



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Zur Rolle der Dorfhelferin in Niederösterreich –
politische Voraussetzungen und praktischer Einsatz“

verfasst von / submitted by

Katharina Hölzl

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

Master of Arts (MA)

Wien, 2018 / Vienna 2018

Studienkennzahl lt. Studienblatt /

degree programme code as it appears on the student record sheet:

A 066 824

Studienrichtung lt. Studienblatt /

degree programme as it appears on the student record sheet:

Masterstudium Politikwissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Mag. Mag. Dr. Dr. Ursula Juliane Naue

Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende schriftliche Arbeit selbstständig verfertigt habe und dass die verwendete Literatur bzw. die verwendeten Quellen von mir korrekt und in nachprüfbarer Weise zitiert worden sind. Mir ist bewusst, dass ich bei einem Verstoß gegen diese Regeln mit Konsequenzen zu rechnen habe.

HÖLZL, KATHARINA

Nachname, Vorname (in Blockschrift)

28.02.2018

Datum

Katharina Hözl

Unterschrift

Vorwort

Persönliche Motivation und Themenfindung

Ich schreibe diese Masterarbeit nicht nur, da sie für den Masterabschluss vorausgesetzt wird, sondern ich habe mir auch ein persönliches Thema ausgesucht, welches mir am Herzen liegt. Ich stamme von einem landwirtschaftlichen Betrieb und weiß wie hart die Arbeit sein kann. Fällt meine Mutter oder mein Vater aus, dann steht der Betrieb und so wird es auch anderen Betrieben gehen. Daher ist es umso wichtiger, dass eine Möglichkeit geboten wird, um in Krisensituationen zu helfen. Der Dorfhelferinnendienst in NÖ bietet so eine Möglichkeit. Die Besonderheit dabei ist, dass sie landwirtschaftliche Arbeit und Hausarbeit verbindet, da auf vielen Betrieben noch eine traditionelle Rollenverteilung gelebt wird. Dazu meine Mutter: „Wenn bei uns Bauarbeiter sind, ist es selbstverständlich und wird auch in einer Landwirtschaft verlangt, dass den Arbeitern ein Mittagessen gekocht wird.“

Auf das Thema bin ich gekommen, da ich mit meiner Mutter darüber diskutiert und wir ein Gedankenexperiment durchgespielt haben. Wie würde es bei uns in einer Notsituation aussehen? Können wir auch eine Dorfhelferin anfordern und wie würde das dann aussehen? Dazu ist es Gott sei Dank noch nicht gekommen. Aber dieses Gedankenexperiment hat bei mir so viele Fragen in Bezug auf den Dienst und den Arbeitsalltag der Dorfhelferinnen aufgeworfen und dann habe ich mir gedacht, dass ich das zum Thema meiner Masterarbeit mache, mit dem möchte ich mich politikwissenschaftlich auseinandersetzen.

Agrarlandesrat Stephan Pernkopf bezeichnete sie anlässlich der Feier zum 50-jährigen Bestehen des Hilfsdienstes im Jahr 2016 als *"[...] Feuerwehr der Menschlichkeit für unsere Bauernhöfe"* (NÖ Bauernbund 2016).

Auch die Rückmeldung meiner Interviewpartnerinnen über meine Absichten waren sehr positiv und sie freuen sich schon auf eine Zusendung der fertigen Arbeit. Sie fanden, dass sich jemand diesem Thema annimmt, sehr toll und waren auch interessiert daran, wie ich auf das Thema gekommen bin. Außerdem waren sie wirklich sehr hilfsbereit, auch wenn sie selbst viel zu tun haben.

Gendergerechte Formulierungen

Ich versuche in meiner Masterarbeit beide Geschlechter anzusprechen. Die offizielle Berufsbezeichnung lautet aber „Betriebs- und Dorfhelfer/in“, da der Dienst und die Ausbildung für beide Geschlechter offenstehen soll. Da das Berufsfeld der Dorfhelferinnen aber weiblich dominiert ist und nur Frauen ersetzt werden, verwende ich der Einfachheit halber und weil es im alltäglichen Sprachgebrauch nur „Dorfhelferin“ heißt, nur die weibliche Formulierung in Zusammenhang mit den Dorfhelferinnen, da bisher nur weibliche Personen den Beruf ergriffen haben und nur erst ein Mann die Ausbildung abgeschlossen hat. Da ich es bei den anderen Betriebshilfen nicht weiß, verwende ich im restlichen Text die Bezeichnung für beide Geschlechter.

Danksagungen

Ich möchte mich bei allen Personen herzlichst bedanken, die mich während der Masterarbeit unterstützt haben und mir das Gefühl gegeben haben bei Problemen jederzeit eine Ansprechperson zu haben.

Bei meinen Eltern möchte ich mich für ihre Unterstützung während des gesamten Studiums bedanken. Ich weiß diese Hilfe auch zu schätzen, denn es ist nicht selbstverständlich, dass einen die Eltern so lange unterstützen und ich mich auf voll und ganz auf mein Studium konzentrieren konnte. Meiner Mutter gilt hier noch ein besonderer Dank für die Idee für meine Masterarbeit. Meinem Bruder möchte ich ebenfalls danken für seine Hilfe in der Schlussphase des Schreibprozesses.

Bei meiner Betreuerin Ursula Naue möchte ich mich bedanken für ihre tatkräftige Unterstützung und bei ihrer wirklich guten Betreuung.

Ebenfalls bedanken möchte ich mich bei meinen Interviewpartnerinnen Gerlinde Grossmann, Monika Schadenhofer und den interviewten Dorfhelferinnen für ihre Mithilfe durch das Offenlegen ihrer Sichtweisen und für die Bereitschaft zum Interview.

Ein großer Dank gilt auch Karin Liebhart, bei der ich das Masterseminar absolviert habe und die mich bereits bei der Suche nach einer Betreuungsperson unterstützt hat. Außerdem möchte ich den Teilnehmer/innen des Masterseminars für ihre Anmerkungen und für ihre konstruktive Kritik danken.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Persönliche Erklärung | i |
| Vorwort..... | ii |
| 1 Einleitung | 1 |
| 1.1 Einführung in das Thema | 2 |
| 1.2 Politikwissenschaftliche Relevanz und Forschungsstand | 3 |
| 1.3 Forschungsinteresse, Forschungsfragen und Ziele | 5 |
| 1.4 Sozial- oder Wohlfahrtsstaat – eine Begriffsdefinition | 7 |
| 1.5 Der land- und forstwirtschaftliche Familienbetrieb | 9 |
| 2 Theorie..... | 12 |
| 2.1 Die „drei Welten“ von Wohlfahrtsstaatlichkeit nach Esping-Andersen (1990) | 12 |
| 2.2 Der österreichische Sozialstaat – Entwicklung und Charakteristika | 15 |
| 2.2.1 Die Entwicklung des österreichischen Sozialstaats seit den 1960er Jahren | 15 |
| 2.2.2 Die Prinzipien des konservativ-korporatistischen Charakters des österreichischen Sozialstaates | 18 |
| 2.2.3 Die Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB)..... | 21 |
| 3 Überblick über die Arten von Betriebshilfe für land- und forstwirtschaftliche Betriebe in Österreich..... | 24 |
| 4 Methode..... | 30 |
| 4.1 Qualitative Forschung | 30 |
| 4.2 Praktische Durchführung der Interviews | 36 |
| 5 Ergebnisse zu den qualitativen Expertinneninterviews | 44 |
| 5.1 Entstehungskontext..... | 45 |
| 5.2 Rahmenbedingungen | 48 |
| 5.2.1 Das Land NÖ als politische Vertretung und Trägerorganisation | 48 |
| 5.2.2 Das Merkblatt als wichtigste Rahmenbedingung für den Einsatz..... | 53 |
| 5.2.3 Ausbildung und Weiterbildungen | 57 |
| 5.3 Erfahrungen aus dem Einsatz – Beispiele aus der den Einsätzen | 59 |
| 5.3.1 Motive | 59 |
| 5.3.2 Gründe und Tätigkeiten, wie sie in der Praxis wirklich aussehen..... | 60 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 5.3.3 | Der Ablauf eines Einsatzes, die Einsatzzuteilung und das Vertrauen und die Vernetzung untereinander | 62 |
| 5.3.4 | Alltag und Erfahrungen – das Leben mit der Familie aus dem Blickwinkel der Dorfhelferinnen..... | 67 |
| 5.3.5 | Die Ausbildung in der Praxis | 71 |
| 5.4 | Zusammenspiel zwischen Rahmenbedingungen und Praxis | 74 |
| 5.4.1 | Schutz vor Ausbeutung der Dorfhelferin | 74 |
| 5.4.2 | Traditionelle Familienbild und Rollenverteilung zwischen Mann und Frau | 76 |
| 5.4.3 | Balance | 78 |
| 5.4.4 | Ein Sozialer Dienst, der rasche Hilfe mit hoher Qualität bietet und das Verhältnis zu anderen Bundesländern | 80 |
| 5.5 | Interpretation und Fazit der ersten Forschungsfrage | 84 |
| 6 | Interpretation und Diskussion der zweiten Forschungsfrage - Conclusio und Ausblick .. | 89 |
| 7 | Abkürzungs-, Interview- und Literaturverzeichnis | 92 |
| 7.1 | Abkürzungsverzeichnis | 92 |
| 7.2 | Interviewverzeichnis | 93 |
| 7.3 | Literaturverzeichnis | 93 |
| 8 | Anhang der Interviewleitfäden | 97 |
| 9 | Abstracts | 99 |
| 9.1 | Abstract (deutsche Version) | 99 |
| 9.2 | Abstract (english version)..... | 101 |
| 10 | Lebenslauf – auf die Ausbildung bezogen..... | 103 |

1 Einleitung

In der Einleitung werden wichtige Grundfragen und Positionierungen für die Arbeit präsentiert. Dazu wird an das Thema herangeführt, der Stand der Forschung, die politikwissenschaftliche Relevanz und natürlich die Forschungsfragen präsentiert. Zusätzlich wird noch der grundlegende Begriff „Sozialstaates“, da er eine zentrale Rolle in meiner Masterarbeit spielt. Außerdem wird auf den landwirtschaftlichen Familienbetrieb eingegangen.

Ich folge einer theoriegeleiteten Vorgehensweise gefolgt, das heißt der Arbeit liegt eine Theorie zugrunde und bei der Analyse werden die Ergebnisse wieder mit dem theoretischen Kontext konfrontiert (Kaiser 2014: 6f). Daher folgt nach dieser Einleitung mit der Darlegung meines Forschungsinteresses, der Forschungsfrage und der Auseinandersetzung mit wichtigen Begriffen (Kapitel 1) meine theoretische Grundlage über die Wohlfahrtsstaaten nach Esping-Andersen (1990). Außerdem wird genauer auf den österreichischen Sozialstaat eingegangen (Kapitel 1.5). Danach folgt ein Überblick über die landwirtschaftlichen Betriebs- und Familienhilfen in Österreich (Kapitel 3). Im nächsten Kapitel wird die Darstellung der Methode für den empirischen Teil der Arbeit präsentiert (Kapitel 4). Ich verwende qualitative Expert/inneninterviews und diese werte ich mit einer qualitativen Inhaltsanalyse aus. Außerdem lege ich die praktische Durchführung der Methode offen. Nachfolgend präsentiere ich die empirischen Ergebnisse meiner Interviews präsentiert und die erste Forschungsfrage über den Ablauf des Dorfhelferinnendienstes wird damit beantwortet (Kapitel 5). Im letzten Kapitel wird auf die zweite Forschungsfrage eingegangen und diese wird dann meine empirischen Ergebnisse aus dem Kapitel 5 mit der Theorie verknüpfen. Außerdem wird eine abschließende Conclusio gezogen und ein kurzer Ausblick gegeben (Kapitel 6).

1.1 Einführung in das Thema

In diesem Kapitel wird auf die Situation und die Entwicklung landwirtschaftlicher Betriebe eingegangen und ein Bogen zum eigentlichen Thema der Dorfhelferin gespannt.

Landwirte beziehen 70% ihres Einkommens aus Direktzahlungen der EU, dem Bund und den Ländern. Der Rest stammt aus der landwirtschaftlichen Produktion (Unser Land 2017: 10). Da der landwirtschaftliche Sektor stetig an Bedeutung verliert, er beträgt nur mehr 1,3% der Bruttowertschöpfung, verringerte sich die Anzahl der Betriebe und der Arbeitsplätze. Die Zahl der Betriebe ist seit dem EU-Beitritt 1995 um ein Drittel geschrumpft. Auch die Arbeitsplätze in der Landwirtschaft sind seitdem um ein Drittel gesunken. Zwar wurde ein Großteil der Betriebsschließungen von anderen Betrieben aufgefangen und diese haben sich dadurch vergrößert, jedoch bleibt der landwirtschaftliche Sektor in Österreich im internationalen Vergleich klein strukturiert (ebd.). Auch in Niederösterreich vollzog sich diese Veränderung beispielsweise ging die Anzahl der Haupt- und Nebenerwerbsbetriebe von 1999 bis 2013 um circa ein Drittel zurück, bleibt aber weiterhin kleinstrukturiert (Amt der NÖ Landesregierung 2017c:9). Daneben sind in Niederösterreich über 90% aller Betriebe Familienbetriebe (ebd.) und werden dadurch vorrangig von den Familienmitgliedern erhalten. Die Anstellung von außerfamiliären Arbeitskräften bildet die Ausnahme. Auch die Zahl der bei der SVB versicherten Personen ist rückgängig (ebd.: 40). Wiesinger (2000: 7 und 401f) beschreibt die Veränderungen der österreichischen Landwirtschaft seit 1980 ausführlicher. Die Reduktion vollbeschäftigter Familienarbeitskräfte und Zunahme familienfremder Arbeitskräfte werden auch beim Amt der NÖ Landesregierung (2017c: 10), bei Vogel und Wiesinger (2003) und bei Planck und Ziche (1979) thematisiert (vgl. Kapitel 1.5 und 5.4.2). Der Familienbetrieb entfernt sich von einem Mehrgenerationenhaushalt hin zu einer monogenerativen Kleinfamilie. Die Betriebsführung bleibt zudem meist an einer Person hängen. In NÖ sind seit der letzten Erhebung im Jahr 2013 knapp die Hälfte der Familienarbeitskräfte auch als Betriebsinhaber/in gemeldet (Amt der NÖ Landesregierung 2017c: 10). Jede Arbeitskraft am Betrieb ist enorm wichtig und fällt eine Arbeitskraft aus, dann ist der Betriebserhalt keinesfalls mehr gewährleistet. Eine lohnbeziehende Arbeitskraft anzustellen ist kaum leistbar. Weiters müssen die Arbeiten am Betrieb wie das Füttern der Tiere und das Melken, etc. trotzdem verrichtet werden (Wiesinger 2000: 402). Dadurch ergibt sich *„[d]er Aufbau einer verstärkten überbetrieblichen Kooperation und einer tragfähigen Struktur an sozialen Hilfsdiensten für den ländlichen Raum [...] als Notwendigkeit. Die Betriebshilfsdienste sind dabei besonders gefordert, vorübergehenden Störungen in der landwirtschaftlichen Arbeitswirtschaft entgegenzuwirken“* (Wiesinger 2000: 402).

Heikler wird es jedoch, wenn die Bäuerin nicht mehr ihre Arbeiten ausführen kann (vgl. Kapitel 1.5) und kein Ersatz gefunden wird, denn weiterhin verrichtet sie zusätzlich die Reproduktionsarbeit. Somit ist sie nicht nur im Stall oder am Feld gefordert, sondern auch für die Hausarbeit, Pflege- und Kindererziehung zuständig. Für diese unterschiedlichen Dienste müssten beispielsweise vom Maschinenring und der Caritas Ersatzpersonen engagiert werden. In Niederösterreich gibt es außerdem die Möglichkeit eine Dorfhelferin zu beantragen. Die Dorfhelferin übernimmt dabei alle Tätigkeiten der ausgefallenen Landwirtin für einen begrenzten Zeitraum der „Krise“. Nun stellt sich die Frage, was überhaupt eine Krise sein soll. Laut der Definition von Haug und Küttler (2010) ist eine Krise dann, wenn „[...] das Gewohnte aus den Halterungen reißt [...]“ und sie beinhaltet „[...] eine Aufforderung die Kräfte zu reorganisieren“ (ebd.). Eine Krise kann alle Dimensionen betreffen, aber auch nur einzelne gesellschaftliche Sektoren oder auch sehr persönlich sein (ebd.). Ich finde diese Definition beschreibt den Ausfall einer Arbeitskraft auf einem landwirtschaftlichen Hof sehr gut. Außerdem kann dann von einer persönlichen, aber auch betrieblichen bzw. wirtschaftlichen Krise gesprochen werden, denn auch hier wird der Alltagsrhythmus gestört und eine Neuorganisation der Arbeitskräfte wird erforderlich.

1.2 Politikwissenschaftliche Relevanz und Forschungsstand

Die politikwissenschaftliche Relevanz des Themas und der derzeitige Forschungsstand werden in diesem Kapitel dargestellt.

Das Thema der Dorfhelferin ist politikwissenschaftlich relevant, weil durch Dorfhelferinnen bäuerliche Familien in bestimmten (Krisen)situationen unterstützt werden und somit wird so auf Regionen mit vielen ländlichen Betrieben eingegangen. Dadurch trifft die regionale Struktur mit dem vorherrschenden Schwerpunkt der Landwirtschaft auf die sozialpolitischen Aufgaben des Staates. Daher verbindet die Tätigkeit der Dorfhelferin diese regionale und landwirtschaftlich geprägte Struktur mit dem sozialpolitischen Bereich der Unterstützungs- und Pflegedienstleistungen, aber auch den Familienstrukturen. Man kann damit zeigen, wie in landwirtschaftlich geprägten Regionen, in diesem Fall in Niederösterreich, mit der Frage, wer wie wann und wo unterstützt wird, umgegangen wird. Die Hilfe wird von Seiten der Betriebe dringend benötigt, jedoch ist das Ausmaß der Hilfe stark an das Landesbudget geknüpft. Im Laufe der Arbeit wird sich außerdem herausstellen inwieweit das Budget einen Einfluss darauf nimmt. Dazu möchte ich auch auf das NÖ Agrarpaket hinweisen, welches im Mai 2017 vorgestellt wurde und unter dem Schwerpunkt "Bäuerliche Familien unterstützen" mehr Hilfe für landwirtschaftliche Betriebe zusichert (Amt der NÖ Landesregierung 2017b). Da dieser Aufgabenbereich so vielschichtig ist, treffen unterschiedliche sozialpolitische Bereiche aufeinander. Die Dorfhelferin ersetzt Leistungen, die am Hof normalerweise von der Landwirtin

durchgeführt werden wie beispielsweise die Kinderbetreuung und Pflegearbeiten. Andererseits ist der Einsatz der Dorfhelferin aber auch für die Landwirtin dienlich, wenn sie gerade eine sozialpolitische Leistung wie beispielsweise während der Mutterschaft oder bei Kuraufenthalt in Anspruch nimmt und erleichtert ihr die Inanspruchnahme dieser Leistung. Da es sich um eine politikwissenschaftliche Arbeit und keine historische Arbeit handelt, wird der Fokus auf die derzeitige Situation gelegt. Der Untersuchungszeitraum beginnt mit der Gründung des Dorfhelferinnendienstes im Jahr 1966 und endet mit dem Jahr 2017.

Zum Thema der Dorfhelferinnen gibt es kaum wissenschaftliche, geschweige denn politikwissenschaftliche Arbeiten. Daher wage ich mich mit dieser Arbeit auch in ein neues Forschungsfeld. Etwas besser sieht es mit der Erforschung der unterschiedlichsten landwirtschaftlichen Betriebshilfen und der sozialen und ökonomischen Situation in der Land- und Forstwirtschaft aus. Georg Wiesinger, von der Bundesanstalt für Bergbauernfragen, setzt sich mit sozialwissenschaftlichen Fragen in der Landwirtschaft auseinander, besonders ländliche Armut und Sozialpolitik zählen zu seinen Forschungsschwerpunkten. In einem für mich zentralen Forschungsbericht aus dem Jahr 2000 stellt er unterschiedliche Soziale Betriebshilfen für landwirtschaftliche Betriebe vor und dieser Bericht dient auch als Hauptwerk für meine Arbeit und soll in folgendem Absatz genauer eingegangen werden. Wiesinger (2000) machtet sich in dieser umfassenden Studie der Bundesanstalt für Bergbauernfragen in Zusammenarbeit mit der Sozialversicherungsanstalt und den Maschinenringen ein umfassendes Bild über die Soziale Betriebshilfe. Dabei wurden qualitative und quantitative Interviews mit unterschiedlichen Betriebshelfer/innen, aber auch Landwirt/innen durchgeführt und in Verbindung mit bereits vorliegenden quantitativen Statistiken gesetzt, um die Situation der Sozialen Betriebshilfe in allen Dimensionen (arbeitsrechtlich, sozial, psychologisch) zu erfassen (ebd.: 2). Auch wurden speziell Dorfhelferinnen interviewt, vier aus Niederösterreich, aber Wiesinger (ebd.: 279f) betont, dass die geringe Stichprobe nicht repräsentativ sei. Bei qualitativen Studien ist dies jedoch weniger ein Problem, da hier keine repräsentative Forschung erfolgt und mit kleinen Zahlen und Fallstudien gearbeitet wird (Flick et al. 2010: 22ff). Zwar beziehen sich Planck und Ziche (1979) und Wiesinger und Vogel (2003) nicht direkt auf die Dorfhelferinnen oder die Soziale Betriebshilfe, aber diese Publikationen liefern wichtige Hintergrundinformationen zum landwirtschaftlichen Familienbetrieb, der mit der Erforschung der Dorfhelferinnen zusammenhängt. Weit besser sieht es bei der Erforschung der unterschiedlichen Wohlfahrtsstaaten nach Esping-Andersen (1990) und dem österreichischen Sozialstaat aus. Dazu gibt es genug Literatur und das Feld ist gut erforscht. Alleine für die Definition des Begriffes „Sozialstaat“ gibt es eine breite Palette an Definitionen (Köppe et al. 2008, Hinske 2004 und Preglau 2002), welche von einer engen Begriffsdefinition bis zu einer sehr weiten Begriffsdefinition reicht (vgl. Kapitel 1.4) Für die Entwicklung in Österreich bieten Obinger (2014), Onken (2013), Heitzmann und Österle (2008), Obinger und Tólos (2006),

Tálos und Fink (2001) und natürlich Esping-Andersen (1990) mit seiner Einteilung der Wohlfahrtsstaatstypen im Allgemeinen viel an Material für die Theoriegrundlage meiner Arbeit.

1.3 Forschungsinteresse, Forschungsfragen und Ziele

In diesem Kapitel gebe ich mein Forschungsinteresse wider und präsentiere meine zwei Forschungsfragen und die Zielsetzung der Arbeit.

Mein Forschungsinteresse besteht darin, auf den Themenbereich der Dorfhelferinnen und der landwirtschaftlichen Betriebshilfe näher zu beleuchten, da er bisher kaum erforscht ist. Daher möchte ich den Dienst als sozialen Hilfestellung vorstellen und mich auf die aktuelle Situation konzentrieren (Stand Ende Dezember 2017). Ebenso interessiert mich der Entstehungskontext und die Einführung des Dienstes in den 1960ern, die Rahmenbedingungen, welche den Dienst ausmachen und natürlich die praktischen Erfahrungen der Dorfhelferinnen. Mit Rahmenbedingungen meine ich rechtliche Rahmenbedingungen und Gesetze, das Budget, dem Land als Arbeitgeber und die Ausbildung. Andererseits möchte ich anhand dieses Beispiels aufzeigen, dass der Helferinnendienst eine Ausgestaltung des konservativen österreichischen Sozialstaates darstellt. Als theoretische Ausgangslage verwende ich die Einordnung Österreichs als konservativen Wohlfahrtsstaat nach Esping-Andersen (1990). Der konservative Typ hängt mit einer bestimmten Vorstellung und Rolle der Familie zusammen. In landwirtschaftlichen Betrieben spielt das traditionelle Familienbild noch eine tragende Rolle, jedoch schwächte sich dieser Aspekt in den letzten Jahrzehnten etwas ab (Vogel und Wiesinger 2003 und Wiesinger 2000: 1f, vgl. Kapitel 1.5). Dazu nutze ich zwar keine feministische theoretische Herangehensweise, obwohl sich diese eignen würde, da sie sich sehr kritisch mit diesen gefestigten und reproduzierten Rollenverhältnissen und Arbeitsteilungen in der Familie auseinandersetzt. Jedoch habe ich meine Forschungsfragen nicht so gewählt, dass eine kritische Auseinandersetzung mit der traditionellen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau und die Nutzung der feministischen Perspektive notwendig macht. Die Theorie wurde daher auf die Wohlfahrtsstaatstypen nach Esping-Andersen (1990) begrenzt, da diese zur Beantwortung der Forschungsfragen besser geeignet ist. Aber trotzdem wird auf die Familie und die Trennung der Arbeit innerhalb der Familie eingegangen und die Rolle der Familie im konservativen Sozialstaat diskutiert und eingebunden (vgl. Kapitel 1.5 und 2.2.2). Es stellt aber nicht das Hauptaugenmerk der Arbeit dar, da die Familie als zweites Sicherungsnetz im konservativen Sozialstaat dient. Für das erste Sicherungsnetz ist jede Person durch das Versicherungsprinzip selbst verantwortlich. Somit möchte ich darauf eingehend diskutieren wie tragend beim Dorfhelferinnendienst diese sozialen Sicherungsnetze sind. Mein Fokus liegt auf Österreich. Zwar kommt Deutschland als Exkurs in Kapitel 5.1 vor, da es für den

Entstehungskontext des Helferinnendienstes eine wichtige Rolle spielt und nach Esping-Andersen (1990) auch einen konservativen Wohlfahrtsstaat darstellt. Sozialdemokratische Staaten und liberale Staaten, wo auch landwirtschaftliche Betriebshilfe angeboten wird, werden in meiner Arbeit nicht detailliert vorkommen, da diese wieder andere Rahmenbedingungen besitzen. Außerdem strebe ich keinen Vergleich der unterschiedlichen Wohlfahrtsstaaten an und somit ist der sozialdemokratische Wohlfahrtsstaat nach Esping-Andersen (1990) nicht Untersuchungsgegenstand ist.

Bei meiner Masterarbeit interessiert mich wie in Regionen mit landwirtschaftlicher Struktur mit der Frage nach Unterstützung umgegangen wird. Konkret handelt es sich dabei um die Unterstützung durch „Soziale Betriebshilfen“ (vgl. Kapitel 3), die hauptsächlich von Maschinenringen angeboten werden. Dazu möchte ich mir eine solche Soziale Betriebshilfe anschauen und aufzeigen wie diese Hilfe- und Unterstützungsleistung konkret aussieht, welchen Einfluss sie hat und unter welchen Voraussetzungen sie im österreichischen Sozialstaat eingebettet ist. Um das Thema weiter einzugrenzen, sehe ich mir ein konkretes Beispiel an und zwar den „Betriebs- und Dorfhelferinnendienst“ in Niederösterreich. Dieser Dienst wird in Österreich nur vom Land Niederösterreich angeboten und verbindet kurz erklärt die Heim- und Betriebshilfe in einer Person, wenn die Landwirtin als Arbeitskraft im Haushalt und in der Landwirtschaft ausfällt (vgl. Kapitel 1.2). Aus diesem groben allgemeinen Forschungsinteresse möchte ich nun meine konkreten Forschungsfragen vorlegen. Ich konzentriere mich auf die Beantwortung von zwei Forschungsfragen, die aufeinander aufbauen. Die erste Frage hat einen beschreibenden Charakter und lautet:

Wie läuft die Soziale Betriebshilfe „Betriebs- und Dorfhelferin“ konkret ab?

Da die offizielle Bezeichnung „Betriebs- und Dorfhelferin“ heißt, wird es auch in der Forschungsfrage so verwendet. Da aber der Begriff „Dorfhelferin“ im Sprachgebrauch gebräuchlicher ist, verwende ich in der Masterarbeit diesen Begriff. Diese erste Forschungsfrage zielt darauf ab Informationen über den Entstehungskontext, die Rahmenbedingungen und die gelebten Erfahrungen rund um den Einsatz und die Ausbildung zu sammeln, da wenig wissenschaftliche Arbeiten darüber vorhanden sind. Der Informationsgewinn steht im Vordergrund und soll auch, um eine Diskussion zu ermöglichen, das Zusammenspiel zwischen Rahmenbedingungen und der Praxis aufzeigen. Dafür ist ein methodisches Zusammenspiel von klassischer Literaturrecherche, dem Einbezug von Policy-Dokumenten und qualitativen Expert/inneninterviews notwendig.

Die Beantwortung der ersten Forschungsfrage dient als Grundlage für die Beantwortung und Diskussion der zweiten Frage. Aufgrund der Ausgestaltung des Dienstes, kann ich mit einem Rückgriff auf die theoretische Einbettung den Charakter des konservativen Sozialstaats

Österreichs nach Esping-Andersen (1990) anhand des Beispiels diskutieren. Zuerst erfolgt aber eine Klärung, was ich unter Sozialstaat und Sozialpolitik verstehe. Sie lautet:

Wie ist diese Hilfe im Hinblick auf den konservativen österreichischen Sozialstaat nach Esping-Andersen (1990) zu beurteilen?

Bei der Diskussion wird die zentrale Instanz der Familie im konservativen Sozialstaat eine wichtige Rolle spielen. Ebenso wird auf den Versicherungscharakter genauer eingegangen.

Meine Ziele sind dabei die politikwissenschaftliche Untersuchung der „Betriebs- und Dorfhelferin“. Ich möchte dazu neue Erkenntnisse produzieren und ein Grundlagenwerk zur Verfügung stellen. Hauptsächlich bei der Erhebung von Rahmenbedingungen und praktische Erfahrungen auch um den Dorfhelferinnendienst als Teil der NÖ Sozialpolitik zu untersuchen und in Bezug zum konservativen Sozialstaatscharakter zu stellen.

1.4 Sozial- oder Wohlfahrtsstaat – eine Begriffsdefinition

Für eine wissenschaftliche Arbeit ist es sehr wichtig sich für einen konkreten Begriff zu entscheiden und diesen konsequent zu nutzen. Daher ist es unerlässlich Begriffe zu definieren, um sie nicht zu vermischen und dem Leser darzustellen wie man bestimmte Begriffe versteht und verwendet. Daher erfolgen in diesem Kapitel die Klärung der Begriffe „Sozialstaat“ und „Wohlfahrtsstaat“.

In der Literatur werden Wohlfahrtsstaat und Sozialstaat gleichermaßen benutzt. International ist der Begriff des Wohlfahrtsstaates (welfare state) gebräuchlicher, da es für Sozialstaat keine andere Übersetzung gibt. Im deutschen Sprachgebrauch werden jedoch beide Begriffe gerne synonym verwendet. (Köppe et al. 2008: 5 und Hinske 2004). Beispielsweise verwendet Esping-Andersen (1990), welcher im theoretischen Teil meiner Masterarbeit eine wichtige Rolle spielen wird "welfare state", also direkt übersetzt Wohlfahrtsstaat. Österreichische Autoren wie Obinger (2014) und Obinger und Tálos (2006) verwenden in ihren Publikationen den Begriff Sozialstaat. Tálos und Fink (2001) nutzen den Begriff Wohlfahrtsstaat, jedoch nie gemischt. Um sich nun für einen eindeutigen Begriff entscheiden zu können, ist es wichtig die Begriffe Wohlfahrtsstaat und Sozialstaat zu definieren.

