese müssen errichtet, repariert, umgesteckt (Elektrozäune zur Koppelunterteilung) und im Herbst abgelegt sowie weggeräumt werden (HANDLER et al., 1999). Zur Verbuschungsbekämpfung sind

Ziegenherden optimal, laut BEYER et al. (2012) konnte mit Hilfe von 140 Ziegen und zwei Arbeitskräften die Verbuschung auf einer Alm nach zwei Jahren um 70% zurückgedrängt werden. Ebenso rücken ferngesteuerte Geräte zu Weidepflege auf Grund der geringeren körperlichen Belastung (weniger Handarbeit) und Unfallgefahr für die Arbeitsperson immer mehr in den Vordergrund. Abgesehen vom Aufwand der Anschaffung ist die geistige Beanspruchung nach Erfahrungswerten hoch und das Unfallrisiko nimmt bei Aufenthalt von Arbeits- und Drittpersonen im Arbeitsbereich zu (BEYER et al. 2012).

Instandhaltung

Im Frühjahr vor Beginn der Almsaison müssen die durch abgegangene Lawinen, Rutschungen und Erosionen zerstörten Almwege wieder instandgesetzt werden. Wasserrinnen und Weggräben werden ausgeputzt und die Weideroste gewartet und von Steinen befreit. Ebenso werden die Almgebäude (Hütte, Stall) einem Frühjahrsputz unterzogen und instandgesetzt. Die Wasser- und Energieversorgung wird wiederhergestellt und die benötigten Geräte werden wieder aktiviert. Im Herbst zu Saisonende sind die letzten Aufgaben des Almpersonals die Almhütte und den Stall winterfest zu machen und die Zäune abzulegen (HANDLER et al., 1999).

Holzarbeiten

Auf den meisten Almen wird Brennholz für die Feuerung des Herdes und des Käsekessels (bei Milchverarbeitung) benötigt. Das Holz dafür findet sich oft im angrenzenden Almwald (HANDLER et al., 1999).

Gästebetreuung und Haushalt

Einzelne vorbeikommende Wanderer oder ganze Ausflugsgruppen werden auf vielen bewirtschafteten Almen mit typischen Almprodukten bewirtet. Auf manchen Almen werden Arbeitskräfte eingestellt, die hauptsächlich für die Bewirtung der BesucherInnen zuständig sind. Bei kleineren Almen (z.B.: Einzelalmen) wird die Verköstigung der Gäste meist von nur einer Person zusätzlich zur alltäglichen Almarbeit erledigt. Auf einigen Almen besteht die Möglichkeit zu übernachten, Lager oder Gästezimmer stehen dafür zur Verfügung (HANDLER et al., 1999).

• Führung von Aufzeichnungen

Das Führen von Aufzeichnungen auf den Almen wird vom Almpersonal oder von der Almhirtln über die Almsaison durchgeführt. Zu diesen Aufzeichnungen zählen unter anderem Bestandsverzeichnisse, die Milchverrechnung auf Melkalmen oder Aufzeichnungen über die Brunst bei den Tieren (HANDLER et al., 1999).

Die beschriebenen Arbeitsbereiche verursachen unterschiedliche Arbeitszeitaufwände. HANDLER et al. (1999) haben auf 44 ausgewählten Almen mittels einer finalen Zeitermittlungsmethode den jährlichen Arbeitszeitaufwand für die Almwirtschaft in Österreich erfasst. Mit Hilfe eines Arbeitstagebuchs notierte das Almpersonal die Arbeitsart und die dafür benötigten Arbeitspersonenstunden sowie den Arbeitsort. Der Gesamtarbeitszeitbedarf wurde dabei durch die Summenbildung aus den bewerteten Arbeitszeiten der Arbeitsvorgänge ermittelt. Die Studie zeigt auf, dass der jährliche Gesamtarbeitszeitbedarf auf Melkalmen und auf gemischten Almen aufgrund der Stallarbeit, der Milchverarbeitung oder dem Milchabtransport deutlich höher als auf Galtviehalmen ist.

2.2.3. Almspezifische Aus- und Weiterbildungen

Seit 2009 gibt es in Österreich das bundesweite Projekt "Bildungsoffensive multifunktionale Almwirtschaft", welches vom Ländlichen Fortbildungsinstitut (LFI) Österreich gemeinsam mit den Ländlichen Fortbildungsinstituten, Landwirtschaftskammern und Almwirtschaftsvereinen auf Landesebene bedarfsgerechtes Aus- und Weiterbildungsangebot für die Almwirtschaft erarbeitet wurde. Ziel dieses Projektes ist es, den Almverantwortlichen und dem Almpersonal nützliche Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten (ALMWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, 2017). Das Bildungsangebot, welches jährlich im Herbst erscheint, bezieht sich inhaltlich auf die Themenbereiche Weidemanagement, Tierhaltung, Tiergesundheit, Milchgewinnung, Milchverarbeitung, Betriebswirtschaft und Recht, Direktvermarktung in Kombination mit Tourismus und traditionelle Almkultur. Zukünftig wird der Schwerpunkt des Projektes weiterhin auf einem umfangreichen Kursangebot, einem Ausbau der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Ausweitung des Projektes im Zusammenhang mit Naturschutz liegen (LFI, 2017).

Von CALABRESE et al. (2012) wurde das Almpersonal (N=120) zur Aus- und Weiterbildung in der Almwirtschaft befragt. Dabei gab die Hälfte der befragten Personen an, dass sie keinen Kurs absolvierten. Von den Befragten, die bereits an einer Aus- und Weiterbildung teilnahmen, absolvierten 40 Personen einen Kurs im Bereich "Käseproduktion", fünf Personen machten eine Ausbildung zum "Hirten" und vier Personen nahmen an einem Kurs mit einem anderen Almwirtschaftsthema teil. Einen Auffrischungskurs im Bereich Almwirtschaft machten rund 13% (16/120) der Probanden. Die Almkurse wurden von 43% als "wichtig" angesehen und jene, die die Bedeutung als "mittelmäßig" (10%) oder als "nicht wichtig" (30%) einstuften, waren ArbeiterInnen mit einem soliden üblicherweise Hintergrundwissen landwirtschaftlichen Bereich. Als "absolut unwichtig" wurden die Kurse nur von 6% der Personen bewertet.

2.2.4. Psychische Belastung und Beanspruchung

Die internationale Norm DIN EN ISO 10075-1 "Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung" definiert psychische Belastung als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. In diese "Gesamtheit" sind Merkmale von Arbeitstätigkeiten einbezogen, die informationsverarbeitende, kognitive, soziale und emotionale Aktivitäten in der Auseinandersetzung des Arbeitenden mit seinen spezifischen Arbeitssituationen erfordern. Belastungsfaktoren ergeben sich aus dem Arbeitsinhalt und aus den Bedingungen (Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung), unter denen die Arbeitstätigkeit ausgeführt wird (METZ und ROTHE, 2017). Die psychische Belastung ist in ihrer Wirkung auf den Menschen neutral, kann aber unterschiedliche psychische Beanspruchungen (Auswirkung der psychischen Belastung auf das Individuum) hervorrufen (STRAUSS, 2013).

Die ISO Norm beschreibt die psychische Beanspruchung als die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich seiner individuellen Bewältigungsstrategien. Die psychische Beanspruchung wird ebenso wie die psychische Belastung als neutral definiert, sie kann sowohl negative (z.B.: "psychische Ermüdung") als auch positive Folgen (z.B.: "Aktivierung") haben (METZ und ROTHE, 2017). Nach JOIKO et al. (2010) ist

Belastung das Ergebnis einer Vielzahl von außen auf den Menschen mit seiner individuellen Voraussetzung einwirkender Einflüsse (Abbildung 1). Beanspruchung stellt dagegen die im "Inneren" des Beschäftigten eintretende Auswirkung dar. Nach den Autoren richten Mediziner und Psychologen den Blick vor allem auf die durch psychische Belastung im Menschen ablaufenden Prozesse und bezeichnen diese Art der Beanspruchung manchmal als Stress. Dieser entsteht dann, wenn die Anforderungen die Anpassungsfähigkeiten oder Ressourcen der Person zu sehr beanspruchen oder übersteigen (STREMPFL, 2010).



Abbildung 1: Psychische Belastung und Beanspruchung (JOIKO et al., 2010)

STREMPFL (2010) erhob auch die höchsten Belastungsfaktoren bei den LandwirtInnen, dabei bewerteten die Bäuerinnen und Bauern 70 Begriffe nach der Belastungshöhe.

Zu den zehn höchsten Belastungsfaktoren zählten:

- 1) hohe Verantwortung
- 2) Zeitnot
- 3) Termindruck
- 4) viele Arbeitsspitzen
- 5) Wetterabhängigkeit der Produktion
- 6) lange Arbeitszeiten
- 7) hohe Auflagen
- 8) wenig Freizeit
- 9) Routine
- 10) körperliche Anstrengung

Die hohe Verantwortung umfassten die Bereiche Erhaltung der Familie, Erhaltung des Betriebes und auch Verantwortung gegenüber dem Konsumenten. Nach STREMPFL (2010) sind auch die vielen Begriffe die auf Zeitmangel hindeuten (Zeitnot, Termindruck, lange Arbeitszeiten) und die Belastung der vielen Arbeitsspitzen auffällig. Auch die Wetterabhängigkeit der Produktion ist aufgrund der Ohnmacht gegenüber Witterungseinflüssen zu einer schwerwiegenden Belastung geworden. In der Schweiz zeigte sich bei einer Befragung von 1.358 landwirtschaftlichen Betriebsleitenden sowie deren PartnerInnen, dass LandwirtInnen nach dieser Untersuchung sogar häufiger von der Stresserkrankung Burnout betroffen sind als der Durchschnitt der Bevölkerung. Die größten Einflussfaktoren auf diese Erkrankung scheinen nach den Ergebnissen dieser Studie die finanzielle Situation, der allgemeine Gesundheitszustand, Freizeitmangel und Zeitdruck sowie die enge Verflechtung von Arbeit und Familie und dadurch bedingte Konflikte zu sein (AGROSCOPE, 2017). HIRSCHMANN (2014) zeigt auf, dass eine Optimierung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Führungsverhalten und die Förderung der Kompetenzen notwendig sind, um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu fördern. Der menschliche Organismus reagiert auf psychische Belastung physiologisch wie auch im Erleben und im Verhalten, wie zum Beispiel Aggressionen gegen andere, die zu Streit und Konflikten führen können (METZ und ROTHE, 2017).

2.2.5. Konflikte

Das Wort Konflikt stammt aus dem lateinischen "conflictus" und wird mit "Zusammenstoß; Kampf" übersetzt. In dieser Arbeit wird der soziale Konflikt aufgriffen, der dann besteht, wenn nicht zu vereinbarende Handlungstendenzen, Interessen oder Ziele zweier oder mehrerer Akteure aufeinandertreffen und diese sich in einem Kontext befinden, indem sie miteinander agieren (UNIVERSITÄT WIEN, 2018).

Ein Konflikt am Arbeitsplatz kann durch zahlreiche Faktoren verursacht werden. Zu diesen zählen unter anderem "schlechte Arbeitsorganisation", "fehlende Selbstständigkeit", "fehlende Kommunikation" und "fehlender persönlicher Respekt". Unter dem Punkt "schlechte Arbeitsorganisation" wird eine schlecht definierte Arbeitsstelle, eine wenig klare Zuweisung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten,

die eine Verschlechterung des allgemeinen Arbeitsklimas begünstigen, verstanden. Das Fehlen von Selbstständigkeit bei der Arbeit und unklare Verantwortlichkeiten können zur Zunahme von Stress und Konflikten führen. Auch eine fehlende Kommunikation kann Konflikte verursachen, da fehlende Informationen in Bezug auf die zu erfüllenden Aufgaben, die Ziele oder die von den Vorgesetzten getroffenen Entscheidungen das Auftreten von Meinungsverschiedenheiten bezüglich der einzelnen Arbeiten und Ziele begünstigen. Neben diesen Faktoren spielt auch noch der fehlende persönliche Respekt eine Rolle bei der Entstehung von Konflikten, dazu zählen der Respekt vor der Privatsphäre, der individuellen Freiheit und der moralischen Integrität (CUSSTR, 2005). Die Studie von CALABRESE et al. (2012) zeigte, dass der Hauptgrund für den Abbruch eines Almsommers in sozialen Konflikten mit dem AlmbewirtschafterInnen oder den Teammitgliedern liegt. Zu den Gründen, warum Personen nach einem Almsommer nicht mehr auf die Alm zurückkehren wollen, zählen, nach dem Punkt "Unvereinbarkeit mit dem Winterjob", vor allem Probleme mit der AlmbesitzerIn beziehungsweise AlmbewirtschafterIn. Des Weiteren können die Faktoren "zu hohe Arbeitsbelastung", "schlechtes Arbeitsmaterial", "unterschiedliche Ansichten beim Management", "fehlende Aufsicht sowie Kontrolle" und "fehlende Kommunikation" zu Problemen auf der Alm führen.

3. ZIELSETZUNG

Das Ziel der vorliegenden Masterarbeit war das Erheben von Konfliktpotenzialen zwischen AlmbewirtschafterInnen und –personal beim Arbeiten und Leben auf der Alm sowie die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen für eine harmonische Zusammenarbeit. Um einen Eindruck über die geleistete Arbeit und die damit verbundene Arbeitszeit des Almpersonals zu erhalten, waren mit Hilfe einer Befragung die einzelnen Tätigkeiten und der Arbeitszeitbedarf zu erfassen. Zusätzlich wurden die Beweggründe für den Arbeitsbeginn auf einer Alm, die Kriterien der Almauswahl sowie die Kriterien bei der Auswahl des Almpersonals, der Mechanisierungsgrad der Tätigkeitsbereiche, das Beschäftigungsverhältnis, die Entlohnung und die psychische sowie körperliche Beanspruchung erfragt.

Folgende Forschungsfragen wurden in dieser Masterarbeit bearbeitet:

- 1. Unterscheiden sich die AlmbewirtschafterInnen und das Almpersonal bei der Einschätzung des Konfliktpotenzials anhand von vorgegebenen Konfliktindikatoren?
- 2. Differenzieren sich die untersuchten Almen im von den AlmbewirtschafterInnen und -personal eingeschätzten Konfliktpotenzial nach vorgegebenen Konfliktindikatoren?
- 3. Hat Alter, Geschlecht, Bewirtschaftungsart einen Einfluss auf die Einschätzung des Konfliktpotenzials in den vorgegebenen Konfliktindikatoren?
- 4. Unterscheiden sich die Almen untereinander im Arbeitszeitaufwand?

4. MATERIAL UND METHODEN

In diesem Abschnitt der Masterarbeit wurden die ausgewählten Almen mit den befragten ProbandInnen und die angewandten Methoden detailliert beschrieben.

4.1. Untersuchungsbetriebe

An der Erhebung nahmen 12 Almen teil, die Kontaktliste für die Almauswahl wurde seitens der Abteilung 10 – Land- und Forstwirtschaft, Land Kärnten, zur Verfügung gestellt. Es wurden nur jene Almen herangezogen, deren Arbeitsschwerpunkt in der Milchwirtschaft lag, die Kühe molken und die Milch entweder auf der Alm verarbeiteten oder ins Tal lieferten. Zusätzlich wurde bei der Almauswahl auf die Bewirtschaftungsart (BA) geachtet, sieben der ausgewählten Almen wurden als Agrargemeinschaftsalm (AG) und fünf als Einzelalm (EA) bewirtschaftet. Von jeder der 12 ausgewählten Almen wurden jeweils die AlmbewirtschafterIn und eine Person vom Almpersonal befragt.

4.1.1. Geographische Lage und Betriebsstruktur der Untersuchungsbetriebe

Alle 12 Almen befanden sich im Bundesland Kärnten, in den Bezirken Spittal an der Drau (8 Almen), Hermagor (3 Almen) und Villach-Land (1 Alm). In Abbildung 2 ist die regionale Verteilung der Untersuchungsbetriebe in Kärnten ersichtlich.



Abbildung 2: Regionale Verteilung der Almen (n=12)

Die durchschnittliche Almfläche der 12 Almen ergab 175 ha (MIN=10,5; MAX=767) und 96,7 ha betrug die durchschnittliche Futterfläche (MIN=7,27; MAX=158). Der Tierbestand lag im Durchschnitt bei 52,2 GVE (MIN=8,80; MAX=143). Im Mittel hatten die Almen eine durchschnittliche Saisonlänge von 105 Tagen (MIN=74; MAX=168). Die durchschnittliche Höhenlage der 12 Almen lag bei 1.628 m Seehöhe (MIN=1.270; MAX=1.890). In der Tabelle 1 sind die Betriebsdaten der einzelnen Almen, sortiert nach Bewirtschaftungsart (BA), ersichtlich. Diese Betriebsdaten wurden aus der INVEKOS-Datenbank vom Almwirtschaftsverein von Kärnten erhoben und zur Verfügung gestellt.

Tabelle 1: Betriebsdaten der Almen nach Bewirtschaftungsart (BA) (n=12)

Alm Nr.:	ВА	Bezirk	Saisonlänge in d	Seehöhe in m	Almfläche in ha	Futterfläche in ha	Tierbestand in GVE
1	AG	Spittal/Drau	105	1650	258,96	152,69	143
3	AG	Spittal/Drau	168	1420	766,59	157,83	40,8
4	AG	Hermagor	97	1800	134,8	76,07	53
6	AG	Hermagor	92	1740	228,68	82,24	61,8
7	AG	Hermagor	105	1540	86,47	50,5	66,6
8	AG	Spittal/Drau	98	1270	124,23	81,73	62,4
9	AG	Spittal/Drau	121	1550	120,66	54,79	52,8
		MW	112	1567	246	93,7	68,6
		STABW	26,3	184	238	43,9	33,9
2	EA	Spittal/Drau	74	1780	70,7	40,45	15,8
5	EA	Spittal/Drau	92	1510	10,46	7,27	10
10	EA	Villach-Land	101	1620	35,7	28,93	37
11	EA	Spittal/Drau	110	1770	242,81	90,14	74,4
12	EA	Spittal/Drau	98	1890	19,26	13,36	8,8
		MW	95	1714	75,8	36	29,2
		STABW	13,4	149	96,2	32,9	27,7

[AG=Agrargemeinschaftsalm; EA=Einzelalm]

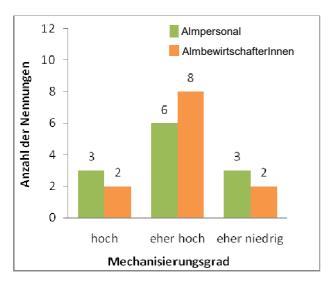
Von den 12 ausgewählten Almen wurden sieben als Agrargemeinschaftsalm (AG) und fünf als Einzelalm (EA) bewirtschaftet. Liegt eine Alm im Eigentum einer oder mehrerer physischer Personen, wird sie als Einzel-/Eigen-/Privatalm bezeichnet. Eine Agrargemeinschaftsalm liegt im Eigentum einer Agrargemeinschaft (LFI, 2015).