Der Sozialstaat verfolgt laut Hinske (2004) das Ziel *"[...] dem Menschen in (insbesondere unverschuldeten) Notlagen, denen er aus eigener Kraft nicht mehr gewachsen ist, zur Seite zu stehen [...]"* und natürlich auch Vorsorgemaßnahmen zu treffen, um solche Notsituationen zu verhindern (ebd.). Nach dem Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland (Andersen und Woyke 2013) kann der Sozialstaat traditionell als *"Gesamtheit staatlicher Einrichtungen, Steuerungsmaßnahmen und Normen begriffen werden, mittels*

derer Lebensrisiken und soziale Folgewirkungen einer kapitalistischen Ökonomie aktiv politisch bearbeitet wurden, ohne die Marktwirtschaft selbst in Frage zu stellen. Da der Marktprozess [...] auch für eine Vielzahl sozialer Risiken und Problemlagen sorgt, bedarf es [...] eines kompensatorischen Systems zur Vermeidung von Armut, Not und gravierender sozialer Ungerechtigkeit".

Dabei inkludiert diese traditionelle Definition "[...] die Sicherung gegen das Risiko des Einkommensausfalls bei Alter, Invalidität, Krankheit und Arbeitslosigkeit, die soziale Finanzierung der Lasten bei Krankheit und Pflege, die Sicherung eines Existenzminimums sowie Politikfelder wie Familien-, Wohnungs- und Behindertenpolitik [...]" (Andersen und Woyke 2013).

Dadurch sichert der Sozialstaat die Lebensbedingungen aller Bürger/innen in einem Land und unterstützt durch gezielte Leistungen in unterschiedlichen Lebensphasen und Situationen anspruchsberechtigte Personen, damit diese ein selbstbestimmtes Leben führen können (Sozialministerium 2016: 14). Deshalb haben die Sozialleistungen eine Armut vermeidende Wirkung, verbessern Lebenschancen, lindern Risiken und helfen Krisensituationen zu bewältigen (ebd.: 14f). Rosenberger und Sauer (2004: 268) betonen, dass es sich dabei um einen Mindeststandard handelt um soziale Ungleichheiten auszugleichen. Da sozialpolitische Maßnahmen sich nicht auf ein bestimmtes Politikfeld eingrenzen, sondern in mehrere Bereiche eingreifen (ebd.), macht es eine genaue Definition noch schwieriger. Jedoch beschränkt sich der Kern auf die soziale Sicherung gegen Lebensrisiken wie Alter, Krankheit, Unfall, Pflegebedürftigkeit und Arbeitslosigkeit. Zusätzliche Maßnahmen sind Hilfen in Notlagen wie das Kindergeld und Freibeträge, der Mutterschutz und die Sozialhilfe (ebd.). Preglau (2002: 353f) sieht den Sozialstaat aus gesellschaftstheoretischer Sicht als eine Form institutioneller Solidarität, die soziale Integration gewährleisten soll. Unter Solidarität begreift er die Fähigkeit der Angehörigen eines sozialen Verbandes füreinander einzustehen und sich in Notsituationen gegenseitig zu helfen. Die Institution dahinter sind die Sozialversicherungsanstalten.

Nicht nur der Sozialstaat, sondern auch die Sozialpolitik muss definiert werden. Köppe et. al (2008: 5) sehen keine klare Definition der Sozialpolitik. Jedoch beschreibt Sozialpolitik das Politikfeld (Butterwegge 2014: 12). Der enge Sozialpolitikbegriff umfasst nur den Bereich, wo der Staat den Bürger vor den Risiken des Arbeitsmarktes schützt. Somit ist hier nur der Arbeitnehmer/innenschutz und die Sozialversicherung gegen Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit und Pension enthalten (Köppe et.al 2008: 8). Der weite Sozialpolitikbegriff schließt neben der staatlichen Sozialpolitik auch den Markt, Verbände und Familien ein und erweitert daher das Feld der Sozialpolitik auf mehrere Politikfelder wie die Bildungspolitik (ebd.: 6 und Hörndler 1997), aber auch die Wettbewerbspolitik, Verbraucherschutzpolitik und der Umweltschutz können dazugezählt werden (Köppe et. al 2008: 13).

Der Wohlfahrtsstaat wird umfassender definiert und geht über die klassischen sozialstaatlichen Funktionen hinaus (Lampert o.J.). Laut Lampert (o.J.) wird die Grenze vom Sozialstaat zum Wohlfahrtsstaat überschritten, wenn dem Einzelnen die Sorge um die

Existenz- und Zukunftssicherung weitgehend abgenommen wird und der Staat dadurch stärker in die persönliche Freiheit und Selbstverantwortung der Bürger eingreift. Er dient auch als neutrale Kategorie zur Analyse und zum Vergleich der Aktivitäten moderner Staaten (Schmidt 2012).

Ich habe mich nach dieser Klärung für den Begriff des Sozialstaates entschieden, weil laut der oben genannten Definition des Begriffes die Dorfhelferinnen da sind, um den Betrieben in Notlagen zur Seite zu stehen, um ihren Erhalt zu garantieren. Dabei setze ich bei einem engeren Sozialpolitikbegriff an, da ich mich hauptsächlich auf den Bereich der Sozialversicherung gegen Unfall und Krankheit beziehe. Ich vernachlässige zwar die Versicherung gegen Arbeitslosigkeit und Pension und schließe die Bereiche der Familie und der Pflege in meine Sozialpolitikdefinition ein, weil die Dorfhelferinnen in dem Spannungsfeld von Sozial- und Familienpolitik tätig sind, da ich mich aber nicht mit Bildungs- und Wohnungspolitik auseinandersetze ist eine engere Definition ausreichend. Obwohl ich mich für den Begriff „Sozialstaat“ entschieden habe, werde ich den Begriff „Wohlfahrtsstaat“ in Zusammenhang mit Esping-Andersens (1990) in Kapitel 2.1 verwenden, da er mit diesem Begriff arbeitet.

1.5 Der land- und forstwirtschaftliche Familienbetrieb

In diesem Kapitel wird genauer auf den landwirtschaftlichen Familienbetrieb eingegangen, da dieser die betriebliche Arbeit und die Hausarbeit verbindet und sich eine klare Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern herausgebildet hat. Dies ist auch wichtig, um später den Dorfhelferinnendienst in Hinblick auf den konservativen Charakter verstehen zu können.

Vogel und Wiesinger (2003) und Wiesinger (2000) thematisieren die traditionellen Rollenbilder und Verteilung der Arbeitsaufgaben in landwirtschaftlichen Familien. In der Landwirtschaft verschmelzen die Familie und der Betrieb zu einer Einheit (Vogel und Wiesinger 2003:7). Daher soll der land- und forstwirtschaftliche Betrieb noch genauer in den Blick genommen werden, denn die soziale Absicherung in bäuerlichen Betrieben wurde lange Zeit durch die Solidarität innerhalb der Familie gesichert (SVB 2017a:16). Dadurch ist auch der Stellenwert der Familie auf solchen Betrieben noch immer sehr hoch. Planck und Ziche (1979) bieten eine gute Definition für den Familienbetrieb an. Bei der soziologischen Definition wird im land- und forstwirtschaftliche Familienbetrieb jedem Familienmitglied eine betriebliche Rolle zugeschrieben. Unter den Familienbetrieb fallen Einfamilienbetriebe und Mehrfamilienbetriebe. Die Betriebsgröße, Erwerbsart und die Anzahl an Arbeitskräften ist dafür nebensächlich, solange die Mitglieder des Betriebes miteinander verwandt sind, also eine Familie darstellen. Die Arbeit und der Konsum der Familie bilden eine Symbiose Die familiäre Arbeitskraft wird dadurch auch nicht geldlich entlohnt, auch arbeitsrechtliche Bestimmungen

und Schutzbestimmungen sind nicht gesetzlich vorgeschrieben (Planck und Ziche 1979: 294f). Es sind [...] *willige wie billige Arbeitskräfte, bereit ‚Überstunden‘ zu machen [...]*“ (ebd.: 295). Der landwirtschaftliche Familienbetrieb ist ein soziales System, welches aus vier Komponenten besteht: der Familie als sozial-biologische Ordnung, dem Haushalt als sozial ökonomische Ordnung, der Betrieb als technisch-wirtschaftliche Ordnung und das Unternehmen als juristisch-wirtschaftliche Ordnung (ebd: 296f). Diese Sphären sind miteinander verwoben (Vogel und Wiesinger 2003: 7). Außerdem sind die vier Sphären voneinander abhängig und zeichnen sich durch Wechselwirkungen aus (Planck und Ziche 1979: 296f). Es muss darauf geachtet werden, dass sie im Gleichgewicht gehalten werden, um einen gut funktionierenden Betrieb zu erhalten (ebd.). Der familiäre Betrieb zeichnet sich dadurch aus, dass die beteiligten Personen durch Ehe oder Verwandtschaft miteinander verbunden sind, das Kapital zur Verfügung stellen, ihre Arbeitskraft einbringen, auf dem Betrieb leben und den Betrieb über Generationen hinweg weitergeben (Vogel und Wiesinger 2003: 8). Der traditionelle Habitus des Familienbetriebes umfasst die Untrennbarkeit von Haus und Hof, die vorrangige Arbeit zur Selbstversorgung und Existenzsicherung (ebd.:13). Der Betrieb zeichnet sich durch eine geschlechter- und altersspezifische Rollen- und Arbeitsteilung aus. Meist übernimmt der Mann die Leitung und stellt die Hauptarbeitskraft dar. Davon hängt der Erfolg des Betriebes ab (Planck und Ziche 1979: 295). Außerdem stellt er die Autorität innerhalb der Familie, obwohl in moderneren Familien die Entscheidungen gemeinschaftlich getroffen werden und nicht mehr so autoritäre Verhältnisse vorliegen. Zusätzlich wird der Mann durch außerbetriebliche Arbeit (Planck und Ziche 1979: 299) zum Familienernährer. Besonders deutlich wird dies durch die Ehe, wo die Frau die idealtypische Rolle der Hausfrau annimmt und der Mann als "Ernährer" die Familie durch seine Erwerbsarbeit erhält und versorgt (Rosenberger und Sauer 2004: 261, vgl. Kapitel 2.2.2). Frauen sind im Bereich der Fürsorge, Pflege und Versorgung anderer Familienmitglieder verantwortlich (ebd.: 252f). Diese Geschlechterleitbilder sind bis heute im deutschsprachigen Raum vorzufinden (ebd.: 194) und Österreich zählt unter den Sozialstaaten zu den starken Typen des Ernährermodells (ebd.: 202). Der Frau fallen dadurch in der Landwirtschaft neben der Reproduktionsarbeit, jene Arbeiten zu, die den Bauern entlasten und in arbeitsintensiven Zeiten zusätzlich unterstützen (Planck und Ziche 1979: 295). Sie nimmt somit eine Schlüsselstellung in der Familie ein und damit Tätigkeiten wie Kochen, Putzen, Pflegearbeit und Gartenarbeit. Sie ist außerdem für die emotionale Betreuung der Familie zuständig und auch als Entlastung der Hauptarbeitskraft bei täglich anfallenden, aber auch außerordentlichen Tätigkeiten im Stall und am Feld zuständig (ebd.). Daher übernimmt sie wichtige betriebserhaltende Aufgaben und fällt sie aus, ist eine Ersatz extrem wichtig. Beispielsweise sind hier Dorfhelferinnen als kurzzeitige Hilfe gefordert oder sie wird durch eine dritte Arbeitskraft am Betrieb ersetzt, meist sind das die Kinder. Mit dieser Dreierbesetzung erhält der Betrieb eine gute Krisenfestigkeit (ebd.: 295f). Die Beziehung zwischen Betriebs- und Hausarbeit ist so gestaltet, dass der Betrieb Lebensmittel, Brennholz, etc. an den Haushalt

liefert (ebd.: 303) unter dem Stichwort der Existenzsicherung und dem traditionellen Habitus. Die Verbindung von Hausarbeit und betrieblicher Arbeit dient auch dem Arbeitsausgleich. In arbeitsreichen Zeiten beispielsweise bei der Ernte, etc. werden Arbeitskräfte vom Haushalt abgezogen, die Arbeitszeit im Haushalt eingeschränkt und in ruhigen Zeiten werden diese Kräfte in den Haushalt verlagert und es wird sich um liegengeliebene und aufgeschobene Hausarbeiten gekümmert (ebd.). Es erfolgt somit eine Trennung in „männliche“ Betriebsberatung und „weibliche“ Haushaltsberatung und dadurch ergibt sich eine geschlechterspezifische Arbeitstrennung (Vogel und Wiesinger 2003: 14f). Verstärkt wird dies durch die steigende Marktorientierung (ebd.).

Von den gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte blieb aber auch nicht die Sphäre der bäuerlichen Familie verschont. Dem traditionellen Habitus steht der moderne Habitus gegenüber, wo sich der Betrieb stärker am Markt orientiert (Vogel und Wiesinger 2003:14) und Produkte im Haushalt zugekauft werden (Planck und Ziche 1979: 303). Mit dem technischen Fortschritt und der steigenden Mechanisierung werden außerdem weniger Familienarbeitskräfte bzw. Arbeitskräfte benötigt. Die Großfamilie weicht dem Leitbild der industriegesellschaftlichen Kleinfamilie (Vogel und Wiesinger 2003: 18, Wiesinger 2000: 1f und Planck und Ziche 1979: 298). Jedoch eröffnete dies das Problem, woher in Notlagen wie Krankheit Unfall, Entbindung, etc. die Ersatzarbeitskraft kommt, da potenzielle Familienarbeitskräfte ausfallen (ebd.: 298). Durch diese Änderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation in den landwirtschaftlichen Betrieben und Haushalten und durch einen strukturellen Wandel in der Produktion werden außerbetriebliche Hilfen durch Maschinen- und Betriebshilferinge seit den 60ern verstärkt nachgefragt (Wiesinger 2000: 1f). Um mit dem Strukturwandel umzugehen, haben die Familien unterschiedliche Strategien entwickelt. Entweder wird die Landwirtschaft durch Vergrößerung des Betriebs oder der Produktion professionalisiert oder neue Absatzwege wie die biologische Landwirtschaft werden bestritten. Weitere Möglichkeiten sind der Rückzug aus der Landwirtschaft oder die stabile Reproduktion des Betriebes, wo alles aufgrund der traditionellen Wertehaltungen oder aufgrund der Unsicherheit über die Zukunft bleibt wie es ist (Vogel und Wiesinger 2003:18f). Zusätzlich besteht das Problem der Nachfolgefindung (ebd.: 18), da steigende Bildung, die Möglichkeit zu außerlandwirtschaftlichem Einkommen und verstärkte Mobilität erweiterte Möglichkeiten für die heranwachsende Generation bieten (ebd.: 21). Besonders Frauen befinden sich im Spannungsfeld zwischen der Kombination von Arbeit und Familie, aber auch anstrengende körperlichen Arbeit und dem Zwang der Einordnung in das überwiegend patriarchale System der Landwirtschaft (ebd.). Aber schon seit den 70er Jahren zeigen sich Veränderungen, da durch die Professionalisierungsstrategien die Frau vermehrt im landwirtschaftlichen Bereich tätig ist. (ebd.). Traditionell werden die Arbeitstätigkeiten überwiegend von Familienmitgliedern ausgeführt und weniger von außerfamiliären Arbeitskräften. Die Anzahl an familiären

Arbeitskräften ist jedoch stark gesunken (ebd.: 18) und daher gewinnt die weibliche Arbeitskraft am Betrieb an Bedeutung (Wiesinger 2000: 1f). Die Betriebshilfe ist somit ein wichtiger Pfeiler der sozialen Sicherheit für die bäuerlichen Familienbetriebe (ebd.: 2). Besonders bei unvorhergesehenen Ereignissen wie Tod, Krankheit oder bei Unfällen ist der Ausfall der weiblichen Arbeitskraft kaum kompensierbar. Bei anderen Fällen wie Geburt oder Urlaub kann zumindest vorausgeplant werden. Dieser Ausfall betrifft aber nicht nur die Organisation des Betriebes, sondern auch den Haushalt (ebd.: 3).

Die österreichische bzw. niederösterreichische Landwirtschaft ist zum Großteil von familiären klein- und mittelgroßen Betrieben geprägt (Amt der NÖ Landesregierung 2017c: 10 und Vogel und Wiesinger 2003: 20). Die offiziellen Leitbilder der Agrarpolitik beziehen sich auf die Betonung des Familienbetriebes und dessen Sicherung (Amt der NÖ Landesregierung 2017b und Vogel und Wiesinger 2003: 20).

2 Theorie

Nach dieser Einführung erfolgt die Darlegung der theoretischen Hintergründe meiner Arbeit. Als theoretische Grundlage werden die unterschiedlichen Wohlfahrtsstaatensysteme nach Esping-Andersen (1990) und im Speziellen die Entwicklung des österreichischen Sozialstaats herangezogen, die auf den grundlegenden Überlegungen von Esping-Andersen (1990) beruhen. Da es sich jedoch hier nur um Idealtypen und nicht wirklich um real existierende Reintypen handelt (ebd.: 28f), und die Theorie schon etwas älter ist, ist es notwendig im Speziellen Österreich genauer zu untersuchen, jedoch immer mit der Typologie im Hintergrund.

2.1 Die „drei Welten“ von Wohlfahrtsstaatlichkeit nach Esping-Andersen (1990)

In diesem Kapitel wird auf die drei Welten von Wohlfahrtsstaatlichkeit nach Esping-Andersen (1990) eingegangen. Im Anschluss daran wird unterschiedlichste Kritik an den drei Welten diskutiert.

Laut Esping-Andersen (1990) gibt es drei Welten von Wohlfahrtsstaaten. Die drei Welten unterscheiden sich durch ihr unterschiedliches Verhältnis zwischen Markt, Familie und Staat (ebd.: 26) und am Grad der Dekommodifizierung (ebd.: 21ff). Kommodifizierung bedeutet, dass soziale Rechte und Sicherungen an den Markt gekoppelt sind. Dekommodifizierung bedeutet dadurch also, dass diese Rechte vom Markt entkoppelt sind und das Individuum nicht vom Markt (Erwerbsarbeit) abhängig ist (ebd.). Außerdem zeichnen sie sich durch unterschiedliche Stratifizierung aus. Stratifizierung beschreibt die soziale Schichtung der

Bevölkerung und die Solidarisierung innerhalb der Gesellschaft. Es erzeugt darum entweder Ungleichheit oder Gleichheit innerhalb der Bevölkerung (ebd.). Zusätzlich kann noch zwischen dem Bismarck'schen und dem Beveridge-Versicherungsmodell unterschieden werden (ebd.: 23). Das Bismarck'sche Versicherungsmodell ist an die Erwerbsarbeit gekoppelt und jedes Individuum erhält je nach Erwerbshöhe und Beruf unterschiedlich hohe Leistungen, welche von den Einzahlungen in das Versicherungssystem abhängen. Bismarcks Intention bestand darin die Loyalität der Menschen an die Monarchie zu binden, daher gab es auch spezielle Provisionen für Beamte, um ihre Staatstreue zu belohnen und auch um die Arbeiterbewegung im Zaum zu halten. Dieses System fördert aber auch die Ungleichheit in der Bevölkerung. Das zweite Modell ist das Beveridge-Modell. Es hat universelle Leistungen und die Gleichheit der Bevölkerung, unabhängig von Klasse oder Markt, zum Ziel und wird von Steuergeldern bezahlt. (ebd.: 23-26).

Die drei Welten nach Esping-Andersen (1990: 26-29) sind:

Der liberale Wohlfahrtsstaat (ebd.: 26f)

Dieses Modell orientiert sich stark am freien Markt, folglich ist die Dekommodifizierung am geringsten und die zentrale Instanz ist der freie Markt. Der Staat stellt nur ein bedarfsgeprüftes Minimum an sozialer Sicherheit bereit. Dadurch müssen soziale Sicherungssysteme privat organisiert werden und es kommt kaum zu einer Umverteilung. Dabei kommen die Vorteile nach einer strengen Bedarfsprüfung den unteren Einkommensschichten zu. Dies führt zu einer Stigmatisierung jener Personen, die Hilfeleistungen in Anspruch nehmen müssen. Die Ungleichheiten zwischen den unterschiedlichen Personengruppen sind dadurch groß. Beispiele hierfür sind die USA, Kanada, Australien und Großbritannien.

Der konservative Wohlfahrtsstaat (ebd.: 27)

Dieses Modell ist ebenfalls noch marktabhängig und so ist auch die Dekommodifizierung gering. Die zentrale Instanz ist hier jedoch die Familie. Soziale Rechte basieren auf Klasse und Status und Unterschiede werden dadurch gefördert, da kaum eine Umverteilung stattfindet. Diese Staaten sind meist christlich geprägt und fördern daher die traditionelle Familie und versuchen deren Statusunterschiede zu sichern. Eine private Versicherung wird kaum benötigt, jedoch werden beispielsweise nicht-arbeitende Frauen aus dem Sicherungssystem ausgeschlossen und Tagesbetreuungen für Kinder sind staatlich schlecht ausgebaut. Unter dem Prinzip der Subsidiarität greift der Staat erst ein, wenn das Sicherungsnetz der Familie nicht mehr greift. Beispiele hierfür sind Österreich, Deutschland, Frankreich und Italien.

Der sozialdemokratische Wohlfahrtsstaat (ebd.: 27f)

Dieses Modell ist nicht mehr vom Markt abhängig, die Dekommodifizierung ist dadurch am größten. Die zentrale Instanz ist der Staat, der auch für eine Umverteilung und dadurch fallen soziale Unterschiede gering aus. Soziale Rechte folgen dem Prinzip des Universalismus, d.h. jedem stehen die gleichen sozialen Rechte zu und sind in einem einheitlichen universellen Versicherungssystem eingebettet. Dadurch, dass alle von diesen staatlichen Leistungen profitieren und vom System abhängig sind, wird unter dem Gesichtspunkt der sozialen Solidarität das System auch von allen Individuen durch den Staat finanziert. Dieses System fördert auch die Individualität und hat meist eine gut ausgebaute Kinderfürsorge, aber auch für Alte und Hilfsbedürftige steht eine gute Fürsorge bereit. Frauen werden unterstützt einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Ziel ist die Vollbeschäftigung, um das System leistbar und soziale Probleme gering zu halten. Beispiele hierfür sind die skandinavischen Länder wie Schweden und Norwegen.

Schubert et al. (2008: 16f) diskutieren und sammeln unterschiedlichste Kritik an Esping-Andersens "drei Welten" und bieten dadurch einen guten Überblick über die kritische Auseinandersetzung damit. Ein Kritikbereich bezieht sich darauf, dass es keine umfassende, abgeschlossene Typologie ist und darum neben den drei Typen viele weitere existieren. So sind Spanien, Australien und Neuseeland und die osteuropäischen Länder in der Typologie nicht vertreten und stellen einzelne eigene Typen dar (ebd.). Die „drei Welten“ wurden durch eine Südeuropäische und ein Osteuropäische „Welt“ ergänzt (ebd.: 26). Daran anschließend präsentieren Busch-Geertsema et al. (2010: 31) sechs solcher Welten. Die drei Typen von Esping-Andersen (1990) werden durch einen südeuropäischen oder mediterranen Typ, einen konservativ-post-sozialistischen Typ und einen liberal-postsozialistischen Typ ergänzt. Der mediterrane Typ ist stark von der Familie geprägt und Arbeitsmarktpolitiken sind schwach ausgeprägt. Das Benefit System ist minimalistisch und es fehlt eine garantierte minimale Einkommensvorsorge. Somit werden Ungleichheiten gefördert. Beispiele hierfür sind Spanien, Portugal, Griechenland und Italien. Der konservative postsozialistische Typ umfasst die zentraleuropäischen Staaten mit transferorientierten Arbeitsmarktmaßnahmen und einem moderaten Arbeiter/innenschutz. Beispiele dafür sind die Tschechische Republik, Slowenien und Ungarn. Der liberale-postsozialistische Typ beinhaltet die baltischen Staaten wie Lettland, Estland und Litauen. Sie zeichnen sich durch einen flexiblen Arbeitsmarkt und einem großen privaten Arbeitssektor aus. Kritisch kann auch angemerkt werden, dass in den Staaten unterschiedliche Entwicklungen in ihrer Sozialpolitik oder durch die Beteiligung unterschiedlicher Akteure nicht von einheitlichen Typen gesprochen werden kann. Dadurch gibt es einen markanten Unterschied zwischen Idealtypen und realen Ländern (Schubert et al. 2008: 16f). Butterwegge (2014: 28) merkt auch an, dass real existierende Sozialstaaten eher Mischtypen sind. Weitere Kritik bezieht sich darauf, dass die Einteilung nicht zum Vergleich unterschiedlicher Staaten hergenommen werden kann und viele Untersuchungen, die sich auf

die Einteilung von Esping-Andersen beziehen, andere Methoden und Variablen verwenden. Und somit ein Vergleich von verschiedenen Publikationen durch unterschiedliche Methoden nicht mehr möglich ist (Schubert et al. 2008: 16f). Eine weitere Kritik kommt aus der feministischen Forschung und zwar, dass im Ansatz kaum auf genderspezifische Probleme eingegangen wird. Beispielsweise wird die Verlagerung der Reproduktionsarbeit auf die Frau zu wenig beachtet und problematisiert. Weiters führt die unterschiedliche Betonung der Familie zu einem Gender-Gap (ebd.). Obwohl die Einteilung in diese „drei Welten“ viel Kritik ausgesetzt ist, wird deren Sinnhaftigkeit nur selten in Frage gestellt (ebd.: 26).

2.2 Der österreichische Sozialstaat – Entwicklung und Charakteristika

Daran anschließend wird konkreter auf den österreichischen Sozialstaat, welchen Esping-Andersen (1990) der konservativen Welt zuordnet, und seine Entwicklung eingegangen, um aufzeigen zu können wie sich der österreichische Sozialstaat seit den 1960ern entwickelt hat. Wie bereits weiter oben erwähnt nutze ich hier die Forschungen von Obinger und Tálós (2006), Preglau (2002) und Tálós und Fink (2001) beginnend mit den 60er Jahren. Bevor ich dazu komme, gebe ich noch einen historischen Überblick über die Entwicklung des österreichischen Sozialstaates. Danach wird genauer auf die Prinzipien des österreichischen Sozialstaates eingegangen und mit einem genauen Blick auf die Sozialversicherungsanstalt der Bauern abgerundet.

2.2.1 Die Entwicklung des österreichischen Sozialstaats seit den 1960er Jahren

In diesem Kapitel wird auf die Entwicklung des österreichischen Sozialstaats eingegangen. Dabei bieten die 60er Jahre einen Anfangspunkt, da auch der Dorfhelferinnendienst in diesem Jahrzehnt geboren wurde.

Bereits in der Ersten Republik erfolgten sozialpolitische Maßnahmen wie der Ausbau des Arbeitsrechtes mit der Festsetzung des 8-Studentages oder der betrieblichen Mitbestimmung (Tálós und Fink 2001: 3). 1955 wurde in der Zweiten Republik das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) in der Tradition des Bismarck'schen Versicherungssystems als einkommensbezogenen und nach Erwerbsgruppen differenzierten Sozialversicherung eingeführt (ebd.: 4). Das Goldene Zeitalter des Sozialstaats in den 1970ern zeichnet sich durch einen verstärkten Ausbau sozialpolitischer Leistungen aus, welches durch ein hohes Wirtschaftswachstum ermöglicht wurde (ebd.: 4). Federführend zeichnete sich die SPÖ-Alleinregierung unter Bruno Kreisky aus. Dafür wurde der Bereich der Leistungsbezieher/innen sowie die Sozialleistungen ausgeweitet, eine Verbesserung der Kranken- und Arbeitslosenversicherung erreicht und der Mutter-Kind-Pass und die Geburtenbeihilfe eingeführt (Preglau 2002: 355). In dieser Phase wurde der konservative

Sozialstaat Österreichs durch sozialdemokratischen Elementen erweitert (ebd.: 356). Das ASVG wird in den 70ern durch die freiwillige Krankenversicherung und die Mitversicherung ergänzt (Tálos und Fink 2001: 4). Ab Mitte der 1970er wird die Hochphase des sozialstaatlichen Ausbaus beendet. Das "goldenen Zeitalter" ist zu Ende und wird häufig mit externen Schocks wie der Ölkrise in Verbindung gebracht. Es stellte sich eine Phase des Um- bzw. Abbaus des Sozialstaates ein (Schubert et al. 2008: 17). In den 80ern wurde das Ausmaß und die Reichweite für den Bezug von Leistungen eingeschränkt. Leistungskürzungen erfolgen und der Zugang zu den Leistungen wurde erschwert (Tálos und Fink 2001: 4). Der Trend ging zu bedarfsgerechten Leistungen, die nicht mehr jedem zustanden (ebd.: 7). Laut Tálos und Fink (2001: 4) wurde der Zugang in den 90ern zu Leistungen noch weiter erschwert. Diese Entwicklung ist nicht nur in Österreich sichtbar, sondern folgt dem europäischen Trend zum Rückbau des Sozialstaates (ebd.). Restriktive Anpassungspolitiken treten beispielsweise im Bereich der Sozialversicherung oder bei familienrelevanten Leistungen auf, wo es auch zu einer Rücknahme früherer Regelungen kam (ebd.: 4). Trotzdem konnte der Sozialstaat in einigen Bereichen ausgebaut werden. Universelle Leistungen wie die Familienbeihilfe und die Pflegeversicherung wurden 1993 eingeführt (ebd.: 4). Auch aufgrund der EU-Mitgliedschaft wurden einige Anpassungen nötig. Diese führten einerseits zum Ausbau des Sozialstaats beispielsweise in den Bereichen des Arbeitnehmer/innenschutzes und des Mutterschutzes. Andererseits wurden durch die Erfüllung der Maastricht-Kriterien massive Budgetkürzungen notwendig. Diese wurden im Zuge der Austeritätspakete 1995 und 1996 eingeführt. Um diese Ziele zu erreichen wurden beispielsweise Pensionen, die Arbeitslosengelder, die Familienbeihilfe und Karenzgelder gekürzt. Die Geburtenbeihilfe wurde wieder abgeschafft (ebd.: 17ff). Heitzmann und Österle (2008: 48) sehen den österreichischen Sozialstaat bis in die 90er Jahre auf Expansionskurs, können aber keine fundamentalen Reformen ausfindig machen. Tálos und Fink (2001: 19f) sehen durch die ÖVP/FPÖ-Koalition Anfang 2000 eine Wende in der Sozialpolitik und eine Anpassung an den neoliberalen, neo-konservativen Mainstream in Westeuropa mit einer „Abschlankung“ staatlicher Aufgaben und mit mehr Eigenverantwortung für die einzelnen Bürger/innen. Durch diesen sozialpolitischen Kurs seit den 1980ern wird der Charakter des traditionell konservativen Sozialstaats verstärkt. Die sozialdemokratischen Züge weichen neoliberalen und nationalistischen Zügen, was die Armut steigert und auch neue Gruppen in die Armut drängt (Preglau 2002: 362).