Die Größenunterschiede der Mittelwerte in den Bereichen Futterfläche und Tierbestand sind aufgrund der überwiegenden größeren Almfläche der Agrargemeinschaftsalmen abzuleiten.

Alle ausgewählten Almen zählten zur Erschließungsstufe eins (EST 1), die Almen waren mit LKW oder Normaltraktor erreichbar, weshalb kein Erschließungszuschlag ausgezahlt wurde. Auf allen 12 Almen weideten die Tiere auf den Almwiesen und Kraftfutter (0,5 – 4kg/Tier/Tag) wurde nur im Melkstand als Lockmittel eingesetzt. Vier Almen produzierten zusätzlich Heu von den Almwiesen, welches sie entweder im Melkstand, im Stall oder bei Futtermangel beifütterten.

4.1.2. Mechanisierungsgrad der Alm und Almgebäudezustand

In Abbildung 3 ist der allgemeine Mechanisierungsgrad der Alm ersichtlich, er wurde mit 66,7% (8/12) der Almbewirtschafter und mit 50% (6/12) des Almpersonals als "eher hoch" bewertet. Keiner der Befragten schätzte den Mechanisierungsgrad der Alm als "niedrig" ein, die Kategorien "hoch" und "eher niedrig" wurden von 16,7% der Almbewirtschafter (2/12) und von 25% (3/12) des Almpersonals gleich beurteilt. Die Bewertung des Almgebäudezustandes ist in Abbildung 4 ersichtlich.



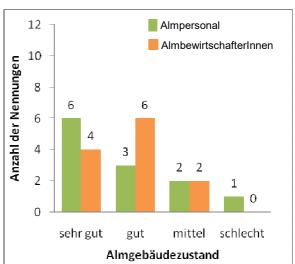


Abbildung 3: Mechanisierungsgrad der Almen (n=24) (2015)

Abbildung 4: Almgebäudezustand der Almen (n=24) (2015)

Nahezu 80% der Befragten schätzte den Almgebäudezustand "gut" beziehungswiese "sehr gut" ein. Ein "mittlerer" Almgebäudezustand wurde von je 16,7% (2/12) der

AlmbewirtschafterInnen und –personal angegeben. Nur eine Person des Almpersonals gab an, dass der Almgebäudezustand "schlecht" sei.

4.1.3. Mechanisierungsgrad der Tätigkeitsbereiche

In diesem Abschnitt wurde der Mechanisierungsgrad der Tätigkeitsbereiche "Melken", "Milchverarbeitung", "Füttern sowie Beifüttern", "Einstreuen" und "Entmisten" beschrieben.

Melken

Von den 12 ausgewählten Almen hatten 50% (6/12) "Anbindehaltung mit Eimermelkanlage".

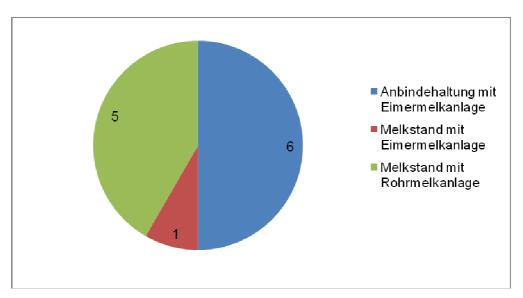


Abbildung 5: Technische Mechanisierung im Bereich Melken (n=12) (2015)

Die weiteren 6 Almen besaßen mit 8,33% (1/12) einen "Melkstand mit Eimermelkanlage" und mit 41,7% (5/12) einen "Melkstand mit Rohrmelkanlage".

Milchverarbeitung

Der Mechanisierungsgrad im Bereich Milchverarbeitung gliederte sich von "sehr gut mechanisiert" über "gut mechanisiert" und "teilweise mechanisiert" bis "überhaupt keine Mechanisierung". Die Milchverarbeitung wurde nicht von allen 12 Almen vor Ort durchgeführt, drei Almen lieferten die Milch in eine naheliegende Molkerei zur weiteren Verarbeitung.

Sowohl AlmbewirtschafterIn als auch Almpersonal der neun milchverarbeitenden Almen gaben eine Angabe zum Mechanisierungsgrad im Bereich Milchverarbeitung ab, in Abbildung 6 ist deren Bewertung ersichtlich.

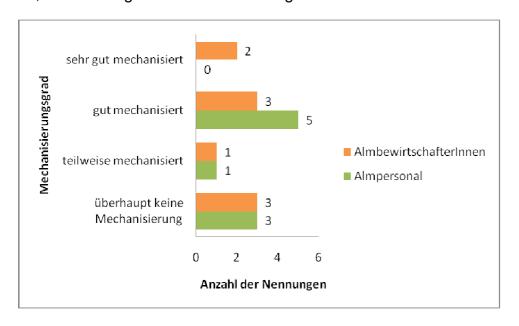


Abbildung 6: Mechanisierungsgrad im Bereich Milchverarbeitung (n=16) (2015)

Unterschiede zwischen den Angaben der AlmbewirtschafterInnen und des Almpersonals sind nur bei den Abstufungen "sehr gut mechanisiert" und "gut mechanisiert" ersichtlich, die anderen zwei Bewertungen sind bei beiden Gruppen gleich. Die Milchverarbeitung wurde von 55,6% (5/9) des Almpersonals und von 33,3% (3/9) der AlmbewirtschafterInnen als "gut mechanisiert" bewertet. Zwei der AlmbewirtschafterInnen stuften mit "sehr gut" anstelle von "gut" den Mechanisierungsgrad höher als das befragte Almpersonal ein. Drei Almen besaßen "überhaupt keine Mechanisierung", alles wurde von Hand erledigt und eine Alm war nur "teilweise mechanisiert".

Füttern, Beifüttern, Einstreuen und Entmisten

Auf allen 12 Almen war keine Mechanisierung im Bereich der Fütterung sowie der Beifütterung vorhanden, es wurde alles von Hand erledigt. Keine der befragten Almen besaß ein maschinelles Arbeitshilfsmittel zum Einstreuen, eingestreut wurde von Hand. Das Entmisten von Stallgebäuden wurde auf 11 Almen von Hand durchgeführt, nur eine Alm hatte eine mechanische Entmistung in Form von Schrapper und Traktor.

4.2. Befragte Personen

An der Befragung beteiligten sich 24 Personen, von jeder der 12 ausgewählten Almen wurden jeweils eine Almbewirtschafterln und eine Person vom Almpersonal befragt. Auf eine ausgewogene Alters- und Geschlechterverteilung der befragten Personen wurde bei der Almauswahl geachtet.

4.2.1. Charakteristika von AlmbewirtschafterInnen und -personal

Der folgende Teil der Arbeit beinhaltet allgemeine Personenangaben der Befragten wie Geschlecht und Ausbildungsgrad und eine genaue Beschreibung der zwei befragten Gruppen AlmbewirtschafterInnen und Almpersonal.

In Abbildung 7 ist die Geschlechterverteilung der befragten Personen dargestellt, der männliche Anteil betrug 75% (18/24) und der weibliche 25% (6/24).

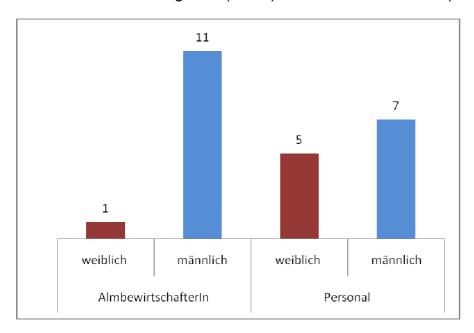


Abbildung 7: Geschlechterverteilung der befragten Personen (n=24)

Der höchste Ausbildungsgrad jeder befragten Person wurde nach land-(Facharbeiter, Matura an einer landwirtschaftlichen Schule, Meister oder Universität mit einem landwirtschaftlichen Abschluss) und nichtlandwirtschaftlicher (Pflichtschule, Meisterausbildung, Facharbeiter, Matura, Lehre, Universität) Ausbildung erhoben.

Tabelle 2: Absolvierte Ausbildung von AlmbewirtschafterInnen und -personal nach Geschlecht (n=24)

		Höchster	landwirtsc	haftlich	er	Н	öchster ni	cht l	andwirtsc	haftlich	er
Männer		Ausbildungsgrad				Ausbildungsgrad					
	FA	Matura	Meister	Uni	kein	PS	Meister	FA	Matura	Lehre	Uni
Alm-											
bewirtschafter	4	3	-	-	4	6	1	2	-	1	1
personal	2	-	-	2	3	ı	2	-	-	4	1
		Höchster landwirtschaftlicher					Höchster nicht landwirtschaftlicher				
Frauen		Ausbildungsgrad					Αι	usbil	dungsgrad	t	
	FA	Matura	Meister	Uni	kein	PS	Meister	FA	Matura	Lehre	Uni
Alm-											
bewirtschafterin	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
personal	1	-	-	-	4	2	-	-	-	1	2

[FA= Facharbeiter, Meister= Meisterausbildung, Uni= Universität, PS= Pflichtschule]

Über einen landwirtschaftlichen Facharbeiterbrief verfügten 33,4% (6/18) der Männer und 16,7% (1/6) der Frauen, die Matura mit landwirtschaftlichem Abschluss hatten nur 16,7% (3/18) der Männer und niemand der befragten Personen konnte eine landwirtschaftliche Meisterausbildung vorweisen. Es absolvierten nur 11,1% (2/18) der Männer eine landwirtschaftliche Ausbildung mit Universitätsniveau und 50% (12/24) der befragten Personen (7 Männer, 5 Frauen) hatten keine landwirtschaftliche Ausbildung. Einen Pflichtschulabschluss als höchsten nicht landwirtschaftlichen Ausbildungsgrad wiesen 33,3% (6/18) der Männer und 33,3% (2/6) der Frauen auf. Von den Männern hatten 16,7% (3/18) einen nicht landwirtschaftlichen Meister und 11,1% (2/18) einen nicht landwirtschaftlichen Facharbeiterbrief. Die Matura als höchste nicht landwirtschaftliche Ausbildung machte keiner der Befragten. Einen abgeschlossenen Lehrberuf absolvierten 33,3% (2/6) der Frauen und 27,8% (5/18) der Männer. Über ein abgeschlossenes nicht landwirtschaftliches Studium verfügten 11,1% (2/18) der Männer und 33,3% (2/6) der Frauen.

Tabelle 3: Almspezifische Aus- und Weiterbildungen (n=24)

Befragte Personen	Almspezifische Aus- und Weiterbildu			
	absolviert	Interesse		
Alm-				
bewirtschafterInnen	6	10		
personal	5	9		
MW	5,5	9,5		
STABW	0,71	0,71		

Von den befragten Personen hatten 79,2% (19/24) grundsätzliches Interesse an einer almspezifischen Aus- und Weiterbildung und 45,8% (11/24) absolvierten bereits eine. Bei 11 AlmbewirtschafterInnen und 10 Personen des Almpersonals war "Bildungsprogramm Almwirtschaft", welches almspezifische Aus-Weiterbildungen anbietet, bekannt.

AlmbewirtschafterInnen

AlmbewirtschafterInnen werden als natürliche oder juristische Personen, auf deren Rechnung und Gefahr die Almbewirtschaftung erfolgt, definiert (LFI, 2015). An der Untersuchung nahmen 12 AlmbewirtschafterInnen teil. Das Alter, das Geschlecht, die Herkunft und der Beruf gehen aus der nachfolgenden Tabelle hervor.

Tabelle 4: Personenspezifische Parameter zu den AlmbewirtschafterInnen (n=12)

AlmbewirtschafterIn	Alter	Geschlecht	Herkunft	Beruf
1	48	m	Kärnten	Lehrer in landwirtschaftlicher Schule
2	57	m	Kärnten	Land- und Gastwirt
3	53	m	Kärnten	Maschinenbaumeister
4	62	m	Kärnten	Förster
5	43	m	Kärnten	Land- und Forstwirt
6	48	m	Kärnten	Angestellter Landwirtschaftskammer
7	50	m	Kärnten	Landwirt
8	60	m	Kärnten	Landwirt in Pension
9	38	m	Kärnten	Zimmerer
10	51	W	Kärnten	Landwirtin
11	59	m	Kärnten	Lehrer in landwirtschaftlicher Schule
12	54	m	Kärnten	Landwirt
Mittelwert	51,9			

STABW 7,12 Von den befragten AlmbewirtschafterInnen lebten alle in Kärnten, ihr durchschnittliches Alter betrug 51 Jahre, eine Person davon war weiblich. Bei den männlichen Almbewirtschaftern lag das durchschnittliche Alter bei 52 Jahren (MIN=38; MAX=62; STABW=7,46). In Tabelle 4 sind alle Berufssparten der AlmbewirtschafterInnen ersichtlich und es stellte sich heraus, dass der Großteil der AlmbewirtschafterInnen einen landwirtschaftlichen Hintergrund hatte.

Sieben Personen bewirtschafteten die Alm als Obmann (Agrargemeinschaftsalm) und fünf Personen als Eigentümerln (Einzelalm). Die Mehrzahl, 91,7% (11/12) der befragten Personen, waren seit über fünf Jahren BewirtschafterInnen auf der Alm und nur eine Person weniger als ein Jahr.

Almpersonal

Zu Almpersonal zählen alle Personen die auf einer Alm beschäftigt sind (LFI, 2015). An der Untersuchung beteiligten sich 12 Personen des Almpersonals. Das Alter, das Geschlecht, die Herkunft und der Beruf belegt nachfolgende Tabelle.

Tabelle 5: Personenspezifische Parameter zum Almpersonal (n=12)

Almpersonal	Alter	Geschlecht	Herkunft	Beruf
1	34	m	Kärnten	Landwirt
2	46	m	Oberösterreich	Fotograf
3	26	m	Vorarlberg	Zimmerer
4	35	m	Kärnten	Landwirt
5	66	m	Kärnten	Pensionist
6	44	w	Kärnten	Verkäuferin
7	55	w	Kärnten	Skilehrerin
8	50	m	Wien	Fotograf
9	29	w	Tirol	Landschaftsplanerin
10	61	m	Kärnten	Pensionist
11	70	w	Kärnten	Gastwirtin
12	52	w	Kärnten	Landwirtin
Mittelwert	47,3			

STABW 14,4

Von den 12 befragten Personen gaben 66,7% (8/12) als Herkunftsland Kärnten an und von jeweils 8,34% (1/12) wurden Oberösterreich, Vorarlberg, Wien und Tirol genannt. Vom befragten Personal waren 41,7% (5/12) weiblich, ihr

durchschnittliches Alter lag bei 50 Jahren (MIN=29; MAX=70; STABW=15). Der männliche Anteil des Personals machte 58,3% (7/12) aus und das durchschnittliche Alter betrug 45,4 Jahre (MIN=26; MAX=66; STABW= 14,7). Die Berufssparten des befragten Almpersonals waren vielfältig, doch drei Personen übten ganzjährig eine landwirtschaftliche Tätigkeit aus.

Abbildung 8 gibt einen Überblick über das Beschäftigungsverhältnis und Abbildung 9 zeigt auf, wie die Entlohnung zwischen Almpersonal und –bewirtschafterInnen rechtsverbindlich geregelt wurde.



Abbildung 8: Beschäftigungsverhältnis des Almpersonals (n=12)

Jeweils ein Viertel, 25% (3/12) des befragten Almpersonals, gaben als Beschäftigungsverhältnis "Werkvertrag", "keinen Arbeitsvertag" und "geringfügig beschäftigt mit Dienstvertag" an. Über "Maschinenring" waren 8,33% (1/12) beschäftigt und eine "Vollbeschäftigung mit Dienstvertrag" hatten 16,7% (2/12) der Personen.

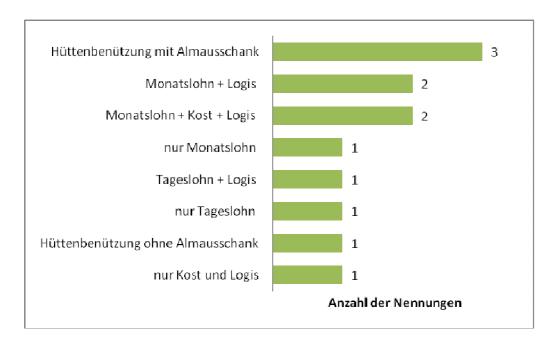


Abbildung 9: Entlohnungssituation des Almpersonals (n=12)

Vom Almpersonal bekamen 58,3% (7/12) der Personen einen Monats- oder Tageslohn, 41,7% (5/12) der Beschäftigten erhielten keinen fixen Lohn, die Entlohnung war mittels "Hüttenbenützung mit Almausschank", "Hüttenbenützung ohne Almausschank" oder nur durch "Kost und Logis" geregelt. Generell lässt sich sagen, dass die Entlohnung und das Beschäftigungsverhältnis zwischen AlmbewirtschafterInnen und –personal ein sehr heikles Thema war und beide Seiten nur bedingt Antwort gaben. Eine Erklärung für dieses Verhalten könnte gewesen sein, dass die befragten Personen entweder keine Auskunft zu dieser Frage geben wollten oder ihnen die einzelnen rechtlichen Bestimmungen nicht bekannt waren.