Die gegenwärtigen Debatten in Zusammenhang mit dem Sozialstaat drehen sich um die Europäisierung und Globalisierung (Schubert et al 2008: 18) und beeinflussen dessen Entwicklung. Abseits der wirtschaftlichen Veränderungen (schwankendes Wirtschaftswachstum, atypische Beschäftigungstypen, etc.) wirken auf den Sozialstaat noch weitere Umschwünge ein. Der demografischen Wandel in der Bevölkerung führt zu einer Zunahme von älteren Menschen. Der Zuwachs an Alleinerziehenden und eine erhöhte

Scheidungsrate gefährden das traditionelle Familienbild (Tálos und Fink 2001:8f). Es läuft somit auf eine Restrukturierung und Reformierung des Sozialstaates hinaus und nicht auf eine Expansion. Diese Veränderungen finden zu einer Zeit statt, wo steigende Ausgaben und sinkende bzw. stagnierende Beiträge vorhanden sind. Auch der Wandel der traditionellen Familienstrukturen und des Arbeitsmarktes bieten einen Angriffspunkt für die Nachfrage nach mehr Markt und Wettbewerb. Der Staat soll eher als Regulator mit überwiegend Geldleistungen dienen, die Erbringung von Leistungen soll durch Selbstbehalte und private Finanzierungen ersetzt werden. Neben der familiären Verantwortung treten private und individuelle Versicherungen in den Vordergrund (Heitzmann und Österle 2008: 67). Maßnahmen wie die Anhebung des Pensionsantrittsalters sollen dem demografischen Wandel entgegenwirken (Obinger 2014: 36). Die Arbeitsmarktpolitik ist geleitet von Beschäftigungsmaximierung und aktivierenden Maßnahmen. Dadurch wurden allerdings besonders atypische Beschäftigungsverhältnisse gefördert (Obinger 2014: 36f). Trotzdem expandierte der Sozialstaat laut Obinger (ebd.) bis 2007/08. Als Beispiel hierfür nennt er den Pflegebereich. Dies änderte sich 2007 und 2008 durch die Finanzkrise, welche in eine Staatsschuldenkrise mündete. Um das Budget zu sanieren mussten Kürzungen im sozialen Sektor hingenommen werden. Solche Kürzungsmaßnahmen und der steigende Privatisierungsdruck tragen zu einer größeren Spaltung innerhalb der Gesellschaft und zu einer größeren sozialen Ungleichheit bei. Somit trägt zusätzlich zu einer immer größer werdenden Skepsis gegenüber dem Sozialstaat die Krise ihren Teil zum Abbau des Sozialstaates und der Diskussion über die Leistbarkeit bei (ebd.: 37f). Durch die Flüchtlingskrise, auf die hier nicht genauer eingegangen wird, verstärkt sich der Trend zur Eingrenzung des Sozialstaats auf Österreicher/innen und Leistungskürzungen beispielsweise im Bereich Mindestsicherung. So heißt es auch im neuen Regierungsprogramm der neuen VP-FPÖ Regierung, dass das System effizienter zu gestalten sei und die Zuwanderung ins Sozialsystem gestoppt werden müsse, um den Bürger/innen eine gute Versorgung zu garantieren (Neue VP und FPÖ 2017: 112). Die Sozialversicherung soll modernisiert, leistungsfähig und bürgernah gestaltet werden (ebd.: 114). Dabei wollen sie sich auf die eigenen Staatsbürger/innen und jene, die bereits einen Beitrag zum System geleistet haben, konzentrieren. Es erfolgt auch eine klare Bekennung zum Sozialstaat und zur Hilfe, jedoch auch zu Einsparungsmaßnahmen wie die Reduktion der Sozialversicherungsträger (ebd.: 117).

2.2.2 Die Prinzipien des konservativ-korporatistischen Charakters des österreichischen Sozialstaates

In diesem Kapitel wird genauer auf die Prinzipien des konservativen Sozialstaates in Österreich eingegangen, da diese bei der Interpretation und Beantwortung der zweiten Forschungsfrage eine wichtige Rolle spielen. Es werden die Aspekte der Versicherung, Versorgung und Fürsorge thematisiert.

Tálos und Fink (2001: 5f) setzen den konservativ-korporatistischen Charakter des österreichischen Sozialstaats an fünf politisch konsensualen Gestaltungsprinzipien fest. Erstens die soziale Sicherung ist an die Erwerbsarbeit gebunden. Somit ist die Erwerbsarbeit die Voraussetzung für die Inanspruchnahme von sozialen Leistungen. Dadurch werden besonders Frauen ausgeschlossen, können aber als „mit dem Mann Mitversicherte“ im System erfasst werden. Dieser Status macht Frauen jedoch stark von ihrem Ehepartner abhängig oder sie wählen die freiwillige Versicherung (Tálos und Fink 2001: 5f). Zweitens das Äquivalenzprinzip und die Lebensstandardsicherung dominieren. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Leistungen an die Dauer und Höhe der Beitragszahlungen gekoppelt sind (ebd., Kargl 2004: 2f und Butterwegge 2014: 31). Somit kann sichergestellt werden, dass bei plötzlicher Arbeitslosigkeit der aktuelle Lebensstandard solange aufrecht erhalten werden kann bis eine neue Arbeit gefunden wird. Das Äquivalenzprinzip trägt somit dazu bei, dass geschlechtsspezifische, ökonomische und soziale Ungleichheiten reproduziert werden (Tálos und Fink 2001: 5f) und die Position der Person in der Gesellschaft widerspiegelt wird (Kargl 2004: 2f). Stuserhalt hat dabei oberste Priorität (ebd.). Drittens die staatliche Hilfe zeichnet sich durch Subsidiarität aus. Dadurch soll bewahrt werden, dass staatliche Hilfeleistungen nur in Notsituationen in Anspruch genommen werden, wenn andere soziale Sicherungssysteme wie die Selbsthilfe oder die Familie ausfallen (Tálos und Fink 2001: 5f und Kargl 2004: 4f). Generell legt die Subsidiarität die Verantwortung und Behebung prekärer Lebenslagen in die Hände des Individuums (Butterwegge 2014: 33f). Viertens die Lohnabhängigen sollen im Produktionsprozess geschützt werden (Tálos und Fink 2001: 5f) und fünftens auf die ökonomische Bedingtheit der sozialstaatlichen Expansion und ökonomische Funktion sozialer Sicherung vertraut werden. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Arbeitsfähigkeit einer Person gesichert ist und sie somit für sich selbst sorgen kann (ebd.).

Geldleistungen machen ca. 68% der Sozialausgaben aus. Ca. 30% sind Sachleistungen und der Rest erstreckt sich auf sonstige Ausgaben wie Verwaltungskosten. Die Finanzierung erfolgt über Budgetmittel und Beiträge der Arbeitgeber/innen der Versicherten (Sozialministerium 2016: 28). Geldleistungen dienen dazu Einkommensersatz in schwachen Zeiten zu leisten oder zusätzliche finanzielle Erfordernisse zu bewältigen. Sachleistungen

unterstützen vor allem bei der Betreuungsarbeit. Ob Geld- oder Sachleistungen besser geeignet sind hängt von individuellen Wertvorstellungen ab. Das österreichische System bietet eine Kombination aus beiden Typen (ebd.: 32). Soziale Dienste umfassen Maßnahmen der Beratung, Versorgung und Betreuung wie beispielsweise die außerschulische Kinderbetreuung, die Führung von Senioren- und Pflegeheimen, Beratung und Betreuung von Personen mit besonderen Problemlagen wie Suchtkranke, Wohnungslose, Asylsuchende und von Gewalt bedrohten Personen. Die Zuständigkeiten dafür liegen vor allem bei den Bundesländern, Gemeinden und Städten (ebd.: 25). Da der konservative Typ stark an die Familie gekoppelt ist, ist eine Auseinandersetzung damit auch sinnvoll und wurde bereits in Kapitel 1.5 ausführlicher thematisiert. Der konservative Charakter ist in Bezug auf die Stärkung der Ehe und der traditionellen Familie mit dem männlichen Familienernährer und der Frau in der Haus- und Pflegearbeit in Österreich stark vertreten (Heitzmann und Österle 2008: 49). Daran angeschlossene Sozialleistungen sollen ausgebaut werden während andere Bereiche der Sozialpolitik der Wirtschafts- und Finanzpolitik untergeordnet sind (Tálos und Fink 2001: 20f). Universelle Leistungen werden unabhängig von einem Einkommensstatus gewährt. Sie kommen allen zugute wie die Familienbeihilfe, das Kinderbetreuungsgeld, das Pflegegeld und einige Sachleistungen (Sozialministerium 2016: 18). Diese Leistungen haben aber auch einmal auf Versicherungsleistungen beruht (Heitzmann und Österle 2008: 48) und dienen als zweites Sicherheitsnetz (ebd.: 50), wobei der Fokus auf Geldleistungen gelegt wird. Sachleistungen gibt es zwar auch, jedoch sind diese nicht so stark ausgebaut. Mit Sachleistungen sind beispielsweise Kinderbetreuungsplätze und Pflegedienste gemeint (ebd.: 50). Diese werden von Steuermitteln finanziert (ebd.: 52). Familienleistungen sind wie in der Pflege eine Kombination aus öffentlicher Unterstützung und familiärer Arbeit, vorzugsweise von der Frau ausgeübt. Dabei erhalten die Familien eine Mischung aus Geld- und Sachleistungen. Viele Leistungen bieten den Anreiz für Frauen aus dem Erwerbsarbeitsmarkt auszusteigen. Ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt wird vernachlässigt (ebd.: 57f). Frauen leiden hier an einer Doppelbelastung, da diese meist die häusliche und unbezahlte Pflege und auch die Kinderbetreuung übernehmen und zusätzlich durch Erwerbsarbeit ihre eigene Existenz sichern müssen (ebd.: 50).

Wichtige Voraussetzungen für den Sozialstaat sind die volle Funktionstüchtigkeit des Arbeitsmarktes und ein hoher Vollbeschäftigungsgrad, da Sozialleistungen an die Erwerbsarbeit gekoppelt sind. Die zweite Säule baut auf der Familie auf. Besonders die familiäre, weibliche Reproduktionsarbeit wird dadurch gefördert. Deswegen fehlen Frauen wichtige Versicherungsleistungen und das erhöht ihre Abhängigkeit von der Familie und vom Familienernährer. Dadurch werden Frauen im Alter stärker von Armut bedroht und sind von stigmatisierenden Sozialhilfeleistungen abhängig (Heitzmann und Österle 2008: 66). Die Sozialversicherungselemente setzen sich aus zentralen und dezentralen Elementen

zusammen (Sozialministerium 2016: 16) Die Zuständigkeiten für die Sozialversicherung (Arbeitslosen, Unfall, Kranken- und Pensionsversicherung), das Arbeitsrecht und die Arbeitsmarkt- und Familienpolitik unterliegen gesamtstaatlicher Kompetenz (Tálos und Fink 2001:7f). Aber auch universelle Leistungen werden auf dieser Ebene beschlossen (Sozialministerium 2016: 16) Fürsorge- und Sozialhilfepolitik wird von den Ländern- und Gemeinden organisiert und die Pflege obliegt dem Bund und den Ländern (Tálos und Fink 2001:7f). Dabei kommt in Österreich den Sozialpartnern eine große Bedeutung zu wie beispielsweise der Arbeiterkammer, der Wirtschaftskammer, der Landwirtschaftskammer, dem ÖGB und der Industriellenvereinigung (Sozialministerium 2016: 17).

Besonders das Versicherungsprinzip wird bei Heitzmann und Österle (2008) als sehr wichtiger Strang für die Zuordnung zum konservativen Modell herausgearbeitet, da ein Großteil der Gesamtausgaben im sozialen Bereich durch Versicherungsbeiträge finanziert werden (ebd.: 52). Es stellt die Grundlage des Sozialstaats in Österreich dar (Kargl 2004: 2) und beruht auf einer Pflichtversicherung ohne Altersgrenze oder Kündigung des Systems (Sozialministerium 2016: 19). Es unterliegt dem Solidaritätsprinzip, welches einen Ausgleich zwischen Gesunden und Kranken, Jungen und Alten, kinderreichen Familien und Alleinstehenden, besser und schlechter Verdienenden, Erwerbstätigen und Pensionsbeziehenden schaffen soll (ebd.: 19). Solidarität heißt, dass alle für ihre Mitbürger/innen verantwortlich sind zur gegenseitigen Unterstützung bereitstehen (Butterwegge 2014: 32). Leistungen werden kausal nach dem Eintreten normierter Risikofälle vergeben. Diese sind Alter, Unfall, Erwerbslosigkeit und Krankheit. Die Leistungen werden außerdem nach dem Konditionalprinzip vergeben und richten sich nach der Vorlage von Anspruchsvoraussetzungen und daher nicht nach einer Bedarfsprüfung. Das bedeutet konkret, dass Versicherungsmonate und Beiträge gekoppelt an die Erwerbsarbeit gesammelt ins Versicherungssystem eingezahlt werden. Dadurch werden Menschen exkludiert, die kaum ins System eingezahlt haben, weil sie beispielsweise keiner versicherungspflichtigen Arbeit nachgehen. Die Höhe der Leistungen richtet sich nach dem Äquivalenzprinzip (Kargl 2004: 2f). Es finanziert sich hauptsächlich aus den Beiträgen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen (Sozialministerium 2016: 19). Nach dem Pensionssystem (Heitzmann und Österle 2008: 52) stellt der Bereich der Gesundheit den zweitgrößten Teil der Sozialversicherung dar. Aber nicht alles wird aus dem Versicherungssystem finanziert. Ein großer Teil wird auch aus dem Steuereinkommen gedeckt. Der Zugang zur Krankenversicherung ist stärker am Universalismus orientiert und durch die Mitversicherung geprägt. Dadurch sind zusätzlich bestimmte Bevölkerungsgruppen wie Studierende, Migrant/innen und Beziehher/innen von Sozialleistungen eingeschlossen (ebd.: 53f). Die Mutterschaftshilfe und die Bereitstellung des Wochengeldes sind ebenfalls Versicherungsleistungen (Sozialministerium 2016: 84). Das Versicherungssystem fördert somit die traditionelle Familienform (Heitzmann und Österle 2008: 50) und wird durch das

soziale Prinzip der Fürsorge- und Versorgung ergänzt (Kargl 2004: 2f). Das Versorgungsprinzip soll bestimmten Personengruppen beispielsweise Kindern, Kriegsgeschädigten oder Pflegebedürftigen zu Gute kommen, da diese nicht aus eigener Kraft am Arbeitsmarkt ihre Versorgung sichern können. Aber es honoriert auch bestimmte Lebensformen und wird nur bei normierten Risikofällen gewährt. Die Höhe der Leistung richtet sich nach dem Status als Staatsbürger/in und nach dem Vorliegen eines Tatbestandes. Hier werden wieder Personengruppen ausgeschlossen oder erhalten nur erschwert Zugang zu den Leistungen wie beispielsweise Migrant/innen. Das Versorgungsprinzip ist jedoch nicht als Ausgleich für individuelle Notlagen zu sehen (ebd.: 3f). Das Fürsorgeprinzip ist sehr eingeschränkt verfügbar und die Leistungen werden erst nach einer Bedarfsprüfung zur Verfügung gestellt. Die Ursache der Bedürftigkeit ist zwar unerheblich, jedoch kommt es erst zum Einsatz, wenn die eigenständige und die familiäre soziale Sicherung nicht mehr greifen (Finalprinzip). Die Bedarfsprüfung schließt darum auch die materiellen Verhältnisse der Angehörigen ein und folgt dem Prinzip der Subsidiarität. Diese Leistungen sind ebenfalls in der Höhe normiert. Sie unterscheiden sich jedoch von Bundesland zu Bundesland und werden auf den Einzelfall abgestimmt, da unterschiedliche Einkommenssituationen vorliegen (ebd.: 4f).

2.2.3 Die Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB)

Dieses Kapitel beschäftigt sich konkret mit der Situation in der Land- und Forstwirtschaft und geht darauf ein, welche Leistungen die Sozialversicherungsanstalt der Bauern anbietet.

Die Sozialversicherungsträger sind der Selbstverwaltung überlassen. Es gibt zurzeit 22 Sozialversicherungsträger, welche einer Dachorganisation, dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger-, untergeordnet und nach Aufgabenbereichen, Berufsgruppen oder nach Ländern gegliedert sind (Sozialministerium 2016: 19f). Die SVB ist die Sozialversicherungsanstalt für Landwirt/innen und ist eine der wenigen Sozialversicherungsträger, die alle drei großen Bereiche (Pensions- Unfall- und Krankenversicherung) in einer Stelle vereint. Sie wurde 1974 gegründet (Schwarz 2015: 30) und ging aus der Vereinigung dreier selbstständiger bäuerlichen Sozialversicherungsinstituten hervor (SVB 2017a: 17ff). Für Landwirt/innen ist das BSVG 1978 anzuwenden und der Einheitswert ist maßgeblich für die Beitragspflicht und Höhe der Beiträge (BMLFUW 2012: 10). Pflichtversichert in der Pensions- und Krankenversicherung bei der SVB ist jeder Betrieb ab einem Einheitswert von 1500 Euro bzw. wenn die Einkünfte aus der Land- und Forstwirtschaft überwiegend zum Lebenserhalt beitragen. In der Pensionsversicherung sind alle Personen versichert, die einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb führen oder im Betrieb hauptberuflich beschäftigt sind. Teilen sich zwei Ehepartner die Betriebsführung, dann sind

beide mit der halben Beitragsgrundlage versichert. In der Krankenversicherung sind der/ die Betriebsführer/in sowie hauptberuflich beschäftigte Familienmitglieder und Pensionisten, die von der SVB Pension beziehen versichert. Eine beitragsfreie Anspruchsberechtigung von Angehörigen besteht seit 2001 nur mehr in bestimmten Fällen wie der Kindererziehung oder Pflegebedürftigkeit, ansonsten wird ein Zusatzbeitrag vorgeschrieben. Kinder sind jedoch beitragsfrei anspruchsberechtigt. Mit dem Sozialrechtsänderungsgesetz 2004 wurde die Sonderregelung über die Ehepartnersubsidarität weitgehend aufgehoben. Seitdem sind alle mit einer Betriebsgrundlage ab 1015 Euro in die Versicherungs- und Beitragspflicht nach dem BSVG voll einbezogen. Bei der Unfallversicherung handelt es sich um eine Betriebsversicherung mit einem Betriebsbeitrag, welcher ab einem Einheitswert von 150 Euro verpflichtend ist. Dafür schließt der Schutz die am Betrieb mittätigen Angehörigen ein. Pflegegeld wird ebenfalls von der SVB gezahlt und bezieht sich auf das Bundespflegegeldgesetz. Die Beiträge an die SVB umfassen die Beiträge zur Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung und die Betriebshilfe (ebd.: 79ff). Die SVB-Leistungen waren bis zur Finanzkrise von einem Ausbau geprägt. Aufgrund der Finanzkrise erfolgten allerdings Kürzungen. Mit einem Maßnahmenmix aus leistungsrechtlichen Veränderungen, Anpassungen im Beitragssystem und steuerlichen Komponenten (Schwarz 2015: 36), sowie Sparmaßnahmen in der Verwaltung wurde das Leistungsangebot verringert (ebd.: 37). 2012 erfolgten Maßnahmen im Beitragsbereich als Teil des Stabilitätspaktes (SVB 2017a: 19).

Die Meilensteine in der Entwicklung der bäuerlichen Sozialversicherung sollen nochmals genauer hervorgehoben werden, da diese für meine Arbeit von Bedeutung sind und in den Texten zum Sozialstaat Österreich nicht so tief und genau behandelt wurden. Natürlich beschränken sich einige Änderungen nicht nur auf die SVB, sondern wurden für ganz Österreich beschlossen. 1929 wurde die Unfallversicherung für selbstständige Landwirte durch das Landarbeiterversicherungsgesetz möglich gemacht. Diese Möglichkeit wurde jedoch nur von den Landwirtschaftskammern in Wien, Niederösterreich und im Burgenland genutzt. Erst 1939 gab es in allen Bundesländern eine Unfallversicherung. 1965/66 wurde die Krankenversicherung für Landwirte unter einigem Widerstand der Landwirte gesetzlich verankert (SVB 2017a: 17). Zuvor galt die Versicherung nur für Arbeiter/innen (Heitzmann und Österle 2008: 48). 1970/71 wurde die Pensionsversicherung in Anlehnung an das ASVG organisiert (SVB 2017a: 17). Erst 1982, nach zehn Jahre andauernden Verhandlungen, wurde ein Wochengeld für Bäuerinnen eingeführt, welches als Geldleistung im eigens eingerichteten Betriebshilfegesetz geregelt ist. Es wird neben der Sachleistung der Betriebshilfe angeboten, wird aber nur ausbezahlt, wenn keine Betriebshilfe in Anspruch genommen wird (Schwarz 2015: 31f). 1990 kam noch das Karenzgeld hinzu (SVB 2017a: 17). Die Mutterschaftsbetriebshilfe sieht eine Leistung in Höhe von 48,81€ pro Tag (im Jahr 2017) vor und wird über die Maschinenringe abgewickelt. Die Mutterschaftsbeihilfe wird für die letzten

acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung, dem Tag der Geburt und acht Wochen nach der Geburt gewährt. Bei Früh-, Mehrlings-, oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen nach der Entbindung. Voraussetzung für den Bezug des Wochengeldes ist, dass selbst eine Aushilfe gesucht wird und die Hilfe zur ständigen Entlastung eingesetzt wurde. Es beträgt 53,11€ pro Tag (im Jahr 2017) und wird erst bezahlt, wenn der Nachweis über den ständigen Einsatz der Betriebshilfe vorgelegt wurde. Ein Wechsel zwischen Wochengeld und Mutterschaftsbetriebshilfe im Bezugszeitraum ist sogar mehrmals möglich (ebd. 143). 1992 wurde eine eigenständige Bäuerinnen-Pensionsversicherung eingeführt. Bis dahin konnte nur einer der Ehepartner als Betriebsführer/in versichert sein und das war meist der Mann. Seitdem können die Ehepartner den Betrieb auch gemeinsam führen (ebd.: 18). 1993 wurde mit dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG) das Pflegegeld, welches in sieben Stufen ausbezahlt wird, für beeinträchtigte und pflegebedürftige Menschen beschlossen (ebd.). 1998 wurde der Krankenschein eingeführt, ein pauschalierter Selbstbehalt ersetzt die Vorfinanzierung der Arztkosten und somit wurde die Gleichstellung der bäuerlichen Familie mit dem Großteil der österreichischen Bevölkerung erreicht. Dazu wurde die SVB zu einer Kasse und rechnet mit den Ärzten zu den gleichen Tarifen wie die jeweiligen Gebietskrankenkassen ab (ebd.). 2001 wurde die Struktur der SVB reformiert und die Beitragsgrundlagenoption eingeführt, wobei entschieden werden kann, ob als Beitragsgrundlage der Einheitswert oder der Einkommenssteuerbescheid herangezogen wird (ebd.). 2005 wurden die Pensionen aller Berufsgruppen harmonisiert und die E-Card ersetzt den Krankenschein (ebd.). Seit 2009 haben auch eingetragene Partner/innen Ansprüche auf Versicherungsleistungen (ebd.: 19). 2011 wurde eine Härtefallregelung zur Erlangung einer Erwerbsunfähigkeitspension eingeführt. Dabei können schwerkranke Versicherte ab dem 50. Lebensjahr eine Pension erhalten, wenn sie Tätigkeiten mit geringstem Anforderungsprofil nicht mehr ausüben können (ebd.). Seit 2013 gilt die pauschale Betriebshilfe als Alternative zur sozialen Betriebshilfe (ebd.). 2015 wurde der Personenkreis in der Unfallversicherung für die Selbstversicherung erweitert (ebd.: 20). 2016 wurde eine Beitragsgutschrift von 53% der Sozialversicherungsbeiträge für das 4. Quartal 2016 beschlossen (ebd.). Was eine Entlastung für landwirtschaftlicher Betriebe, aufgrund der wirtschaftlich schlechten Situation im Jahr 2016, bieten soll (Landwirtschaftskammer Österreich 2016).

3 Überblick über die Arten von Betriebshilfe für land- und forstwirtschaftliche Betriebe in Österreich

Dieses Kapitel soll die Betriebshilfe für die Land- und Forstwirtschaft näher erläutern und nach einem generellen Überblick auf die Soziale Betriebshilfe eingehen. Hier gibt es mehrere Arten, wozu auch die Betriebs- und Dorfhelferinnen gehören. Nach einem allgemeinen Überblick werden die einzelnen Dienste vorgestellt. Zuerst wird die Betriebshilfe durch die Maschinenringe vorgestellt, welche land- und forstwirtschaftliche Arbeitskräfte zur Verfügung stellen, dann folgt die Familienhilfe durch Familienhelferinnen. Danach wird kurz auf die Betriebs- und Familienhilfe durch Betriebs- und Dorfhelferinnen eingegangen, da diese später noch genauer erläutert werden und zum Schluss wird noch auf den Zivildienst in der Land- und Forstwirtschaft eingegangen.

Es wird zwischen sozialer Betriebshilfe, wirtschaftlicher Betriebshilfe und der Maschinenhilfe unterschieden (Wiesinger 2000: 4). Ich beschäftige mich, so wie Wiesinger (2000) aber nur mit der sozialen Betriebshilfe in der Landwirtschaft. Die Soziale Betriebshilfe teilt sich nochmals in die Betriebs- und Haushaltshilfe im Rahmen der Maschinenringe, die Familienhelfer/innen und die Dorfhelferinnen (ebd.: 14). Letztere spielt in meiner Arbeit eine besondere Rolle und soll in den späteren Kapiteln genauer dargestellt werden (vgl. Kapitel 5). Dadurch sichert die Soziale Betriebshilfe die Aufrechterhaltung des Betriebes bei Ausfall einer Arbeitskraft (Maschinenring o.J.a) und wird sowohl von Einsatzleistenden, aber auch von den Leistungsnehmer/innen als Sozialberuf verstanden (ebd.: 399). Der Hilfeinsatz soll *"[...] den Behandlungserfolg absichern, die Betriebsfortführung während des Vorleigens eines Einsatzgrundes gewährleisten und auch nachteilig wirtschaftliche Folgen verhindern"* (SVB 2017a: 154). Wiesinger (2000: 381) fügt noch hinzu, dass neben den wirtschaftlichen Folgen, auch soziale Folgen vermindert werden. Und erlangt durch die Änderung der sozioökonomischen Rahmenbedingungen wie die Abnahme helfender Familienmitglieder oder qualifizierter Arbeitskräfte und steigende Anzahl an Nebenerwerbsbetriebe, an Bedeutung. Denn die Betriebshilfe muss gut ausgebildet, qualifiziert, verlässlich und vor allem günstig sein (ebd.). Der ausschlaggebende Grund für die Anforderung einer Betriebshilfe ist, dass die Arbeit auf dem landwirtschaftlichen Betrieb nicht aufgeschoben werden kann. Viele Arbeiten fallen täglich an und sind deshalb unaufschiebbar wie das tägliche Melken und Füttern der Tiere (ebd.: 77). Ergänzend wird festgehalten, dass die Lebensqualität der Einsatzkräfte nicht vernachlässigt werden soll und ebenfalls zu beachten ist (ebd.: 381).

Bei Ausfällen durch Krankheit, Unfall, etc. und um nachteilige Folgen für den Betrieb zu minimieren gibt es die Möglichkeit eine Soziale Betriebshilfe zu beantragen. Sie wird benötigt,

wenn ein Arbeitsausfall der Betriebsführer/innen oder hauptberuflich beschäftigter Ehepartner/innen, Kinder/ Schwiegerkinder und Übergeber/innen vorliegt (SVB 2017a: 154). Es spielt jedoch immer die Bezuschussung durch die Soziversicherung eine wichtige Rolle, denn wenn ein hoher Selbstbehalt (jene Kosten, die man selber aufbringen muss) besteht, dann ist die Inanspruchnahme gering (Wiesinger 2000: 86ff). Ein Zuschuss zu den Kosten für die Hilfe wird bei einem Spitalsaufenthalt ab zwei Tagen, bei mehr als zweiwöchiger Arbeitsunfähigkeit, bei jedem bewilligtem Heilverfahren, Genesungs- und Erholungsaufenthalt, bei Begleitung eines schwerkranken oder behinderten Kindes ins Spital, bei Tod eines Anspruchsberechtigten und bei einer Behinderung, die eine Hilfe zur Fortsetzung der Erwerbsarbeit erfordert gewährt (SVB 2017a: 154-157). Voraussetzung dafür ist eine Pflichtversicherung bei der SVB (ebd.: 154) nach dem §2 des BSVG 1978. Der häufigste Grund für die Inanspruchnahme einer Betriebshilfe ist während der Mutterschaft mit einer durchschnittlichen Dauer von 34 Tagen. Am längsten wird die Hilfe bei Unfall oder Tod benötigt. Bei Kuraufenthalten wird eine Betriebshilfe mit einer durchschnittlichen Dauer von 3 Wochen beantragt (Wiesinger 2000: 86ff). Aus einer Befragung (Wiesinger 2000: 119-129), wo sich die Landwirt/innen in die Rolle des Maschinenringes versetzen musste und die Dringlichkeit der Einsätze sortieren sollte, geht hervor, dass unvorhergesehenen Ereignissen wie Unfall, Tod oder Erkrankung (ebd.: 129) der Vorzug gegeben wird, aber auch Kur- und Rehaaufenthalte werden als wichtig erachtet. Psychisch und sozial bedingten familiären Probleme durch Alkoholismus und Depressionen wird ebenfalls eine hohe Dringlichkeit zugewiesen. (ebd.: 119). Wenig Bedeutung wird Urlaubs- oder Weiterbildungsververtretungen zugesprochen, diese werden nur von Jüngeren als beachtenswert erachtet (ebd.: 129). Die Landwirt/innen erachten somit die Sozialen Betriebshilfen vorrangig als Notfallmaßnahme.

Die Tätigkeiten, die laut Landwirt/innen in Anspruch genommen werden sind in der Landwirtschaft Erntearbeiten, die Tierversorgung, Melkarbeiten und die maschinelle Arbeit. Im Haushalt werden Putzen, Kochen, Wäschearbeiten und die Kinderbetreuung am häufigsten gebraucht (ebd.: 88f). Wiesinger (ebd.: 90) gewichtet und reiht diese Arbeiten noch einmal, so dass eine gewichtete Reihung von Kochen, Kinderbetreuung, Tierversorgung, Erntearbeiten, Wäschepflege, Putzen, Melkarbeit und landwirtschaftliche Maschinenarbeit entsteht. Betriebshilfe wird von den Einsatzleistenden als Überbrückungstätigkeit angesehen und die Ausübung der Tätigkeit als Betriebsshelfer/in bleibt begrenzt bis zum Übergang in eine neue dauerhafte Lebensphase. Leistungsempfänger/innen bevorzugen allerdings eine eher längerfristige Hilfeleistung (ebd.: 216f). Die Betriebshilfe stellt deshalb nur einen Abschnitt in dem Leben der meist jungen und unverheirateten Menschen dar (ebd.: 242f). Mit der Ehe und Gründung einer eigenen Familie oder der Übernahme eines landwirtschaftlichen Betriebes, endet die Karriere als Betriebsshelfer/in wieder (ebd.: 216f). Dass sich oft junge Menschen für diese Tätigkeit interessieren liegt an dem hohen Maß an Selbstständigkeit, Vielseitigkeit und

an der Abwechslung, die die Tätigkeit mit sich bringt. Auch der Umgang mit Menschen, die Arbeit in der Natur und mit Tieren sind ebenfalls wichtig (ebd.: 228f). Wiesinger (ebd.: 242) vermutet, dass aufgrund finanzieller, sozialrechtlicher oder arbeitsorganisatorischer Rahmenbedingungen eine längerfristige Beschäftigung nicht interessant sei und dadurch auch als Überbrückungstätigkeit angesehen wird, kann dies jedoch nicht beweisen. Dass viele vor Ausübung der Betriebshilfe bereits eine andere Ausbildung abgeschlossen haben, schafft eine Versicherung und Flexibilität. und die jungen Menschen sind nicht mehr so stark auf die Stelle angewiesen (ebd.: 253). Der große Nachteil liegt jedoch in der unregelmäßigen Arbeitszeit, auch in Verbindung mit der hohen Bereitschaft für Überstunden (ebd.: 229-232). Dabei ist zu beachten, dass die Betriebshilfe nur unaufschiebbare Arbeiten übernehmen darf und nur solche, die die ausgefallene Person ausgeübt hat. Zusätzlich darf keine andere Ersatzarbeitskraft am Hof zur Verfügung stehen (SVB 2017a: 154f). Die SVB arbeitet eng mit dem Bundesverband der Maschinenringe zusammen und die Maschinenringe übernehmen die Vermittlung einer geeigneten Hilfe und helfen bei der organisatorischen Abwicklung. Es besteht auch die Möglichkeit eigenständig eine geeignete Hilfe zu suchen wie beispielsweise einen Antrag für den Dorfhelferinnendienst zu stellen, da dieser Dienst institutionalisiert ist und die Personen eine geeignete Ausbildung absolviert haben. Sonstige geeignete Personen sind geschulte Personen von aushelfenden Betrieben, die gemäß § 3 BSVG unfallversichert sind wie Betriebsführer/innen im land- und forstwirtschaftlichen Betrieb und deren versicherte Familienmitglieder und Dienstnehmer/innen vom Maschinenring (ebd.: 154-157). Nicht angerechnet werden Einsätze von Personen, die mit dem/der Antragsteller/in bzw. deren Ehepartner/in in auf- oder absteigender Linie verwandt sind, mit dem Antragsteller in einem Haushalt leben oder Pension, Wochengeld oder Notstandshilfe beziehen oder als Zivildienstler tätig sind (SVB 2017b).