4.3. Versuchsdurchführung und Datenerhebung (METHODE)

Der Fokus der Arbeit lag in der Ermittlung der Konfliktpotenziale zwischen AlmbewirtschafterInnen und Almpersonal und der damit verbundenen Faktoren wie

- Tätigkeitsbereiche und Arbeitszeitaufwand
- Entlohnung und Beschäftigungsverhältnis
- Mechanisierungsgrad, k\u00f6rperliche und mentale Beanspruchung

Die ProbandInnen (n=24) wurden anonym zu diesen Kategorien, in einem zweistündigen strukturierten Gespräch, befragt. Die Datenerhebung von den ausgewählten Almen erfolgte von Anfang April 2015 bis Ende Mai 2015 und wurde

mit einem quantitativen halbstandardisierten Fragebogen (FB) ermittelt, der in Zusammenarbeit mit der Universität für Bodenkultur, dem Institut für Landtechnik, und dem Kärntner Almwirtschaftsverein erstellt wurde. Zur Erfragung von Inhalten halbstandardisierter Fragebogen gewählt, eine geschlossenen und offenen Antworten, als Antwortmöglichkeit gab es vorgegebene Kategorien zum Ankreuzen oder einen vorgesehenen Platz für Selbstformuliertes zum Niederschreiben (RAAB-STEINER und BENESCH, 2015). Für die Erfassung des Arbeitszeitaufwandes der einzelnen Tätigkeitsbereiche wurde die Zeitermittlungsmethode mit Schätzung und Fragebogen nach AUERNHAMMER (1986) herangezogen, eine kausale Betrachtungsweise durch Messungen wurde aufgrund der Stichprobegröße und des zu hohen Arbeitszeitaufwandes nicht durchgeführt.

Inhaltlich wurde der Fragbogen (FB) in allgemeine Alm- und Personenangaben, Tätigkeitsbereiche und Arbeitszeitaufwand des Almpersonals, Mechanisierungsgrad, körperliche und mentale Belastung, Entlohnung und Beschäftigungsverhältnis, almbezogene Aus- und Weiterbildung sowie Konflikte untergliedert.

Im ersten Abschnitt wurden für die Alm- und Personenbeschreibung wichtige Daten wie Bezirk, Seehöhe, Almfläche, Futterfläche, Saisonlänge, Erschließungsstufe, Tierbestand der Almen und Alter, Geschlecht, Herkunft, Beruf und Ausbildungsgrad der Personen erfragt und dokumentiert.

Im zweiten Teil des FB wurde der Arbeitszeitaufwand in den ausführenden Tätigkeitsbereichen des Almpersonals ermittelt. In Tabelle 6 ist ersichtlich, welche Tätigkeiten in den Arbeitsbereich des Almpersonals einfließen.

Tabelle 6: Arbeitsbereiche mit den beinhalteten Tätigkeiten

Arbeitsbereiche	Tätigkeiten
Stallarbeiten/Melkstand	 Melken/kleine Behandlungen (Euter, Klauen) Fütterung/Beifütterung Ein-und Austreiben von Tieren Reinigung von Melkstand, Melkzeug und Eimer Entmisten Einstreuen
Milchverarbeitung	 Herstellung von Käse, Butter, Joghurt, Buttermilch und weiteren Produkten Käsepflege Reinigung
Viehkontrolle	 Übernahme der Tiere beim Almauftrieb und -abtrieb Tierbeaufsichtigung durch regelmäßige Kontrollgänge/Brunstkontrolle Klauenpflege Geburtenkontrolle/-hilfe Erstversorgung nach Abkalbung Viehbehandlungen/Tierarzt
Weidemanagement/ Weidepflege	 Schwenden (Freihalten von Almfutterflächen) Mahd, Heubereitung auf Alm- und Heimhof Koppelwirtschaft (bewusstes Umtreiben) Kontrolle von Zäunen
Instandhaltung	 Zäune Wege Gebäude Ablegen von Zäunen vor dem Winter
Holzarbeiten	Brennholz beschaffenHolz hacken
Gästebetreuung und Haushalt	 Almausschank sowie Direktvermarktung von selbsterzeugten Almspezialitäten Almen mit Beherbergung ohne Konzession
Führen von Aufzeichnungen	 Tiermeldungen an die AMA Bestandsverzeichnis Brunstbeginn und –ende Besamungsscheine/Trächtigkeit Tierarzteinsatz
Weitere Tätigkeiten	>

Mit Unterstützung dieser Tabelle wurden die einzelnen aufgelisteten Arbeitsbereiche mit den Tätigkeiten und deren zeitlichen Schwerpunkt vom Almpersonal über die Almsaison erhoben. AlmbewirtschafterInnen und –personal gaben jeweils eine Schätzung zum zeitlichen Aufwand der ausgeführten Tätigkeiten an.

lm dritten Abschnitt wurden der Mechanisierungsgrad Alm. der der Almgebäudezustand und die körperliche sowie psychische Arbeitsbelastung des Almpersonals bewertet. Es wurden in den Arbeitsbereichen "Stallarbeiten", "Milchverarbeitung", "Viehkontrolle", "Weidemanagement und -pflege", "Holzarbeiten", "Gästebetreuung" und "Haushalt" die körperliche Belastung erfasst.

Da sich der Schwerpunkt dieser Arbeit auf die **Melkalmen** bezieht, wurde bei den Arbeitsbereichen "Milchverarbeitung" und "Stallarbeiten", in den Tätigkeiten "Melken", "Milchverarbeitung", "Fütterung/Beifütterung", "Einstreuen" und "Entmisten" neben der körperlichen Beanspruchung auch die verwendeten Arbeitshilfsmittel erfragt. Die verwendeten Arbeitshilfsmittel gaben Auskunft über die technische Modernisierung der Almen. Auch die psychische Arbeitsbelastung (Beanspruchung) auf der Alm und das subjektive Empfinden der befragten Personen wurden ermittelt.

Im vierten Teil des FB wurden die Entlohnung, das Beschäftigungsverhältnis des Almpersonals bei der Almbewirtschafterln und der Stand des Wissens über die sozialversicherungs-, arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen für das Almpersonal ermittelt. Zusätzlich wurden einerseits die Kenntnis und Inanspruchnahme des Bildungsprogrammes "Almwirtschaft" sowie welche anderen Bildungsinhalte noch erwünscht sind, erhoben. Ebenso wurden das Interesse an einer almspezifischen Aus- und Weiterbildung und das Ausmaß der bisherigen Ausund Weiterbildung in diesem Fachbereich erfragt.

Konflikte und deren Potenziale sind die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit. AlmbewirtschafterInnen und –personal wurden zu den eigenen Konflikterfahrungen befragt und jeder der Befragten bewertete vorgegebene Konfliktindikatoren. Über das Bewerten dieser wurde das Quantifizieren der Konfliktpotenziale zwischen AlmbewirtschafterInnen sowie Almpersonal angestrebt. In Tabelle 7 sind die einzelnen Konfliktindikatoren aufgelistet und definiert, die Höhe des Konfliktpotenzials anhand dieser Indikatoren wurde bei der Untersuchung von

AlmbewirtschafterInnen und –personal auf einer Skala von 1 (=niedriges Konfliktpotenzial) bis 4 (=hohes Konfliktpotenzial) ermittelt.

Tabelle 7: Auflistung und Beschreibung der befragten Konfliktindikatoren

Konfliktindikatoren	Definition
Entlohnung mit/ohne Vertrag	Verschiedene nicht vertraglich festgehaltene Entlohnungsmöglichkeiten als Konfliktauslöser
Keine klaren Vereinbarungen	Fehlende Vereinbarungen können zwischen AlmbewirtschafterIn und -personal Missverständnisse auslösen
Art der Arbeitstätigkeiten	Arbeitstätigkeiten, die weniger Freude bereiten (z.B.: Ausmisten, Schwenden) können ein Konfliktpotenzial in sich bergen
Arbeitszeiten	Das frühe Aufstehen (z.B.: 03:30) oder das lange Arbeiten am Abend können zu Auseinandersetzungen führen
Arbeitsdauer	Anzahl der Arbeitsstunden am Tag
Länge des Almsommers	Arbeitszeitraum (von wann bis wann im Jahr)
Persönlichkeit als Konfliktursache	Das Miteinander von AlmbewirtschafterIn und -personal kann zu Konflikten führen
Freizeitanspruch	Unterschiedliche Vorstellungen hinsichtlich der freien Zeit auf der Alm
Almbesuche	Besuche von Bekannten des Almpersonals kann zu Konflikten mit der AlmbewirtschafterIn führen
Infrastrukturelle Almeinrichtung	Erschließung der Alm, Almgebäudezustand und Mechanisierungsgrad der Alm als Konfliktursache
Mitarbeiter	Probleme unter MitarbeiterInnen
Kontrollstellen	Probleme mit den Kontrollstellen (z.B.: Lebensmittelkontrolle)
Finanzamt und Sozialversicherung	Vorschriften und Modalitäten zur Anmeldung vom Almpersonal

4.4. Deskriptive und analytische Auswertung der erhobenen Daten

Die erfassten Daten für die Masterarbeit wurden in das Tabellenkalkulationsprogramm Microsoft Excel eingegeben und deskriptiv ausgewertet. Die Daten für die analytische statistische Auswertung wurden im SAS (Version 9.4) aufbereitet und mit den Prüfverfahren "T-Test", "einfache Varianzanalyse" (ANOVA), "Logistische Regression", und "Kruskal-Wallis-Test" ausgewertet. Die Ergebnisse sind anhand des P-Wertes und bei der "Logistischen Regression" zusätzlich mit dem Odds-Ratio (OD) und dem Konfidenzintervall (KI) der ODs dargestellt. Als Irrtumswahrscheinlichkeit wurden 5% angenommen (α = 0,05). Neben den Ergebnissen der analytischen Statistik wurden noch deskriptive statistische Kennzahlen, wie Anzahl der Daten, Mittelwert sowie Standardabweichungen der Testparameter angegeben.

5. ERGEBNISSE

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Fragebogenauswertung beschrieben. Bei gewissen Fragepunkten waren Mehrfachnennungen von Antworten möglich. Um eine Gegenüberstellung zu gestatten und aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, wurden ähnliche Angaben zu Kategorien zusammengefasst. Im anschließenden Ergebnisteil wurden diese in einer Klammer nach den jeweiligen Kategorien angeführt.

5.1. Gründe für den Arbeitsbeginn auf einer Alm

Der häufigste Grund für den Arbeitsbeginn auf einer Alm war mit 34,2% (25/73) der Nennungen der Bereich "Freude an der Almarbeit" ("Freude an der Arbeit", "Arbeiten mit Tieren", "Milchverarbeitung"). Der Bereich "Liebe zur Natur" ("Freude an Landschaft/Berge", "Raue Leben auf der Alm") steht mit 28,8% (21/73) der Nennungen an zweiter Stelle der Arbeitsgründe. An dritter Position befindet sich mit 27,4% (20/73) der Arbeitsgrund "Auszeit vom Alltag" ("Stressfreie, vielfältige Arbeitswelt", "Einsames Leben", "Abwechslung zum Stadtleben", "Eigener Chef", "Selbstständig sein").

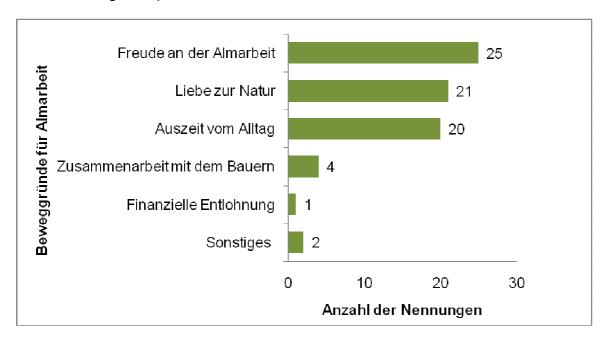


Abbildung 10: Gründe des Almpersonals für das Arbeiten auf einer Alm (n=73) (2015)

Als Motivation für den Arbeitsbeginn auf einer Alm spielte die "Zusammenarbeit mit den Bauern" nur für 5,48% (4/73) des Almpersonals eine Rolle. Wie in Abbildung 10 ersichtlich, hat die "Finanzielle Entlohnung" mit nur einer Nennung (1,37%; 1/73) eine untergeordnete Bedeutung als Arbeitsgrund. Der Bereich "Sonstiges" mit 2,73% (2/73) umfasst jeweils mit einer Nennung das "Gemeinsame tägliche Familienleben" und das "Erhalten der Almbewirtschaftung".

5.2. Kriterien der Almauswahl

In Abbildung 11 sind die Kriterien, welche schlussendlich ausschlaggebend für die Almauswahl waren, dargestellt. Mehrfachnennungen waren dabei möglich. Die "Lage/Infrastruktur" der Alm war mit 29,4% (10/34) das wichtigste Auswahlkriterium für das Almpersonal. Danach folgte mit 23,5% (8/34) die "Nutzungsform" der Alm und mit 17,6% (6/34) die "Liebe zu Natur/Tier". Eine eher untergeordnete Rolle spielten mit 8,82% (3/34) die "Größe der Alm" und mit 5,88% (2/34) die "Sympathie des Bewirtschafters". Der Bereich "Sonstiges" mit 14,7% (5/34) beschreibt mit je einer Nennung die Gründe "Bewirtschaftungsform (EA, AG)", "Anteilhaber der Alm", Almwirtschaft" "Jobsuche", "Interesse der und "Erhaltung an Almbewirtschaftung".

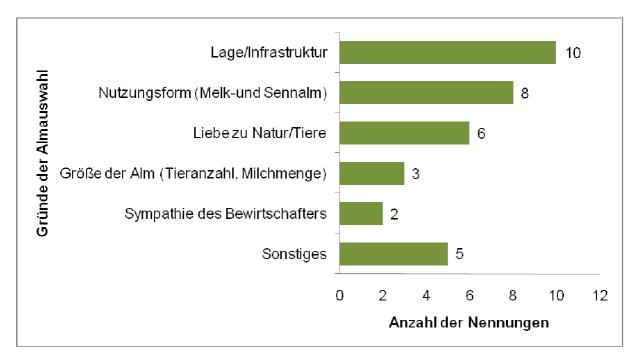


Abbildung 11: Kriterien des Almpersonals bei der Almauswahl (n= 34) (2015)

Bei der Befragung gaben 25% (3/12) des Almpersonals an, es sei "eher leicht" eine gute Alm zum Arbeiten zu finden. Als "eher schwierig" stuften es 67% (8/12) der Befragten ein und eine Person des Almpersonals (8,33%; 1/12) gab sogar "sehr schwierig" an.

5.3. Kriterien bei der Auswahl des Almpersonals

"Vorkenntnisse in der Milchverarbeitung" und "Sauberkeit und Hygiene" waren für die AlmbewirtschafterInnen mit je 24,2% (8/33) die zwei wichtigsten Kriterien bei der Auswahl des Almpersonals. An zweiter Stelle standen mit je 21,2% (7/33) "Erfahrung mit Tieren und landwirtschaftliche Vorkenntnisse" sowie "Aussehen und Sympathie". Die "Ausbildung" mit 6,06% (2/33) und das "Alter" mit 3,03% (1/33) spielten nur eine geringe Rolle. In Abbildung 12 ist die Reihung der Auswahlkriterien grafisch ersichtlich.

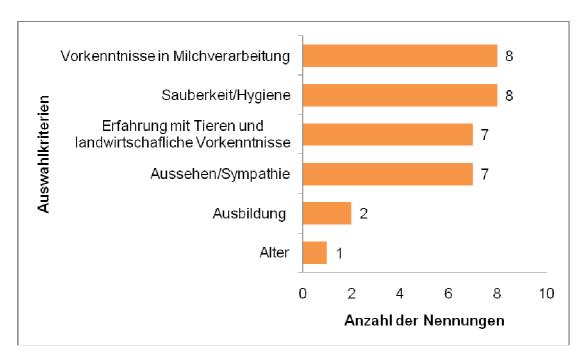


Abbildung 12: Kriterien der AlmbewirtschafterInnen bei der Auswahl des Almpersonals (n=33) (2015)

Gutes qualifiziertes Almpersonal zu finden, war bisher für rund 67% (8/12) der AlmbewirtschafterInnen "sehr schwierig" und für 33,3% (4/12) der Befragten "eher schwierig", keiner der AlmbewirtschafterInnen gab an, es sei "leicht" oder "eher leicht" gutes qualifiziertes Almpersonal zu finden.

5.4. Soziale Interaktion zwischen AlmbewirtschafterInnen und -personal

Es wurden der Erstkontakt vor der Almsaison, die Arbeitseinschulung zu Beginn der Almzeit und der persönliche Kontakt zwischen AlmbewirtschafterInnen und -personal während der Almsaison erhoben.

Der Erstkontakt (z.B.: Telefongespräch, E-Mailverkehr, persönliches Treffen) zwischen AlmbewirtschafterInnen und –personal lag im Mittel bei sechs Monaten vor der Almsaison. Die Almbewirtschafter und das Almpersonal wurden befragt, ob sie eine Arbeitseinschulung zu Beginn der Almzeit gegeben oder erhalten haben. Bei den AlmbewirtschafterInnen beantworteten diese Frage 75% (9/12) mit "ja" und 25% (3/12) mit "nein". Beim befragten Almpersonal erhielten hingegen 58,3% (7/12) keine Arbeitseinschulung und 41,7% (5/12) antworteten mit "ja". Als Grund für das Nichtstattfinden der Arbeitseinschulung wurde teilweise die bereits mitgebrachte Arbeitserfahrung des Almpersonals genannt. Auf vier Almen gaben die AlmbewirtschafterInnen an, dass sie eine Arbeitseinschulung gegeben haben, wobei hingegen das Almpersonal diese Frage verneinte.

Während der Almsaison nahmen die AlmbewirtschafterInnen mit unterschiedlicher Häufigkeit Almpersonal persönlich Kontakt auf. zum Von den 12 AlmbewirtschafterInnen hatten fünf "täglich" Kontakt, drei "wöchentlich" (1-3 Mal pro Woche) und vier traten "je nach Bedarf" in Kontakt mit dem Almpersonal. Eine gute Zusammenarbeit zwischen AlmbewirtschafterInnen und -personal war für 92% (22/24) aller befragten Personen "sehr wichtig", je eine AlmbewirtschafterIn und eine Person vom Almpersonal gaben an, ein gute Zusammenarbeit sei "wichtig" und 100% der AlmbewirtschafterInnen legten Wert auf dauerhaft wiederkehrendes Almpersonal.

5.5. Freude oder nicht Freude bereitende Aspekte vom Almpersonal

In Abbildung 13 ist ersichtlich, welche Aspekte dem Almpersonal am meisten Freude bereiteten sowie welche als besonders schön empfunden wurden. Das "Arbeiten mit den Tieren" stand mit 36,1% (13/36) der Nennungen an erster Stelle, gefolgt von "Natur und Ruhe" mit 30,6% (11/36) und "Käseproduktion sowie eigene Produkte" mit 16,7% (6/36). Im Vergleich dazu spielte das "Gesellige und ursprüngliche

Almleben" mit 11,1% (4/36) eine eher untergeordnete Rolle. Die "Manuelle Tätigkeit" wurde mit 5,56% (2/36) zu "Sonstiges" hinzugefügt.

Die AlmbewirtschafterInnen nannten aus ihrer Sicht jene Faktoren, welche dem Almpersonal am meisten Freude bereiteten. Die Einschätzung AlmbewirtschafterInnen weist dabei nur marginale Unterschiede zu den Angaben des Almpersonals auf. Als am meisten Freude bereitender Aspekt gaben die AlmbewirtschafterInnen ebenso mit 36,1% (13/36) die "Arbeit mit den Tieren" an. Die Einflussfaktoren "Natur und Ruhe" und "Geselliges und ursprüngliches Almleben" wurden von den AlmbewirtschafterInnen nicht so häufig genannt wie vom Almpersonal. Im Gegensatz dazu schätzten sie die "Käseproduktion sowie eigene Produkte" höherwertiger als das Almpersonal ein. Der Aspekt "Sonstiges" umfasste die Faktoren "Almbewirtschaftung" und "Zäunen" mit je einer Nennung und "Selbständig sein" mit zwei Nennungen.

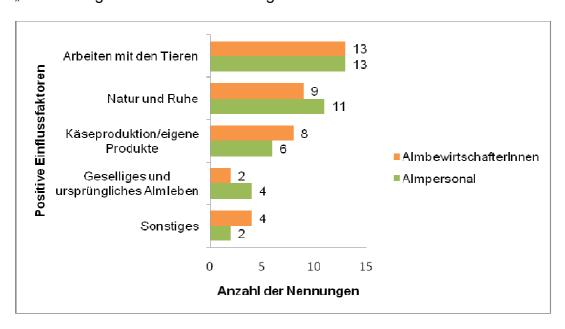


Abbildung 13: Freude bereitende Aspekte der Almarbeit für das Almpersonal nach befragten Gruppen (n=36) (2015)

Welche Faktoren das Almpersonal in der Almsaison negativ beeinflussten und mental und körperlich belastend wirkten, zeigt sich in Abbildung 14. Auch bei dieser Fragestellung wurden die AlmbewirtschafterInnen gebeten, Faktoren zu nennen, welche aus ihrer Sicht für das Almpersonal belastend sind.

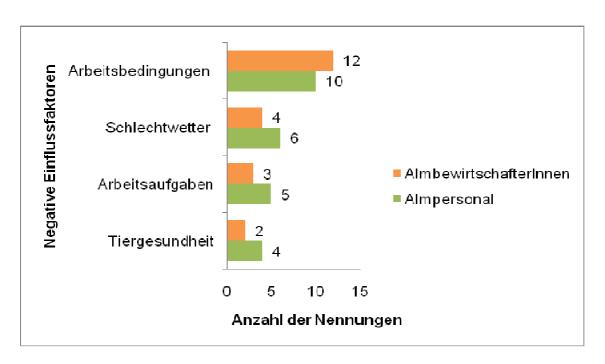


Abbildung 14: Belastende sowie wenig Freude bereitende Aspekte der Almarbeit für das Almpersonal nach befragten Gruppen (n₁=25; n₂=21) (2015)

Die "Arbeitsbedingungen" ("frühes Aufstehen", "kein Ruhetag", "zeitgleich Melken und Almbesuche", "körperliche Arbeitsbelastung", "Auflagen und Gesetze", "Zeitmanagement") auf der Alm empfanden 40% (10/25) des Almpersonals als größte negative Belastung. Weitere wichtige Aspekte waren das "Schlechtwetter" mit 24% (6/25) und ausgewählte "Arbeitsaufgaben" ("Schwenden", "Buttern", "Reinigung der Käserei") mit 20% (5/25). Die "Tiergesundheit" ("Krankheiten", "verletzte Tiere") sollte mit 16% (4/25) der Nennungen als wenig Freude bereitender Faktor nicht vernachlässigt werden.

Auch die AlmbewirtschafterInnen schätzten die "Arbeitsbedingungen" auf der Alm mit nahezu 60% (12/21) als besonders unangenehm und belastend ein. Die Faktoren "Schlechtwetter", "Arbeitsaufgaben" und "Tiergesundheit" bekamen eine etwas geringere Bewertung. Die Aspekte wiesen bei den AlmbewirtschafterInnen die gleiche Reihenfolge wie beim Almpersonal auf.

5.6. Psychische Beanspruchung

Für jeweils 50% (6/12) der AlmbewirtschafterInnen und des Almpersonals gab es auf der Alm Tätigkeiten, die eine erhöhte psychische Beanspruchung für das Almpersonal darstellten. Die Tätigkeiten, welche eine psychische Überbeanspruchung hervorrufen können, wurden zu Kategorien zusammengefasst und in Abbildung 15 dargestellt.

Die "Arbeitsbedingungen" ("zeitgleich Melken und Gästebetreuung", "ständige Verfügbarkeit", "Schlafmangel", "Zeitmanagement", "Mitarbeiterprobleme", "wenig Privatsphäre, "große Verantwortung", "Konflikte zwischen Bauern") auf der Alm stufte das Almpersonal mit 35,3% (6/17) als höchste psychische Beanspruchung ein. Weitere stark beanspruchende Bereiche waren die "Tiergesundheit" mit 29,4% (5/17), die "Arbeitsaufgaben" ("Milch- und Produktqualität", "Milchverarbeitung", "Geburten") mit 23,5% (4/17) und das "Schlechtwetter" ("Kälte", "Feuchte") mit 11,8% (2/17). In Abbildung 15 ist anhand der Anzahl der Nennungen ersichtlich, dass die AlmbewirtschafterInnen weniger Angaben in den einzelnen Bereichen machten, doch die Reihenfolge der Einflussfaktoren mit dem des Almpersonals übereinstimmte. Die AlmbewirtschafterInnen schätzten die "Arbeitsbedingungen" auf der Alm mit 50% (5/10) als höchste mentale Beanspruchung des Almpersonals ein. Die "Tiergesundheit" mit 30% (3/10) nahm Position zwei ein, gefolgt von "Arbeitsaufgaben" und "Schlechtwetter" mit je 10% (1/10).

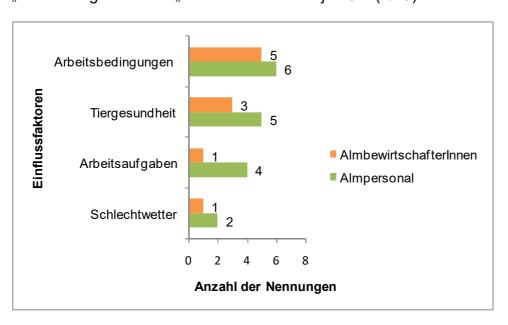


Abbildung 15: Faktoren der psychischen Beanspruchung nach den befragten Gruppen

Es stellte sich heraus, dass sich die Tätigkeiten, welche eine psychische Überbeanspruchung hervorrufen können, den "wenig Freude bereitenden Aspekten" des Almpersonals (siehe 5.5, Abbildung 14) ähneln und sich die gleichen Kategorien ergaben. Aus dem Vergleich von Abbildung 14 mit Abbildung 15 ist ersichtlich, dass sich die Positionen von "Tiergesundheit" und "Schlechtwetter" verändern. Obwohl das "Schlechtwetter" weniger Freude bereitet, hat die "Tiergesundheit" ("Krankheiten", "verletzte Tiere") einen höheren Einfluss auf die psychische Beanspruchung des Almpersonals.

Bei der Untersuchung wurde ebenfalls erhoben, ob das Arbeiten auf einer Alm für eine psychische Entlastung sowie zum Abbau von psychischer Überforderung vom üblichen Alltag sorgt. Zu dieser Fragestellung gaben 10 Personen des Almpersonals (83,3%, 10/12) und 11 Personen der AlmbewirtschafterInnen (91,7%, 11/12) "ja" als Antwort. Die restlichen zwei Personen vom Almpersonal (16,7%, 2/12) antworteten mit "nein" und eine Person von den AlmbewirtschafterInnen meinte, dass die Almarbeit "kaum" einen Einfluss auf das psychische Befinden hat, obwohl sie nicht den Beruf einer LandwirtIn außerhalb der Almbeschäftigung ausübten.

5.7. Körperliche Beanspruchung

Die körperliche Beanspruchung wurde in mehreren Tätigkeitsbereichen erhoben. Abbildung 16 zeigt anhand von Mittelwerten die subjektive Einschätzung der körperlichen Beanspruchung der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche des Almpersonals auf. Diese wurden von den AlmbewirtschafterInnen für das Almpersonal, abgesehen von den Tätigkeitsbereichen "Weidemanagement", "Holzarbeiten" und "Gästebetreuung sowie Haushalt", höher eingeschätzt als vom Almpersonal selbst.

Die "Milchverarbeitung" und die "Stallarbeit" stellten für das Almpersonal mit gleicher Bewertung (MW=3; STABW=0,50) die höchste körperliche Beanspruchung dar. Um eine detailliertere Erhebung der körperlichen Beanspruchung des umfangreichen Arbeitsbereichs "Stallarbeit" zu ermöglichen, wurde dieser in Tätigkeiten "Melken", "Füttern", "Einstreuen" und "Entmisten" unterteilt. Hierdurch kann die Höhe der körperlichen Beanspruchung bei der "Stallarbeit" durch die Bewertung der Tätigkeiten "Melken" (MW=2,89; STABW=0,93) und "Entmisten" (MW=2,33; STABW=0,87) erklärt werden. Die Tätigkeiten "Füttern" und "Einstreuen" wurden

vom Almpersonal mit einer eher niedrigen körperlichen Beanspruchung (MW=1,50; STABW=0,76) bewertet, da aufgrund der Weidehaltung und der geringen Aufenthaltszeiten der Kühe im Stall nur minimal bis gar nicht eingestreut und beigefüttert wurde.

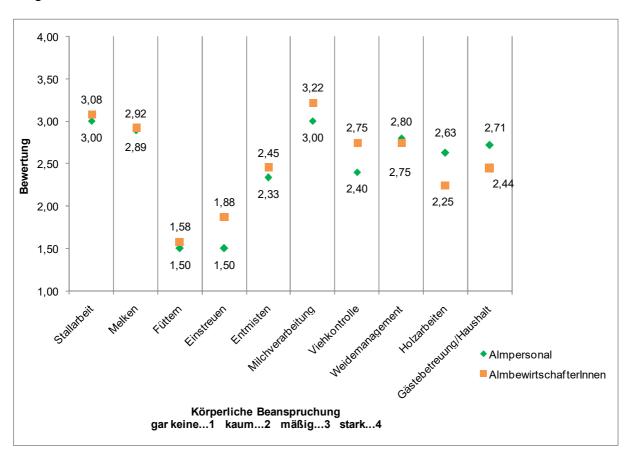


Abbildung 16: Mittlere subjektive Einschätzung der körperlichen Beanspruchung nach Tätigkeiten und Tätigkeitsbereichen auf den untersuchten Almen nach befragten Gruppen (n=20) (2015)

Die Tätigkeitsbereiche "Weidemanagement" (MW=2,80; STABW=0,67), "Holzarbeiten" (MW=2,63; STABW=0,92) und "Gästebetreuung sowie Haushalt" (MW=2,71; STABW=0,95) wurden vom Almpersonal als mäßig körperlich anstrengend bewertet. Die Tätigkeiten "Viehkontrolle" (MW=2,40; STABW=1,13) wurde im Durchschnitt als eher geringe Beanspruchung angesehen.

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen (AlmbewirtschafterInnen; Almpersonal) bei der Einschätzung der körperlichen Beanspruchung in den Tätigkeitsbereichen festgestellt werden.

5.8. Arbeitszeitaufwand

Innerhalb der ausgewählten Almen zeigten sich beträchtliche Unterschiede bei der Einschätzung vom Almpersonal in der von ihnen geleisteten Arbeitszeit in Arbeitspersonenstunden (APh) pro Tag. Diese Bewertung je Almpersonal und Alm ist mit abnehmender täglicher Arbeitszeit in Abbildung 17 dargestellt. Die längste tägliche Arbeitszeit des Almpersonals betrug rund 16 APh pro Tag ("Alm 4") und die kürzeste lag bei 5,5 APh ("Alm 5"). Dieser große zeitliche Unterschied hat mehrere Gründe, zum einen ist der Mechanisierungsgrad beim Melken auf der "Alm 5" höher (Melkstand mit Rohrmelkanlage) als auf der "Alm 4" (Anbindehaltung mit Eimermelkanlage). Außerdem wurde keine Milchverarbeitung vor Ort auf der "Alm 5" durchgeführt und die Bereiche Weidemanagement und –pflege sowie Gästebetreuung und Haushalt wiesen einen geringen Zeitaufwand auf.

Auch die AlmbewirtschafterInnen gaben eine Schätzung des Arbeitszeitaufwandes der einzelnen Arbeitsbereiche vom Almpersonal ab. Größere zeitliche Differenzen zwischen Almpersonal und –bewirtschafterInnen zeigten sich auf der "Alm 12" (5 APh), "Alm 6" (2,9 APh), "Alm 4" (2,58 APh), "Alm 1" (2,58 APh) und "Alm 2" (2,55 APh). Trotz dieser großen Unterschiede auf diesen Almen zeigte sich beim Ergebnis aus der ANOVA, dass sich die Einschätzung der Arbeitszeit über alle 12 Almen hinweg nicht signifikant zwischen den AlmbewirtschafterInnen und dem Almpersonal unterschieden (p= 0,329, n. s.). Auch zwischen den männlichen und weiblichen Personen (Geschlecht) bestand kein signifikanter Unterschied (p= 0,525, n. s.).

Die Almen wiesen untereinander hinsichtlich der eingeschätzten Arbeitszeit des Almpersonals und der AlmbewirtschafterInnen wesentliche Unterschiede auf (MW=10,2; STABW=3,29; MIN=5,02; MAX=15,98). Die eingeschätzte Arbeitszeit unterschied sich hoch signifikant innerhalb des Almpersonals (T-Test, p=<0,001, h. s.) und der AlmbewirtschafterInnen (T-Test, p=<0,001, h. s.).

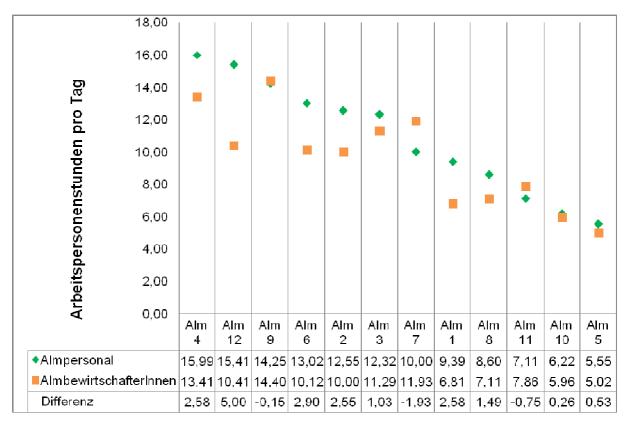


Abbildung 17: Arbeitszeitaufwand in Arbeitspersonenstunden (APh) pro Tag nach befragten Gruppen

In der Abbildung 18 sind anhand von Boxplots die Schätzungen der Arbeitszeit aller befragten Personen (Gesamt) als auch getrennt für das Almpersonal und die AlmbewirtschafterInnen dargestellt. Beim Vergleich der Agrargemeinschaftsalmen mit den Einzelalmen zeigte sich ein signifikanter Unterschied bei Betrachtung der eingeschätzten Arbeitszeit aller befragten ProbandInnen (ANOVA, p= 0,043, s.).

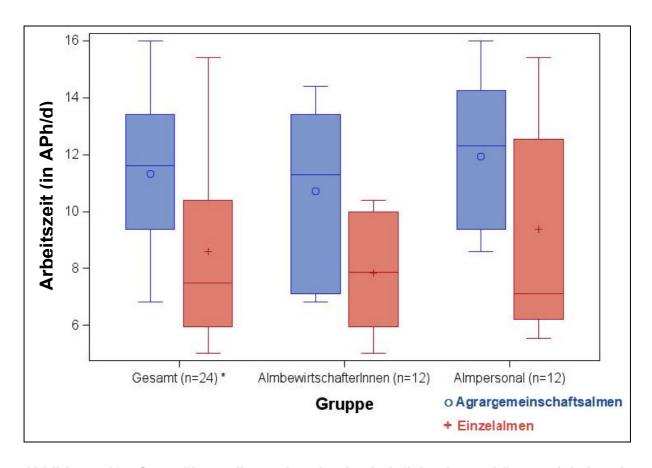


Abbildung 18: Gegenüberstellung der durchschnittlich eingeschätzten Arbeitszeit (in APh/d) aller befragten Personen als auch getrennt für das Almpersonal und die AlmbewirtschafterInnen auf den Agrargemeinschafts- und Einzelalmen.

Bei Betrachtung der Angaben des Almpersonals zeigten sich Unterschiede zwischen den Agrargemeinschafts- und Einzelalmen, die jedoch aufgrund der geringen Stichprobe und der hohen Streuung nicht signifikant sind (ANOVA, p= 0,235, n. s.). Auch bei den AlmbewirtschafterInnen konnten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden (ANOVA, p= 0,101, n. s.).

Im Gegensatz zur Bewirtschaftungsart (AG, EA) hatte das Alter des Almpersonals einen signifikanten Einfluss (PROC LOGISTIC, p = 0,024) auf die Einschätzung der Arbeitszeit. Die Arbeitszeit verkürzte sich um 0,903 ODDs (95% KI = 0,826 - 0,987) bei Zunahme des Alters um eine Einheit.

5.9. Konflikte

Bei der Untersuchung wurden AlmbewirtschafterInnen und -personal zur Höhe des Konfliktpotenzials auf einer Skala von 1 (=niedriges Konfliktpotenzial) bis 4 (=hohes Konfliktpotenzial) unterschiedlicher vorgegebener Indikatoren befragt.

In Tabelle 8 sind die Einschätzungen der Konfliktpotenziale anhand von Mittelwerten ersichtlich. Die Abbildung 19 soll den Vergleich der beiden Gruppen grafisch besser verdeutlichen. Das Zentrum der Abbildung 19 zeigt mit 4,0 das höchste Konfliktpotenzial auf, je näher im äußeren Bereich des Spinnennetzes, desto niedriger verhielt sich das Konfliktpotenzial. "Persönlichkeit/Charakter als Konfliktursache" und "Keine klaren Vereinbarungen" zeigten beim Almpersonal sowie bei den Almbewirtschaftern die höchsten Konfliktpotenziale.