Seit 2014 wird die neue Soziale Betriebshilfe von der SVB als Sachleistung angeboten, die Vermittlung erfolgt über den Maschinenring, die Administration und Abrechnung erfolgt nun über die SVB (SVB 2017a: 20). Dafür wurde ein neuer Bundesvertrag zwischen SVB und dem Bundesverband der österreichischen Maschinenringe über die Soziale Betriebshilfe abgeschlossen und es haben sich neue Verrechnungsmodalitäten ergeben, um flexibler auf die Bedürfnisse der Betriebe eingehen zu können. Die SVB leistet einen Zuschuss, wenn die entsprechende Notwendigkeit und Dauer festgestellt und überprüft wurde. Die Abwicklung sieht so aus, dass nach der Überprüfung durch die SVB die Leistung durch die SVB vorfinanziert wird. Die Differenz zwischen dem zuerkannten SVB-Stundensatz und den bevorschussten tatsächlichen Kosten wird dann vom Betrieb eingehoben (SVB 2013). Jegliche Antragstellung hat vor dem Einsatzbeginn zu erfolgen (SVB 2017b). Wenn beim Maschinenring um die Vermittlung einer Hilfskraft angefragt wird, dann muss der Maschinenring dies an die SVB melden. Erst dann kann eine Antragstellung erfolgen. Der/ die

Antragsteller/in erhält dann ein Antragsformular, welches binnen zwei Wochen ausgefüllt der SVB übermittelt werden muss. Wichtig ist auch, dass eine ärztliche Bestätigung an die SVB mitgeschickt wird (SVB 2014: 8). Der/ die Betriebshelfer/in hat den Einsatzbeginn spätestens am dritten Tag des Einsatzes der SVB zu melden, dadurch erhält diese Person die zur Abrechnung und Erfassung der Tätigkeiten vorgesehenen Formulare. Eine verspätete Meldung führt dazu, dass die Einsatztage vor dem Tag der Meldung nicht anerkannt werden (ebd.: 11). Der/ die Betriebshelfer/in hat spätestens ein Monat nach Beendigung des Einsatzes die Einsatzliste und Rechnung(en) der SVB vorzulegen. Die SVB finanziert die Kosten nach § 1406 ABGB vor und die SVB errechnet den Kostenzuschuss für den Betrieb. Die Differenz zwischen dem Kostenzuschuss, minus eines eventuellen Servisierungsbeitrags durch den Maschinenring und minus dem vorfinanzierten Kosten wird dem/ der Antragsteller/in als Kostenanteil vorgeschrieben und ist vom Betrieb zu tragen (ebd.: 11f). Eine Vorfinanzierung für Dienstnehmer/innen des Maschinenringes ist aber durch ihre fixe Anstellung und Gehaltsbezug beim/vom Maschinenring ausgeschlossen (SVB 2017a: 157). Die Kostenzuschüsse zur Betriebshilfe betragen für 90 Einsatztage (maximal 8 Stunden/Tag) à 9,50€ und für weitere Einsatztage (maximal 6 Stunden/Tag) à 9,50€ und maximal 80% der anerkannten Gesamtkosten. Als Grundlage sind die unterfertigten Einsatzlisten und die Originalrechnung(en) innerhalb eines Monats nach Ende des Einsatzes der SVB vorzulegen. (SVBb 2017).

In Niederösterreich sind die Helfer/innendienste im NÖ Landwirtschaftsgesetz 1984 §2 und §12 unter den Förderungsmaßnahmen für die Land- und Forstwirtschaft verankert:

„[z]ur Verbesserung der sozialen Lage der in der Land- und Forstwirtschaft Berufstätigen ist ein Betriebshilfedienst (Betriebshelfer- und Dorfhelferinnendienst) aufrecht zu erhalten und auszubauen. Die im Rahmen dieses Dienstes eingesetzten Personen müssen eine entsprechende Ausbildung besitzen und für die Verrichtung der in Betracht kommenden Arbeiten in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben geeignet sein. Sie sollen bei Ausfall des Betriebsführers oder eines familienangehörigen Mitarbeiters, wie insbesondere bei Tod, Krankheit, Unfall, Entbindung, Kuraufenthalt, Erholungsaufenthalt, Urlaub sowie beim Besuch beruflicher Weiterbildungsveranstaltungen den ungestörten Arbeitsablauf in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben gewährleisten“ (NÖ Landwirtschaftsgesetz 1984 §12).

Auch die Lage der Bäuerin soll verbessert werden, indem ein Erholungsaufenthalt möglich gemacht wird und die Gewährung einer Betriebshilfe erfolgt (ebd. §13).

Nun soll aber auf die unterschiedlichen Arten der sozialen Betriebshilfe genauer eingegangen werden. Die Betriebs- und Haushaltshilfe im Rahmen der Maschinenringe wird im Sinne einer Nachbarschaftshilfe geleistet. Die Helfer/innen sind über den Einsatzbetrieb unfallversichert und die Kosten richten sich nach dem Einheitswert (Wiesinger 2000: 14) Die Hilfe ist nur für kurze Einsätze und nicht auf Langzeithilfe ausgelegt und durch die Reglementierung der

Nachbarschaftshilfe begrenzt (ebd.: 19). Der Maschinenring wurde in den 1960er Jahren als Verein zur bäuerlichen Selbsthilfe gegründet. Der ursprüngliche Gedanke dahinter war teure Maschinen gemeinschaftlich zu erwerben und zu nutzen, um Kosten zu senken (Maschinenring o.J.b und Wiesinger 2000: 9). Die Idee stammte aus Deutschland, wo es im Jahre 1958 zur Gründung erster Gemeinschaften kam. In Österreich entstand der erste Maschinenring in Andorf in Oberösterreich. Es folgten weitere regionale Ringe und die Mitgliederzahl stieg stetig an. 1971 wurde die Dachorganisation Arbeitsgemeinschaft Österreichischer Maschinenringe eingerichtet. Zur ursprünglichen Aufgabe der Vermittlung von überbetrieblichen Maschineneinsätzen zur besseren Rentabilität, kam die Bereitstellung von Arbeitskräften hinzu. Daraus entstand eine Kombination aus Maschinen- und Betriebshilfe, die Arbeitskräfte für wirtschaftliche und soziale Fälle vermittelt. (ebd.: 9-12). Heute umfasst er neben agrarischen Dienstleistungen auch Servicedienstleistungen wie den Winterdienst und Personalleasing. Hier können die Personen auch in handwerklichen Betrieben zum Einsatz kommen (Maschinenring o.J.b).

Die Familienhelfer/innen sind auf landwirtschaftlichen Betrieben nur für den Haushalt zuständig und unterstützen jede Familie im Haushalt. Sie unterstützen Familien in schwierigen Situationen, um Betreuungs- und Erziehungsaufgaben zu übernehmen und beschränken sich auf reine Haushaltshilfe und übernehmen keine landwirtschaftlichen Aufgaben. Die meisten Familienhelfer/innen sind von der Caritas angestellt, aber auch Pfarren, Gemeinden, Vereinen, etc. bieten diesen Dienst an. Nach einer zweijährigen Ausbildung wird dieser Dienst als sozialer Dienst im Rahmen der Sozialhilfegesetze der Länder durchgeführt. Sie wohnen außerhalb der Familie mit einer Aufenthaltsdauer von 2-4 Wochen im Haushalt und die Arbeitseinsätze sind verpflichtend. Die Kosten werden von Sozialhilfeverbänden, Bundesländern und sonstigen Trägern wie der Caritas getragen. Der Kostenbeitrag für die Familie richtet sich nach dem Familiennettoeinkommen (Wiesinger 2000.: 17f). Eine Übersicht der Organisationen, die in Österreich neben den Maschinenringen für soziale Hilfeinsätze am landwirtschaftlichen Betrieb und Haushalt in Frage kommen sind die Caritas und das NÖ Hilfswerk, welche Familien- und Altenhilfe anbietet. In der Steiermark und Tirol bieten die Landesregierung ebenfalls Familienhilfsdienste an (ebd.: 21).

Betriebs- und Dorfhelferinnen werden in Österreich seit 1966 nur vom Land Niederösterreich angeboten. Sie verbinden die Betriebshilfe mit der Familienhilfe (Amt der NÖ Landesregierung 2016, 2017a und Wiesinger 2000: 18). Dadurch stehen sie nur landwirtschaftlichen Betrieben zur Verfügung. Voraussetzung, um als Dorfhelferin arbeiten zu können, ist eine einjährige Ausbildung. Dabei soll Hilfe in Notsituationen auf land- und forstwirtschaftlichen Betrieben geleistet werden, wenn die Bäuerin durch Tod, Krankheit, Unfall, Entbindung, Kuraufenthalt, etc. ausfällt (ebd.). Das Tätigkeitsfeld ist weit und reicht von Stallarbeit über Gartenarbeit bis hin zur Hausarbeit, Pflege und Kinderversorgung. Beantragt wird sie über die Abteilung

Landwirtschaftsförderung der niederösterreichischen Landesregierung. Die Dauer des Einsatzes ist begrenzt, kann aber in begründeten Einzelfällen verlängert werden (Amt der NÖ Landesregierung 2016 und 2017a). Die SVB erkennt den Dorfhelferinnendienst als Soziale Betriebshilfe an (SVB 2017a: 155). Genaueres zu den Dorfhelferinnen wird in Kapitel 5 erläutert.

Eine weitere Ressource landwirtschaftlicher Hilfsdienste bietet der Zivildienst. Der Zivildienst wird von jungen Männern statt der Wehrpflicht für die Dauer von neun Monaten ausgeübt, welches im Zivildienstgesetz (ZDG 1986) geregelt ist. Es ist auch möglich diesen Dienst in der Land- und Forstwirtschaft auszuüben. Zivildienstler kommen zum Einsatz, wenn der Betriebsführer eines land- und forstwirtschaftlichen Betriebs aufgrund von Krankheit oder Unfällen für längere Zeit arbeitsunfähig ist. Dieser Dienst wird in NÖ als Förderungsmaßnahme in der Land- und Forstwirtschaft zur Verfügung gestellt und wird gemeinsam vom NÖ Bauernbund und der NÖ Landesregierung durch die Abteilung LF3 organisiert (Amt der NÖ Landesregierung 2017c: 51). Die Abteilung LF3 ist für die Einsatzzuteilung zuständig (ebd.). Es wird jedoch nur eine beschränkte Anzahl an Zivildienstler pro Jahr aufgenommen und diese müssen auch vor Dienstantritt eine einwöchige Schulung in den unterschiedlichen landwirtschaftlichen Bereichen absolvieren (Bauernzeitung 2016). Wichtige Voraussetzungen für den Zivildienst in der Landwirtschaft sind eine landwirtschaftliche Ausbildung beispielsweise in einer landwirtschaftlichen Fachschule und der Traktorführerschein (ebd.). Ihre Einsatzgebiete sind im Pflanzenbau, bei Wald- und Forstarbeiten, in der Tierhaltung und bei der Arbeit mit landwirtschaftlichen Maschinen, da diese Themen bei der Schulung besonders behandelt werden. Bevor jedoch ein Zivildienstler auf einem Hof zum Einsatz kommt, muss der Betrieb besichtigt werden (Interview L). 2016 waren in Niederösterreich 20 Zivildienstler auf mindestens zwei Betrieben im Einsatz (Amt der NÖ Landesregierung 2017c: 51).

4 Methode

Ziel einer jeden Methode ist es, zur Beantwortung der Forschungsfrage beizutragen (Kaiser 2014: 5). Aufgrund meiner Forschungsfragen ergibt sich ein Methodenmix aus klassischer Literaturrecherche für den Überblick über das Forschungsfeld und zur zusätzlichen Sammlung von Informationen, eine Policy-Dokumentenanalyse zum weiteren Informationsgewinn und qualitative, leitfadengestützte Expert/inneninterviews, die zum Informationsgewinn über Abläufe und subjektive Sichtweisen genutzt werden. Da es sich bei der Erforschung der Dorfhelferinnen um ein neues Forschungsfeld handelt und noch kaum wissenschaftliche Arbeiten vorhanden sind, eignen sich qualitative Methoden besonders gut und haben einen explorativen Charakter.

Zuerst wird auf die qualitative Methodenlehre und der Durchführung von qualitativen Interviews genauer eingegangen und danach wird meine praktische Umsetzung und Durchführung erklärt, um den Forschungsprozess transparent zu machen.

4.1 Qualitative Forschung

In diesem Kapitel wird zuerst allgemein auf die Kennzeichen und Qualitätsmerkmale, sowie Vorteile der qualitativen Methoden eingegangen. Danach wird die verwendete Methode der qualitativen, leitfadengestützten Expert/inneninterviews präsentiert. Um die Interviews auch auswerten zu können, wird die Qualitative Inhaltsanalyse beschrieben.

Flick et al. (2010: 14) erläutern den Anspruch der qualitativen Forschung folgendermaßen: *"[...] Lebenswelten «von innen heraus» aus Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen."* Dadurch eignet sich die qualitative Forschung besonders für die Erschließung eines neuen Forschungsfeldes, da sie offener als die quantitative Forschung ist und mit geringeren Fallzahlen auskommt (ebd.: 17). Außerdem steht hier die subjektive Sichtweise und Konstruktion im Vordergrund (ebd.). Und so *"[...] wird häufig ein wesentlich konkreteres und plastischeres Bild davon deutlich, was es aus der Perspektive der Betroffenen heißt [...]"* (Flick et al. 2010:17). Bei der qualitativen Forschung wird meist ein Methodenmix bevorzugt. Maßgeblich dafür ist die Gegenstandsangemessenheit und sie orientiert sich am Alltagsgeschehen bzw. am Alltagswissen. Daten werden im natürlichen Kontext erhoben und die unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten werden berücksichtigt. Im Gegensatz zur quantitativen Forschung ist die Reflexivität des Forschers ein wichtiger Bestandteil der Methode. Qualitative Forschung folgt dem Prinzip der Offenheit und stellt meist einen Fall in den Mittelpunkt und verzichtet so auf große Fallzahlen (ebd.: 22ff und Kaiser 2014: 4). Dabei wird die Wirklichkeit aus subjektiver Sichtweise konstruiert und ist dabei

noch stark textbasierend wie durch Interviewtranskripte oder Feldnotizen. Dadurch versucht sie zu verstehen (Kaiser 2014: 4 und Flick et al. 2010: 22ff), zu beschreiben (Kaiser 2014: 4) und nicht zu erklären und ihr Ziel ist die Theoriebildung (Flick et al. 2010: 22ff), da sie dort stattfindet, wo es um die Erschließung wenig erforschter Bereiche geht, aber auch als Ergänzung und Vertiefung zu quantitativer Forschung genutzt wird (ebd.: 25). Zu den Kriterien qualitativer Forschung können nicht die klassischen quantitativen Kriterien (Reliabilität, Validität und Objektivität) herangezogen werden, da sie mit den Vorteilen der qualitativen Forschung nicht zusammenpassen (Flick 2005: 195f). Trotzdem sind Gütekriterien in der qualitativen Forschung unerlässlich (Kaiser 2014: 6). Daher formuliert sie Flick (2005: 196ff) um. Die Reliabilität und Validierung: zielen darauf ab, das Zustandekommen der Daten so weit wie möglich transparent zu machen, um den Unterschied der subjektiven Aussagen und der eigenen Interpretation sichtbar zu machen. Erreicht wird dies durch eine Kennzeichnung von Zitaten und Einhaltung von Transkriptionsregeln (ebd.). Dabei sollen die Datenerhebung und die Analyse für Dritte nachvollziehbar gemacht werden. Die forschende Person ist somit verpflichtet diesen Prozess offenzulegen (Kaiser 2014: 6 und Flick 2005: 196ff). Weitere qualitative Kriterien sind Neutralität und Offenheit der forschenden Person gegenüber neuen Erkenntnissen, damit nicht nur eine Bestätigung für die eigenen Annahmen gesucht wird (Kaiser 2014: 7f).

Da es sehr viel Literatur zu qualitativen Interviews gibt, haben sich für mich besonders Helfferich (2009) für qualitative Leitfadeninterviews und Kaiser (2014) für Expert/inneninterviews als sehr nützlich herausgestellt. Beide Werke sind sehr praxisorientiert gestaltet und erklären den Vorgang von der Forschungsfrage über den Leitfaden bis zur Kodierung verständlich und arbeiten auch wichtige Literatur dazu auf. Kaiser (2014: 5) definiert qualitative Expert/inneninterviews als ein „[...] systematisches und theoriegeleitetes Verfahren der Datenerhebung in Form der Befragungen von Personen, die über exklusives Wissen über politische Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse oder über Strategien, Instrumente und die Wirkungsweise von Politik verfügen.“ Wichtige Gütekriterien bei qualitativen Expert/inneninterviews sind die Benennung der Kriterien für die Expert/innenwahl, die Offenlegung des Leitfadens, die Beschreibung der Interviewsituation und die Darstellung der Auswertungsmethode (ebd.: 6). Sie kommen in den meisten Fällen ohne soziodemografische Daten aus, da sie auf die Generierung von Informationen abzielen (ebd.: 2f). Jedoch können diese Daten sinnvoll sein, um die Interviewsituation im Nachhinein beurteilen zu können (ebd.: 8f). Es ist außerdem wichtig persönliche Daten soweit es geht zu schützen, sie zu anonymisieren und Vertraulichkeit zu wahren und die Interviewpartner/innen über den Hintergrund der Forschung aufzuklären (ebd.: 47f). Wer nun als Expert/in angesehen werden kann richtet sich nach der Forschungsfrage, die dafür entscheidend ist, wer dieses Sonderwissen besitzt. Meist werden Personen aufgrund ihrer Position, ihres Berufs oder durch spezifisches Wissen zu einem Experten. Wichtig ist jedoch, dass der Experte nicht in seiner privaten Rolle befragt wird,

sondern aufgrund des Sonderwissens, welches diese Person besitzt. (Helfferrich 2009: 163). Denn dieses Sonderwissen unterscheidet Expert/innen von Laien, welche nur Allgemein- und Alltagswissen besitzen. So kann als Expert/in jede Person gelten, die Verantwortung für einen Entwurf, die Umsetzung von Gesetzen, Richtlinien oder Rahmenbedingungen oder deren Kontrolle trägt oder über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personen oder Prozesse verfügt (Kaiser 2014: 38). Um relevante Experten zu identifizieren, muss der/ die Forscher/in bereits gut in das Forschungsgebiet eingearbeitet sein (ebd.: 39f). Die Suche nach Expert/innen erfolgt oft nach dem Schneeballsystem, das heißt Expert/innen empfehlen weitere Gesprächspartner/innen (ebd.: 29). Somit ist wichtig festzuhalten, dass jemand auf einem Gebiet als Expert/in eingestuft werden kann, in einem anderen Gebiet aber als Laie angesehen wird. Expert/innen verfügen über mehrere Arten von Wissen und dieses Wissen kann unterteilt werden in implizites und explizites Wissen (ebd.: 45). Implizites Wissen entspricht am ehesten dem geistigen Eigentum der Expert/innen und ist über andere Erhebungsarten nicht zugänglich (ebd.). Das "Betriebswissen" (ebd.: 5 und 44) oder „Prozesswissen“ (Bogner et al. 2014: 18) enthält Wissen über Prozesse und Routinen bei der Bewältigung politischer Probleme (Kaiser 2014: 5 und 44). Anders ausgedrückt erhält man hier Einsicht in Handlungsabläufe, Interaktionen, Ereignisse aus der Sicht von involvierten Personen. Dieses Wissen ist also standort- und personengebunden und kommt von den Erfahrungen die Expert/innen in dem Feld gemacht haben (Bogner et al. 2014: 18). Diese Wissensart kann auch über Beobachtungen erhoben werden, welche aber oft zu aufwendig sind (ebd.: 21f). Ebenfalls als implizites Wissen ist das "Deutungswissen" zu nennen. Deutungswissen gibt Auskunft über subjektive Wahrnehmungen und Einstellungen und Interpretationen der Expert/innen zu dem untersuchten Phänomen und ist exklusiv dem/ der Experten/in zugänglich, (Bogner et al. 2014: 18f und Kaiser 2014: 5 und 44) da es auch von der Sozialisierung der Person abhängig ist (Kaiser 2014: 44f). Es ist nicht gleich im Interview ersichtlich und kann erst in einem späteren Analyseschritt als solches identifiziert und interpretiert werden (ebd.). Genau dieses Wissen ist laut Bogner et al. (2014: 18f) das Interessante am Expert/innenwissen. Explizites Wissen kann auch auf andere Weise erhoben werden und bezieht sich eher auf organisatorische, institutionelle und sozioökonomische Rahmenbedingungen und Interessensstrukturen (Kaiser 2015: 44f) und wird auch als „Kontextwissen“ (ebd.) oder „technisches Wissen“ (Bogner et al. 2014: 18) verstanden. Gegenüber einer reinen Dokumentenanalyse besteht der Vorteil, dass Wissen leichter und schneller zugänglich ist. Jedoch ist eine Kombination aus beiden Zugängen empfehlenswert (Kaiser 2014: 43). Allerdings eignet sich die Generierung dieses Wissens nicht aus Interviews, weil es wie bereits erwähnt aus anderen Quellen ebenfalls zugänglich ist und die befragten Personen sich auch irren können (Bogner et al. 2014: 18). Wichtig ist dabei, dass begründet wird, warum das Expert/inneninterview als Quelle genutzt wird (Kaiser 2014: 43). Die Informationen aus den Interviews werden als wahr erachtet und nicht auf ihren Sinngehalt

entschlüsselt (Helfferrich 2009: 165). Warum ich die befragten Personen als Expertinnen bezeichne wird genauer in Kapitel 4.2 beleuchtet.

Expert/inneninterviews können entweder explorativ oder leitfadengestützt sein. Das explorative Interview zielt auf den Informationsgewinn bei aktuellen oder wenig erforschten Gebieten, wo viele Daten zu theoretischen Annahmen oder zur Empirie fehlen (Kaiser 2014: 29). Dabei wird das Kontextwissen oder technische Wissen und Prozesswissen oder Betriebswissen in Erfahrung gebracht oder dient dazu den Zugang zum Feld zu eröffnen (Bogner et al. 2014: 23f), um später damit Hypothesen zu bilden (Kaiser 2014: 29). Der Leitfaden des explorativen Interviews ist im Gegensatz zum leitfadengestützten Typ nicht so stark strukturiert (ebd.). Daneben gibt es noch systematisierende Interviews, welche einem strengeren Leitfaden folgen, um Informationslücken zu schließen (Bogner et al. 2014: 24f) und das theoriegenerierende Interview, welches auf das Deutungswissen abzielt und dadurch einen etwas lockeren Leitfaden verwendet (ebd.: 25). Laut Kaiser (2014: 29) eignet sich das leitfadengestützte Interview besser für die Befragung von Expert/innen, denn sie vertragen mehr Strukturierung und einen festeren Leitfaden (Meuser 2005: 34). Außerdem sind sie einfacher zu transkribieren und schneller auszuwerten (ebd.). Dieser strenge Leitfaden kann aber während des Interviews auch offener gestaltet werden (Helfferrich 2009: 164). Der Leitfaden hat das Ziel Information zu gewinnen, die sich auf die Fragestellung und ihre theoretische Einbettung beziehen (Kaiser 2014: 30f). Es ist ein Instrument zur Datenerhebung (ebd.: 52f), aber auch das Ergebnis der Operationalisierung, also der Übersetzung und Herunterbrechung der Forschungsfrage, so dass sie beobachtbar gemacht werden kann (Kaiser 2014: 55). Diese Operationalisierung erfolgt in zwei Schritten. Bei der konzeptionellen Operationalisierung werden zuerst Analysedimensionen aus der Theorie und Sekundärliteratur entwickelt. Daraus werden Fragenkomplexe entwickelt und legen fest nach welchen Kriterien die Dimensionen beobachtet werden sollen. Sie entstammen ebenfalls der Literatur (ebd.: 56). Bei der instrumentellen Operationalisierung werden dann Interviewfragen entwickelt. Sie sollten so gewählt sein, dass sie nachvollziehbar und beantwortbar sind (ebd.: 56f) und werden in den Leitfaden überführt. Der Leitfaden dient dazu die Befragung zu strukturieren. Er muss aber nicht zu ausführlich sein. Als Länge wird ungefähr 90-120 Minuten empfohlen, um das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Deshalb sollte der Leitfaden genügend Fragen enthalten (ebd.: 52f). Die Fragen können nach der Wichtigkeit, oder nach einer Forschungslogik, die für den/ die Interviewpartner/in nachvollziehbar ist und sich beispielsweise von allgemeinen zu speziellen Fragen hocharbeiten, geordnet sein. Der Leitfaden soll auch auf die jeweilige Person angepasst sein (ebd.: 52f). Wie genau bei der Leitfadenerstellung und Operationalisierung vorgegangen wurde, wird in Kapitel 4.2 erklärt. Problematisch bei einem Expert/inneninterview ist oft die Beziehung zwischen Interviewer/in und Interviewten, da dieses Gespräch nicht immer auf gleicher Augenhöhe stattfindet und oft

durch ein hierarchisches Gefälle gekennzeichnet ist. Dies kann damit zusammenhängen, dass der/ die Interviewer/in als Laie angesehen wird. Es hängt aber auch mit dem Alter und dem Geschlecht zusammen. Frauen und jüngeren Menschen wird weniger Expertise zugetraut (Helfferich 2009: 165 und vgl. Kapitel 4.2).

Zur Auswertung textbasierten Materials, in meinem Fall, für die Auswertung der Interviewtranskripte ist besonders die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) zu nennen. Sie ist wohl eine der häufigsten genutzten Methode zur Textanalyse und eignet sich für Transkripte oder andere textbasierte Dokumente (ebd.:11f). Jedoch empfindet Kaiser (2014: 90) diese nicht passend, da sie aufgrund der kommunikationsorientierten Fundierung des Verfahrens zu aufwendig für ein Expert/inneninterview ist und stellt sie etwas vereinfachter dar (ebd.: 89-124). Die genaue Durchführung und die Erarbeitung der Codes und Kategorien, sowie die Transkriptionsregeln werden in Kapitel 4.2 erläutert.

Als Grundlage für die Analyse dienen entweder wortgenaue Transkripte oder zumindest Gedächtnisprotokolle, die unmittelbar nach dem Interview angefertigt werden (Kaiser 2014: 89). Gedächtnisprotokolle haben aber den Nachteil, dass sie auf dem Erinnerungsvermögen der forschenden Person beruhen (ebd.: 93). Eine weitere Möglichkeit ist es auch nur relevante Passagen zu transkribieren. Diese Vorgehensweise ist aber nur erfahrenen Forscher/innen zu empfehlen (ebd.: 95). Für die Auswertung ist es außerdem notwendig im Anschluss an ein Interview ein Interviewprotokoll über die Gesprächsatmosphäre, Angaben zur Erzählperson, wichtige Passagen, etc. zu führen (Helfferich 2009: 193) und dieses Protokoll reflektiert in die Analyse einfließen zu lassen (ebd. und vgl. Kapitel 4.2). Zuerst muss der Text eingeordnet werden, also welches Ziel hat die Analyse, was sind die Variablen, die Entstehungssituation und der Hintergrund des Textes (Mayring 2010: 52f). Das Material in Analyseeinheiten zu zerlegen und schrittweise zu bearbeiten (ebd.: 59f). Wonach in den ausgewählten Dokumenten gesucht wird, hängt von der Fragestellung ab (ebd.: 69). Daraus werden dann die Kategorien entwickelt, die begründet werden müssen, um sie dann wieder durch eine Rückkoppelungsschleife zu überarbeiten (ebd.: 65-70 und 81-85). Kodieren ist das Verschlüsseln oder Übersetzen von Daten und umfasst die Benennung von Konzepten und deren Erläuterung und Diskussion (Böhm 2010: 476f). Beim Kodieren werden die Daten aufgebrochen und auf neue Art wieder zusammengesetzt, um später zur Theorienbildung herangezogen zu werden (Flick 2010: 388). Bevor die Kodierung beginnen kann, muss festgelegt werden, welches Material kodiert wird, wie groß die Analyseeinheit ist und welche Kategorien aus der Entwicklung des Leitfadens passen (Kaiser 2014: 102). Die Analyseeinheit definiert die Größe von Textteilen, die mit einem Code versehen werden. Kaiser (ebd.: 102) spricht sich für eine Kodierung von Absätzen aus, also entweder nach jeder neuen Antwort oder wenn ein neuer Gedanke eröffnet wird. Die Analyse nach Kaiser (ebd.: 91f) vereinfacht die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) etwas und umfasst drei Schritte, welche

aber auch bei Mayring (2010: 65f) vorkommen. Erstens erfolgt eine Zusammenfassung des Materials. Diese zielt auf die Reduktion des Textmaterials auf die relevanten Passagen ab, die zur Beantwortung der Forschungsfrage dienlich sind. In einem zweiten Schritt werden die relevanten Passagen durch zusätzliches Material ergänzt, damit sie besser verständlich werden. Dieser Schritt nennt sich Explikation. Im letzten Schritt erfolgt die Strukturierung. Hier werden ausgewählte Passagen den gefundenen Kategorien zugeordnet. Die Codes und Kategorien können induktiv, aus dem Textmaterial, oder deduktiv, auf Basis von Literatur, entwickelt werden und werden wie bei der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010: 83ff) gebildet. In einer ersten Auswertung sind die Codes unmittelbar auf die Daten bezogen, textnahe und nutzen dieselbe Sprache. Diese Codes werden induktiv, also aus dem Material heraus, gebildet (Kaiser 2014: 105, Böhm 2010: 476f und Flick 2010: 388) und werden im späteren Verlauf immer weiter ausdifferenziert und abstrakter (ebd.). Zusätzlich zu den induktiven Codes können noch deduktive Codes, welche aus der Literatur stammen, an das Material herangetragen werden und die induktiven Codes können an der Theorie überprüft und bewertet werden (Kaiser 2014: 105). Beim Sortieren zeigt sich auch, welche Codes dienlich für die Beantwortung der Forschungsfrage sind und entweder beiseitegelegt oder weiterverfolgt werden sollen (Böhm 2010: 477f). Kodiernotizen und Memos ergänzen den ganzen Prozess durch Eindrücke, Assoziationen, Fragen, Ideen, etc. (Flick 2010: 388). Dadurch ergeben sich dann die Kategorien. (Böhm 2010: 476f). Durch die Kategorisierung werden die textnahen Begriffe zu Oberbegriffen zusammengesetzt (Flick 2010: 388), weiter verdichtet und die Kategorien können dann geordnet und zusammengeführt werden (Kaiser 2014: 107f). Dabei werden Beziehungen zwischen den Begriffen herausgearbeitet und diese Beziehungen können hierarchisch angeordnet sein oder auch auf gleicher Ebene formuliert werden (Flick 2010: 388). Am Ende erhält man dann eine Liste an Codes und Kategorien, welche durch Erläuterungen und Definitionen aus den Kodiernotizen und Memos ergänzt sind (ebd.: 392). Aus diesen Kategorien können dann die Kernkategorien herausgearbeitet werden (Böhm 2010: 482f). Auch mehrere Interviews können in dasselbe Kodierschema eingebunden werden und miteinander diskutiert werden (Kaiser 2014: 108). Diese Kernaussagen können dann noch einmal am Textmaterial geprüft und mit Textpassagen ergänzt werden (ebd.: 109). Beim Kodieren wird auch Hintergrundwissen über den Kontext und den Themenbereich miteinbezogen (Böhm 2010: 477f). Daher ist auch ein Zugang zum Methodenpluralismus wichtig, da das gewonnene Wissen durch weitere Quellen ergänzt wird (Kaiser 2014: 111) Das hat den Vorteil, dass Schwächen einzelner Methoden neutralisiert werden und dadurch der wissenschaftliche Ertrag gesteigert wird (ebd.: 114). Die Kernkategorien und die ergänzenden Daten können nun analysiert und interpretiert werden und werden wieder in Bezug zur Theorie gesetzt mit dem Ziel die Theorie weiterzuentwickeln (ebd.: 114f). Das Ergebnis ist ein Interpretationstext, der das analytische Denken über das Phänomen festhält (Böhm 2010: 477f).

4.2 Praktische Durchführung der Interviews

In diesem Kapitel wird im Sinne der Qualität qualitativer Methoden, den Forschungsprozess für Dritte transparent zu machen, auf die genaue Durchführung und den Ablauf der Interviews und der Auswertung und Analyse durch die Inhaltsanalyse eingegangen. Außerdem werden die wichtigen Kriterien für die Auswahl der Expertinnen und die Begründung für ihren Status erklärt und zusätzlich die Interviewpartnerinnen kurz vorgestellt, da diese Daten auch für die spätere Interpretation wichtig sind. Der theoretische Hintergrund zu der Durchführung der Interviews und der Auswertung wird in Kapitel 4.1 erklärt und bezieht sich auf die, in diesem Kapitel, verwendete Literatur.

Zu Beginn habe ich mich stark mit der Literatur im Hinblick auf die Durchführung der Interviews und der Inhaltsanalyse befasst. Zuerst hatte ich nur leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews im Blick, habe mich dann aber doch für Expert/inneninterviews entschieden da ich die Interviewpartnerinnen im Hinblick auf meine Fragen Expertise zu unterschiedlichen Schwerpunkten in Bezug auf Praxis und Gesetze zuspreche. Die durchgeführten Interviews sind eine Mischung aus explorativen und leitfadengestützten Expert/inneninterviews. Es ist zwar ein neues Forschungsfeld in das ich mich begeben, daher auch der explorative Charakter der Interviews, jedoch ist genug nichtwissenschaftliche Literatur über Dorfhelferinnen vorhanden, um einen guten Überblick zu bekommen, dass ein genauer Leitfaden entwickelt werden konnte (Kaiser 2014: 52-68 und Meuser 2005: 34). Aber auch Wiesinger (2000) bietet ein großes Spektrum, um Themen und Fragen zu entwickeln. Jedoch weist Wiesinger (2000: 333) darauf hin, dass bei den Daten der Dorfhelferinnen aufgrund der geringen Stichprobe die Daten nicht statistisch relevant sind. Jedoch stört dies bei qualitativen Studien nicht.

Wie bereits in Kapitel 4.1 thematisiert wurde, wird die Verwendung von Expert/innenstatus kritisch hinterfragt, besonders aufgrund der Problematik der Abkürzung im Zugang zu Wissen (Bogner et al.: 2f) und darum ist es besonders wichtig den Status der eigenen gewählten Expert/innen darzulegen. Expert/innen sind nicht nur Personen, die besonderes Wissen besitzen oder einen gewissen Beruf ausüben (ebd.: 12). Nicht nur ihr Wissen, sondern die Wirksamkeit ihres Wissens in der Praxis macht das Expert/inneninterview so besonders (ebd.: 13) und *„[...] ausgehend von einem spezifischen Praxis- und Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzbaren Problemkreis bezieht – die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend für Andere zu strukturieren“* (ebd.: 13). Um jetzt meine Interviewpartnerinnen als Expertinnen einzustufen, möchte ich nochmal die unterschiedlichen Wissensarten in Erinnerung rufen. Also das Kontextwissen bzw. technische Wissen, das Betriebs- bzw. Prozesswissen und das Deutungswissen (vgl. Kapitel 4.1). Dass ich die vier befragten Personen als Expertinnen einstufe, liegt daran, dass sie als Beschäftigte

in dem Berufsfeld, aber auch als Klassenvorstand einer auszubildenden Klasse exklusives Wissen über den Dienst besitzen. Sei es nun zum Ablauf in der Ausbildung, oder im Bereich der Ausübung und Gestaltung der Tätigkeit. Dieses Wissen ist somit keiner anderen Person zugänglich und auch nicht Teil des Alltagswissens. Natürlich werden die Interviews auch genutzt, um weitere Informationen zu den Rahmenbedingungen (Kontextwissen) zu erhalten, welches auch nur über eine Literaturrecherche möglich wäre. Hier sollen sich die Ergebnisse der Interviews und die Literaturrecherche ergänzen (Kaiser 2014: 111 und Böhm 2010: 477f, vgl. Kapitel 4.1). Besonders interessant ist für mich aber ihr Praxiswissen, um somit die Rahmenbedingungen zu ergänzen (Betriebs- und Deutungswissen) und Wissen zu erhalten, welches anders nicht zugänglich ist. Es besteht auch die Möglichkeit reflektiertes Wissen zu erhalten, was nicht so einfach zu gewinnen ist und durch Fragen und Nachfragen entlockt werden muss. Es leistet einen wertvollen Beitrag für die Analyse und Interpretation. Deutungswissen kommt vor allem bei der Frage nach dem Zusammenspiel zwischen den Rahmenbedingungen und der wahren Situation vor. Dazu wurden von meinen Interviewpartnerinnen Beispiele genannt, die später interpretiert werden müssen. Dorfhelferinnen wissen wenig über die gesetzlichen Regelungen, also wenig technisches Wissen, welches aber nicht im Vordergrund des Interviews stehen soll. Dafür besitzen sie sehr viel Prozesswissen, da sie aufgrund ihrer Erfahrung in dem Beruf viel gelebte Expertise in diesem Bereich besitzen. Das wurde auch in der Erstellung der Leitfäden beachtet. Bogner et al. (2014: 21f) merken zwar an, dass es auch über Beobachtungen generiert werden kann, aber in der Praxis ist es nicht so einfach die Dorfhelferin zu beobachten und auf einen Betrieb zu begleiten, da hier zusätzlich ein landwirtschaftlicher Betrieb einstimmen muss. Auch die zuständigen Personen in der Abteilung LF3 besitzen Prozesswissen, da sie selbst Dorfhelferinnen waren und für die Einsatzeinteilung zuständig sind und dadurch ebenfalls Einsicht in die Handlungsabläufe haben (Bogner et al. 2014: 18, vgl. Kapitel 4.1). Zusätzlich verfügen sie noch über Kontextwissen, welches für mich dazu dienen soll Informationslücken zu schließen und es wird hier ebenfalls auf das Deutungswissen abgezielt, da diese Personen aufgrund ihrer Position und Erfahrung das Handlungsfeld strukturieren können (Bogner et al. 2014: 13). Der Klassenvorstand verfügt ebenfalls über technisches Wissen und Prozesswissen und hat für mich auch einen explorativen Charakter, da ich mir dadurch einen Überblick über ein kaum erforschtes Feld machen konnte und außerdem Kontakte zu weiteren Interviewpartnerinnen knüpfen konnte. Somit ist dieses Interview eine Mischung aus explorativem, aber auch als systematisierendes Interview einzuordnen (ebd.: 23ff und vgl. Kapitel 4.1). Beispielsweise hat dieses Interview mit K zusätzliche vertiefende und ergänzende Informationen zur Ausbildung geliefert und die gesammelten Informationen aus der Literaturrecherche (vgl. Verordnung über den Schulversuch "Ausbildung zur Betriebs- und Dorfhelferin bzw. zum Betriebs- und Dorfhelfer" 2008) ergänzt (vgl. Kapitel 4.1). Die anderen drei Interviews haben einen systematisierenden Charakter und besitzen dadurch auch einen

strengeren Leitfaden, um Lücken im technischen Wissen zu schließen und um Prozesswissen zu generieren.

Eine wichtige Rolle spielt dabei die Suche nach passenden Expert/innen, die sich laut Kaiser (2014: 76f) als recht schwierig und langwierig gestalten kann. Über eine Recherchearbeit wurden die entsprechenden Expertinnen ausfindig gemacht. Da es nur wenige Anlaufstellen gab, wurde auch mittels Schneeballprinzip über eine Schlüsselperson (Helfferich 2009: 175f) das Feld der Interviewpartnerinnen erweitert. Dies bedeutet, dass mir weitere Interviewpartnerinnen von einer Schlüsselperson, welche einen guten Zugang zu den Dorfhelferinnen hat, weiterempfohlen wurden. Als Grundlage für die Entwicklung der Leitfäden wurden die Interviewpartnerinnen für die qualitativen Leitfadeninterviews im Vorfeld festgelegt. Diese fanden mit dem Klassenvorstand der Dorfhelferinnenklasse am Bildungshof Gießhübl in Amstetten, mit Dorfhelferinnen, um einen genaueren Einblick in ihre Tätigkeit zu erhalten, und mit einer Person der zuständigen Abteilung der Landesregierung (Abteilung Landwirtschaftsförderung LF3) in St. Pölten statt. Da Helfferich (2009: 163) für Expert/inneninterviews einen eher strikten Leitfaden vorschreibt und die Fragenentwicklung auch sehr genau beschreibt, habe ich mich daran orientiert und mich dazu entschlossen selbst einen festen Leitfaden in Kombination mit offenen Fragen im Sinne der qualitativen Methoden, zu gestalten. Ein gut strukturierter Leitfaden hat auch den Vorteil, dass man sich bereits im Vorfeld mit dem Thema auseinandersetzt. Ein weiterer Vorteil besteht darin vor dem / der Interviewpartner/in kompetent und gut vorbereitet gegenübertritt (ebd. 164) und um sicher zu stellen, dass die Leitung des Gesprächs behalten wird und aktiv gesteuert werden kann (Kaiser 2014: 64 und 169). Dadurch habe ich mir auch sehr viele Gedanken zur Fragenerstellung gemacht und von der Forschungsfrage auf unterschiedliche Analysedimensionen geschlossen, um auch konkretere Fragen für das Interview zu entwickeln. Zuerst wurde natürlich recherchiert, Literatur zum Thema gesammelt und gesucht. Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurden diese in mehrere Dimensionen geteilt. Zu diesen wurden dann Fragen formuliert. Einige Fragen wurden sehr offen, beispielsweise zu den Erfahrungen oder zu den Erfolgsmomenten, und andere sehr präzise und genau gestellt wie die Frage zum Agrarpaket 2017. In meiner abschließenden Frage habe ich nochmals meine Interviewpartnerinnen zu Wort kommen lassen, wo sie nochmals wichtige Themen aufgreifen konnten (vgl. Kapitel 8) Nach dem ersten Interview mit dem Klassenvorstand wurden nochmals Anpassungen und Fragenergänzungen an den anderen Leitfäden durchgeführt. Natürlich wurden die Leitfäden auch personenspezifisch und an ihren Wissensschwerpunkt angepasst und verfolgen auch unterschiedliche Ziele (Kaiser 2014: 52-68). Eine Dorfhelferin wird beispielsweise nur wenig Ahnung von den zugrundeliegenden Gesetzestexten, jedoch reichlich Wissen über die Arbeit an sich besitzen. Der entwickelte Leitfaden wurde nicht starr abgefragt, sondern Fragen wurden teilweise umgeordnet,

ausgelassen oder durch ad-hoc Fragen ergänzt. Die Fragen wurden auch nach bestimmten Kriterien der qualitativen Forschung zur Offenheit, etc. erstellt und unterschiedliche Fragetypen beispielsweise Einführungsfragen eingebaut (ebd.). Der Leitfaden im Anhang (Kapitel 8) enthält die ursprünglich entwickelten Fragen. Insgesamt wurden drei Leitfäden entwickelt und diese enthalten zum Teil, die gleichen Fragen, unterscheiden sich aber in einigen Punkten. Leitfaden K (Klassenvorstand) dient als erstes Interview zum Informationengewinn von Rahmenbedingungen und für den Erfahrungsschatz als Klassenvorstand und über die Ausbildung und um weitere Kontakte zu knüpfen. Leitfaden L (Abteilung LF3) dient dazu die politischen Rahmenbedingungen zu erfahren. Ebenfalls hilfreich sind die Erfahrungen aus dem Büroalltag und die gesammelten Erinnerungen einer ehemals aktiven Dorfhelferin. Leitfaden D (Dorfhelferin) dient in erster Linie dazu Erfahrungen aus den Einsätzen zu sammeln.

Das erste Interview führte ich mit K am Mostviertler Bildungshof in Gießhübl, eine landwirtschaftliche Fachschule im Bezirk Amstetten. Gleichzeitig war sie auch die erste Person mit der ich im Vorfeld Kontakt aufgenommen hatte. Im Interview mit der Ausbildungsleiterin, wie ich sie bis zum Zeitpunkt des Interviews benannt hatte, stellte sich heraus, dass die Bezeichnung als Klassenvorstand favorisiert wird. Und so habe ich das auch beibehalten. Vor dem Interviewtermin habe ich auch bereits Kontakt mit L aufgenommen und einen Termin fixiert. Trotzdem habe ich das erste Interview genutzt, um über das Schneeballprinzip an Dorfhelferinnen zu kommen. Bis dahin hatte ich noch keine Kontakte geknüpft. Es war mir auch wichtig, dass die Dorfhelferinnen derzeit aktiv ihren Beruf ausüben. Erfolgreich habe ich über diese Vermittlung, dann Empfehlungen für Dorfhelferinnen bekommen. Alle Interviews fanden auf gleicher Augenhöhe statt. Ein Machtgefälle, wie bei Helfferich (2009: 165) beschrieben, konnte ich nicht feststellen. Es fanden vier Interviews statt. Sie wurden entweder bei meinen Interviewpartnerinnen im Büro oder in anderen privaten bzw. öffentlichen Orten durchgeführt. Bei K und L war ich im Büro eingeladen, da es so für die Interviewpartnerinnen am angenehmsten war. Trotzdem wurde auf eine ruhige Atmosphäre geachtet und beispielsweise leitete L das Telefon für die Dauer des Interviews um. Die Dauer betrug bei L ca. 1h 30 min und bei K 1h 10 min im offiziellen Interviewteil. Damit meine ich den Teil des Interviews, der mit dem Aufnahmegerät aufgezeichnet wurde und dem Leitfaden folgte. Bei den Dorfhelferinnen fand ein Interview in einem ruhigen Café statt und ein zweites bei mir zuhause. Wo auch darauf geachtet wurde, dass niemand stört. L hat betont, dass sie in neutraler Atmosphäre stattfinden sollen und nicht am Einsatzort. Die Interviews der Dorfhelferinnen waren kürzer. (beide ca. 30 Minuten) und vieles sprachen sie erst im informellen Teil des Gesprächs an. Die Ergebnissicherung erfolgte hier über die Anfertigung eines Gedächtnisprotokolls und konnte nicht wörtlich transkribiert werden. Besonders bei D2 war dieser Teil sehr ergiebig. Ich habe aber versucht so wortgenau wie möglich mitzuschreiben

und meine Handnotizen gleich nach dem Interview in das Gedächtnisprotokoll auf den Computer zu übertragen, um keine Verluste von Material zu erhalten. Es war zwar noch ein drittes Interview mit einer Dorfhelferin geplant, jedoch wurde es nicht mehr durchgeführt, da sich die Informationsgewinnung als zäh gestaltete. Ich kann mir diese kurzen Interviews nur so erklären, dass sie an so eine Interviewsituation nicht gewöhnt sind und das Aufnahmegerät als Störfaktor wahrgenommen haben. Darum habe ich es im Fall von D2 auch nicht mehr eingeschaltet, um den Redefluss ja nicht zu unterbrechen und zu stören. Vielleicht spielt hier auch die Schweigepflicht hinein. Die genauen Daten können im Interviewverzeichnis (Kapitel 7.2) nachgelesen werden. Natürlich wurde auch wissenschaftsethischen Aspekte die Wahrung der Identität, Anonymisierung und die Aufklärung der Befragten über mein Forschungsziel und den Hintergrund (=informierte Einwilligung) beachtet (siehe Kaiser 2014: 47f und Helfferich 2009: 190ff und 198f). Die Forschungssituation und Umstände wurden bereits bei der Kontaktaufnahme geklärt und nochmals beim Interview thematisiert. Außerdem wurde eine Aufnahmegenehmigung eingeholt und versichert, dass die Daten vertraulich behandelt und anonymisiert werden. Besonders wichtig war die Klärung der Wahrung der Anonymität, da dies bei Expert/inneninterviews nicht immer ganz möglich ist. Daher wurde auch nachgefragt, ob es für K und L in Ordnung ist, wenn ihre Namen genannt werden. Da leicht Rückschlüsse über ihre Identität gezogen werden können, denn mit ihrem Beruf stehen sie als Einzelpersonen in der Öffentlichkeit. Ich meine damit, dass es keine Auswahl an Personen gibt, wie wenn ich beispielsweise die Dorfhelferinnen interviewe. Es gibt circa 30 aktive Dorfhelferinnen also einen größeren Personenpool aus dem gefischt werden kann. Ich habe mich aber trotzdem dazu entschlossen K und L nicht namentlich zu nennen. Auch bei der Transkription wird auf diese Anonymisierung geachtet.

Meine Interviewpartnerinnen stelle ich noch genauer vor, um einen Eindruck von ihrer Person zu erhalten. Der Klassenvorstand (K) ist Landwirtschaftslehrerin und seit über 30 Jahren im landwirtschaftlichen Schulwesen tätig. Seit 2008 unterrichtet sie in der Dorfhelferinnenklasse und hat das Amt des Klassenvorstands vor zwei Jahren von einer Kollegin übernommen. Die Mitarbeiterin der Abteilung LF3 der NÖ Landesregierung (L) ist selbst ausgebildete Dorfhelferin und war auch fünf Jahre im Außendienst tätig. Sie hat dann in den Innendienst gewechselt und übt den Beruf bereits seit 20 Jahren aus (fünf Jahre davon im Außendienst). Der Vorteil bei diesem Interview bestand darin, dass sie eine fertig ausgebildete Dorfhelferin ist und auch Einsätze absolviert hat. Daher konnten hier noch weitere Erfahrungen über die Praxis gesammelt werden. Dorfhelferin (D1), 21 Jahre alt, hat die Fachschule in Gießhübl mit dem Schwerpunkt Hauswirtschaft als Facharbeiterin abgeschlossen und dann die Ausbildung zur Dorfhelferin gemacht. Sie übt die Tätigkeit seit 3 1/2 Jahren aus und hatte zum Zeitpunkt des Interviews 45 Einsätze absolviert. Dorfhelferin (D2), 21 Jahre alt, hat ebenfalls die Fachschule in Gießhübl als Facharbeiterin abgeschlossen und im Anschluss die Ausbildung

zur Dorfhelferin absolviert. Sie ist bereits seit vier Jahren dabei mit 52 absolvierten Einsätzen. Aus diesen beiden Profilen der Dorfhelferinnen ist ersichtlich, dass sie unterschiedliche Persönlichkeiten und Interessen haben, was sich auch auf die Beantwortung der Fragen auswirkt und sich hier die Vorzüge des qualitativen Verfahrens herausstechen, da aufgrund der geringen Fallzahl auf die persönlichen Erfahrungen und Sichtweisen eingegangen werden kann. Wenn die Person beispielsweise die Frage anders interpretiert und das Interview in eine andere Richtung lenkt als geplant bzw. auf Themen kommt an die ich als Forscherin nicht gedacht habe. Als Beispiel hat D2 auf die Frage über die Veränderungen im Dienst sofort an die Familie gedacht und die Chance auf Änderung in einer Familie, die die Dorfhelferin hat, da sie Spuren in der Familie hinterlassen möchte.

Im Anschluss an die Interviews wurden die Interviewprotokolle angefertigt (Helfferich 2009: 193 und 201, vgl. Kapitel 4.1), welche auch hilfreich bei der Analyse waren. Ein Protokoll enthält: den Ort, das Datum, die Dauer des Interviews, die Daten zur interviewten Person (Name, Alter, Kontaktmöglichkeit, biografischer Hintergrund), eine Beschreibung der Interviewsituation und des Interviewverlaufs, die Gesprächsatmosphäre und Besonderheiten bei den Themen (Kaiser 2014: 88). Da Kaiser (2010: 95) für ungeübte Forscher/innen vorschlägt, das gesamte Material zu transkribieren und ich die relevanten Passagen nicht genau einschätzen kann, habe ich das ganze Material transkribiert, um nichts zu übersehen. Ich habe mich an folgende Transkriptionsregeln gehalten (vgl. Kuckartz et al. 2008: 27f):

Zeilenumbrüche folgen nach jedem Sprecherwechsel.

Transkribiert wird 1:1 inklusive abgebrochener Sätze, Wortwiederholungen, etc.

Die Übersetzung erfolgt ins Schriftdeutsche und sinnhafte Wörter im Dialekt bzw.

Mundart werden beibehalten und in eckigen Klammern erklärt. Beispiel: Leitn [steiles Gelände].

Längere Pausen werden durch (...) dargestellt. Ein Punkt entspricht 2 Sekunden.

Wenn etwas besonders betont wird, dann wird es unterstrichen. Beispiel: Was wir nicht machen dürfen.

Stimmveränderungen wie Ironie oder Rollentäusche werden in Anführungszeichen gesetzt und falls es erklärungsbedarf benötigt in eckigen Klammern erklärt. Beispiel „Für was brauchen wir das?“ [K macht ihre Schüler/innen in den Fachschulklassen nach].

Unverständliches wird durch Fragezeichen ausgedrückt. Beispiel: Ich ??? keinen Stress.

Wenn Äußerungen nicht zum Thema gehören wie beispielsweise Unterbrechungen oder es wird über das Wetter geredet, dann wird dies einfach weggelassen, aber in eckigen Klammern erklärt, um was es sich gehandelt hat. Beispiel: [das Handy hat geläutet und K ist aufgestanden, um es leise zu stellen].

Nichtsprachliche Äußerungen wie Lachen oder Änderungen in der Sprache (beispielsweise der Verfall von Schriftdeutsch in Mundart oder Dialekt), Gestik, etc. wird in eckigen Klammern erklärt. Beispiel [lachen].

Lautäußerungen der Interviewerin werden nicht mittranskribiert.

Die Interviewerin wird mit "I" gekennzeichnet. Die befragte Person mit einem Kürzel aus der Bezeichnung des Interviewleitfadens. Also D1, D2, K und L.

Die Transkripte wurden auch gleich nach der Durchführung der einzelnen Interviews angefertigt. Für die Interviews D1 und D2 war die Anfertigung eines zusätzlichen Gedächtnisprotokolls notwendig. Diese wurden wie bereits erwähnt während des Interviews sorgfältig notiert und gleich nach den Interviews in ein Word-Dokument überführt, um die Verluste an Material gering zu halten. Diese Protokolle wurden dann an die entsprechenden Transkripte angehängt und bei der Analyse gleichbehandelt wie die Transkripte.

Ich orientierte mich bei der Umsetzung der qualitativen Inhaltsanalyse an Kaiser (2014) und die vier Interviews wurden mit dieser Analyse bearbeitet (vgl. Kapitel 4.1). Da ich die Interviews selbst durchgeführt und transkribiert hatte, blieb der Inhalt während der Kodierung noch gut in Erinnerung. Als Analyseeinheit eignen sich Sinneinheiten, bei denen ein Absatz mindestens aber ein Satz herangezogen wird. Informationen werden nur einmal kodiert. Wenn sie im weiteren Interviewverlauf noch einmal auftauchen, dann werden sie nicht doppelt kodiert (Kuckartz et al. 2008: 39f). Ich habe mich für Absätze als Analyseeinheit entschieden. Nach jedem neuen Thema bzw. Gedankengang, welches die Interviewpartnerin eröffnet hat oder ich eine neue Frage gestellt habe, habe ich einen neuen Absatz begonnen. Die Bearbeitung fand in Word Mithilfe von Kommentaren statt. Auffälliges, Ideen und Notizen werden im Word-Dokument als Kommentar eingefügt (ebd.: 33). Zuerst wurde für jedes Interview einzeln vorgegangen. Erst später wurden die vier Interviews zusammengefasst. Nach einer Durchsicht des Materials wurden thematisch passende Absätze (Themenblöcke= Analyseeinheit) gesetzt. Für diese Themenblöcke wurde eine Zusammenfassung verfasst und als Kommentar angefügt. Zusätzlich wurden Memos und Notizen und Gedanken für die spätere Interpretation auch als Kommentar verfasst. So sind auch die einzelnen Analyseeinheiten gut sichtbar. Somit fand eine erste Reduktion des Materials durch Paraphrasieren statt (Kaiser 2014: 99). Die Zusammenfassungen wurden dann noch einmal verkürzt und ähnliche Gedankengänge zusammengefasst (ebd.: 106) und diese wurden dann mit Codes versehen, welche ich induktiv, aus dem Material heraus entwickelt habe. Beispielsweise Sozialer Dienst, Lehrfrauen, etc. So wurde mit dem gesamten Material verfahren. Danach wurden deduktive Codes an das Material herangetragen und die induktiven noch einmal überprüft. Diese deduktiven Codes wurden bereits bei der Leitfadenerstellung beachtet und heißen beispielsweise Budget oder Veränderungen. Oder auch der Schulversuch, der erst aus dem Interview herausgekommen ist, dass es sehr relevant ist. Die meisten Codes wurden aber induktiv aus dem Material heraus

entwickelt. Nach diesen Schritten wurden die Analyseeinheiten aus den einzelnen Interviews genommen und mit den Kommentaren aufgrund ihrer Kodierung in ein gemeinsames Word-Dokument überführt. Somit konnte ich mir einen Überblick über alle vorhandenen Codes, Kommentaren (Zusammenfassungen) und Notizen schaffen. Aus dieser groben Ordnung der Codes konnten diese dann gruppiert und nochmals überprüft werden und gegebenenfalls weiter reduziert und zusammengefasst werden. Und daraus habe ich dann die Kategorien entwickelt und diese wurden mit den passenden Textstellen angereichert. Für das Kategoriensystem gilt es als sinnvoll nicht zu feingliedrige und nicht zu umfangreiche Kategorien zu gestalten, damit allen Kategorien ausreichend Textstellen zugeordnet sind, trennscharf sind und in Bezug zur Forschungsfrage und die Ziele stehen (Kuckartz et al. 2008: 37). Offene Kategorien sind empfehlenswert (ebd.: 38). Aufgrund der Forschungsfrage und der Leitfäden waren die Kernkategorien im Vorhinein schon klar. Da ich meinen Fokus, schon vor den Interviewdurchführungen, auf den Entstehungskontext, die Rahmenbedingungen, den Einsatz in der Praxis und das Zusammenspiel von Rahmenbedingungen und Praxis gesetzt habe, sind diese auch die Kernkategorien geworden. Darunter wurden dann die Kategorien untergeordnet. Die dazu passenden Textstellen haben den Nutzen, dass sie in der Arbeit nur exemplarisch in den Ergebnissen präsentiert werden, da keine Transkripte angehängt werden. Das Zusammenspiel ist sehr stark aus Beispielen herauszulesen, welche in der Kategorie Einsatz in der Praxis zugeordnet sind. Es wurde zwar speziell nach dem Zusammenhang gefragt, aber dazu waren die Antworten nicht ergiebig genug. Daher wird ein Großteil davon durch meine Interpretationsleistung hinzukommen.

Zusätzlich zu den Interviews konnten von den Interviewpartnerinnen noch zusätzliche Dokumente gewonnen werden, welche in unterschiedlichem Ausmaß in die Ergebnisse eingeflossen sind. Zum einen handelt es sich um ein Exemplar „Erhebungsbogen Praxisbetrieb“, welches in der schulischen Ausbildung zur Erhebung neuer Einsatzbetriebe dient. Es wurde aber nicht weiter in die Auswertung einbezogen. Zum anderen handelt es sich um die Festschrift zum 40-jährigen Jubiläum der NÖ Dorfhelferinnen (Amt der NÖ Landesregierung 2006) und wurde in Kapitel 5 in den Ergebnissen miteinbezogen. Zusätzlich dazu wurden mir im Nachhinein noch einige Daten zum Budget mitgeschickt. Ebenfalls eingeflossen als ergänzendes Wissen sind die empirischen Studien nach Wiesinger (2000) und sonstige Informationen von der NÖ Landesregierung und durch Kontextwissen ergänzt. Aufgrund dieser zusätzlichen Daten und den Interviews, welche in diesem Kapitel ausführlich behandelt wurden, können nun die Ergebnisse zu den Interviews in Kapitel 5 präsentiert werden.

5 Ergebnisse zu den qualitativen Expertinneninterviews

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den Interviews (dem empirischen Teil meiner Arbeit) und aus der Literaturrecherche zum Dorfhelferinnendienst, vorwiegend von der NÖ Landesregierung und Wiesinger (2000), präsentiert. Es dient dazu meine erste Forschungsfrage über den Helferinnendienst zu beantworten und endet mit der Interpretation und einem Fazit. Das Kapitel enthält Informationen zu den Rahmenbedingungen und großer Wert wird auf die Erfahrungen aus der Ausbildung, zum Arbeitsablauf im Büro (Innendienst) und zum Einsatz der Dorfhelferin am Betrieb (Außendienst) gelegt. Es wurde zwar im Zuge der Interviews auch nach dem Zusammenspiel zwischen den Rahmenbedingungen und der Praxis gefragt, dabei sind allerdings meist nur Beispiele gekommen. Diese werden dann auch noch präsentiert, sind jedoch auch meiner Interpretationsleistung überlassen. Die zusätzlich angesprochene Literatur betrifft die Festschrift zum 40-jährigen Bestehen des Helferinnendienstes (Amt der NÖ Landesregierung 2006), welche im Interview mit L angesprochen wurde, und der empirische Teil von Wiesinger (2000) zu den Dorfhelferinnen. Auch musste zum Entstehungskontext zusätzliche Literatur ergänzt werden, da aus den Interviews kaum ein Erkenntnisgewinn erfolgte und dies wird durch einen Exkurs auf Deutschland ergänzt. Ich habe die Kategorien so geordnet, dass sie für mich eine sinnvolle Struktur ergeben. Das heißt zuerst wird der Entstehungskontext, die Rahmenbedingungen, dann die Erfahrungen aus der Praxis und das Zusammenspiel präsentiert, welche auch die Kernkategorien darstellen. Die untergeordneten Kategorien, habe ich ebenfalls so angeordnet, dass sie für mich Sinn ergeben und zum Teil aufeinander aufbauen. Besonders bei den Erfahrungen aus dem Einsatz kann nur die jetzige Situation im Jahr 2017 dargestellt werden. Dies trifft auch auf die anderen Kategorien zu. Durch die Festschrift und den darin enthaltenen Gedanken einer Pionierin, Informationen zum Entstehungskontext, der Frage nach Veränderungen, konnte ich auch Daten und Erfahrungen von 1966 bis ins Jahr 2006 sammeln (Amt der NÖ Landesregierung 2006). Im Kapitel 5.5 werden die Ergebnisse nochmals diskutiert und die erste Forschungsfrage beantwortet. Im anschließenden Kapitel 6 wird darauf aufbauend die zweite Forschungsfrage mithilfe der Theorie diskutiert.

5.1 Entstehungskontext

In diesem Kapitel wird der Entstehungskontext zum Dorfhelferinnendienst in den 60er Jahren in Österreich genauer erläutert und durch den Entstehungskontext in Deutschland ergänzt, denn in Baden-Württemberg wurde der erste Dienst gegründet und die Dorfhelferinnendienste in Deutschland wurden als Grundlage für die Umsetzung in NÖ herangezogen. Außerdem wird der Entstehungskontext durch einen Exkurs zu den heutigen Dorfhelferinnendiensten in Deutschland ergänzt.