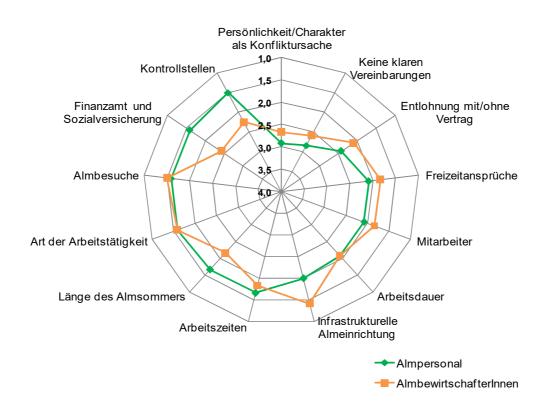


Abbildung 19: Mittlere subjektive Einschätzung der Indikatoren des Konfliktpotenzials nach befragten Gruppen

Der Faktor "Entlohnung mit/ohne Vertrag" war beim Almpersonal am drittwichtigsten. Für die AlmbewirtschafterInnen hatte der Faktor "Finanzamt und Sozialversicherung" denselben Mittelwert. gefolgt von den "Kontrollstellen". Diese zwei außerbetrieblichen Konfliktpotenziale stellten für das Almpersonal ein niedriges Konfliktpotenzial dar. Größere Differenzen zwischen AlmbewirtschafterInnen und personal zeigten sich auch in den Faktoren "Infrastrukturelle Almeinrichtung" und "Länge des Almsommers", wobei beim erstgenannten Punkt das Almpersonal ein höheres Konfliktpotenzial als die AlmbewirtschafterInnen sah. Bei der "Länge des Almsommers" wurde das Konfliktpotenzial von den AlmbewirtschafterInnen hingegen höher eingeschätzt. Nur beim Konfliktindikator "Finanzamt" zeigten sich Tendenzen zur Signifikanz (NPAR, p= 0,087, n. s.).

Tabelle 8: Mittlere subjektive Einschätzung der Indikatoren des Konfliktpotenzials nach befragten Gruppen (2015)

Indikatoren der Konfliktpotenziale	Almpersonal MW	AlmbewirtschafterInnen MW	Differenz
Persönlichkeit/Charakter als Konfliktursache	2,92	2,67	0,25
Keine klaren Vereinbarungen	2,83	2,58	0,25
Entlohnung mit/ohne Vertrag	2,42	2,08	0,33
Freizeitansprüche	2,08	1,83	0,25
Mitarbeiter	2,08	1,83	0,25
Arbeitsdauer	2,08	2,08	0,00
Infrastrukturelle Almeinrichtung	2,00	1,42	0,58
Arbeitszeiten	1,67	1,83	-0,17
Länge des Almsommers	1,67	2,17	-0,50
Art der Arbeitstätigkeit	1,58	1,58	0,00
Almbesuche	1,58	1,50	0,08
Finanzamt und Sozialversicherung	1,58	2,42	-0,83
Kontrollstellen	1,50	2,25	-0,75
MW	2,00	2,02	-0,02
STABW	0,48	0,40	0,08

Einen signifikanten Einfluss auf die Konfliktindikatoren "Arbeitsdauer" (PROC LOGISTICS, p= 0,026, s.), "Infrastruktur" (PROC LOGISTICS, p= 0,024, s.) und "Mitarbeiter" (PROC LOGISTICS; p= 0,033, s.) hatte ausschließlich das Alter. Für die anderen Parameter Gruppe, Bewirtschaftungsart, Geschlecht, Mechanisierungsgrad, Arbeitseinschulung, Arbeitszeit, Differenz Arbeitszeit und Almgebäudezustand wurde kein signifikanter Einfluss auf die Konfliktindikatoren belegt. Mit Anstieg des Alters um eine Einheit bei AlmbewirtschafterIn und –personal sank das Konfliktpotenzial im

Indikator "Arbeitsdauer" um 0,862 ODDs (95% KI 0,756 – 0,982), im Indikator "Infrastruktur" um 0,972 ODDs (95% KI 0,948 - 0,996) und im Indikator "Mitarbeiter" um 0,972 (95% KI 0,948 - 0,998).

6. DISKUSSION

Die Almen bergen für viele Menschen eine hohe Anziehungskraft in sich. Neben den Wanderern und Touristen wollen manche auf den Almen auch einer Arbeit nachgehen. Die Ergebnisse in der vorliegenden Untersuchung zeigen auf, dass neben der "Freude an der Almarbeit" und der "Liebe zur Natur" auch die "Auszeit vom Alltag" beim Almpersonal als Gründe für den Arbeitsbeginn auf einer Alm genannt wurden und die "Finanzielle Entlohnung" nur eine untergeordnete Rolle spielt. Zu einem ähnlichen Ergebnis kamen auch CALABRESE et al. (2012), die Autoren befragten bei ihrer Untersuchung in der Schweiz 50 AlmbewirtschafterInnen beziehungsweise AlmbesitzerInnen und 120 Personen, die als Almpersonal tätig waren. Als Motivation für das Arbeiten auf der Alm wurden bei deren Untersuchung vom Almpersonal am häufigsten die Punkte "Faszination der Berge" und "Kontakt mit der Natur und den Tieren" genannt. Auch den einfachen Lebensstil abseits von der Gesellschaft mit weniger Stress und die Beibehaltung der Tradition erteilten die befragten Personen eine hohe Bedeutung.

Mit der Entscheidung, auf einer Alm zu arbeiten, begann die Suche nach einer passenden Alm. Dabei zeigten die Ergebnisse aus der vorliegenden Studie, dass die "Lage" beziehungsweise die "Infrastruktur" und die "Nutzungsform" der Alm die Hauptkriterien bei der Almauswahl darstellten. Nach CALABRESE et al. (2012) galt die Infrastruktur bei der Bestimmung der Attraktivität eines Arbeitsplatzes auf der Alm wichtiger als der Lohn. Obwohl das Personal eine einfache Almhütte bevorzugte, wurde das Vorhandensein von Heizung und Waschmöglichkeiten sowie von sauberem Wasser als essentiell betrachtet. Die Erreichbarkeit der Alm mit dem Auto musste nicht gegeben sein, da manche Personen des Almpersonals lieber auf einer Alm ohne Zufahrtsmöglichkeit arbeiteten. In der vorliegenden Arbeit zeigte sich hingegen bei den Kriterien der Almauswahl, dass die Lage der Alm und die Erreichbarkeit eine wichtige Rolle beim Almpersonal spielten.

Eine geeignete Alm zum Arbeiten zu finden, stuften etwa 75% des Almpersonals als schwierig ein. Im Gegenzug beurteilten die AlmbewirtschafterInnen die Suche nach gut qualifiziertem Almpersonal größtenteils als sehr schwierig.

Als die wichtigsten Kriterien bei der Auswahl des Almpersonals nannten die AlmbewirtschafterInnen die Punkte "Vorkenntnisse in der Milchverarbeitung", "Sauberkeit/Hygiene", "Erfahrung mit Tieren und landwirtschaftliche Vorkenntnisse" sowie "Aussehen/Sympathie", wobei die AlmbewirtschafterInnen einen hohen Wert auf dauerhaft wiederkehrendes Almpersonal legten.

Auch Calabrese et al. (2012) zeigten auf, dass die AlmbesitzerInnen nach ArbeiterInnen suchten, die mehrere Saisonen auf der Alm arbeiten und schon über Almerfahrung verfügten. Aus der Sicht der AlmbesitzerInnen sollte das Almpersonal selbstständig arbeiten können und vertrauensvoll sein. Die TeamführerInnen sollte eine gute almbezogene Qualifikation aufweisen und auch die Stimmung im Team war den AlmbesitzerInnen bei der Suche nach Almpersonal wichtig. Die Almerfahrung bei der Einstellung vom Almpersonal wurde wichtiger als die Absolvierung von Almausbildungen eingestuft. Neben diesen Ergebnissen zeigte sich bei deren Studie auch, dass, bezogen auf den Arbeitsmarkt, das Angebot von erfahrenen AlmarbeiterInnen in den vergangenen Jahren geringer wurde und die Anzahl an unerfahrenen Personen zunahm.

CALABRESE et al. (2012) ermittelten vielseitige Gründe für ein nicht wiederkehrendes Almpersonal. Manche Personen sahen die Almarbeit als einmalige Erfahrung im Leben und wollen daher nur eine Saison auf der Alm arbeiten. Die Unvereinbarkeit mit dem Job im Winter oder der Wunsch nach Veränderung galt als weiterer Grund für die Abkehr von der Almarbeit. Von jenen Personen, die nicht mehr auf die Alm zurückkehrten, wurden auch die hohe Arbeitsbelastung oder die mangelnde Infrastruktur als Hauptfaktoren genannt.

In der vorliegenden Untersuchung konnte aus der Sicht des Almpersonals hohe körperliche Beanspruchung bei der Milchverarbeitung und bei der Stallarbeit ermittelt werden. Die hohe Einschätzung der körperlichen Beanspruchung bei der Stallarbeit resultierte über den Arbeitsbereich "Melken". Hiermit ist belegt, dass auf Melk- und Sennalmen die typischen Arbeitstätigkeiten die höchsten körperlichen Beanspruchungen verursachen.

Um wiederkehrendes Almpersonal zu bekommen, könnte ein möglicher Ansatzpunkt eine bessere Geräteausstattung sowie Mechanisierung sein, die eine geringere Arbeitsbelastung forcieren. Nach Calabrese et al. (2012) führte eine zu hohe Arbeitsbelastung zu einer 3,3-fachen Verringerung der Wahrscheinlichkeit der Rückkehr des Almpersonals. Rudmann (2004) zeigte auf, dass die Arbeitsbelastung so weit wie möglich zu reduzieren ist, da vom Almpersonal nicht derselbe Einsatz erwartet werden kann wie von einem Landwirt. Von einer Einzelperson kann nicht verlangt werden, beispielweise 16 Kühe zu versorgen, die Milch zu Käse zu verarbeiten, sechs Stunden zu Fuß bis zum nächsten Dorf und zwei Stunden zu Fuß bis zum nächsten Telefon zu gehen, keinen Handyempfang zu haben und in primitiven Verhältnissen zu leben. Almen mit solchen oder ähnlichen Verhältnissen sollten vom wirtschaftlichen und ökologischen Standpunkt her die Bewirtschaftung der Alm stark umstellen oder aufgeben.

STREMPFL (2010) kam bei seiner Untersuchung zu Stress und Belastungen von LandwirtInnen zur Erkenntnis, dass bei den größten Belastungsfaktoren die körperliche Anstrengung eine untergeordnete Rolle spielt und Faktoren wie hohe Verantwortung, Zeitnot, Termindruck oder viele Arbeitsspitzen höhere Belastungen hervorrufen. Die zuletzt genannten Faktoren können auch zu den Arbeitsbedingungen gezählt werden und tragen dazu bei, dass diese, nach den Ergebnissen in der vorliegenden Arbeit, nicht nur dem Almpersonal wenig Freude sondern auch psychische Beanspruchung bedingen. bereiten, Die hohe Verantwortung kann auch mit der psychischen Beanspruchung beim Punkt "Tiergesundheit" in Verbindung gebracht werden, da sich das Almpersonal auch für die Tiere verantwortlich fühlt.

Um die psychische Beanspruchung zu mindern und das Almpersonal zu entlasten, sollte das Almpersonal nach Rudmann (2004) unterstützt werden, indem die verantwortlichen LandwirtInnen und AlmbewirtschafterInnen öfters auf die Alm gehen, mit dem Almpersonal diskutieren und auf deren Fragen und Bemerkungen eingehen. Dafür ist auch eine gute Erreichbarkeit der Almverantwortlichen per Telefon wichtig. Auch die Ergebnisse in der vorliegenden Studie zeigen, dass eine gute Zusammenarbeit zwischen AlmbewirtschafterInnen und –personal von 92% aller Befragten als sehr wichtig eingestuft wurde.

Nach CALABRESE et al. (2012) stellten die "fehlende Kommunikation mit der Almbewirtschafterln" neben "nicht adäquaten Wohnbedingungen" die Hauptursache für Probleme auf der Alm dar. Die Ergebnisse in der vorliegenden Studie zeigten, dass nach der Ansicht des Almpersonals die Indikatoren "Persönlichkeit sowie Charakter" und "keine klaren Vereinbarungen" die größten Konfliktpotenziale aufweisen. Eine mangelnde oder fehlende Kommunikation des Almbewirtschafters beziehungsweise der Almbewirtschafterln kann auch zur hohen Einschätzung dieser beiden Konfliktindikatoren beigetragen haben. Probleme in der Kommunikation führten auch nach CALABRESE et al. (2012) beim Almpersonal zu einem Abbruch des Almsommers, wobei die Hauptursache für diesen Entschluss im Bereich "soziale Konflikte" bestand. Auch die "hohe Arbeitsbelastung" bewog nach deren Ergebnissen Personen dazu, den Almsommer abzubrechen.

Eine hohe Arbeitsbelastung könnte auch ein Resultat von fehlenden beziehungsweise nicht klaren Vereinbarungen zwischen dem Almpersonal und der AlmbewirtschafterIn sein. Ebenso können keine klaren Vereinbarungen auch eine Ursache für die unterschiedlichen Einschätzungen der Arbeitszeit des Almpersonals, welche in der vorliegenden Arbeit erhoben wurden, sein.

Der Widerspruch zwischen dem Almpersonal und den AlmbewirtschafterInnen zur Intensität der Arbeitseinschulung galt auch als ein Indiz für fehlende Vereinbarungen. Die zuvor erwähnten Bereiche können die hohe Einschätzung des Konfliktpotenzials im Indikator "keine klaren Vereinbarungen" durch das Almpersonal begründen.

Auch die unterschiedliche Einschätzung der geleisteten Arbeitspersonenstunden wurde als mögliche Konfliktursache zwischen AlmbewirtschafterIn und Almpersonal erachtet. Nach Angaben des Almpersonals war der Arbeitszeitaufwand am Tag teilweise deutlich höher als dieser von der jeweiligen AlmbewirtschafterIn eingeschätzt wurde. Es wurde ein tendenzieller Einfluss der Differenz der eingeschätzten Arbeitszeit auf den Konfliktfaktor "Freizeitanspruch" belegt. Dieser Zusammenhang verdeutlicht, dass sich die Freizeit des Almpersonals durch die längere Arbeitszeit verkürzt und daher das Konfliktpotenzial in diesem Punkt steigt.

Die unterschiedliche Einschätzung der Arbeitszeit kann auch die Konfliktindikatoren "Entlohnung" und "Arbeitsdauer" beeinflussen, ein signifikanter Zusammenhang konnte aufgrund der geringen Stichprobe nicht festgestellt werden.

Auch zwischen den Mitarbeitern entstanden Konflikte, wobei das Konfliktpotenzial bei diesem Konfliktindikator vom Almpersonal, im Vergleich zu den bereits erwähnten Indikatoren, eher niedrig eingeschätzt wurde.

Bei den Konfliktindikatoren "Arbeitsdauer", Infrastruktur" und "Mitarbeiter" wurde das Konfliktpotenzial mit zunehmendem Alter der befragten Personen geringer quantifiziert. Die Ursachen dafür können in den geringeren Ansprüchen der älteren Personen an das Umfeld auf der Alm und der größeren Lebenserfahrung liegen.

Eine gute Stimmung im Team beziehungsweise unter den Mitarbeitern spielte nach CALABRESE et al. (2012) bei der Attraktivität des Almsommers beim Almpersonal eine wichtige Rolle. Neben diesem Faktor erhöhte auch das Vertrauen zur AlmbewirtschafterIn, eine gute Infrastruktur und eine gute Wohneinrichtung den Reiz des Almsommers. Eine gute Infrastruktur steigert die Wahrscheinlichkeit um das 5-fache, dass die Personen auf dieselbe Alm im nachfolgenden Jahr zurückkehren. Rudmann (2004) stellte fest, dass die Ansprüche des Almpersonals im Vergleich zu früher steigen und auf diesen Umstand müssen die AlmbewirtschafterInnen eingehen, um wieder genügend Almpersonal zu bekommen. Es müssen Arbeits- und Wohneinrichtungen in Stand gesetzt und gehalten werden sowie gut einsatzfähig sein, damit die Arbeitsbelastung reduziert und die Qualität der Produkte erhöht werden. Kleine Wünsche des Almpersonals sollten bezüglich der Behaglichkeit, wenn immer möglich, erfüllt werden, da solche Investitionen nicht hoch sind und die Zusammenarbeit fördern.

7. SYNTHESE AUSGEWÄHLTER ASPEKTE

Dieses Kapitel stellt die Kernergebnisse zur Arbeitszeit und zu den Indikatoren des Konfliktpotenzials, nach Kriterien, prägnant Der dar. geschätzte Arbeitspersonenstundenaufwand pro Tag und das subjektiv geschätzte Konfliktpotenzial nach Kriterien zwischen den Bewirtschaftungsarten (AG; EA) und den Personengruppen (AlmbewirtschafterInnen und -personal) wurden nach dem Zielerreichungsgrad, als prozentuelle Abweichung vom geringsten Konfliktpotenzial sowie dem geringsten Arbeitszeitaufwand der untersuchten Almen, vergleichend diskutiert.

7.1. Arbeitszeitaufwand

Der Arbeitszeitaufwand auf der Alm in Arbeitspersonenstunden (APh) pro Tag wurde jeweils von AlmbewirtschafterInnen und –personal geschätzt. In Abbildung 20 sind diese Schätzungen zum Arbeitszeitaufwand als durchschnittlicher Zielerreichungsgrad nochmals nach der Bewirtschaftungsart (EA, AG) dargestellt. Der mögliche Zielerreichungsgrad liegt zwischen 0% (5,02 APh/d) und 100% (16 APh/d). Je weiter außen angesiedelt sowie je höher der prozentuelle Wert, desto höher war die vergleichend eingeschätzte Arbeitszeit sowie der Arbeitszeitaufwand, folglich lag auch eine größere prozentuelle Abweichung vom Zielerreichungsgrad vor.

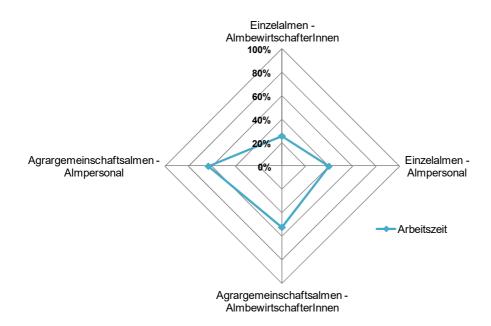


Abbildung 20: Geschätzter mittlerer Arbeitszeitaufwand in Arbeitspersonenstunden AlmbewirtschafterInnen (APh) nach und pro Tag -personal von Agrargemeinschaftsalmen (AG) und Einzelalmen (EA) nach dem Zielerreichungsgrad in Prozent zwischen 0% (Ergebnis der Befragten mit dem niedrigsten geschätzten Arbeitszeitaufwand) und 100% (Ergebnis des am höchsten geschätzten **Arbeitszeitaufwands**)

Dabei ist ersichtlich, dass das befragte Almpersonal von Agrargemeinschaftsalmen (63,1%; MW=11,94 APh/d) sowie von Einzelalmen (39,6%; MW=9,37 APh/d), die Arbeitszeit (in APh/d) höher einschätzte als die AlmbewirtschafterInnen (AG: 52%; MW=10,72 APh/d bzw. EA: 25,8 %; MW=7,85 APh/d). Ohne Unterteilung in die Bewirtschaftungsart (AG, EA) lag die Arbeitszeit beim Almpersonal bei 10,87 APh/d (MW) und bei den AlmbewirtschafterInnen bei 9,53 APh/d (MW). In der Abbildung ist ebenso erkennbar, dass auf den Agrargemeinschaftsalmen (MW=11,33 APh/d) unabhängig von der Gruppe (AlmbewirtschafterInnen bzw. Almpersonal) die Arbeitszeit (in APh/d) deutlich höher als auf den Einzelalmen (MW=8,61 APh/d) quantifiziert wurde.

7.2. Konfliktpotenzial

Für das Synthesekapitel wurden die Konfliktindikatoren vier Kriterien zugeordnet und Mittelwerte des Konfliktpotenzials der jeweiligen Kriterien, die sich über die Mittelwerte der dazugehörenden Konfliktindikatoren ermittelten, gebildet. Das Vereinbarungen" Kriterium "Vertragliche umfasste die Konfliktindikatoren "Entlohnung mit/ohne Vertrag", "Keine klaren Vereinbarungen" und "Arbeitstätigkeit". Weitere Kriterien sind "Zeitliche Arbeitsgegebenheiten" ("Arbeitszeit", "Arbeitsdauer", "Länge des Almsommers", "Freizeitanspruch"), "Soziales und Infrastruktur" ("Persönlichkeit/Charakter", "Mitarbeiter", "Almbesuche", "Infrastrukturelle Almeinrichtung") und "Außerbetriebliche Situation" ("Kontrollstellen", "Finanzamt"). Anhand dieser Kriterien wurde das geschätzte Konfliktpotenzial von den AlmbewirtschafterInnen und dem Almpersonal, den Agrargemeinschaftsalmen und den Einzelalmen und den Altersgruppen (≤44 Jahre; 45 – 54 Jahre; ≥55 Jahre) in den nachfolgenden Abbildungen aufgezeigt. Der Wert des am höchsten geschätzten Konfliktpotenzials des jeweiligen Kriteriums stellte dabei 100% und der Wert des am niedrigsten geschätzten Konfliktpotenzials stellt dabei 0% dar.

In Abbildung 21 ist der Vergleich der geschätzten Konfliktpotenziale nach den zuvor beschriebenen Kriterien zwischen den AlmbewirtschafterInnen und dem Almpersonal dargestellt. Das Kriterium "Vertragliche Vereinbarungen" schätzte das Almpersonal (88,9%; MW=2,66) höher als die AlmbewirtschafterInnen (66,7%; MW=2) ein. Auch bei "Soziales und Infrastruktur" lag das Almpersonal (39,6%; MW=2,19) höher als die AlmbewirtschafterInnen (29,2%; MW=1,88). Im Gegensatz dazu zeigte sich beim

Kriterium "Außerbetriebliche Situation" eine andere Reihung, die AlmbewirtschafterInnen (45,8%; MW = 2,38) wiesen ein höher geschätztes Konfliktpotenzial als das Almpersonal (12,5%; MW= 1,38) auf. Bei den "Zeitlichen Arbeitsgegebenheiten" konnten ähnliche Werte festgestellt werden (AlmbewirtschafterInnen: 36,1%; MW=1,81; Almpersonal: 33,3%; MW= 1,75).

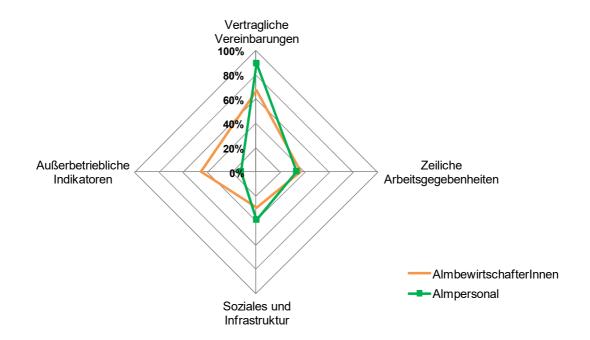


Abbildung 21: Geschätzte Konfliktpotenziale nach Kriterien von AlmbewirtschafterInnen und –personal nach dem Zielerreichungsgrad (0%=niedrigste und 100%=höchste geschätzte Konfliktpotenzial des jeweiligen Kriteriums)

Die Abbildung 22 zeigt den Vergleich der geschätzten Konfliktpotenziale nach den Kriterien zwischen den Agrargemeinschafts- und Einzelalmen. Bei allen vier Kriterien wurde das Konfliktpotenzial auf den Einzelalmen niedriger als auf den Agrargemeinschaftsalmen eingeschätzt. Die größte Differenz konnte beim Kriterium "Vertragliche Vereinbarungen (Agrargemeinschaftsalm: 50%; MW=2,5 Einzelalm: 20%; MW=1,6), gefolgt von "Außerbetrieblicher Situation" (AG: 39,3%; EG: 15%: MW=1.45) MW=2.18 bzw. festgestellt werden. ..Zeitliche Arbeitsgegebenheiten" (AG: 38,1%; MW=1,86 bzw. EG: 30%; MW=1,68) und "Soziales und Infrastruktur" (AG: 37,5%; MW=2,13 bzw. EG: 30%; MW=1,90) wiesen ähnliche Werte auf.

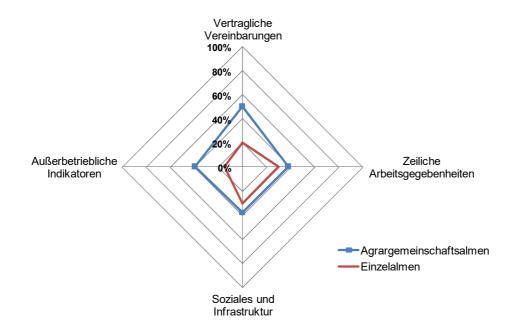


Abbildung 22: Vergleich der geschätzten Konfliktpotenziale nach Kriterien von Agrargemeinschafts- und Einzelalmen nach dem Zielerreichungsgrad (0%=niedrigste und 100%=höchste geschätzte Konfliktpotenzial des jeweiligen Kriteriums)

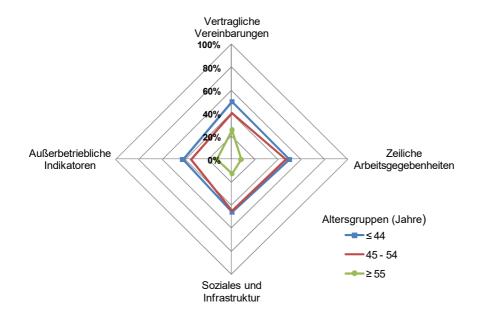


Abbildung 23: Geschätzten Konfliktpotenziale nach Kriterien von Altersgruppen nach dem Zielerreichungsgrad (0% =niedrigste und 100% =höchste geschätzte Konfliktpotenzial des jeweiligen Kriteriums)

Der Vergleich der geschätzten Konfliktpotenziale der Kriterien nach Altersgruppen ist in Abbildung 23 dargestellt. Die Gruppe mit den ältesten Personen (≥55 Jahre) schätzte das Konfliktpotenzial in allen vier Kriterien am niedrigsten ein. Die anderen beiden Altersgruppen unterschieden sich nur geringfügig voneinander.

8. SCHLUSSFOLGERUNG

Die "Freude an der Almarbeit" ist der Hauptgrund für den Arbeitsbeginn des Almpersonals auf der Alm. Arbeitsbedingungen oder Probleme in anderen Bereichen können diese Freude trüben und bei Fortdauer zu Konflikten führen, die im schlimmsten Fall einen Abbruch des Almsommers verursachen. Die Konfliktindikatoren mit dem höchsten Konfliktpotenzial stellen "Persönlichkeit/Charakter" und "keine klaren Vereinbarungen" dar.

Jeder Mensch hat eine eigene Persönlichkeit und unterschiedliche Ansichten, die unter anderem auch in die Arbeit und das Leben auf der Alm einfließen. Um Missverständnisse Vorhinein schon im auszuräumen, sollten zwischen AlmbewirtschafterInnen und -personal klare Vereinbarungen getroffen werden. Von Anfang an sollte dem Almpersonal klar sein, welche Aufgaben auf der Alm zu bewältigen sind sowie welche zeitliche und körperliche Intensität diese erfordern. Eine Vorabbesichtigung der Alm wäre für das Almpersonal von Vorteil, um einen Einblick in den zukünftigen Wohn- und Arbeitsplatz zu erhalten. Auch ein Gespräch mit Personen, die bereits auf der ausgewählten Alm gearbeitet haben, kann das Almpersonal besser auf den Almsommer vorbereiten. Vor Beginn der Almsaison sind auf jedem Fall die Entlohnung und das Beschäftigungsverhältnis abzuklären.

Die Kommunikation zwischen AlmbewirtschafterInnen und –personal sollte nicht nur vor dem Arbeitsbeginn vorhanden sein, sondern über den ganzen Almsommer gepflegt werden. Der regelmäßige und persönliche Kontakt fördert die Zusammenarbeit zwischen AlmbewirtschafterInnen und –personal und führt auch dazu, dass eventuelle Probleme frühzeitig aufgegriffen und gelöst werden können, bevor sich daraus Konflikte entwickeln. Bei Mängeln in der Unterkunft sollte die AlmbewirtschafterIn versuchen, die Wohnsituation, wenn möglich, zu verbessern. Auch die in dieser Arbeit erhobenen hohen körperlichen Beanspruchungen in den Tätigkeitsbereichen "Stallarbeit" und "Milchverarbeitung" sollten nicht außer Acht

gelassen werden. Bei zu hoher Arbeitsbelastung auf der Alm können Optimierungsmaßnahmen bei der Mechanisierung durchgeführt werden, um das Almpersonal zu entlasten.

Beratungsstellen sollten die AlmbewirtschafterInnen sowie das Almpersonal auf die Wichtigkeit der Kommunikation und der klaren Vereinbarungen hinweisen. Des Weiteren könnten in der Aus- und Weiterbildung dem Konflikt- und Beziehungsmanagement eine höhere Bedeutung beigemessen werden.

9. WEITERFÜHRENDE ARBEITEN

Um eine höhere Aussagekraft der Ergebnisse zu bekommen, könnte diese Befragung mit einer größeren Stichprobe, mit mehr Almen und mehr Almpersonal, durchgeführt werden. Die Ermittlung der Arbeitszufriedenheit des Almpersonals sowie die Gründe für nichtwiederkehrendes Almpersonal sind weitere wichtige Aspekte, die bei einer weiterführenden Arbeit abzuklären sind.

Bei dieser Untersuchung wurden nur Melk- und Sennalmen in Kärnten herangezogen. Interessant wäre auch eine Erhebung der Arbeitssituation des Almpersonals auf "Galtviehalmen" und "Gemischten Almen", um einen Vergleich mit den Ergebnissen aus der vorliegenden Arbeit zu bekommen. Des Weiteren könnte noch untersucht werden, ob Unterschiede in der Arbeitssituation des Almpersonals nach den Bundesländern in Österreich bestehen.

Auch eine Evaluierung der almspezifischen Aus- und Weiterbildungen in Österreich wäre sehr interessant und würde einen weiteren wichtigen Beitrag für die Almwirtschaft leisten. Dadurch könnte die Meinung von AlmbewirtschafterInnen und –personal zum Kursprogramm ermittelt und etwaige neue Themen sowie Veränderungen vorschlagen werden.

Neben den bereits besprochenen Punkten können noch das Ermitteln von kostengünstiger Mechanisierung und die Modernisierung von belastenden Arbeitsprozessen auf der Alm weitere Forschungsbereiche sein. Die Ergebnisse daraus können dazu beitragen, die Arbeitsbelastung auf den Almen zu minimieren.

10. ZUSAMMENFASSUNG

Die Almwirtschaft hat eine jahrhundertealte Tradition und mit ihren zahlreichen Leistungen und Funktionen ist sie ein wichtiger Bestandteil der Berglandwirtschaft. Für das Leben und Arbeiten auf der Alm sind eine gute Zusammenarbeit und ein konfliktfreies Miteinander zwischen AlmbewirtschafterInnen und –personal wichtige Bestandteile. Konflikte können dazu führen, dass das Almpersonal den Almsommer abbricht.

Ziel der Arbeit war daher das Erheben von Konfliktpotenzialen zwischen AlmbewirtschafterInnen und –personal beim Arbeiten und Leben auf der Alm sowie die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen für eine harmonische Zusammenarbeit. Zur Identifizierung dieser wurde Almpersonal von 12 Melk- und Sennalmen in Kärnten ausgewählt. Von jeder der ausgewählten Almen wurden jeweils die AlmbewirtschafterIn und eine Person vom Almpersonal befragt. Die Datenerhebung wurde mit einem halbstandardisierten Fragebogen durchgeführt.

Um die Arbeitssituation des Almpersonals zu erfassen, wurden neben Konfliktindikatoren wie zum Beispiel Arbeitsdauer oder Mitarbeiter, zusätzlich das Beschäftigungsverhältnis, die Entlohnung, die Arbeitszeit sowie Mechanisierungsgrad der Tätigkeitsbereiche und die psychische sowie körperliche Beanspruchung erhoben. Des Weiteren wurden die Beweggründe für den Arbeitsbeginn auf einer Alm, die Kriterien der Almauswahl sowie bei der Auswahl des Almpersonals erfragt.

Zwischen den ausgewählten Almen zeigten sich beträchtliche Unterschiede bei der subjektiven Einschätzung in der geleisteten Arbeitszeit (5,5 bis 16 Arbeitspersonenstundenpro Tag) des Almpersonals. Die zeitlichen Differenzen waren auf unterschiedliche Tätigkeiten und Mechanisierung zurückzuführen.

Die höchsten körperlichen Beanspruchungen stellten für das Almpersonal die Arbeitsbereiche "Milchverarbeitung" und "Stallarbeit" dar, wobei im zuletzt genannten Bereich die Tätigkeit "Melken" die höchste körperliche Beanspruchung auslöste. Die "Arbeitsbedingungen" verursachten beim Almpersonal am häufigsten eine psychische Überforderung. Um sowohl die körperliche als auch psychische Belastung zu reduzieren, könnten Optimierungsmaßnahmen bei der Mechanisierung durchgeführt werden. Die Konfliktindikatoren "Persönlichkeit sowie Charakter" und

"Keine klaren Vereinbarungen" bedingten beim Almpersonal sowie bei den AlmbewirtschafterInnen die höchsten Konfliktpotenziale.

Um Konflikte und Missverständnisse zu vermeiden, sind im Vorhinein zwischen AlmbewirtschafterInnen und –personal klare Vereinbarungen zu treffen, die insbesondere die Bereiche Arbeitsaufgaben, Arbeitszeit, Entlohnung und Beschäftigungsverhältnis konkretisiert beinhalten. Auch auf die Kommunikation und den persönlichen Kontakt zwischen AlmbewirtschafterIn und Almpersonal ist zu achten, um die Zusammenarbeit zu fördern und Probleme möglichst rasch aufzugreifen und zu lösen.

11. SUMMARY

Alpine farming is rooted in a long tradition, which provides many services and performs a variety functions. A close and collegial cooperation between the managers of the alps and the employees is an important factor for life and work quality on the alps. Social conflicts can result in the cancellation of an ongoing season by the employees.

The aim of this study was the evaluation of potential conflict between the managers and the employees working and living on the alps as well as developing solutions for optimal cooperation. Therefore, a survey on 12 Carinthian alpine farms with dairy cows was carried out by interviewing the manager and an employee on each alp. The main focus of the interviews was on the conflict indicators such as "duration of work" or "staff members". To assess the working situation of alpine employees data was collected on employment, remuneration, working time and the degree of mechanization of the activities as well as the physical and mental strain. Furthermore, the study also assessed the motives for starting work on an alp, the criteria for the selection for an alp, as well as the selection criteria for employees.

According to their subjective evaluation, the alpine employees had different durations of work per day (5,5 to 16 hours per person). These differences were caused by different activities and mechanization. Employees associated the working areas "milk processing" and "work in the stable", in the latter especially "milking", as most physically demanding. Working conditions were the most frequent cause of psychological stress. Optimizing the mechanization can reduce the physical and mental load. The conflict indicators "personality and character" and "no clear agreements" caused the highest conflict potentials in the alpine employees as well as in the managers.

In conclusion, the managers and the alpine employees should make clear arrangements in advance, especially about the work tasks, the working time, the employment and the remuneration. The communication and the personal contacts between the managers and the alpine employees are also important to enhance the cooperation and solve problems.