Der Grundstein für die Dorfhelferin in Niederösterreich wurde 1962 gelegt. In diesem Jahr hat Josef Robl, VP-Abgeordneter im NÖ Landtag¹, einen Resolutionsantrag eingebracht, worin um geeignete Maßnahmen für Bäuerinnen im Sinne des Mutterschutzes gebeten wird. Wortwörtlich heißt es darin:

„Ein gesetzlicher Mutterschutz, wie er für unselbstständige erwerbstätige Frauen festgelegt ist und insbesondere Zeiten für die Arbeitsenthaltung bzw. Vermeidung von Schwerarbeit vor und nach der Entbindung vorsieht, ist für Bäuerinnen nicht normiert und auch kaum durchführbar. Damit aber vor und nach der Entbindung oder auch bei Krankheit der Bäuerin die Familie und die Kinder betreut werden können, wird die Landesregierung aufgefordert, durch geeignete Maßnahmen den Einsatz von Familienhelferinnen zu unterstützen“ (Amt der NÖ Landesregierung 2006: 5).

Die Idee für die Umsetzung stammt aus Deutschland, da hier bereits Dorfhelferinnen in den Bundesländern Niedersachsen, Bayern und Baden-Württemberg im Einsatz waren. Genauer dazu wird aber im nächsten Absatz erläutert. Die für die Umsetzung zuständigen Abteilungen und Personen sind dann nach der Zustimmung zum Resolutionsantrag im Landtag, also zwischen 1962 und 1965, nach Deutschland, genauer ist leider nicht bekannt und konnte auch in den Interviews nicht erfahren werden, gefahren und haben sich die Organisation angesehen. Dabei waren die Abteilung Landwirtschaftsförderung der Landesregierung, die Fachschule Tullnerbach und die Landarbeiterkammer involviert. Die Namensgebung für den Dienst wurde vermutlich aus Deutschland übernommen. Der Kontakt zu den Katholischen Dorfhelferinnen in Bayern wurde im Zuge der 40-Jahr Feier im Jahr 2006 wiederhergestellt, welcher in gegenseitige Besuche gemündet hat (Interview L).

Obwohl Wiesinger (2000: 35) anmerkt, dass sich die Soziale Betriebshilfe in Europa in den 1960er Jahren entwickelt hat, lohnt es sich einen Blick genauer auf Deutschland zu werfen, um den Entstehungshintergrund genauer zu erforschen. Dies ist ein wichtiger Punkt bei der Beantwortung der Forschungsfrage und konnte auch in den Interviews nicht geklärt werden,

¹ Mehr Informationen zu ihm unter: Amt der NÖ Landesregierung (2005). Dip.Ing. Josef Robl gestorben. Online unter: http://www.noe.gv.at/noe/46039_11-April-2005-15-10-Dipl-Ing-Josef-Robl-gestorben.html (zuletzt abgerufen am 11.01.2018)

denn es war auch für die Abteilung LF3 schwierig genaueres über den Entstehungskontext für die 40-Jahr-Feier im Jahr 2006 auszuforschen (Interview L) und somit konnte nur auf Deutschland, die katholischen Dorfhelferinnen in Bayern, verwiesen werden (ebd.). Die Entwicklung des Dorfhelferinnendienstes in Deutschland findet circa gleichzeitig mit der Gründung der Maschinenringe statt, welche ebenfalls aus Deutschland kommen (Wiesinger 2000: 12). Gegründet wurde der Beruf der Dorfhelferin von Elisabeth Schwander (1917-2001) im Jahre 1954. Im September 1954 wurde die erste Ausbildung in Sölden in der Nähe von Freiburg in Baden-Württemberg in Deutschland gestartet und Schwander gründete die erste Dorfhelferinnenschule in Sölden, welche gleichzeitig Ausbildungsstätte und Arbeitgeber für die Absolventinnen war. Dadurch wurde der Grundstein für die Struktur und Organisation des Hilfswerkes gelegt (Dorfhelferinnenwerk Sölden e.V. o.J.). Aufgrund der Notsituation in den bäuerlichen Familien nach dem Zweiten Weltkrieg und dem Fehlen von männlicher Arbeitskraft blieb viel an den Frauen hängen. Schwander war als Landfrauenreferentin beim Katholischen Deutschen Frauenbund in der Erzdiözese Freiburg tätig und gilt als Pionierin der Landfrauenbewegung. So nutzte sie die Möglichkeiten eine geeignete Hilfeleistung zu forcieren (Grupp o.J.). So heißt es auch: *„Ihre unermüdliche Energie und ihre tatkräftige Nächstenliebe sind beispielhaft: ‚Ich habe einfach die Not gesehen und danach gehandelt‘“* (Dorfhelferinnenwerk Sölden e.V. o.J.). Schwander verfolgte die Ziele Mädchen am Land eine Ausbildung zu ermöglichen und den Bäuerinnen bei Krankheit und Not zur Hilfe zukommen (Jehne 2015). Andere Bundesländer zogen nach. Beispielsweise wurde 1960 ein Dorfhelferinnenwerk in Niedersachsen gegründet. Die Bezeichnung als Dorfhelferin hat sich aber nur in Niedersachsen, Bayern und Baden-Württemberg durchgesetzt, in den anderen deutschen Bundesländern wird der Dienst als Familienhelferinnen ausgeführt (Randt 2017).

Da mich meine Interviewpartnerinnen (Interview K und L) in Bezug auf den Hilfsdienst in Deutschland immer wieder darauf hingewiesen haben, dass in Deutschland die Organisation anders sei, aber dazu nichts Genaueres sagen konnten, soll dieser kurze Exkurs einen Einblick in die aktuelle Situation und Organisation der Dorfhelferinnendienste in Deutschland geben. In Deutschland im Jahr 2017 werden Dorfhelferinnen bei Arbeitsausfall der haushaltführenden Person tätig (Jehne 2015) und ersetzen diese somit in Notsituationen im Haushalt, der Pflege, Erziehung und auch der Landwirtschaft. Dadurch werden auch Männer ersetzt, meist betrifft es aber die Frau und Mutter. Dorfhelferinnen können auch nur in Haushalten tätig sein. Sie sind für die Versorgung von Kindern und pflegebedürftigen Familienmitgliedern, sowie für das Kochen, Waschen, Bügeln und Putzen, für die Gartenarbeit und auf landwirtschaftlichen Betrieben für die Mithilfe bei der Tierversorgung zuständig (Caritas 2017). Sie kommen im ländlichen Raum zum Einsatz (Dorfhelferinnenwerk Sölden e.V. o.J.). Bei Schwangerschaft und nach der Entbindung, Erkrankung oder Unfall, Kur und Reha, Krankenhausaufenthalte, körperlich oder psychische Überlastung (Dorfhelferinnenwerk Sölden e.V.) gewährt die Krankenkassa nach dem § 38 des SGB V (Sozialgesetzbuch

Haushaltshilfe) Haushaltshilfe (Dorfhelferinnenwerk Sölden e.V. o.J.). Der Anteil an psychischen Erkrankungen, dazu zählen Burnout oder Depressionen, nehmen auch unter Landwirt/innen zu (Jehne 2015). Die Einsätze in landwirtschaftlichen Familien sind aufgrund des Strukturwandels stark zurückgegangen und dadurch hat sich das Berufsfeld auf Haushalte ausgeweitet. Entweder werden die landwirtschaftlichen Betriebe größer oder hören auf (ebd.). Dadurch ergibt sich auch eine spezielle Ausbildung, denn „[...] wer die Bäuerin ersetzen muss, braucht ihr Know-how. ‚Die ganze Bandbreite: Gartenbau, Stall, Melken und was es alles gibt in einem landwirtschaftlichen Betrieb. Es gibt Weinbaubetriebe, Viehbetriebe – total verschieden‘ [...]“ (ebd.)

Die Ausbildung findet als Weiterbildung an einer Fachschule nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung zum Beispiel einer abgeschlossenen Hauswirtschaftslehre statt, aber auch bei privaten Bildungsträgern und besteht aus Theorie und Praxis in unterschiedlichen Bereichen wie Kindergärten, Pflegeheimen und in den Familien. Die Weiterbildung dauert meist ein bis zwei Jahre. Nach einer Abschlussprüfung kann man sich dann „staatlich geprüfte/r Dorfhelfer/in“ nennen (Caritas 2017). Für Krankenversicherte besteht ein Rechtsanspruch auf eine Haushaltshilfe. Aufgrund einer ärztlichen Verordnung entscheidet die Krankenkasse über die Bewilligung des Antrages und über die Höhe der täglich bewilligten Stunden. Danach wendet sich der/ die Antragsteller/in an den entsprechenden Sozialträger. Also entweder Sozialstationen, politischen Gemeinden oder Kirchengemeinden. (Dorfhelferinnenwerk Sölden e.V. o.J.). Dienste am Wochenende finden nicht statt. (Jehne 2015).

Die Dorfhelferinnendienste in Deutschland dienten in den 60ern als Grundlage für die Umsetzung in Österreich. Im Jahr 2017 ist aber erkennbar, dass sich die Dienste in Deutschland und in Österreich unterschiedlich entwickelt haben. Der große Unterschied besteht darin, dass in Deutschland die Dorfhelferin auch in privaten Haushalten als Familienhelferin tätig sein kann und die haushaltsführende Person ersetzt. In NÖ ist jedoch seit der Gründung die Hilfe streng auf landwirtschaftliche Betriebe und auf den Ersatz der Frau beschränkt. Wie die konkrete Gestaltung nun in NÖ aussieht wird in den folgenden Kapiteln erläutert (Kapitel 5.2-5.4).

5.2 Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel wird genauer auf die Rahmenbedingungen rund um den Hilfsdienst eingegangen. Dabei spielen gesetzliche Rahmenbedingungen, die Rahmenbedingungen der Ausbildung und das Land NÖ als politische Vertretung eine wichtige Rolle. Auch wird der Hilfsdienst als Schnittstelle zwischen unterschiedlichen Organisationen und Personen gesehen.

5.2.1 *Das Land NÖ als politische Vertretung und Trägerorganisation*

In diesem Kapitel wird genauer erklärt wie es mit der Anstellung und Aufnahme von neuen Dorfhelferinnen aussieht und die Einsatzauslastung. Das Land als Arbeitgeber wird genauer vorgestellt und als politischer Vertreter und Trägerorganisation vorgestellt. Zusätzlich spielt das Budget eine bedeutende Rolle und die zuständige Abteilung Landwirtschaftsförderung, welche für die Zuteilung und Kostenabrechnung zuständig ist und als Schnittstelle zwischen unterschiedlichsten Betrieben und Organisationen dient.

Das Land NÖ ist als Trägerorganisation für die Dorfhelferinnen zuständig. Die Bezeichnung der Dorfhelferin ist in NÖ schon so weit etabliert, dass keine Umbenennung vorgesehen ist und seit den Anfängen im Jahr 1966 gleichgeblieben ist (Interview L). Was sich auch nicht verändert hat ist das Anstellungsverhältnis durch das Land NÖ als Trägerorganisation. Die Dorfhelferinnen werden nur vom Land NÖ mit einem Sondervertrag als Landesbedienstete angestellt (Wiesinger 2000: 18 und Interview L), damit der Betrieb niemanden an- und abmelden muss (Interview L). Kein anderes Bundesland in Österreich bietet so ein Anstellungsverhältnis. Der Vorteil bei diesem Anstellungsverhältnis ist, dass es fest, die Entlohnung genau geregelt und soziale und arbeitsrechtliche Sicherheiten gegeben sind, was bei der Anstellung über Leiharbeiterfirmen nicht der Fall wäre (Wiesinger 2000: 376ff). Die Anstellung erfolgt so, dass nur geeignete Dorfhelferinnen aufgenommen werden. Dabei bewerben sich die Absolventinnen des Jahrganges bei der Abteilung LF3 und werden je nach Qualifikation und Fähigkeit aufgenommen oder nicht. Obwohl versucht wird jede qualifizierte Person aufzunehmen (Interview L), richtet sich das Kontingent nach dem Aktivstand der Höhe des Budgets (Interview K und L). Die Dorfhelferin muss zwar nicht aus NÖ sein, jedoch spielen auch die Fahrtkosten bei der Anstellung eine Rolle (Interview K). Die Anstellung bietet zwar einen sicheren Arbeitsplatz (Interview L), jedoch beträgt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer nur zwei bis fünf Jahre (Wiesinger 2000: 283, Interview D1, D2, K und L). Daher sind die Dorfhelferinnen zumeist sehr jung (um die 20 Jahre alt) und kommen gegebenenfalls bei Karenz nicht mehr zurück oder finden andere Anstellungen (Interview L und K). Der Führerschein ist eine Voraussetzung für die Aufnahme, da sie mit dem eigenen

PKW zum Einsatzort fahren müssen (Interview D1). Lange Zeit wurden vorwiegend die öffentlichen Verkehrsmittel genutzt (Amt der NÖ Landesregierung 2006: 10 und 29). Die Fahrtkosten zum Einsatzort werden auch vom Land ersetzt (Wiesinger 2000: 292ff und Interview L). Pro Woche gibt es eine Entschädigung für je eine Hin- und Rückfahrt abgegolten (Interview L). Jedes Jahr ist die Anfrage nach Dorfhelferinnen sehr hoch und die angestellten Dorfhelferinnen sind immer in Einsatz. Jedoch variiert die Zahl an angestellten Dorfhelferinnen jedes Jahr, da nie genau geplant werden kann, wer wann in Karenz geht, aufhört oder wie viele Betriebsanfragen sind (ebd.):

„Wir haben derzeit etwa 34 aktive DHs, wir waren schon mal mehr, wie wir vor 20 Jahren angefangen haben waren wir über 40. Es waren in den 70er Jahren, wie ich das so mitbekommen habe 70-80 Dorfhelferinnen. Da waren aber auch viel mehr Betriebe, das muss man auch noch sehen, mittlerweile immer mehr aufhören oder größer werden durch das. Jetzt sind wir 34, wir waren vor einigen Jahren bevor die starken Lehrgänge gekommen sind, sind wir auf 24 aktive Dorfhelferinnen runter, heruntergefahren, bei den Einsätzen haben wir viel nicht geschafft und waren absolut zu wenig und die 24 jetzt sind wir 10 mehr und wieder zu wenig. Ich habe keine Ahnung nach was sich das richtet, es sind viele neue Betriebe dabei“ (Interview L).

Für 2017 waren zur Zeit des Interviews mit L zwar noch keine genauen Zahlen vorhanden², aber mit großer Wahrscheinlichkeit wird die Zahl der Einsätze 500 überschreiten (Interview L). Die Anzahl der Einsätze lag in den Anfangsjahren unter 100 pro Jahr. In den 80ern stieg die Zahl auf über 500 an. Danach pendelte sich die Zahl auf um die 400 Einsätze ein (Amt der NÖ Landesregierung 2006: 12). 2016 waren 30 Dorfhelferinnen mit 433 Einsätzen in ganz Niederösterreich unterwegs (Amt der NÖ Landeregierung 2017c: 51). 2004 leisteten 32 Dorfhelferinnen 325 Einsätze (Amt der NÖ Landesregierung 2005: 110). Die Zahl der Dorfhelferinnen und Einsätze zwischen 2005 und 2015 schwankt zwischen 24 – 38 Dorfhelferinnen mit 325 – 458 Einsätzen.³

Das Land NÖ ist nicht nur die Trägerorganisation dar, sondern ist auch politisch durch die Landesregierung für den Fortbestand und den Erhalt des Dienstes zuständig und der Dienst wird als Landesmaßnahme zur Förderung der Land- und Forstwirtschaft geführt (Amt der NÖ Landesregierung 2017c: 51). Da sie dem Agrarbereich zugeordnet sind, ist das Regierungsmitglied, welches für die Landwirtschaft zuständig ist, für sie verantwortlich (Amt der NÖ Landesregierung 2006: 13). Zurzeit ist das Stephan Pernkopf. Ebenfalls stellt die Abteilung LF3 mit dem/der jeweiligen Abteilungsleiter/in eine wichtige Vertretung dar (ebd.). Zurzeit ist das Ernest Reisinger. Die Dorfhelferinnen im Innen- und Außendienst empfinden

² Anmerkung: Das Interview fand Ende November statt. Somit sind auch noch keine Einsatzzahlen für 2017 komplett und konnten nur geschätzt werden.

³ Die genauen Zahlen sind dem Grünen Bericht des jeweiligen Jahres zu entnehmen, die von der NÖ Landesregierung herausgegeben werden und werden unter http://www.noel.gv.at/noel/Landwirtschaft/Der_Gruene_Bericht.html (abgerufen am 04.01.2018) bereitgestellt.

zwar das Verhältnis zu ihrem Abteilungsleiter als sehr angenehm und auf Augenhöhe, aber sonst spüren sie keinen Kontakt zu ihrem zuständigen politischen Vertreter/innen. Mit Politik assoziieren die Dorfhelferinnen die politischen Vertreter/innen und die Gesetze und Änderungen, die ihnen jährlich bei der Dienstbesprechung erläutert werden (Interview D1 und D2). Eine Möglichkeit der politischen Mitbestimmung (Partizipation) wird aber nicht in Betracht gezogen (ebd.). Auch K und L sehen dies ähnlich (Interview K und L). Jedoch stimmen alle zu, dass sich das Land stark für den Erhalt der Dorfhelferinnen einsetzt und überhaupt für das Vorhandensein des Dienstes zuständig ist (Interview D1, D2, K und L). Der zuständige Agrarlandesrat wird dabei als oberster politischer Vertreter von Seiten der Dorfhelferinnen wahrgenommen und dadurch besonders Stephan Pernkopf hervorgehoben⁴, der das Ressort leitet (Interview K und L):

„[...] der hat den Agrarbereich über und somit auch die Dorfhelferinnen. Er ist unser zuständiger Politiker, entscheidet wie viele Dorfhelferinnen, oder vom Geld her. Da wird eigentlich immer geschaut, dass da die Unterstützung vom Land und genügend Geld da ist, dass alles aufrechterhalten werden kann“ (Interview L). Und L führt weiter fort: „[...] da steht das Land hinter den Dorfhelferinnen und hinter den Betriebsführerinnen. [...] und nur, weil das Land NÖ dieses Geld zur Verfügung stellt und hat, gibt es die Dorfhelferinnen und das ist Gott sei Dank noch nie ein Thema gewesen, dass man es auslagert oder abschafft [...] Wenn die sagen heute gibt es uns nicht mehr, dann gibt es uns nicht mehr. Grob gesagt, was aber hoffentlich nie der Fall sein wird, weil einfach der Bedarf gegeben ist (Interview L)“.

Dabei ist anzumerken, dass seit 1945 im NÖ Landtag die VP immer als stimmenstärkste Partei den/die LH stellt und auch die Partei mit den meisten Mandaten darstellt⁵. Die VP entstammt der Christlichsozialen Partei der Ersten Republik und wurde 1945 von Vertretern der Bauern-, Wirtschafts- und Arbeitnehmerbünde gegründet und steht noch immer der Landwirtschaft, den Unternehmer/innen und der römisch-katholischen Kirche mit einer bürgerlich-konservativen Ausrichtung nahe (Pelinka und Rosenberger 2007: 153 und Onken 2013). In der Zweiten Republik musste NÖ wirtschaftlich und sozial auf die Bundesländer mit westallierter Besatzung aufholen. Erst in den Siebzigerjahren des 20. Jahrhunderts erfolgte eine ungefähre Gleichstellung, dadurch kam es zu einer Veränderung in der Wirtschaft- und Sozialstruktur des Landes. Dies äußerte sich dadurch, dass der Landwirtschaftssektor stark schrumpfte und der Industrie- und Dienstleistungssektor stark anstiegen. Erst 1986 wurde St. Pölten nach einer Volksbefragung zur Landeshauptstadt ernannt. Zuvor wurde das Land von Wien aus regiert und 1997 übersiedelte die Landesregierung-, Verwaltung und der Landtag in das neu errichtete Regierungsviertel (Amt der NÖ Landesregierung 2017d).

⁴ Am 28. Jänner 2018 steht eine Landtagswahl an, dies wird aber an den aktuellen Kräfteverhältnissen (LH und Agrarlandesrat in VP-Hand) mit hoher Wahrscheinlichkeit wenig ändern.

⁵Siehe dazu: NÖ Landtag. Die Landtagswahlen seit 1945. Online unter: <http://www.landtag-noe.at/der-landtag/landtagswahl/die-landtagswahlen-seit-1945> (zuletzt abgerufen am 08.01. 2018)

Da es eine geförderte Hilfe vom Land ist, ist es auch eine leistbare Hilfe für die Betriebe. Finanziert wird der Dienst aus dem Agrarbudget unter der Führung des zuständigen Agrarlandesrats, zurzeit Stephan Pernkopf von der VP (Interview L). Auch K fasst es ähnlich zusammen, betont aber, dass das Budget der begrenzende Faktor ist:

„[...] und ich glaube, solange es sich budgetmäßig ausgeht wird die Politik das weiter fördern, dass es sein darf und ich finde das total toll. Dass wir in NÖ die Chance, die einmalige Chance haben, dass es so ist. Und wen kein Geld mehr da ist, dann nutzt uns auch unsere gute politische Vertretung nichts mehr. Das ist einfach so das Geld ist der begrenzende Faktor bei solchen Sachen“ (Interview K).

Trotzdem ist die Zuversicht groß, dass es die Ausbildung und den Dienst noch lange geben wird (Interview L und K). 2016 wurden Landesmittel in der Höhe von 1.214.358,95€ aufgewendet (bei 30 aktiven Dorfhelferinnen) (Amt der NÖ Landesregierung 2017c: 51). Der Budgetvoranschlag für 2018 beträgt 1.350.000,00 Euro (Interview L). 2004 wurden Landesmittel in der Höhe von 1.048.189,96€ aufgewendet (bei 32 aktiven Dorfhelferinnen) (Amt der NÖ Landesregierung 2005: 110). Das aufgewendete Budget in den Jahren von 2005-2016 blieb ungefähr gleich und schwankte zwischen 1.021.188,27€ bis 1.604.408,89€⁶. Interessant ist die Einnahmen der Landesregierung aus dem Dienst zu betrachten. 2017 wurden 230.000€ eingenommen. 2004 waren es zum Beispiel 118 355,24€ (ebd.) und 2014 173.510,36€ (Amt der NÖ Landesregierung 2015: 105). Mit dem NÖ Agrarpaket 2017 unter dem Schwerpunkt „Bäuerliche Familien unterstützen“ soll die Hilfe in Notlagen weiter vom Land durch Soziale Betriebshilfe, Dorfhelferinnen und Zivildienstler gefördert werden (Amt der NÖ Landesregierung 2017b).

Die Abteilung LF3 und speziell die Stelle für die Zuteilung der Dorfhelferinnen fungiert als Schnittstelle zwischen der SVB, den Bäuerinnen und der Bauernkammer und ist für die Dorfhelferinnen, für die Antragstellung und Abrechnung zuständig (Interview L): *„Wir sind Schnittstelle hier herinnen zwischen Dorfhelferinnen, unserem Abteilungsleiter, SVB, Landwirten, Bauernkammern. Einfach alle und wir schauen, dass das Werk nicht zum Stillstand kommt“ (Interview L).*

Die Abwicklung der Betriebshilfe erfolgt über die SVB, daher ist hier ein enger Kontakt vorhanden. 2014 hat sich die Abwicklung der Sozialen Betriebshilfe geändert und findet nunmehr mit der SVB unter Ausschluss der Maschinenringe statt (vgl. Kapitel 3) Vor dieser Änderung wurde auch mit dem Maschinenring zusammengearbeitet (Interview L). Trotzdem besteht noch immer eine Beziehung zum Maschinenring, auch wenn diese früher intensiver war. Zum Beispiel werden Anfragen an die Maschinenringe weitergeleitet oder die

⁶ Die genauen Zahlen sind dem Grünen Bericht des jeweiligen Jahres zu entnehmen, die von der NÖ Landesregierung herausgegeben werden und werden unter http://www.noel.gv.at/noel/Landwirtschaft/Der_Gruene_Bericht.html (abgerufen am 04.01.2018) bereitgestellt.

Maschinenringe fragen um Personen an (ebd.). Die SVB hat auch ein Anliegen, dass die Bäuerinnen Hilfe bekommen, um rasch und nachhaltig wieder gesund zu werden (ebd.). Zusätzlich zum niedrigen Kostensatz kann man Unterstützung von der SVB erhalten. Daher ist auch der Kontakt mit der SVB von der Antragstellerin vor dem Einsatz und der Dorfhelferin am ersten Tag wichtig, da es bei verspätetem Bekanntgeben des Einsatzes kaum Kulanz gibt (ebd.). Die Dorfhelferinnen sind Zugehörige bei der Landarbeiterkammer. Bei der jährlich stattfindenden Dienstbesprechung werden Neuigkeiten und Änderungen bei der Landarbeiterkammer und bei der Arbeit vermittelt (Interview D1, D2 und L).

Wiesinger (2000: 402) unterstreicht den Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit und ihre Wichtigkeit unter dem Aspekt, dass Leistungsnehmer/innen Informationen über Soziale Betriebshilfen überhaupt erst gewinnen können. Bei den Dorfhelferinnen wird darauf geachtet, dass der Beruf und die Möglichkeit der Nutzung (Kosten, Anspruch, Dauer, Leistungen, etc.) einer Dorfhelferin einen gewissen Bekanntheitsgrad erlangt (Interview L). Beispielsweise durch Schulwerbung, wo der Beruf an landwirtschaftlichen Fachschulen vorgestellt wird, aber auch am Schulinformationstag am Mostviertler Bildungshof in Gießhübl, um potenzielle neue Dorfhelferinnen für die Ausbildung zu begeistern (Interview K und L). Am „Tag der Bäuerin“ oder ähnlichen Veranstaltungen wird versucht potenzielle Leistungsnehmerinnen über die Kosten, den Anspruch, etc. zu informieren (Interview L):

„Wir haben auch die Möglichkeit in diesen Schulen zu werben. Ganz wichtig, da haben wir auch die besten Dorfhelferinnen her von den landwirtschaftlichen Fachschulen. Wo ich mir denke, wir stellen den Beruf vor und da sind vielleicht Mädchen drinnen, denen es auch so wie mir gegangen ist: ‘Ich möchte in die Richtung was machen, weiß aber nicht was’ und ‚Ah, das ist genau das‘ und da sind auch Mädchen in den Klassen, die wissen seit der Hauptschule, dass sie den Beruf machen möchten. Weil die fasziniert sind von dem, wissen von einer Verwandtschaft oder weil sie es selber gehabt haben. Und das sind die besten Leute“ (ebd.).

Jedoch weist L darauf hin, dass die Dorfhelferinnen schon einen gewissen Bekanntheitsgrad in Niederösterreich, aber auch über die Grenzen hinaus besitzen (ebd.). Trotzdem bleibt die Weitergabe von Informationen über den Dienst ein wichtiger Bestandteil der Tätigkeit.

5.2.2 Das Merkblatt als wichtigste Rahmenbedingung für den Einsatz

In diesem Kapitel geht es darum genauer auf das Merkblatt einzugehen, welches von der Abteilung LF3 herausgegeben wird, um über die Inanspruchnahme der Betriebshilfe zu informieren. Daher werden in diesem Kapitel auch die Voraussetzungen, Gründe, Tätigkeiten und die Arbeitszeiten, die Antragstellung und die Kosten und sonstige wichtige Aspekte, die darauf vermerkt sind wie die Supervision, genauer betrachtet. Einige dieser Aspekte wie die Gründe und Tätigkeiten werden in Kapitel 5.3 noch vertieft und nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch vorgestellt.

Die Aufgabe der Abteilung Landwirtschaftsförderung liegt darin bestmögliche Rahmenbedingungen für die Dorfhelferinnen zu bieten, um ihnen einen guten Einsatz zu ermöglichen (Amt der NÖ Landesregierung 2006: 4). Dazu Gedanken einer Dorfhelferin, die 1966 zu den ersten ihres Berufes gehörte, die sich wie folgt zu ihrer Arbeit äußerte: *„Der Beruf war neu in NÖ, es gab keine fixen Richtlinien. Irgendwie konnte jede von uns das Berufsbild mitformen“* (Amt der NÖ Landesregierung 2006: 29).

Daher zählt auch das Merkblatt zu den wichtigen Rahmenbedingungen und auch in den Interviews wurde immer wieder auf das Merkblatt verwiesen (Interview D1, D2 und L). Dieses ist online leicht zugänglich und wird immer wieder aktualisiert (Amt der NÖ Landesregierung 2016). Es enthält die wichtigsten Informationen zu den Voraussetzungen für die Antragstellung, zur Anforderung der Hilfe, den Umfang der Arbeiten und welche Arbeiten nicht gemacht werden dürfen, die Kosten und andere wichtige Informationen zur Abwicklung der Betriebshilfe mit der SVB (ebd.) und *„[...] ist auch zum Schutz der Dorfhelferinnen und es wird auch gleich den Betrieben gesagt: ‚Wir dürfen sehr viel aber nicht alles.‘ [verweist auf das Merkblatt]. Das sind im Prinzip die Richtlinien“* (Interview L).

Dorfhelferinnen übernehmen die Mitarbeit am bäuerlichen Betrieb, aber auch Arbeiten im Haushalt, wenn die betriebsführende Bäuerin eines land- oder forstwirtschaftlichen Voll-, Zu- und Nebenerwerbsbetriebes ausfällt (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 1) Diese muss also bei der SVB versichert sein, damit sie als Betriebsführerin gemeldet sein kann. Es besteht deshalb kein Anspruch, wenn die Bäuerin schon in Pension ist (Interview L). Weiters muss sich der Betrieb in NÖ befinden (Interview K). Besonders von den Dorfhelferinnen wird viel Eigenständigkeit und Verantwortungsbewusstsein verlangt. Sie müssen selbstständig arbeiten und flexibel sein, da sie auf den Betrieben für circa vier Wochen arbeiten, wohnen und leben. Darum ist es auch vorgeschrieben, dass ein eigenes Zimmer zur Verfügung steht (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 1). Auch am Merkblatt verortet ist, dass die Geschenkkannahme verboten ist. Landesbediensteten ist dies nämlich verboten (ebd. 2 und D1). Zwar dürfen Geschenke wie Lebensmittel oder Pflanzen angenommen werden, aber die Annahme von

Gutscheinen und Geld ist strengstens verboten, da ist der Arbeitgeber auch streng (Interview D1). Die Schweigepflicht für die Dorfhelferinnen ist ganz wichtig, damit nichts vom Betrieb nach außen dringt (Interview L, D1 und D2). Ganz wichtig ist, dass kein Rechtsanspruch auf eine Dorfhelferin besteht (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 2 und Interview L). Gründe, die am Merkblatt gelistet sind, sind Krankheit, Entbindung, Unfall, Tod, Kur oder Erholungsaufenthalt (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 1). Die kombinierte Hilfeleistung aus Haus- und Stallarbeit ist ein klarer Vorteil für die Landwirtin (Interview D1, D2, K und L) und findet

„[p]rimär wo schulpflichtige Kinder bis zum 15. Lebensjahr da sind und oder Pflegepersonen haben Vorrang, aber wir schauen, dass wir jeder Familie Hilfe zukommen lassen, wo eben die Bäuerin ausfällt, das heißt es ist praktisch die Betriebsführerin, ob das jetzeine Nebenerwerbsbetrieb ist, die Bäuerin macht da einfach ihre Sache, das ist ihre Arbeit und wenn sie da ausfällt, dann fehlt ein ganz ein wichtiges Zahnrad von der Familie, von der Landwirtschaft und das ist einfach der Job der Dorfhelferin, dass sie dieses Werk nicht zum Stehen kommt und das es weiter geht und die Lebensqualität am Betrieb erhalten bleibt (Interview L).“

Dadurch kann sichergestellt werden, dass der Betrieb keinen finanziellen Schaden erleidet und die täglich anfallende Arbeit erledigt wird. Somit ist es eine Hilfestellung in Notsituationen und wird nach Dringlichkeit koordiniert (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 1). Denn schwierig ist es für die Familie, wenn zu der Not, noch die finanzielle Not dazu kommt, weil Arbeitskräfte einfach zu teuer sind und durch strukturelle Veränderungen immer mehr Landwirtschaft lastet auf den Landwirtinnen (Interview K, vgl. Kapitel 1.5). K drückt dies so aus:

„Es ist jedoch so, dass immer mehr Landwirtschaft auf den Bäuerinnen lastet und die Männer nebenbei noch berufstätig sind und dass die Kindererziehung nicht mehr so die Hauptaufgabe ist und immer mehr Aufgaben in die Landwirtschaft rutschen. Das ist vermehrt so. Es ist zwar schon immer, dass es die Kombination aus Hauswirtschaft und Landwirtschaft war, aber immer mehr die Landwirtschaft auf die Bäuerinnen übergeht, weil sonst die Betriebe nicht mehr lebensfähig sind und die die noch immer gut lebensfähig sind, die wirtschaften sehr intensiv. Da wird wirklich jede Hand gebraucht“ (Interview K.).

Bei den Tätigkeiten fallen neben der Führung des Haushaltes wie Kochen und die Wäschepflege und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen auch noch Stallarbeiten wie das Melken und Füttern der Tiere, Erntearbeiten, Gartenarbeiten und sonstige dringende, nicht aufschiebbare Arbeiten wie die Heuernte, das Silieren in ihren Aufgabenbereich (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 1). Jedoch dürfen keine Medikamente an Mensch und Tier verabreicht werden (ebd.:1, Interview D1, D2 und L). Es darf nur darauf hingewiesen werden, dass die Medikamente selbst einzunehmen sind (Interview L). Schon länger anstehende Arbeiten wie das Aufräumen von Kellern oder Dachböden und das Durchforsten des Waldes oder Bauarbeiten fallen nicht in den Aufgabenbereich der Dorfhelferinnen (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 1, Interview D1, D2 und L) bzw. in den Bereich der Sozialen Betriebshilfe nach dem BSVG (vgl. Kapitel 3). Die Haftung für eventuelle

Schäden während des Einsatzes besteht in dem Ausmaß jener Person, die ersetzt wird (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 1). Die Dorfhelferinnen sind von Montag bis Freitag mit jeweils 10 Stunden täglich auf einem Betrieb in Einsatz. Überstunden sind erlaubt, die Arbeitszeit soll aber nicht 13 Stunden am Tag überschreiten. Wochenendeinsätze sind nur in begründeten Fällen zu absolvieren und müssen vorher mit der Dorfhelferin, aber auch mit dem Personal der Abteilung LF3 abgesprochen werden ((Wiesinger 2000: 296, Interview D1, D2 und L). Es muss auch auf Pausen- und Nachtzeiten geachtet werden (Interview K) und einmal im Jahr muss Erholungsurlaub (mindestens zwei Wochen hintereinander) genommen werden (Interview D1 und L).

Ein Antrag ist bei der Abteilung LF3 der NÖ Landesregierung telefonisch, per E-Mail oder per Fax zu stellen. Die Einsatzdauer beträgt bis zu vier Wochen, kann aber in begründeten Fällen verlängert werden (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 1), wenn weiter Anspruch auf eine Betriebshilfe vorliegt (Interview L). Die Kosten für den Einsatz, die an das Land NÖ zu entrichten sind und sich auf einen 10 Stundenarbeitstag beziehen unterscheiden sich je nach Art des Einsatzes (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 1f). Bei Geburteneinsätzen (Mutterschaftshilfe) werden pauschal 25€ pro Tag verrechnet und diese Einsätze werden nicht von der SVB zusätzlich bezuschusst, da ein Anspruch auf Auszahlung des Wochengeldes nach dem §98 des BSVG besteht (vgl. Kapitel 3). Die Rechnung wird an die Antragstellerin geschickt und ist innerhalb von 14 Tagen zu bezahlen. Um die Auszahlung des Wochengeldes muss selbstständig angesucht werden (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 1f). Bei Sozialeinsätzen, also bei Tod, Unfall, Krankheit, etc., wird zwischen Vollerwerbsbetrieben und Zu- und Nebenerwerbsbetrieben unterschieden. Im Vollerwerb wird auf den Einheitswert zurückgegriffen. Bei Zu- und Nebenerwerbsbetrieben wird ein fiktiver Einheitswert herangezogen, der sich aus dem tatsächlichen Einheitswert plus hinzukommende Jahresnettoeinkommen und/ oder Pensionsbezüge errechnet. Dabei kostet ein Tag zwischen 21€ und 91€. Überstunden werden mit 5€ pro Stunde berechnet, wobei in den höheren Einheitswertstufen eine Stunde 10€ bzw. 15€ kostet (ebd.: 1f). Nur zum Vergleich, die Kosten für einen Einsatz sind zu 2004 geringfügig gestiegen. So waren es 2004 noch 20€ für einen Geburteneinsatz und bei Sozialeinsätzen lagen die Kosten für einen 10 Stundenarbeitstag zwischen 15€ und 80€. (Amt der NÖ Landesregierung 2005: 109). Diese Kosten sind innerhalb 14 Tagen nach Vorschreibung zu entrichten, wobei die SVB diese Kosten im Voraus übernimmt (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 2). Dafür muss aber eine ärztliche Bestätigung vorliegen (Interview L). Notwendige Unterlagen wie Beitragsvorschreibung der SVB und etwaige Lohnbestätigungen und Pensionsabschnitte sind zur Berechnung des Kostenersatzes der Dorfhelferin zu Beginn des Einsatzes vorzulegen und nach Abschluss des Einsatzes zusammen mit dem Arbeitsbericht und der Einsatzliste der SVB von der Dorfhelferin an die Abteilung LF3 zu übermitteln. Die Abteilung schickt dann eine Kostenvorschreibung an die

SVB bzw. bei Einsätzen, die nicht von der SVB unterstützt werden, an die Antragstellerin (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 2).

Die Antragstellung und Kostenvorschreibung hat sich seit dem Beginn des Dienstes mehrmals verändert und wurde bereits in Kapitel 3 zur Antragstellung einer Betriebshilfe beschrieben. Es soll nun ein Einblick gegeben werden, wie die Antragstellung einer Dorfhelferin und die Kostenvorschreibung seit dem Start der Hilfe und vor der gesetzlichen Änderung im Jahr 2014 zur Betriebshilfe (vgl. Kapitel 3) ausgesehen hat. Vor der gesetzlichen Änderung über die Betriebshilfe im Jahr 2014 wurde noch über den Maschinenring abgerechnet. Dieser stellt nach Bezahlung den Antrag bei der SVB um Bezuschussung und der Betrieb erhielt dann eine Kostenrückvergütung (Amt der NÖ Landesregierung 2006: 8). Wie lange zurück diese Art der Antragstellung bestand ist nicht bekannt. Die Daten dazu stammen aus dem Jahr 2006. Ab dem Start des Dienstes wurde eine Dorfhelferin über ein Antragsformular, aufliegend bei den Bezirksbauernkammern, bei der Landesregierung angefragt und die Dorfhelferin schriftlich über die Einsätze informiert. Nach Beendigung des Einsatzes wurden dann aufgrund des Einsatzberichtes die Kosten ermittelt und bei gegebener finanzieller Unterstützung durch die SVB, dem Betrieb die um den Zuschuss verringerten Kosten übermittelt (ebd.).

Die Supervision ist ein wichtiger Bestandteil für die Dorfhelferinnen. Durch die ständige Präsenz an den Betrieben (die Dorfhelferinnen Schlafen, Arbeiten und Leben dort) bietet diese persönliche und räumliche Nähe Reibungsfläche für Konfliktsituationen und Bedarf an sozialpsychologischer Ausbildung oder Supervision (Wiesinger 2000: 300). Nicht nur die starke Einbindung in das Familienleben, sondern auch die Konfrontation mit schwierigen Fällen wie Unfall oder Tod machen die Supervision unerlässlich (Interview D1, D2 und L). Die Supervision wird bei Wiesinger (2000: 366) als wichtige berufsbegleitende Maßnahme im Umgang mit psychologischen Problemen genannt. Auch die Supervision wird am Merkblatt vermerkt (Amt der NÖ Landesregierung 2016: 2). Diese wurde 2004 verpflichtend für alle Dorfhelferinnen vom damaligen Abteilungsleiter von LF3 eingeführt (Interview L) und wird auch von den Dorfhelferinnen positiv und gut aufgenommen (Interview D1, D2 und L). Sie profitieren stark davon, da ja durch die Verpflichtung zur Schweigepflicht eigene Belastungen und Probleme, die während eines Einsatzes auftreten, mit niemandem geteilt werden können (Interview D1 und D2). Circa alle zwei Monate treffen sich die Dorfhelferinnen aufgeteilt in drei Gruppen, um die eigenen Erfahrungen und Gefühle aufzuarbeiten, die bei nicht so schönen Einsätzen auftreten (ebd.). L fasst dies gut zusammen, da es zu ihrer aktiven Zeit als Dorfhelferin noch keine Supervision gab:

„Was noch wichtig ist, was ich betonen möchte, weil ich habe das damals nicht gehabt. Du bist dort am Einsatz, ich habe das selber erlebt, Bäuerin schwer krebskrank. Du weißt sie wird sterben. Ich habe das selber erlebt, furchtbar liebe Familie, vier Kinder, genau gewusst die Frau lebt nicht mehr lange. Das ist

was, was einen belastet, darfst es aber niemanden erzählen, weil du Schweigepflicht hast. [...], weil die Situation die muss man wem erzählen, sonst nagt es einfach und kostet Kraft [...]" (Interview L).

Solche Situationen stellen ohne Supervision eine psychische Herausforderung für die Dorfhelferinnen dar. Dadurch bietet die Supervision ein Umfeld an, wo die Schweigepflicht gewahrt wird, da es in einem professionellen Umfeld stattfindet und Besprochenes vertraulich behandelt wird.

5.2.3 Ausbildung und Weiterbildungen

In diesem Kapitel geht es um die Rahmenbedingungen zur Aus- und Weiterbildung. Der Dienst wird als Schulversuch geführt und hat auch den Ausbildungsort gewechselt. Außerdem wird auf den Ablauf des Schuljahres, die Ausbildungsinhalte und die Möglichkeit zur Weiterbildung eingegangen.

Es handelt sich seit dem Beginn der Ausbildung im Jahr 1965 um einen Schulversuch. Da durch die geringe Anzahl an Anmeldungen für einen Lehrgang keine reguläre Klasse zustande kommt (Interview K). Der Schulversuch ist in der Verordnung über den Schulversuch "Ausbildung zur Betriebs- und Dorfhelferin bzw. zum Betriebs- und Dorfhelfer" 1992 geregelt. Die Abteilung „Schulen der NÖ Landesregierung“ verwaltet die landwirtschaftlichen Fachschulen und somit auch die Fachschule in Gießhübl und ist für das landwirtschaftliche Bildungswesen zuständig. In Bezug auf den Dorfhelferinnenlehrgang wird eine Absprache mit der Abteilung LF3 gehalten (Interview K). Seit dem Start des ersten Lehrgangs im Jahr 1965 bis 2008 wurde zuerst an der Fachschule Tullnerbach ausgebildet (NÖ Landesregierung 2006: 5). Aufgrund der damaligen Arbeitsmarktförderung im Jahr 1965 wurde die Errichtung der 1-jährigen Ausbildung erst möglich (ebd.: 3). 1966 wurden die ersten fertig ausgebildeten Dorfhelferinnen in den Dienst entlassen (ebd.: 5). Einige Jahre (1969-1971, 1987 und 1991) wurden keine Klassen mehr ausgebildet (ebd.: 28). Die Schülerinnenzahl schwankt seit dem Start des Lehrganges jährlich zwischen 5-20 Schülerinnen. 1985 waren es sogar mehr als 20 Schülerinnen (ebd.: 28). Seit 2008 findet die Ausbildung am Mostviertler Bildungshof in Gießhübl im Bezirk Amstetten statt (Verordnung über den Schulversuch "Ausbildung zur Betriebs- und Dorfhelferin bzw. zum Betriebs- und Dorfhelfer" 2008). Durch den Wechsel des Ausbildungsstandortes hat sich das Lehrpersonal geändert. Die Lehrpläne sind aber übernommen worden und wurden vom Lehrpersonal adaptiert (Interview K). Die Ausbildung steht jeder Person offen, egal welches Geschlecht, Alter, Herkunft oder Ausbildungshintergrund (ebd.). Trotzdem gibt es Voraussetzungen, um eine Ausbildung beginnen zu können wie der erfolgreiche Abschluss der 10. Schulstufe oder eine abgeschlossene Berufsausbildung und das vollendete 17. Lebensjahr (Verordnung über den

Schulversuch "Ausbildung zur Betriebs- und Dorfhelferin bzw. zum Betriebs- und Dorfhelfer" 2008). Das Schuljahr besteht aus 16 Wochen Unterricht in der Schule und 20 Wochen praktischer Ausbildung außerhalb der Schule und dient dazu die notwendigen Fähigkeiten zu erlangen, die für die selbstständige Ausübung des Berufes notwendig sind (ebd.). Der Unterricht an der Schule setzt sich aus Praxis und Theorieelementen zusammen mit praktischen Elementen aus Landwirtschaft und Sozialeinrichtungen (Kindergärten und Pflege) und deckt die wichtigsten Tätigkeiten wie Kochen, Landwirtschaft, Haus- und Küchenwirtschaft, Pflege, Psychologie und Konfliktlösung ab. Abgerundet wird die Ausbildung durch Praxiseinheiten außerhalb der Schule auf landwirtschaftlichen Betrieben und Sozialeinrichtungen wie Kindergärten oder Pflegeheimen (Verordnung über den Schulversuch "Ausbildung zur Betriebs- und Dorfhelferin bzw. zum Betriebs- und Dorfhelfer" 2008 und Interview K). Mit dem Schulabschluss endet die Begleitung durch den Klassenvorstand (Interview K). Die Ausbildung schließt mit einer kommissionellen Abschlussprüfung ab. Diese Prüfung besteht aus einem theoretischen Teil in mehreren Gegenständen und aus einem praktischen Teil. Bei positiver Absolvierung ist die Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfte Betriebs- und Dorfhelferin“ bzw. „Staatlich geprüfter Betriebs- und Dorfhelfer“ nach §8 der Verordnung über den Schulversuch "Ausbildung zur Betriebs- und Dorfhelferin bzw. zum Betriebs- und Dorfhelfer" 2008) zu führen. Danach wird eine Bewerbung beim Land angestrebt, ist aber nicht zwingend notwendig (Interview K und L).

Auch Weiterbildungen gehören zur Ausbildung dazu. 2017 fand beispielsweise eine zweitägige Weiterbildung⁷ über den Umgang mit psychisch erkrankten Menschen und ihren Angehörigen statt, da psychische Erkrankungen immer häufiger auftreten und in der Ausbildung nicht genauer behandelt werden (Wiesinger 2000: 262-265 und 365, Interview D1 und D2). Es wird versucht jährlich eine Weiterbildung bewilligt zu bekommen (Interview D2). Geändert wurde im Jahr 2004, dass für Dorfhelferinnen der Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Karenz durch die zusätzliche Ausbildung zur Familienhelferin erleichtert wurde. Außerdem wird versucht Männer verstärkt für den Beruf zu begeistern (Amt der NÖ Landesregierung 2005: 110). 2011 schloss der bisher einzige ausgebildete Betriebs- und Dorfhelfer die Ausbildung ab (Amt der NÖ Landesregierung 2012: 106). Es ist jedoch nie zu einem ersten Einsatz gekommen, da er dann doch keine Anstellung anstrebte (Interview L und K).

⁷ Mehr Infos zu dieser Weiterbildung findet sich unter folgendem Link <https://noe.landarbeiterkammer.at/de/aktuelles/berichte/news/besondere-begegnungen/> (abgerufen am 4.12.2017).

5.3 Erfahrungen aus dem Einsatz – Beispiele aus der den Einsätzen

In diesem Kapitel spielen die Erfahrungen aus dem Einsatz und bei der Einsatzzuteilung eine wichtige Rolle. Außerdem wird auf die Motive der Dorfhelferinnen und die tatsächlichen Gründe und Tätigkeiten eingegangen. Ebenfalls wird der Ablauf der Ausbildung präsentiert. Diese Aspekte wurden bereits bei den Rahmenbedingungen (vgl. Kapitel 5.2) thematisiert. Jedoch werden sie in diesem Kapitel durch die praktische Ausgestaltung ergänzt.

5.3.1 Motive

In diesem Kapitel wird auf die Motive der Dorfhelferinnen, warum sie diesen Beruf ergreifen, eingegangen.

Die Dorfhelferinnen stammen von landwirtschaftlichen Betrieben bzw. aus dem Umfeld ab und wollen als spätere Betriebsnachfolgerinnen Erfahrungen sammeln (Wiesinger 2000: 322-330, Interview D1, D2 und K). Durch diese Tätigkeit sehen sie andere Betriebszweige und lernen vieles kennen (Wiesinger 2000: 323-330, Interview D1 und D2). Daneben wird ein sicherer Arbeitsplatz geboten (Interview L). Geld ist nicht die Hauptmotivation (Interview L): *„Was heißt Geld [Pfu]. Das machst du, weil du es gerne machst oder du lässt es bleiben [...]“* (Interview L). Die Dorfhelferinnen schätzen die Abwechslung, dass sie alle paar Wochen woanders sind und auch den Einsatz verlängern können, wenn ihnen es dort gefällt. Außerdem lernt die Dorfhelferin durch die Tätigkeit ganz NÖ und die unterschiedlichsten Orte und Leute kennen. Besonders spannend daran ist, dass jeden Tag neue Herausforderungen zu bewältigen sind (Interview D1 und D2). Außerdem ist die Liebe zur Landwirtschaft eine Motivation diesen Beruf zu ergreifen (Wiesinger 2000: 323-330). Der Beruf ist aber nur für einen Lebensabschnitt und nicht auf Dauer angelegt (ebd.: 323-330). Bei den Dorfhelferinnen steht der große Wunsch jemandem zu helfen im Raum. Die Motive sind aber sehr unterschiedlich (ebd.: 308f). Für D1 steht die Arbeit mit Tieren im Vordergrund und sie hat schon immer gewusst, dass sie diesen Beruf ausüben will. Zumindest solange bis sie eine eigene Familie gründet (Interview D1): *„[...] für mich war das schon immer klar. Ich mache Gießhübl und werde DH. Das war schon immer mein Lebensziel“* (ebd.). D2 gefällt besonders die Verbindung von Natur und Landwirtschaft mit dem sozialen Aspekt der Arbeit und der Kindererziehung an (Interview D2). L ist zu diesem Beruf erst über ihre Mutter gekommen, die selbst schon einmal diese Hilfe in Anspruch genommen hat:

„Ich habe seit der Schule immer gerne gekocht. Das war meine Leidenschaft und da habe ich mir gedacht, dass möchte ich auch in meinen Beruf umwandeln [...] Im Gastgewerbe war es aber so, dass ich da nicht so glücklich war, weil dieses Kochen nicht das Kochen war wie ich es mir vorgestellt habe und wie ich es gerne gemacht hätte. [...] Und dann hat mich meine Mutter gefragt, [...] ob das nicht der

Beruf für mich wäre [Anmerkung: Dorfhelferin]. Habe ich nicht einmal gekannt, weil wie mein kleiner Bruder auf die Welt gekommen ist, meine Mutter damals schon eine Dorfhelferin gehabt hat [...] und dann bin ich neugierig geworden und habe mich einfach schnell angemeldet und bin drangekommen und ja, dann habe ich die Chance bekommen als Dorfhelferin anzufangen. (Interview L).

Es kann somit festgestellt werden, dass, wie bereits in Kapitel 3 und 4.2 erwähnt wird, die Motive sich für den Beruf der Dorfhelferin zu entscheiden sehr persönlich sind.

5.3.2 Gründe und Tätigkeiten, wie sie in der Praxis wirklich aussehen

In diesem Kapitel werden die Gründe und Tätigkeiten, welche in Kapitel 5.2.2 theoretisch dargestellt werden, noch um die praktische Ebene vertieft.

Die Gründe können freudige Ereignisse sein wie die Geburt eines Kindes, ungeplante Unfälle und Brüche, geplante Kuraufenthalte oder Operationen, aber auch unerfreuliche Ereignisse und schwierige Situationen wie ein Krebsleiden oder der Tod der Bäuerin, die den Einsatz einer Dorfhelferin notwendig machen. Genauso tätig werden die Dorfhelferinnen bei psychischen Erkrankungen und wirken als Entlastungshilfe der Bäuerin (Interview D1, D2, K und L). Auch Mangel an Arbeitskraft ist ein Grund, jedoch wird meist durch die hohe Auslastung keine Dorfhelferin gewährt (Interview K). Die häufigsten Gründe sind Geburt, Kur, Krankheit, Spitalsaufenthalt, Unfälle und Brüche wie Ellbogenbruch und Bandscheibenprobleme. Von Krebs und Chemotherapie sind auch immer mehr jüngere Frauen betroffen. Einsätze bei Brüchen sind meist kurze Einsätze, wobei bei Chemotherapien und Tod die Dauer von vier Wochen weit überschritten wird. Dringende Fälle sind bevorzugt, es wird aber versucht jeder Familie zu helfen (Interview L): *„[...] von den Einsatzgründen unterschiedlich. Von Krebserkrankung, junge Leute, junge Frauen unter 40 Chemotherapie mit kleinen Kindern, schwere Brüche, Ellbogenbruch, alles von bis Tod. [...] Tod, der Bäuerin, haben wir im Herbst zu Schulbeginn gehabt. Eine Bäuerin ist verstorben, keine 50 Jahre schulpflichtige Kinder. Das dauert lang, da kommen wir mit den vier Wochen nicht aus.“ (ebd.).*

Die Anzahl an psychischen Erkrankungen steigt und Überlastungen werden immer mehr als Grund angeführt (Interview D1 und D2). Für D2 ist der Umgang mit psychischen Krankheiten oder bei Überlastungshilfen schwerer einzuschätzen, da in der Einsatzzuteilung nichts Genaueres zu den Umständen steht und die Dorfhelferin nicht weiß, ob es ein Krankheitsfall ist oder eine Entlastungshilfe. Und dies erschwert den Umgang mit den beteiligten Personen (Interview D2). Es macht auch einen Unterschied aus, ob es ein geplanter Einsatz ist oder plötzlich passiert (Interview L), da sich die Dorfhelferin auf die Situation und den Einsatz einstellen kann. Bei plötzlichen Einsatzzuteilungen kann sie das nicht.

Bei Wiesinger (2000: 297f) gaben die Dorfhelferinnen an, dass Überstunden und Urlaubsregelungen, die Verköstigung sowie eine genaue Angabe über die Tätigkeiten festgelegt ist, besonders die negative Abgrenzung bestimmter Tätigkeiten, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vertraglich bestimmt ist, was auch durch die für die Masterarbeit durchgeführten Interviews bestätigt werden kann (Interview K, D1 und D2). Die häufigsten Aufgaben im Haushalt sind das Kochen, Haushaltstätigkeiten wie Waschen und Putzen, die Kindererziehung und Pflege, aber auch die Gartenarbeit. In der Landwirtschaft nimmt die Stallarbeit einen Großteil der Arbeit in Anspruch, besonders das Melken und das Füttern der Tiere fällt in ihren Aufgabenbereich und saisonale Arbeiten wie Hilfe beim Mähdreschen, Silieren und der Heuernte (Wiesinger 2000: 313-316, Interview D1, D2 und L). Welche Arbeiten nicht gemacht werden wird sehr oft angesprochen (Interview D1, D2 und L). Dies wird deutlich an einem Beispiel eines Anrufes, wo jemand eine Hilfe bei einer Baustelle braucht (Interview L) oder am Beispiel, wenn die Dorfhelferin nur in den Wald zum Durchforsten mitgehen muss. Für solche Fälle gibt es besser ausgebildete Arbeitskräfte (Interview D2 und L). Einmaliges Mitgehen in den Wald oder Kochen für die Arbeiter der Baustelle und etwas Mithilfe ist in Ordnung, aber sonst ist die soziale Hilfe nicht gegeben (ebd.):

„Wir haben auch schon tatsächlich jemanden gehabt, wo ein Landwirt jemanden gebraucht hat zur Baustelle. Baustelle ist ok, wo jemand in der Küche zum Bekochen der Arbeiter gebraucht wurde. Jeder der schon mal eine Baustelle hatte oder Stall gebaut hat, der weiß, dass da 10-15 Leute da sind zum bekochen und wenn da die Dorfhelferin, die Bäuerin ausfällt und es ist da so viel los, dann ist der Einsatz absolut gerechtfertigt, aber nicht, dass ich einfach da bin die Schalltafeln einölen [...]. Mithilfe ein paar Stunden ist kein Thema, das täte die Bäuerin auch, aber nur für solche Sachen oder Wald durchforsten. Da gibt es Leute vom Maschinenring, Forstfacharbeiter, da ist der soziale Aspekt nicht gegeben“ (Interview L).

Bei Wiesinger (2000: 374-378) werden auch Reform- und Änderungsvorschläge angesprochen wie die Verweildauer auf einem Betrieb zu verlängern, um sich so besser auf die Familie und die Arbeit einstellen zu können und dadurch eine bessere Hilfe leisten zu können. Auch D1 spricht diesen Änderungsvorschlag an, da viele Kolleginnen dies befürworten würden, sie selbst aber keine Probleme mit der Länge der Einsätze hat. Sie sieht es sogar positiv, da man so auf sehr vielen Betrieben Erfahrungen sammeln kann: *„So bin ich richtig glücklich wie am ersten Tag. Es passt alles nach wie vor. Was so ändern, eigentlich nicht viel. Weil man ist oft zwei bis drei oder vier Wochen auf einem Einsatz eingeteilt und es ist so, du bist oft froh, dass die vier Wochen vorbei sind oder da hätte ich es länger auch ausgehalten, [...] Viele sagen auch, du hast dich nach zwei Wochen erst eingewöhnt und kennst dich erst aus und dann bist du schon wieder weg, aber das stört mich nicht. Denn so siehst du sehr viel und viel verschiedene Familien und Sachen. Gefällt mir eigentlich“ (Interview D1).*

Jede Dorfhelferin versucht dem Betrieb positiv gegenüber eingestellt zu sein (Interview D1), um auch die Einsätze so gut es geht zu ermöglichen und die Gründe können sehr vielseitig

sein und davon ist auch die Dauer der Einsätze abhängig. Die Tätigkeiten sind jedoch streng geregelt (vgl. Kapitel 3 und 5.2.2).

5.3.3 Der Ablauf eines Einsatzes, die Einsatzzuteilung und das Vertrauen und die Vernetzung untereinander

In diesem Kapitel wird vorgestellt wie ein Einsatz einer Dorfhelferin aussehen kann, da es keinen typischen Einsatz gibt und jeder Einsatz anders gestaltet ist, da sich die betriebliche und familiäre Situation jedes Mal ändert. Diese Dorfhelferinnen sind im Außendienst auf den Betrieben tätig. Es wird auch der Tagesablauf der Dorfhelferinnen im Innendienst angeführt. Diese arbeiten im Büro der Abteilung LF3 und sind vor allem für die Zuteilung der Einsätze und die Kostenberechnung verantwortlich. Außerdem werden die Beziehung, die Vernetzung untereinander und das Vertrauen in die eigene Arbeit, aber auch das Vertrauen in die gute Arbeit der Kolleginnen thematisiert, um die Einsätze gut zu absolvieren.

Für die Dorfhelferinnen im Außendienst gibt es keinen typischen Einsatz. Jedoch soll ungefähr skizziert werden wie so ein Einsatz aussehen kann. Am ersten Tag fährt die Dorfhelferin um 8 Uhr von zuhause weg, egal wo sich der Betrieb befindet (Interview D1). Entweder es beginnt gleich die Arbeit oder es wird mit der Familie alles Nötige besprochen. Besonders D2 ist dieses Besprechen sehr wichtig:

„Ruhig bleiben und Ruhe in den Betrieb reinbringen, neutral sein, besonders in Konflikten innerhalb der Familie und echt sein [...]. Und die wichtige Aufgabe ist das Durchgehen des Merkblattes in Person und um ‚vor allem mich als Dorfhelferin kennenzulernen‘ und nicht abweisen und sagen: ‚Das kenn ich eh alles, ich weiß eh alles über euch und was ihr macht‘ und sie sagt: ‚Ja, aber ihr kennt mich nicht und ich bitte um fünf Minuten, dass wir das in Ruhe noch mal durchgehen‘. Und es nicht dem Bauern im Stehen im Vorhaus zu sagen, weil das merkt er sich nicht und das hat keinen Sinn; und man kommt die restliche Zeit nicht mehr so zum Reden wie am Anfang, weil dann ist der Alltag da“ (Interview D2, Gedächtnisprotokoll).

Bei der Besprechung wird geklärt, was los ist, was ist zu tun, wie groß der Betrieb ist und wie viel Stunden ungefähr gemacht werden sollen. Wenn die Landwirtin nicht da ist, dann dient der Rest der Familie zum Informationsgewinn. In diesem Fall versucht die Dorfhelferin zumindest Telefonkontakt zur Frau herzustellen. Bei geplanten Einsätzen ist es meist so, dass die Landwirtin am ersten Tag noch da ist und erst dann auf Kur fährt oder der Operationstermin ist (Interview D2). In den darauffolgenden Tagen richtet sich die Arbeitszeit nach den Bedürfnissen der Familie (Interview D1 und D2). Danach besteht eine der wichtigsten Tätigkeiten darin sich bei der SVB telefonisch über den Start eines neuen Einsatzes zu melden. Dieses Telefonat ist wegen der Förderung von der SVB ganz wichtig. Die Dorfhelferin

muss dann die Unterlagen mit den Arbeitsstunden und der genauen Beschreibungen der Tätigkeiten während des gesamten Einsatzes genau ausfüllen (ebd.). Es gibt keinen typischen Einsatz. Meist läuft es jedoch so ab, dass in der Früh die Stallarbeit erledigt wird, dann das Frühstück hergerichtet wird und die Kinder für die Schule oder den Kindergarten fertiggemacht werden. Am Vormittag folgen Hausarbeiten und das Kochen für das Mittagessen. Am Nachmittag ist man meist draußen oder auch drinnen beschäftigt. Beispielsweise fällt vor der Adventzeit das Binden eines Adventkranzes als saisonale Arbeit im Haushalt an. In der Landwirtschaft fallen saisonal bedingt Erntearbeiten wie die Heuernte, das Silieren, etc. an. Außerdem sind die Kinder zu versorgen, wenn sie von der Schule oder dem Kindergarten zuhause sind. Am Abend fällt wieder die Stallarbeit an, die Jause wird hergerichtet und die Kinder bettfertig gemacht (Interview D1). Beim Kochen sollen jene Lebensmittel verwendet werden, welche sich in der Vorratskammer befinden oder im Garten geerntet werden. Dabei ist auf Sparsamkeit zu achten (Interview D2). Sind pflegebedürftige Personen am Betrieb zu versorgen, dann darf die Dorfhelferin nur eingeschränkt bei der Pflege mithelfen und ist bei der Mobilisation der Person eingebunden, denn auf mehr ist die Ausbildung nicht ausgerichtet. Meist ist sowieso eine Person von außen mit der Pflege beauftragt (Interview D2 und L). Die Einschätzung darüber was als Arbeitszeit zu schreiben ist und was nicht ist der Dorfhelferin selber überlassen (Interview D1 und K). Beispielsweise stellt sich diese Frage beim Mittagessen:

„Und beim Essen zum Beispiel ist die Frage: ‘Schreibe ich es als Arbeitszeit oder nicht?’ Ich denke mir oft, wenn ich eine Familie mit kleinen Kindern habe und nebenbei ein Kind habe, was ich füttern muss, dann essen, dann wieder aufstehen, Suppe wegtragen, Hauptspeise hintragen. Dann schüttet der wieder ein Glas um, dann stehe ich auf wische es weg. Wenn ich gerade selber einmal zum Suppenessen komme, dann schreibe ich es als Arbeitszeit. Wenn es ruhiger abläuft und keine Kinder da sind, und du sitzt da und stehst nur auf und trägst die Suppe weg und holst das nächste her, dann sitzt du dich zu einem Kaffee, dann schreibe ich eine halbe dreiviertel Stunde Pause ein, je nachdem“ (Interview D1).