12. VERZEICHNISSE

12.1. Abkürzungsverzeichnis

AG= Agrargemeinschaftsalm

APh/d = Arbeitspersonenstunden pro Tag

EA = Einzelalm

MAX = Maximum

MIN = Minimum

n. s = nicht signifikant

s. = signifikant

STABW = Standardabweichung

12.2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Psychische Belastung und Beanspruchung (JOIKO et al., 2010) 18
Abbildung 2: Regionale Verteilung der Almen (n=12)
Abbildung 3: Mechanisierungsgrad der Almen (n=24) (2015)
Abbildung 4: Almgebäudezustand der Almen (n=24) (2015)
Abbildung 5: Technische Mechanisierung im Bereich Melken (n=12) (2015) 25
Abbildung 6: Mechanisierungsgrad im Bereich Milchverarbeitung (n=16) (2015) 26
Abbildung 7: Geschlechterverteilung der befragten Personen (n=24)
Abbildung 8: Beschäftigungsverhältnis des Almpersonals (n=12)
Abbildung 9: Entlohnungssituation des Almpersonals (n=12)
Abbildung 10: Gründe des Almpersonals für das Arbeiten auf einer Alm (n=73)
(2015)
Abbildung 11: Kriterien des Almpersonals bei der Almauswahl (n= 34) (2015) 39

Abbildung 12: Kriterien der AlmbewirtschafterInnen bei der Auswahl des Almpersonals (n=33) (2015)
Abbildung 13: Freude bereitende Aspekte der Almarbeit für das Almpersonal nach befragten Gruppen (n=36) (2015)
Abbildung 14: Belastende sowie wenig Freude bereitende Aspekte der Almarbeit für das Almpersonal nach befragten Gruppen (n₁=25; n₂=21) (2015) 43
Abbildung 15: Faktoren der psychischen Beanspruchung nach den befragten Gruppen44
Abbildung 16: Mittlere subjektive Einschätzung der körperlichen Beanspruchung nach Tätigkeiten und Tätigkeitsbereichen auf den untersuchten Almen nach befragten Gruppen (n=20) (2015)
Abbildung 17: Arbeitszeitaufwand in Arbeitspersonenstunden (APh) pro Tag nach befragten Gruppen
Abbildung 18: Gegenüberstellung der durchschnittlich eingeschätzten Arbeitszeit (in APh/d) aller befragten Personen als auch getrennt für das Almpersonal und die AlmbewirtschafterInnen auf den Agrargemeinschafts- und Einzelalmen
Abbildung 19: Mittlere subjektive Einschätzung der Indikatoren des Konfliktpotenzials nach befragten Gruppen
Abbildung 20: Geschätzter mittlerer Arbeitszeitaufwand in Arbeitspersonenstunden (APh) pro Tag nach AlmbewirtschafterInnen und –personal von Agrargemeinschaftsalmen (AG) und Einzelalmen (EA) nach dem Zielerreichungsgrad in Prozent zwischen 0% (Ergebnis der Befragten mit dem niedrigsten geschätzten Arbeitszeitaufwand) und 100% (Ergebnis des am höchsten geschätzten Arbeitszeitaufwands) 57
Abbildung 21: Geschätzte Konfliktpotenziale nach Kriterien von AlmbewirtschafterInnen und –personal nach dem Zielerreichungsgrad (0%=niedrigste und 100%=höchste geschätzte Konfliktpotenzial des jeweiligen Kriteriums)
Abbildung 22: Vergleich der geschätzten Konfliktpotenziale nach Kriterien von Agrargemeinschafts- und Einzelalmen nach dem Zielerreichungsgrad

(0%=niedrigste und 100%=höchste geschätzte Konfliktpotenzial des jeweiligen Kriteriums)
Abbildung 23: Geschätzten Konfliktpotenziale nach Kriterien von Altersgruppen nach dem Zielerreichungsgrad (0% =niedrigste und 100% =höchste geschätzte Konfliktpotenzial des jeweiligen Kriteriums)
12.3. Tabellenverzeichnis
Tabelle 1: Betriebsdaten der Almen nach Bewirtschaftungsart (BA) (n=12)
Tabelle 2: Absolvierte Ausbildung von AlmbewirtschafterInnen und -personal nach Geschlecht (n=24)
Tabelle 3: Almspezifische Aus- und Weiterbildungen (n=24)
Tabelle 4: Personenspezifische Parameter zu den AlmbewirtschafterInnen (n=12) 29
Tabelle 5: Personenspezifische Parameter zum Almpersonal (n=12) 30
Tabelle 6: Arbeitsbereiche mit den beinhalteten Tätigkeiten
Tabelle 7: Auflistung und Beschreibung der befragten Konfliktindikatoren 36
Tabelle 8: Mittlere subjektive Einschätzung der Indikatoren des Konfliktpotenzials nach befragten Gruppen (2015)
Tabelle 9: Geschätzte Konfliktpotenzial der Kriterien nach Altersgruppen (MW) und Zielerreichungsgraddes jeweiligen Kriteriums

12.4. Literaturverzeichnis

AGROSCOPE (2017): Medienmitteilung; Burnout: Landwirtinnen und Landwirte sind häufiger betroffen. www.agroscope.ch. S. 1-3.

AIGNER, S., Egger, G., GINDL, G. und BUCHGRABER, K. (2003): Almen Bewirtschaftern–Pflege und Management von Almweiden. Leobold Stocker Verlag, Graz. S. 10-16.

ALMWIRTSCHAFT ÖSTERREICH (2017): Almwirtschaft in Kärnten. [Online] https://www.almwirtschaft.com/Almwirtschaft-Kaernten/almwirtschaft-in-kaernten.html [Letzter Zugriff: 12.12.2017]

ALMWIRTSCHAFT ÖSTERREICH (2017): Fachunterlagen zur Almwirtschaft. [Online] https://www.almwirtschaft.com/Fachunterlagen/fachunterlagen-zur-almwirtschaft.html [Letzter Zugriff: 12.12.2017]

AMT DER KÄRNTNER LANDESREGIERUNG ABTEILUNG 10 – LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT (2017): Landwirtschaftsbericht – Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage der Land- und Forstwirtschaft in Kärnten im Jahr 2016. S. 27-30.

AUERNHAMMER, H. (1986): Landwirtschaftliche Arbeitslehre. Institut für Landtechnik der TU München, Weihenstephan. S. 146.

BEYER, S., WAGNER, A. und SCHICK, M. (2012): Innovationen und gute Ideen von Alpen für Alpen. Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART. S. 4-23.

CALABRESE, CH., MANN, ST. (2012): Schlussbericht AlpFUTUR Teilprojekt 16: AlplerInnen. Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART, CH-8356 Ettenhausen, S. 16 ff.

CUSSTR- COMMISION UNIVERSITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ROMANDE (2005): Psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz [Online] http://cusstr.ch/de/doc/technique/detail/?idcat=16 [Letzter Zugriff: 26.01.2018]

HANDLER, F., KRIEGLER, M., BLUMAUER, E., GREMMEL, H. (1999): Arbeitszeitbedarf auf Almen. Forschungsberichte der Bundesanstalt für Landtechnik Wieselburg. S.14 ff.

HIRSCHMANN, P. (2014): Gesundheitsförderung bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen und die ökonomische Auswirkung. Medizinische Universität Graz. S. 56.

JOIKO, K., SCHMAUDER, M. und WOLFF, G. (2010): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Verlag Kettler GmbH, Bönen/Westfalen. ISBN 978-3-88261-539-5. S. 7-8.

KOLLER, T. (2014): Arbeits- und Sozialversicherungsrecht für Almpersonal. In: Der Alm- und Bergbauer - Fachzeitschrift für den bergbäuerlichen Raum. 5/2014, S. 28.

LEXER, G. (2016): Was hat die Almwirtschaft mit der Medizin zu tun. In: Der ALManach Kärnten. S.37-39.

LFI-LÄNDLICHES FORTBILDUNGS INSTITUT (2015): Almwirtschaftliches Basiswissen - Von der Bedeutung der Almen. In: Fachunterlagen Almwirtschaft. S. 7-23.

LFI-LÄNDLICHES FORTBILDUNGS INSTITUT (2015): Rechtliche und betriebswirtschaftliche Betrachtung der Almbewirtschaftung. In: Fachunterlagen Almwirtschaft. S. 9,10.

LFI-LÄNDLICHES FORTBILDUNGS INSTITUT (2017): Bildungsoffensive multifunktionale Almwirtschaft. [Online] https://oe.lfi.at/bildungsoffensive-multifunktionale-almwirtschaft+2500+1204406 [Letzter Zugriff: 12.12.2017]

METZ A.-M., ROTHE H.-J. (2017): Psychische Belastung, psychische Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen. Springer Fachmedien Wiesbaden. DOI 10.1007/978-3-658-12572-1_2. S. 7-12.

RAAB-STEINER, E. und BENESCH, M. (2015): Der Fragebogen – Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung. 4., aktualisierte und überarbeitete Auflage. S. 52-54.

RUDMANN, Ch. (2004): Langfristige Sicherung der Funktionen der schweizerischen Alpbetriebe. ETH Zürich Research Collection. S. 181 ff.

STRAUSS, A. (2013): Lebens- und Arbeitsqualität auf österreichischen Milchviehbetrieben – Ein Beitrag zur Bewertung der sozialen Nachhaltigkeit. Universität für Bodenkultur Wien. S. 29.

STREMPFL, A. (2010): Ursachen und Bewältigung von Stress in bäuerlichen Familien in der Steiermark. In: Ländlicher Raum – Online-Fachzeitschrift des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. S. 2 ff.

UNIVERSITÄT WIEN (2018): Grundlagen über Konflikte - Definition von Konflikten. [Online] http://konfliktberatung.univie.ac.at/grundlagen-ueber-konflikte/definition-von-konflikten/ [Letzter Zugriff: 26.01.2018]

WKO – WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2018): Arbeitsrecht und Sozialrecht – Werkvertrag [Online] https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Werkvertrag (arbeitsrechtlich).html [Letzter Zugriff: 26.01.2018]

13. ANHANG

Tabelle 9: Geschätzte Konfliktpotenzial der Kriterien nach Altersgruppen (MW) und Zielerreichungsgrad des jeweiligen Kriteriums

		ngliche arungen	Zeitliche Arbeitsgegebenheiten		Soziales und Infrastruktur		Außerbetriebliche Situation	
Altersgruppe	MW	%	MW	%	MW	%	MW	%
≤ 44	2,5	50,0	2,13	50,0	2,38	45,8	2,25	41,7
45 - 54	2,2	40,0	2,05	46,7	2,35	45,0	2,05	35,0
≥ 55	1,75	25,0	1,19	8,3	1,38	12,5	1,38	12,5



Marlies Glanzer / Elisabeth Quendler

FRAGEBOGEN ALMPERSONAL

ZUM THEMA "ARBEITSSITUATION DES ALMPERSONALS IN KÄRNTEN"



Institut für Landtechnik
AB Arbeitswissenschaften

(1) ALLGEMEINE ANGABEN

1. Almangaben

•						
Name der Alm:		Saison	länge:			
Bewirtschaftungsart (AG, Einzelalm):		Seehö	he (Nieder-,Mittel-,Hochalm):			
Tierbestand/Gealptes Vieh:						
2. Personendaten						
Name:	Herkunft (Nationalität, E	Herkunft (Nationalität, Bundesland):				
Alter/Geschlecht:	Beruf:					
Höchster landw. Ausbildungsgrad?	☐ Facharbeiter	☐ Meisterausbildunç	g 🔲 keiner			
	☐ Matura (z.B: HBLA)	☐ Universität/FH				
Höchster <u>nicht</u> landw. Ausbildungsgrad?	☐ Pflichtschulabschluss	☐ Facharbeiter	☐ Lehre			
	☐ Meisterausbildung	☐ Matura	☐ Universität/FH			
3. Wie oft haben Sie bis jetzt auf eine	er Alm gearbeitet?					
☐ 1 Mal ☐ 2 Mal	□ 3 Mal □ 4	-5 Mal	☐ mehr als 5 Mal			

Universität für Bodenkultur Wien



4. Haben Sie schon ☐ Ja ☐ Nein	öfter/mehrmals auf	f <u>derselben</u> Alm g	earbeitet?	
Wenn ja, wie oft?				
5. Wie wichtig ist Ihi	,			,
sehr unwichtig	unwichtig	wichtig	sehr wichtig	
1	2	3	4	
6. Ist es <u>schwierig</u> e sehr schwierig	ine gute Alm zum A	Arbeiten zu finden eher leicht	leicht	
①	2	3	4	
7. Gab es eine Arbei Ja Nein Wenn ja, wie hoch	_	ısaufwand? (in Stu	nden/Tage/Wochen)	
	•			aggebend waren, dass Sie auf <u>dieser Alm</u> zu des Bewirtschafters, Lage/Infrastruktur)



9. Aus welchem Grund bzw. Gründen haben Sie sich für die Arbeit auf einer Alm entschieden? (Allgemeine Frage: Mehrfachnennungen möglich) ☐ Liebe zur Natur ☐ Zusammenarbeit mit den Bauern ■ Landschaft/Berge ☐ Freude an der Arbeit □ Arbeiten mit Tieren ☐ Stressfreie, vielfältige Arbeitswelt □ Auszeit vom Alltag □ Sonstiges ☐ Finsames Leben □ Praktikum □ Finanzielle Entlohnung ■ Wegen dem Lebenspartner 10. Wie viele Monate vor der Almsaison wurde der Erstkontakt zum Bewirtschafter aufgenommen? ☐ 1-2 Monate ☐ 3-4 Monate ☐ 5-6 Monate ☐ mehr als 6 Monate 11. Wie bzw. über welche Kommunikationsform wurden Sie auf die Alm aufmerksam? ☐ Internet/Homepage (z.B.: Almwirtschaftsverein) □ Folder/Werbung ☐ Persönliche Ansprache, ob Interesse besteht □ Anzeigen und Stellenausschreibung ☐ Gespräche mit Freunden ☐ Zufällig darauf gestoßen (z.B.: durch Wanderung) □ Sonstiges:



(2) <u>TÄTIGKEITSBEREICHE DES ALMPERSONALS</u>

12. Welche Tätigkeiten wurden von Ihnen auf der Alm ausgeführt?

Arbeitsbereiche	Tätigkeiten	Wie oft pro Tag, Woche, Monat, Saison	Wie viele Minuten pro Tag, Woche, Monat, Saison
	☐ Melken + kleine Verarztungen (Euter, Klauen)		
	☐ Fütterung/Beifütterung		
Stallarbeiten/ Melkstand	☐ Ein-und Austreiben von Tieren		
otalia sottolii monotalia	☐ Reinigung von Melkstand, Melkzeug und Eimer		
	□ Entmisten		
	☐ Einstreuen		
	 Herstellung von Käse, Butter, Joghurt, Buttermilch und weitere Produkte 		
Milchverarbeitung	☐ Käsepflege		
	☐ Reinigung		
	☐ Übernahme der Tiere beim Almauftrieb und Abtrieb		
	☐ Tierbeaufsichtigung durch regelmäßige Kontrollgänge + Brunstkontrolle		
Viehkontrolle	☐ Klauenpflege		
	☐ Geburtenkontrolle/-hilfe		
	☐ Erstversorgung nach Abkalbung		
	☐ Viehverarztung Tierarzt bzw. besondere Fälle		
	☐ Schwenden (Freihalten von Almfutterflächen)		
Weidemanagement/	☐ Mahd, Heubereitung auf der Alm/Heimhof		
Weidepflege	☐ Koppelwirtschaft (bewusstes Umtreiben)		
	☐ Kontrolle von Zäunen		



			Wie oft	Wie viele Minuten
Arbeitsbereiche		Tätigkeiten	pro	pro
			Tag, Woche, Monat, Saison	Tag, Woche, Monat, Saison
		☐ Zäune		
nstandhaltung	_	☐ Wege		
nstanunaitung	-	☐ Gebäude		
	-	☐ Ablegen von Zäunen vor Winter		
1-1		☐ Brennholz beschaffen		
Holzarbeiten	-	☐ Holz hacken		
Gästebetreuung Haushalt	und	☐ Almausschank bzw. DV von selbsterzeugten Almspezialitäten		
		☐ Almen mit Beherbergungsbetrieben ohne Konzession		
		☐ Tiermeldungen an die AMA		
		☐ Bestandsverzeichnis		
Führen Aufzeichnungen	von	☐ Brunstbeginn und –ende		
		☐ Besamungsscheine/Trächtigkeit		
		☐ Tierarzteinsatz		
Weitere Tätigkeiten				



(3) MECHANISIERUNGSGRAD, KÖRPERLICHE UND PSYCHISCHE BELASTUNG

13. Wie hoch ist der Mechanisierungsgrad der Alm?

niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
①	2	3	4

14. Wird auf der Alm <u>nur</u> geweidet?
□ Ja
□ Nein
Wenn nein, was wird beigefüttert (Grünfutter, KF, Heu) und welche Mengen/Tier/Tag?
15. Welche 3 Aspekte (auch Tätigkeiten, Arbeitsgebiete) auf der Alm empfinden Sie als besonders schön bzw. bereiten
Ihnen am meisten Freude?
a
b
C
16. Welche 3 Aspekte (auch Tätigkeiten, Arbeitsgebiete) auf der Alm empfinden Sie als besonders unangenehm oder
belastend sowie bereiten Ihnen am wenigsten Freude?
a
b
C



17. Mechanisierungsgrad und Einschätzung der körperlichen Belastung

Tätigkeiten	Hilfsmittel	Körperliche Belastung			
Melken	□ Eimermelkanlage □ Rohrmelkanlage □ Melkstand -> Typ: □ Sonstiges:	gar keine	kaum ②	mäßig ③	stark ④
Anmerkung:					
Milchverarbeitung	 □ überhaupt keine Mechanisierung, alles von Hand □ teilweise mechanisiert □ gut mechanisiert □ sehr gut mechanisiert 	gar keine ①	kaum ②	mäßig ③	stark ④
Anmerkung:					
Fütterung/ Beifütterung	□ von Hand □ mechanisiert -> Art	gar keine ①	kaum ②	mäßig ③	stark ④
Anmerkung:			,		
Einstreuen	□ von Hand □ mechanisiert -> Art	gar keine	kaum ②	mäßig ③	stark ④
Anmerkung::					
Entmisten	□ von Hand □ mechanisiert -> Art	gar keine	kaum ②	mäßig ③	stark ④
Anmerkung:				•	

AB Arbeitswissenschaften

\mathbb{Q}	Nachhaltige Agrarsyste
	lastitut för Landhadnik

18. Bewerten Sie den Zustand des Almgebäudes (Unterkunft für das Almpersonal)?

schlecht	mittel	gut	sehr gut
1	2	3	4

19. Wie hoch schätzen Sie Ihre körperliche Belastung bei der Ausführung dieser Tätigkeiten ein?

Tätigkeiten	Körperliche Belastung				
	gar keine	kaum	mäßig	stark	
a. Stallarbeiten	1	2	3	•	
	gar keine	kaum	mäßig	stark	
b. Milchverarbeitung	①	2	3	④	
	gar keine	kaum	mäßig	stark	
c. Viehkontrolle	1	2	3	•	
	gar keine	kaum	mäßig	stark	
d. Weidemanagement/ Weidepflege	①	2	3	•	
	gar keine	kaum	mäßig	stark	
e. Holzarbeiten	①	2	3	•	
	gar keine	kaum	mäßig	stark	
f. Gästebetreuung und Haushalt	①	2	3	4	
	gar keine	kaum	mäßig	stark	
g	①	2	3	4	



Psychische Belastung= Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch (seelisch/emotional/nervlich) auf ihn einwirken.