Auch besteht die Möglichkeit von Nachteinsätzen, so beispielsweise bei der Geburt eines Tieres (Interview D1). Wochenendarbeit, also Samstag und Sonntag, sind nur mehr in begründeten Fällen möglich (Interview L). Bei dem Schreiben von Stunden und Überstunden müssen die Dorfhelferinnen sehr genau sein. Sie dürfen sich nicht von den Betrieben unter Druck setzen lassen und dürfen das Schreiben, was sie auch tatsächlich gearbeitet haben. So ist es auch nicht möglich beim Erreichen der 40 Stunden früher nach Hause zu fahren und die Überstunden beispielsweise am Freitag zu schreiben (Interview L und D1 und D2), denn die Arbeit am Betrieb fällt täglich an. Zu Beginn wird mit der Familie beredet wie viele Stunden gemacht werden (Interview D2): *„[...] unsere Stunden und Pausen schreiben und dass wir das mit der Familie bereden, wie viele Stunden man machen darf oder machen soll. Es werden meistens eh*

immer mehr. Dass man den Betrieben sagt, dass es so ist und man soll nicht ausgenutzt werden. Man darf schreiben, was man gearbeitet hat. Da wird man oft unter Druck gesetzt. Das ist schon so“ (ebd.).

Der Erholungsurlaub dient zum Akklimatisieren, darum wird aus diesem Urlaub niemand geholt (Interview L). Die Urlaubseinteilung bleibt den Dorfhelferinnen frei und funktioniert auch ohne Probleme (Wiesinger 2000: 296 und Interview D1). Die Überstunden werden nicht ausbezahlt, sondern als Zeitausgleich abgeglichen (Wiesinger 2000: 296, Interview D1, D2 und L). Wenn jemand keinen Zeitausgleich nimmt, dann teilen die Mitarbeiterinnen im Büro (Innendienst) der zuständigen Abteilung LF3 die freien Stunden ein (Interview L). Probleme treten häufig in Form von Stress oder mangelnder Arbeitssicherheit auf dem Hof auf (Wiesinger 2000: 348-356). Daher werden auch Arbeiten von den Dorfhelferinnen abgelehnt, die zu gefährlich erscheinen (Interview D1, D2 und L). Arbeiten dürfen auch abgelehnt werden, denn der Selbstschutz geht bevor (Interview L). Vieles wird durch Kommunikation geregelt. Es kommt selten vor, dass jemand das nicht verstehen möchte, doch in diesem Fall hilft ein Telefonat mit dem Büro (Interview D1, D2 und L): *„Aber ich rede mir das schon immer aus. Ich sage zwar: ‚Ok, ihr habt das 25 Jahre vielleicht so gemacht, ich so. Ich kann es zwar probieren aber es kann etwas werden oder nicht‘. Ich bin da überzeugt, dass sich mit Kommunikation viel machen lässt und ich probiere das auch so“ (Interview D1).*

Zu der Frage, ob man Tipps oder Gelerntes einsetzt, wenn Arbeiten am Betrieb anders gelöst werden, ist die Kommunikation miteinander wieder wichtig, um die Situation zu lösen. Die Kommunikation mit den beteiligten Personen ist der zentrale Schlüssel (Interview D1 und D2):

„Ja, ja, das macht man schon oft. Beispielsweise. meistens im Stall. Es gibt so viele verschiedene Sachen von Melktechniken oder wie die Leute damit umgehen oder arbeiten. Und mache machen es so umständlich, da sagt man schon oder macht es einfach selber anders und wartet ab wie sie darauf reagieren. Und dann macht man das miteinander aus und meistens müssen wir uns danach richten wie sie es machen. Sie zahlen ja auch dafür, aber man kann schon sagen: ‚Hey so wäre es besser oder ich hätte einen Vorschlag, könnten wir das mal so probieren.‘ Das machen wir schon öfter“ (Interview D2).

Im Büro der zuständigen Abteilung LF3 richtet sich die Arbeit der Dorfhelferinnen im Innendienst nach dem Telefon und den hereinkommenden Anfragen, welche sofort abgearbeitet werden müssen. Dazu gibt es ein eigenes Programm zu dem nur die Büromitarbeiterinnen Zugriff haben. Außerdem müssen die Abrechnungen erledigt werden. Oft beginnt die Arbeit im Büro schon früher, damit in Ruhe beispielsweise die Abrechnungen abgearbeitet werden können, denn sonst unterbricht das Telefon ständig die Konzentration. Die Abrechnung und das Berechnen der Stundenanzahl und des Zeitausgleichs wurden vereinfacht und auf dem Computer durchgeführt. Früher musste alles von den Kosten über die Überstunden bis hin zum Zeitausgleich händisch ausgerechnet werden. Hier spielt auch die Besoldungsreform im Jahr 2006 hinein, welche eine Änderung notwendig machte (Interview L). Auch die Praxiskontrolle der Ausbildung wird von der Abteilung durchgeführt mit dem

Vorteil, dass die Abteilung LF3 gleich die potenziellen neuen Dorfhelferinnen kennenlernt. Betriebserhebungen kommen auch vor, wenn gerade jemand aufgrund einer Praxiskontrolle in der Nähe eines Betriebes ist oder eine Dorfhelferin schon länger auf einem Betrieb ist. Dabei wird erhoben, wie die Situation am Betrieb ist und ob ein Einsatz noch notwendig ist, obwohl sich da die Dorfhelferinnen auch melden, wenn ein Einsatz nicht mehr dringend ist (ebd.). Der Vorteil des Helferinnendienstes besteht in der schnellen Zuteilung der Einsätze (Interview D2 und L). Wenn jemand anruft, dann kann es sein, dass bereits am nächsten Tag jemand vor Ort ist. Die Schwierigkeit dabei liegt in der Zuteilung, da oftmals getauscht werden muss oder ein Betrieb pausieren muss. Außerdem kann ein spontaner Anruf die ganze Einteilung schlagartig verändern und der Einsatzplan muss von neuem angepasst werden (Interview L). L empfindet die Einteilung wie das Logikrätsel „Sudoku“ (ebd.). Daher ist die Einteilung für die folgende Woche spontan und sehr flexibel. Das zeichnet sich dadurch aus, dass sie erst am Donnerstag oder Freitag vor der neuen Woche per E-Mail ausgeschickt wird (Interview D1 und D2). Bei jedem neuen Einsatz erhalten die Dorfhelferinnen nur wenige Daten zu dem neuen Betrieb. Dazu zählen: Informationen zum Namen der Antragstellerin, Grund des Einsatzes, beispielsweise Geburt eines Kindes oder Entlastungshilfe, die Anzahl an Personen im Haushalt (inklusive Kinder und pflegebedürftiger Personen) mit den Geburtsjahrgängen, der Betriebszweig und eventuelle Spezialisierungen wie Ab-Hof-Verkauf (Interview D1, D2, L und Amt der NÖ Landesregierung 2006: 11). Aber es fehlt die genaue Größe und genauere Angaben, was eine Herausforderung für die Dorfhelferinnen darstellt (Interview D2). Oft ist es so, dass manche Personen erst kurz vor der geplanten Operation anrufen und gleich jemanden benötigen:

„Gestern ruft eine Bäuerin an. Krampfadern operieren, fünf Kinder, Zwillinge, die sind zwei Jahre, werden jetzt voll mobil, da geht's dahin. Krampfadernoperation, soll sich schonen, hat sich nicht getraut anzurufen und hat die Operation schon am Donnerstag also übermorgen. Ob sie wen haben kann nächste Woche. Das sind halt die Sachen, natürlich hat sie Anspruch, aber warum sie da so spät anrufen, wenn es eng hergeht, geht es nach Reihung. Es hat aber gestern ein Betrieb abgesagt, der die Operation verschoben hat und somit hat sie Glück gehabt und bekommt nächste Woche schon jemanden. Es sind oft Entscheidungen, da tut sich viel an einem Tag“ (Interview L).

Dann muss ein Betrieb einmal pausieren oder verzichten (Interview L), weil auch andere Betriebe Hilfe benötigen oder der Einsatz schon sehr lange andauert (Interview D1, D2 und L) Nicht immer wird der Verzicht auf die zugesprochene Hilfe so freudig hingenommen wie in folgendem Beispiel (Interview L):

„Wir haben das mal gehabt, da hat die Bäuerin eine Stilldepression gehabt, eine ganz schwere. Das hat lange gedauert, da hat der Landwirt alles für seine Frau getan und da hat er ehrlich zu mir gesagt: ' [...] Ich muss sagen, ich bin froh, dass es euch gibt, aber ich bin auch froh, wenn wir wieder einmal alleine sind und niemand da ist.' Ich habe es ihm geglaubt. Stell dir vor, wenn bei dir immer wer da ist, auch

auf d'nocht [am Abend] und wohnt da. Von zwei, drei Wochen reden wir da nicht, da geht es um Monate, weil das so eine massive Depression war [...]“ (ebd.).

Auch die Ablehnung von bestimmten Einsatzplätzen von Seiten der Dorfhelferin ist möglich, wenn beispielsweise bereits schlechte Erfahrungen mit dem Betrieb gemacht wurden oder bereits Konflikte aufgetreten sind (Wiesinger 2000: 298f). Die Dorfhelferinnen versuchen aber immer ihr Bestes zu geben und das Positive aus jedem Einsatz zu ziehen und lehnen selten einen Einsatz ab (Interview D1 und D2). Zu der Trägerorganisation, also der Abteilung LF3 der NÖ Landesregierung, ist die Beziehung auf die Arbeit ausgerichtet mit einer guten Absprachemöglichkeit und gegenseitiger Achtung (Wiesinger 2000: 335ff, Interview D1, D2 und L), was auch im vorigen Absatz ersichtlich wird. Die Abteilung LF3 ist bei fachlichen Problemen, aber auch bei Problemen mit dem Betrieb und der Familie eine der wichtigsten Ansprechpersonen. Es kann jederzeit zu den Bürozeiten dort angerufen werden (Interview D1, D2 und L), aber auch in dringenden Fällen und außerhalb der Bürozeiten besteht die Möglichkeit über die Privatnummern der Dorfhelferinnen im Innendienst Kontakt aufzunehmen (Interview L). Aber auch den eigenen Familienangehörigen und Angehörigen des Betriebs wird diese Problemlösungskompetenz zugesprochen (Wiesinger 2000: 357 und 359f). Bei Problemen kann jederzeit im Büro angerufen werden (Interview D1, D2 und L). Die Vernetzung unter den Dorfhelferinnen ist gut ausgeprägt, trotzdem sehen sie sich selten. Kontakt besteht über WhatsApp, meist mit den Schulkolleginnen aus dem Dorfhelferinnenlehrgang (Interview D1 und D2). Die Beziehung zum gesamten Team ist persönlich und vertraulich (Wiesinger 2000: 338f, Interview D1 und D2). In vielen Fällen ist es sogar eine freundschaftliche Beziehung (Interview D1 und D2). Bei der Supervision besteht auch eine Möglichkeit sich auszutauschen, aber nur in den jeweiligen Kleingruppen (ebd.). Auch zur Abteilungsleitung besteht eine gute Beziehung (Interview D2 und L) und die Kommunikation zwischen allen Beteiligten findet auf einer Ebene statt (Interview D1, D2 und L). Die Beziehung zu den Einsatzbetrieben ist auf die Arbeit ausgerichtet (Wiesinger 2000: 339f). Zurzeit sind für die Abwicklung des Dorfhelferinnendienstes zwei Mitarbeiterinnen der Abteilung LF3 zuständig. Eine ist Vollzeit und eine Teilzeit angestellt. Diese müssen untereinander auch gut vernetzt sein, um immer am neuesten Stand zu sein. (Interview L). Bei den Bildungstagen der Landarbeiterkammer und bei der Dienstbesprechung oder beim Betriebsausflug kommen alle aktiven Dorfhelferinnen zusammen (Interview D1, D2 und L). Bei diesen Gelegenheiten besteht die Möglichkeit für die Neuen das gesamte Team kennenzulernen (Interview L). Besonders hervorgehoben wird das hohe Vertrauen in die gute Arbeit des gesamten Teams (Interview D2): *„Und auch von den Kolleginnen. Es bilden sich Freundschaften. Wir sind keine Konkurrenz, weil wir uns auch so selten sehen und jede hat Vertrauen in die andere, dass die das auch so gut auf den anderen Betrieben macht wie ich und wir haben wirklich ein gutes Team“ (ebd.).* Und führt später über das Vertrauen in das Büro fort: *„[...] beide müssen Vertrauen ineinander haben. Das Büro, dass die Dorfhelferinnen gut arbeiten und die Dorfhelferinnen, dass das Büro gut arbeitet, da*

sie sich selten sehen. Und wenn alles gut läuft an einem Betrieb ist oft auch drei Wochen lang kein Kontakt miteinander. Aber dann wird alles passen, wenn sich das Büro nicht meldet und auch umgekehrt“ (Interview D2, Gedächtnisprotokoll).

Da sie sich selten sehen, muss darauf vertraut werden, dass jede eine gute Arbeit leistet, egal ob im Innen- oder im Außendienst (Interview D2). Außerdem ist jeder Einsatz einer Dorfhelferin anders gestaltet und richtet sich nach der Familie und dem Betrieb. Ein klärendes Gespräch am ersten Tag ist darum notwendig. Der Alltag der Dorfhelferinnen im Innendienst ist hier schon etwas monotoner, richtet sich aber nach den Telefonanfragen.

5.3.4 Alltag und Erfahrungen – das Leben mit der Familie aus dem Blickwinkel der Dorfhelferinnen

In diesem Kapitel wird besonders auf die unterschiedlichen Erfahrungen der Dorfhelferinnen auf den Betrieben eingegangen. Zum Beispiel wie sie mit Konfliktsituationen und der Situation „die Fremde“ am Betrieb zu sein umgehen, aber auch welche Erfolgsmomente sie erleben und dass die Wertschätzung von Seiten der Familie eine große Freude darstellt und ein hohes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten spielen bei der Ausübung des Berufs eine wichtige Rolle.

In Konfliktsituationen mischen sich die Dorfhelferinnen nicht ein. Meist handelt es sich um Generationenkonflikte innerhalb der Familie, da muss eine neutrale Position eingenommen werden. Bei schwierigen Einsätzen wird versucht positive Stimmung hineinzubringen (Interview D1 und D2). Wenn die Dorfhelferin mit der Familie nicht auskommt, dann genügt ein Anruf im Büro und es wird getauscht. Das heißt aber nicht, dass nicht auch eine andere Dorfhelferin nicht mit der Familie zurechtkommt. Solche Fälle kommen aber nicht so oft vor und der Einsatz wird einfach durchgezogen (ebd.). Der Einsatz dient dann als „Erfahrungswoche“ für die Dorfhelferin, auch um schlechte Mundpropaganda über den Dienst zu verhindern (Interview D2). So beschreibt D1 einen Einsatz in ihrem Heimatort als unangenehm, aber trotzdem verbunden mit gewissen Vorteilen (Interview D1):

„Mir ist es oft lieber, wenn ich wo weiter weg hinkomme. Als nicht direkt [...] in meiner Heimatortschaft auf Einsatz bin. Habe ich auch schon zweimal gehabt. Einmal bei meinem Nachbarn. Aber im Großen und Ganzen habe ich mir die Vorteile herausgesucht. Ich hatte noch nie einen Einsatz, wo ich mit dem Rad hingefahren bin und jeden Tag nachhause bin. Hat auch seinen Reiz. Was mich gestört hat, dass die Leute reden und alles wissen: ‚Na bist jetzt beim Nachbarn auf Einsatz und wie ist es da, wie läuft es da ab. Das wollte ich eh immer wissen wie es bei denen ist. Erzähl doch was‘ [in einem etwas spöttischen Ton] und ich stehe dann da und hab ja Schweigepflicht [...] Also das ist das was ich halbwegs meiden möchte [lacht]. Die zweimal was es auch ok, aber auf Dauer oder auf längere Zeit, also verlängert hätte ich nicht“ (ebd.).

Wiesinger (2000: 102f) hat zwar herausgefunden, dass diese fremden Personen das Familienleben nicht stören. Er interpretiert es aber auch so, dass der Fall so schlimm ist, dass die Frage der Störung gar nicht gestellt wird (ebd.). Trotzdem bleibt die Dorfhelferin fremd am Hof, auch wenn sich alle Beteiligten noch so bemühen (Interview D2 und L) und dies stellt eine Belastung für die Familie dar (Interview L). In solchen Situationen ist die Dorfhelferin auch froh, wenn sie täglich nach Hause fahren kann (Interview D2 und L):

„Man ist fremd in der Familie und bleibt von Anfang bis Ende ‚eine Fremde‘, man ersetzt zwar die ‚Frau‘ [Gänsefüßchen mit den Händen bei Frau gestikuliert] für eine gewisse Zeit und kann aber nie die Mama als Mama ersetzen. Man ist ‚gefangen‘ am Betrieb. Man schläft, arbeitet und lebt dort und es ist oft sehr viel und man ist froh, dass man nach Hause fahren kann, und oft auch spontan die Einteilung und spontane Situationen treten am Betrieb auf, die man dann entweder mit den Leuten regelt oder wenn es nicht geht im Büro anruft, damit die das regeln. Der Betrieb ist auch froh, wenn man heimfährt, weil man ja die Fremde ist. Hut ab vor den Betrieben, dass sie so offen sind und die Personen in den Haushalt hineinlassen und uns Freiraum und Vertrauen geben“ (Interview D2, Gedächtnisprotokoll).

Auch mit den Kindern verhält es sich ähnlich. D2 *„[r]edet und erzählt ihnen auch wer sie ist, warum sie da ist und woher sie kommt, sonst glauben die Kinder, dass sie vom Mond ist. Die Betriebe kommunizieren das den Kindern nicht so genau und da ist es wichtig ihnen zu erklären und somit Vertrauen zu ihnen zu fassen. So handhabt sie das zumindest, sonst ist gegenseitiges Vertrauen schwer, weil die Kinder sonst sagen: ‚Na wer bist du? Was willst du? Du bist nicht die Mama.‘“ (ebd., Gedächtnisprotokoll).*

Positiv stechen die Erfolgsmomente hervor, denn es ist nicht immer alles schön während eines Einsatzes (Interview D1 und D2). Beispielsweise

„[...] bei einem Geburteneinsatz, wenn man Baby baden darf. Nicht jede Bäuerin vertraut dir ihr Neugeborenes an [...] und dann ist das schon schön und freut mich auch, wenn ich es machen darf. Wenn du zwischen den alltäglichen Arbeiten mit Stall und Haushalt und schauen, dass alles passt und tip top beieinander ist, dass sie einmal sagen: ‚So ja jetzt darfst dir eine Stunde Zeit nehmen und gehst Baby baden.‘ Freut man sich auch, wenn man ein Neugeborenes nach kurzer Zeit baden darf“ (Interview D1).

Oder *„[...] so Erfolgsmomente mit den Kindern oder im Stall draußen, wenn alles hinhaut. Oder Sachen, die man das allererste Mal macht und das haut gleich hin. Ja, es gibt schon schöne Sachen auch. Oder wenn wer Geburtstag hat und es kommen Leute und du darfst auch dabeisitzen und ein wenig Kaffee trinken und tratschen. Ist auch oft schön dazwischen [...] Und auch beim Silieren taugt mir das auch. Wenn es da drei Tage voll rundrennt und du Vollgas arbeiten musst und sie sagen: ‚Kannst du mal alleine den Stall machen. Wir wissen du schaffst das eh, dass wir da alleine draußen weiterarbeiten können.‘ Das freut mich auch [...], dass sie dir das Zutrauen nach 1-2 Tagen, die du erst dort bist“ (Interview D1).*

Sie fügt dann noch an: *„So gäbe es viel zum Erzählen [lacht]. Es ist oft voll spannend. Jetzt habe ich erst einen Einsatz gehabt, die haben gerade Stall gebaut und da war ich das erste Mal dabei, wenn die Tiere von Anbinde- auf Laufstall kommen und erste Mal in den Melkstand gehen und wie das ist, wenn du das erste Mal alles benutzt [...] und sich die Tiere da verhalten. Habe ich auch interessant gefunden, da war ich vorher auch noch nie dabei. Und so gibt es immer verschiedene Sachen“ (ebd.).*

D2 möchte am Betrieb Spuren hinterlassen., besonders bei den Kindern. Am Ende des Einsatzes ist besonders schön, wenn die Kinder etwas zum Abschied basteln oder einem danken, auch wenn sich ihr Vertrauen erst erarbeitet werden muss (Interview D1 und D2). Denn *„[d]ort wo kleine Kinder sind, das sind schöne Einsätze. Egal, was die Mutter hat, ob sie fort ist, Krebs oder irgendwas hat, wenn Kinder da sind ist das Haus lebendig, das ist extrem schön und gefällt mir“ (Interview D2).* Eine junge Dorfhelferin hat noch den Glauben daran etwas am Betrieb ändern zu können. Gewohnheiten sind jedoch schwer änderbar, nur die Kinder kann man prägen. Das ist etwas, was im Laufe der Sammlung an Erfahrungen erst zu lernen ist (ebd.):

„Ja, man hat schon Vorstellungen. Man will in jedem Betrieb was hinterlassen. Man hinterlässt auch Spuren. Und wenn man jetzt mithelfen kann bei den Kindern, dass man ihnen was beibringt und es ist so prägend für die Kinder, die Kinder wissen nicht, ob du jetzt nehmen wir mal an fünf Fenster mehr geputzt hast oder nicht. Sie wissen, dass du mit ihnen im Wald warst und mit ihnen gebastelt hast, experimentiert hast. Wenn man sich Zeit für sie nimmt. Das ist auch ein großer Wunsch von mir, weil sonst wird eh oft auf die Kinder ein bisschen vergessen, weil nur Arbeit, Arbeit, Arbeit. Das sind sehr schöne Momente und man kommt vielleicht. zwei Jahre später wieder hin, die Kinder können sich immer noch an dich erinnern. Das ist schon schön, wenn man Spuren hinterlassen kann, prägende“ (ebd.).

Folgendes Beispiel wird angeführt, da es sehr viel verbindet, was an Erfahrungen immer wieder gekommen ist und ein Beispiel für einen Einsatz darstellt:

„6 Wochen Einsatz auf einem Schweinebetrieb, 3 Kinder im schulpflichtigen Alter. Der Grund war ‚Krankheit der Bäuerin‘ [...] Sie fragt den Mann was sie hat und er sagt: ‚Die hab ich auf Urlaub geschickt.‘ Er ist nur fort und unterwegs und arbeitet nebenbei. Nichts war im Kühlschrank zu finden. Es gab nur Fertig-Tiefkühlprodukte. [...] Sie will hier was Prägendes an den Kindern hinterlassen. [...]. Sie hat das gemeinsame Essen eingeführt. Es muss nichts aufwendig sein, nur mal eine Suppe oder Hauptspeise reicht aus. Die Kinder haben am Schluss gesagt: ‚Danke, dass du gut und warm gekocht hast für uns‘. Das hat ihr schon gefallen, dass sie für so eine Kleinigkeit und Selbstverständlichkeit so liebe Worte und Wertschätzung bekommen hat. [...]. Obwohl die Situation arg war, war es für sie trotzdem ein schöner Einsatz. Sie möchte gerne die positiven Punkte hervorheben und den Zusammenhalt der Familie stärken [...] Gegen Ende hat sie gemerkt, dass sich etwas verändert hat, auch wenn es nur kleine Veränderungen waren [...] Die Kleinigkeiten haben den Kindern geholfen in ihrer Entwicklung, davon ist sie überzeugt und selbst lernt man auch viel von solchen Erfahrungen“ (ebd., Gedächtnisprotokoll).

Wertschätzung und Dank, auch wenn es nicht immer so direkt ausgedrückt wird, freut die Dorfhelferinnen (Interview D1 und D2) sehr. Wenn vor dem Schlafengehen oder am Ende des

Einsatzes ein „Danke“ kommt, dann ist das sehr schön (Interview D1) oder die Kinder am Schluss zum Abschied etwas basteln (Interview D1 und D2).

Die Dorfhelferinnen haben auch das Vertrauen in sich selber und stehen jedem neuen Betrieb offen und positiv gegenüber (Interview D2). Sei es nun im Umgang mit landwirtschaftlichen Maschinen, mit dem Arbeitsablauf am Hof, im Umgang mit den Tieren (Wiesinger 2000: 341-348 und Interview D1) oder in der Gewissheit immer etwas Gutes zu kochen, obwohl vor dem Einsatz Ungewissheit über die betriebliche Situation vorliegt. Dabei ist Spontaneität und Flexibilität gefragt (Interview D2). Dazu passen auch die Gedanken einer Pionierin über ihren Beruf, welche in der Festschrift zum 40-jährigen Jubiläum enthalten sind. Im Jahr 1966 als die ersten Einsätze starteten gab es noch keine genauen Regelungen. Die Einsatzdauer lag zwischen 14 Tage und 9 Wochen. Der Einsatz fand auf den unterschiedlichsten Betrieben statt. Manche waren sehr groß und technisiert, andere stark von Handarbeit abhängig und auf einer Alm beheimatet. Genauso waren auch die Familien vielfältig und die Unterbringung fiel unterschiedlich aus (Amt der NÖ Landesregierung 2006: 29f):

„Es gab tadellose Gästezimmer oder ich war bei der Großmutter untergebracht, oder zusammen mit der Tiefkühltruhe in einem Zimmer oder in sonst unbewohnten Räumen, wo ich in der kalten Jahreszeit zum Schlafen am Abend mehr Kleidung anziehen musste, als ich tagsüber anhatte. Aber mir war nichts zu beschwerlich, weil sich die Familien viel Mühe gaben, mir den Aufenthalt so angenehm als möglich zu gestalten (Amt der NÖ Landesregierung 2006: 39). Dazu rückblickend: „[...] wir Dorfhelferinnen hatten die Chance, außergewöhnlich viel zu sehen und kennen zu lernen und uns menschlich einzubringen“ (ebd.: 30).

Dieser letzte Satz passt auch heute noch, um die Erfahrungen und die Situation der Dorfhelferinnen während der unterschiedlichen Einsätzen zu beschreiben. Obwohl es auch nicht so schöne Einsätze gibt überwiegen die positiven Erfahrungen und der Dank der Familie für den Einsatz. Außerdem bietet der Einsatz die Möglichkeit dem Betrieb auch Spuren zu hinterlassen, was sich auch in den Motiven der Dorfhelferinnen widerspiegelt (vgl. 5.3.1).

5.3.5 Die Ausbildung in der Praxis

In diesem Kapitel wird die Ausbildung genauer als in Kapitel 5.2.3 erläutert und zielt auf den Ablauf des Schuljahres und die praktische Ausbildung auf den landwirtschaftlichen Betrieben ab.

Die Ausbildung der Dorfhelferinnen wird als gut beziehungsweise sehr gut eingeschätzt (Wiesinger 2000: 254-262). Von den Dorfhelferinnen wurden Rechtliche Belange, Fremdsprachen, Altenhilfe und Grundkenntnisse in der Landwirtschaft, Soziologie und Behindertenarbeit als zusätzliche wichtige Themen bei der Ausbildung angegeben (ebd.262). Besonders im Vordergrund steht die Verankerung von sozialpsychologischen Inhalten, da man viel mit Problemen konfrontiert wird und stark in das Familienleben eingebunden ist (ebd.: 364ff, Interview D1 und D2). Als wichtige Ausbildungsinhalte werden technisches Verständnis, Lagerung und Vorratshaltung, Versorgung und Pflege von Nutztieren und Fertigkeiten im Acker-, Pflanzenbau und Grünlandwirtschaft erachtet. Der Umgang mit Maschinen und Geräten ist eher weniger wichtig (Wiesinger 2000: 270-277). K betont, dass es sich in Ausbildung und im Beruf, um junge Menschen handelt, die wissen für was sie das schulische Wissen brauchen und motiviert in der Klasse sitzen (Interview K). Der Vorteil an dem in Kapitel 5.2.3 und hier beschriebenen Schulmodell ist, dass ausgebildet werden kann, was wirklich in der Praxis gebraucht wird. In der Regel bewegt sich die Klassengröße zwischen 5-13 Schülerinnen. Der Lehrplan wird immer aktuell gehalten und an die Situation draußen angepasst. Die Ausbildung besteht aus abwechselnden Theorie- und Praxiseinheiten. Zu Beginn des Schuljahres findet eine 5-wöchige Ausbildung an der Schule statt. Dann startet schon die Herbstpraxis I und II, mit einem Kurzaufenthalt in der Schule zwischen den beiden Einheiten, um das Geschehene aufzuarbeiten. Diese dauern einmal vier Wochen und dann noch einmal drei Wochen. Nach einigen Wochen Schulaufenthalt erfolgt die 3-wöchige Praxis im Kindergarten und danach 3 Wochen Pflegepraxis, wo sie mit der Volkshilfe oder dem Hilfswerk unterwegs sind oder in einem Pflegeheim die Praxis verbringen. Nach zwei Wochen an der Schule startet die Frühjahrspraxis I. und II. ohne einen Zwischenstopp in der Schule, um bereits einen „echten“ Einsatz zu simulieren. Danach folgen die restlichen Schulwochen und die Abschlussprüfung (ebd.).

Die betriebliche außerschulische Praxis findet bei sogenannten „Lehrfrauen“ statt und ist ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung. Diese „Lehrfrauen“ sind Bäuerinnen. Bevorzugt werden ehemalige Dorfhelferinnen, denn diese können besser ausbilden, da sie wissen, um was es geht, oder ausgebildete Köchinnen. Weitere Praxiseinheiten finden in Kindergärten, Pflegeheimen, etc. statt. Diese unterschiedlichen Einheiten werden vom Klassenvorstand für die Schülerinnen organisiert. Bei jeder landwirtschaftlichen Praxis ist es notwendig, dass die

Schülerinnen auf den Betrieben übernachten. Während der ersten Praxis sollen die Schülerinnen selbständiger beim Kochen, im Haushalt, im Garten und beim Melken werden, da diese Fähigkeiten am meisten gebraucht werden. Die weiteren Praxisaufenthalte dienen dazu das Gelernte zu festigen, indem sich die „Lehrfrau“ immer weiter zurückzieht. In der zweiten Herbstpraxis kommen noch Spezialtätigkeiten wie die Herstellung von Produkten wie Joghurt, Butter oder Brot, etc. Während der Kindergartenpraxis sollen sie alles machen, was ein/e Helfer/in auch macht. In der Pflege dürfen sie nur so viel machen wie es ihr Alter zulässt (Anmerkung: Viele Schülerinnen sind bei der Ausbildung noch 17 Jahre alt). Dabei soll besonders der Umgang mit den Personen erlernt werden. In der Frühjahrspraxis I. und II. kommen dann Anbauarbeiten am Feld und Garten als Ausbildungsschwerpunkte hinzu und es sollen anderer Betriebsarten kennengelernt werden. Dabei sollen sie sich schon selbständig zurechtfinden und die Arbeit einer fertig ausgebildeten Dorfhelferin beherrschen: *„[...] so dass wirklich alles kennen lernen was nachher für die Tätigkeit wichtig ist“ (Interview K)*. Die „Lehrfrauen“ und Auszubildenden erhalten vor jeder Praxis einen Einsatzbrief, wo festgeschrieben ist, was zu üben ist und wo noch Schwächen vorhanden sind. Jeder Brief ist individuell auf eine Schülerin abgestimmt. Zu Beginn des Schuljahres werden auch die „Praxislehrfrauen“ eingeladen, um alle