2	0. Gibt es Tätigkeite r □ Ja	auf der Alm, die	für Sie eine <u>psych</u>	nische Belastung dars	tellen?
	☐ Nein				
	Wenn ja, welche?				
2	1.Sorgt das Arbeiten <u>Belastungen</u> (z.B.:	aus vorhergehend			es zum <u>Abbau von psychischen</u>
	ja	mäßig	kaum	nein	
	1	2	3	4	



(4) ENTLOHNUNG/BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

_ _	vollbeschäftigt mit Dien geringfügig beschäftigt Kein Arbeitsvertrag (AV	istvertrag mit Dienstv /)	tnis standen Sie zum Almbewirtschafter/Arbeitgeber? vertrag
23.W	/ie ist die Entlohnung ថ្	geregelt?	
	Nur Kost und Logis		
	Nur Hüttenbenützung		mit Almausschank ohne Almausschank
0 0	Stundenlohn Tageslohn/Tagessatz Monatslohn		mit Kost und Logis ohne Kost und Logis ohne Kost mit Logis
24.Sir	nd Ihnen die sozialvers	icherungs	rechtlichen Bestimmungen für das Almpersonal bekannt?
	Ja Nein	_	
25.Sir	nd Ihnen die arbeitsrec	htlichen B	Bestimmungen für das Almpersonal bekannt?
	Ja		
	Nein		
		ertraglich	en Bestimmungen (für Löhne) für das Almpersonal?
	Ja		
	Nein		



(5) ALMBEZOGENE AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG

27. Wird bzw. wurde von Ihnen eine almspezifische Aus- und Weiterbildung gemacht?					
□ Ja					
□ Nein					
Wenn ja, welche, wann und in welchem Umfang					
(Tage/Wochen)?					
28. Besteht von Ihnen grundsätzlich Interesse an einer almspezifischen Aus- und Weiterbildung?					
□ Ja					
□ Nein					
29. lst Ihnen das Bildungsprogramm Almwirtschaft bekannt?					
□ Ja					
□ Nein					
Wenn ja, haben Sie schon einen Kurs des Bildungsprogramms belegt?					
□ Ja □ Nein					
30. In welchen almbezogenen Bereichen würden Sie sich gerne weiterbilden?					



(6) KONFLIKTE

31. Haben Sie s	schon Erfahrungen mit Konflikten zwischen Ihnei	n und dem Almbewirtschafter gemacht?
□ Ja		
□ Nein		
Wenn ja, weld	lche?	

32. In welchen Bereichen bestehen Ihrer Meinung nach niedrige bis hohe Konfliktpotenziale?

Entlohnung mit/ohne Vertrag	niedrig ①	eher niedrig	eher hoch ③	hoch ④
Keine klaren Vereinbarungen	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④
Art der Arbeitstätigkeiten (z.B.: Ausmisten, Schwenden) Welche?	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④
Arbeitszeiten (z.B.: 03:30 Aufstehen)	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④
Arbeitsdauer (Anzahl Stunden/Tag)	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch 3	hoch ④
Länge des Almsommers (Arbeitszeitraum)	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④
Persönlichkeit/Charakter als Konfliktursache	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch ③	hoch ④



Institut für Landtechnik

AB Arbeitswissenschaften

Freizeitanspruch	niedrig ①	eher niedrig	eher hoch ③	hoch ④
Almbesuche	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④
Infrastrukturelle Almeinrichtung (z.B.: Wohnsituation, Erschließung, Mechanisierungsgrad)	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④
Mitarbeiter	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④
Geringe fachliche Kompetenz des Almbewirtschafters	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④
Kontrollstellen (z.B.: AMA, Lebensmittelkontrolle)	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch ③	hoch ④
Finanzamt und Sozialversicherung (z.B.: Studienbeihilfe, Pensionsversicherung)	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch ③	hoch ④

33. Was mochten Sie noch mitteilen?	

Zitate:	



Marlies Glanzer / Elisabeth Quendler

FRAGEBOGEN ALMBEWIRTSCHAFTER

ZUM THEMA "ARBEITSSITUATION DES ALMPERSONALS IN KÄRNTEN"



Institut für Landtechnik
AB Arbeitswissenschaften

(7) ALLGEMEINE ANGABEN

1. Almangaben

	Name der Alm:		Seehöhe (Nieder-,Mittel-,Hochalm):	
•	Lage/Region der Alm:		Almfläche:	
=	Weidedauer in Tagen:		Futterfläche:	
•	Tierbestand/Gealptes Vieh:			
2.	Personendaten			
	Name:	Herkunft (Nationalität,	Bundesland):	
	Alter/Geschlecht:	Beruf:		
	Höchster landw. Ausbildungsgrad?	⊒ Facharbeiter	☐ Meisterausbildung ☐ keiner	
		☐ Matura (z.B: HBLA)	☐ Universität/FH	
	Höchster <u>nicht</u> landw. Ausbildungsgrad?	☐ Pflichtschulabschluss	☐ Facharbeiter ☐ Lehre	
		■ Meisterausbildung	☐ Matura ☐ Universität/FH	

Universität für Bodenkultur Wien



3.	Sind Sie Eigentüm ☐ Ja ☐ Nein Wenn nein, was so				
4.	Seit wann bewirts	chaften Sie die Al	m?		
	1 <1 Jahr □	12 Jahre □	1 3 Jahre	☐ 4-5 Jahre	☐ über 5 Jahre
5.	Die Bewirtschaftun ☐ Einzelalm ☐ Agrargemeinscha		?		
6.	a. EST 0: Alm rb. EST 1: Alm rc. EST 2: Alm r	mit LKW oder Norn mit Allradtraktor und nur mit Seilbahn od	naltraktor erreichba d Anhänger über W	rschließungsstufe zäh r (kein Erschließungszu deg mit Unterbau erreic zialmaschine erreichbau hbar	uschlag) hbar
(8)	PERSONALANGAB	<u>EN</u>			
W	Haben Sie schon d ☐ Ja ☐ Nein enn ja, wie oft? Wie wichtig ist Ihn				
0.	sehr unwichtig	unwichtig	wichtig	sehr wichtig	
	1	2	3	4	



gar nicl	nt kaum	mäßig	hoch	
1	2	3	4	
Ist es <u>schw</u>	ierig Almpersonal zu fi	nden?		
sehr schw	ierig eher schwierig	eher leicht	leicht	
1	2	3	4	
lst es schw	ierig <u>gutes qualifizierte</u>	<u>es</u> Almpersonal zu	finden?	
sehr schw	ierig eher schwierig	eher leicht	leicht	
①	2	3	4	
Wie bzw. ü	ber welche Kommunika	ationsformen finde	en Sie Ihr Almpersor	al?
Internet/Ho	mepage (z.B.: Almwirtsc	chaftsverein)	☐ Fold	ler/Werbung
Persönlich	e Ansprache, ob Interess	se besteht	☐ Anz	eigen und Stellenausschreibung
Gespräche	mit Freunden		☐ Zufá	allig darauf gestoßen (z.B.: durch Wanderung)



14. Welche drei Aspekte sind für Sie für die Auswahl des Almpersonals ausschlaggebend bzw. am wichtigsten? □ Ausbildung ■ Sauberkeit/Hygiene ☐ Vorkenntnisse in Milchverarbeitung □ Beruf ☐ Alter ☐ Erfahrung mit Tieren und ev. landwirtschaftliche Vorkenntnisse ■ Aussehen/Sympathie ☐ Zeitdruck - aufgrund von Personalmangel ☐ Geschlecht 15. Wie oft haben Sie im Sommer mit Ihrem Almpersonal persönlichen Kontakt? ☐ monatlich □ nach Bedarf □ kaum Kontakt □ täglich ■ wöchentlich 16. Gibt es eine Arbeitseinschulung für Ihr Almpersonal? a. Ja b. Nein Wenn ja, wie hoch ist der durchschnittliche Ersteinschulungsaufwand pro Person? (in Stunden/Tage/Wochen)

(9) <u>Tätigkeitsbereiche des Almpersonals</u>

17. Welche Tätigkeiten sollen vom Almpersonal ausgeführt werden?

Arbeitsbereiche	Tätigkeiten	Wie oft pro Tag, Woche, Monat, Saison	Wie viele Minuten pro Tag, Woche, Monat, Saison
	☐ Melken + kleine Verarztungen (Euter, Klauen)		
	☐ Fütterung/Beifütterung		
Stallarbeiten/ Melkstand	☐ Ein-und Austreiben von Tieren		
	☐ Reinigung von Melkstand, Melkzeug und Eimer		
	☐ Entmisten		
	☐ Einstreuen		
	 Herstellung von Käse, Butter, Joghurt, Buttermilch und weitere Produkte 		
Milchverarbeitung	☐ Käsepflege		
	☐ Reinigung		
	☐ Übernahme der Tiere beim Almauftrieb und Abtrieb		
	☐ Tierbeaufsichtigung durch regelmäßige Kontrollgänge + Brunstkontrolle		
Viehkontrolle	☐ Klauenpflege		
	☐ Geburtenkontrolle/-hilfe		
	☐ Erstversorgung nach Abkalbung		
	☐ Viehverarztung Tierarzt bzw. besondere Fälle		
	☐ Schwenden (Freihalten von Almfutterflächen)		
Weidemanagement/	☐ Mahd, Heubereitung auf der Alm/Heimhof		
Weidepflege	☐ Koppelwirtschaft (bewusstes Umtreiben)		
	☐ Kontrolle von Zäunen		



Arbeitsbereiche		Tätigkeiten	Wie oft pro Tag, Woche, Monat, Saison	Wie viele MinutenPro Tag, Woche, Monat, Saison
		☐ Zäune		
Instandhaltung		☐ Wege		
3		☐ Gebäude		
		Ablegen von Zäunen vor Winter		
Holzarbeiten		☐ Brennholz beschaffen		
		☐ Holz hacken		
Gästebetreuung	und	 Almausschank bzw. DV von selbsterzeugten Almspezialitäten 		
Haushalt		 Almen mit Beherbergungsbetrieben ohne Konzession 		
		☐ Tiermeldungen an die AMA		
Führen	von	☐ Bestandsverzeichnis		
Aufzeichnungen		☐ Brunstbeginn und –ende		
		☐ Besamungsscheine/Trächtigkeit		
		☐ Tierarzteinsatz		
Weitere Tätigkeiten				



(10) MECHANISIERUNGSGRAD, KÖRPERLICHE UND PSYCHISCHE BELASTUNG

18. Wie hoch ist der Mechanisierungsgrad der Alm?

niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
1	2	3	4

19. Wird auf der Alm nur geweidet?

- **a.** Ja
- b. Nein

Wenn nein, was wird beigefüttert (Grünfutter, KF, Heu) und welche Menge/Tier/Tag?

20. Welche 3 Aspekte (auch Tätigkeiten, Arbeitsgebiete) empfindet Ihrer Meinung das Almpersonal als besonders schön oder bereitet die meiste Freude?

d.	
e.	
f.	

21. Welche 3 Aspekte (auch Tätigkeiten, Arbeitsgebiete) empfindet Ihrer Meinung das Almpersonal als besonders unangenehm oder belastend sowie bereitet die weinigste Freude?

d.	
e.	
f.	



22. Mechanisierungsgrad und Einschätzung der körperlichen Belastung

Tätigkeiten	Hilfsmittel		Körperliche Belastung				
Melken	☐ Eimermelkanlage ☐ Rohrmelkanlage	gar keine	kaum	mäßig	stark		
	☐ Melkstand -> Typ:	①	2	3	4		
Anmerkung:							
Milchverarbeitung	☐ überhaupt keine Mechanisierung, alles von Hand teilweise mechanisiert	gar keine	kaum	mäßig	stark		
· ·	gut mechanisiertsehr gut mechanisiert	①	2	3	4		
ev. Anmerkung:							
Fütterung/	□ von Hand	gar keine	kaum	mäßig	stark		
Beifütterung	mechanisiert -> Art	①	2	3	4		
Anmerkung:		<u> </u>					
Einstreuen	□ von Hand	gar keine	kaum	mäßig	stark		
Lingueden	mechanisiert -> Art	①	2	3	4		
Anmerkung::	1	1					
Entmisten	□ von Hand	gar keine	kaum	mäßig	stark		
Littinsten	mechanisiert -> Art	1	2	3	4		
Anmerkung:	1	ı					

23. Bewerten Sie den Zustand des Almgebäudes, die Unterkunft für das Almpersonal?

schlecht	mittel	gut	sehr gut
1	2	3	4

24. Wie hoch schätzen Sie die körperliche Belastung Ihres Almpersonals bei der Ausführung dieser Tätigkeiten ein?

Tätigkeiten	Körperliche Belastung					
_	gar keine	kaum	mäßig	stark		
h. Stallarbeiten	①	2	3	4		
	gar keine	kaum	mäßig	stark		
i. Milchverarbeitung	1	2	3	4		
	gar keine	kaum	mäßig	stark		
j. Viehkontrolle	1	2	3	4		
k. Weidemanagement/	gar keine	kaum	mäßig	stark		
Weidepflege	①	2	3	4		
	gar keine	kaum	mäßig	stark		
I. Holzarbeiten	①	2	3	4		
	gar keine	kaum	mäßig	stark		
m. Gästebetreuung und Haushalt	①	2	3	4		
	gar keine	kaum	mäßig	stark		
n	①	2	3	4		



Psychische Belastung= Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch (seelisch/emotional/nervlich) auf ihn einwirken.

	a. Ja b. Nein Wenn ja, welche?			 al eine <u>psychische Belastung</u> auslösen?
	Belastungen (z.B.: a			
L 11)	ENTLOHNUNG/BESO			
27.	☐ Kein Arbeitsvertra	: Dienstvertrag äftigt mit Dienstvert	rag	



28.Wie ist die Entlohnu ☐ Nur Kost und Log	• • •			AD A Deliswisserschi
☐ Nur Hüttenbenütz	zung $\left. egin{array}{lll} & \circ & n \\ & \circ & o \end{array} \right.$	nit Almausschank hne Almausschank		
□ Stundenlohn□ Tageslohn/Tages□ Monatslohn	satz	nit Kost und Logis ohne Kost und Logis ohne Kost mit Logis	S	
29.Sind Ihnen die sozia	alversicherungsre	chtlichen Bestimn	nungen für das Alm	personal bekannt?
a. Ja				
b. Nein				
30. Sind Ihnen die arbe	itsrechtlichen Bes	timmungen für da	is Almpersonal beka	annt?
a. Ja				
b. Nein				
31.Kennen Sie die koll	ektivvertraglichen	Bestimmungen (f	ür Löhne) für das A	Impersonal?
a. Ja				
b. Nein				
32. Darf Ihr Almperson	al zur Verbesserur	ng des Einkommei	ns auf eigene Kassa	a Produkte verkaufen?
a. Ja				
b. Nein				
33.Könnten Sie sich ei	ne Bewirtschaftur	ng der Alm durch v	wechselndes Persoi	nal über die Almsommerzeit vorstellen?
nein	kaum	mäßig	ja	
①	2	3	4	34. Hätten Sie Interesse zusätzliches
	•			



Personal (z.B.: Arbeitsurlauber) für kürzere Zeit über die Almsaison zu beschäftigen?

nein	kaum	mäßig	ja
1	2	3	4

35.	.Kommt für Sie als Almpersonal nur eine Einzelperson infrage oder wäre es auch möglich als Familie (Partner, Kinder) die Bewirtschaftung zu übernehmen? □ nur Einzelpersonen □ auch Familien
12)	ALMBEZOGENE AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG
36	Wird bzw. wurde von Ihnen eine almspezifische Aus- und Weiterbildung gemacht?
	□ Ja
	□ Nein
	Wenn ja, welche und
	wann?
	,
07	Destable van Ibnan amunda italiah lutanasa an sinan almanasifia ahan Augund Waitanbildunas
37	.Besteht von Ihnen grundsätzlich Interesse an einer almspezifischen Aus- und Weiterbildung? □ Ja
	Ja

38.1st Ihnen das Bildungsprogramm Almwirtschaft bekannt?

- **a.** Ja
- **b.** Nein

Wenn ja, haben Sie schon einen Kurs des Bildungsprogramms belegt?

- c. Ja
- d. Nein

39. In welchen almbezogenen Bereichen würden Sie sich gerne weiterbilden?

Universität für Bodenkultur Wien





(13) KONFLIKTE

40. Haben Sie schon Erfahrungen mit Konflikten zwischen Ihnen und dem Almpersonal gemacht?
□ Ja
□ Nein
Wenn ja, welche?
41. In welchen Bereichen bestehen Ihrer Meinung nach niedrige bis hohe Konfliktpotenziale?

Entlohnung mit/ohne Vertrag	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
	①	②	③	④
Keine klaren Vereinbarungen	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
	①	②	③	④
Art der Arbeitstätigkeiten (z.B.: Ausmisten, Schwenden) Welche?	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
	①	②	③	④
Arbeitszeiten (z.B.: 03:30 Aufstehen)	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
	①	②	③	④
Arbeitsdauer (Anzahl Stunden/Tag)	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
	①	②	3	④
Länge des Almsommers (Arbeitszeitraum)	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
	①	②	③	④
Persönlichkeit/Charakter als Konfliktursache	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④



Freizeitanspruch	niedrig ①	eher niedrig	eher hoch	hoch ④
Almbesuche	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④
Infrastrukturelle Almeinrichtung (z.B.: Wohnsituation, Erschließung, Mechanisierungsgrad)	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
	①	②	③	④
Mitarbeiter	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
	①	②	③	④
Geringe fachliche Kompetenz des Almbewirtschafters	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
	①	②	③	④
Kontrollstellen (z.B.: AMA, Lebensmittelkontrolle)	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch
	①	②	③	④
Finanzamt und Sozialversicherung (z.B.: Studienbeihilfe, Pensionsversicherung)	niedrig ①	eher niedrig ②	eher hoch	hoch ④

42.Was möchten Sie noch mitteilen?
Zitate: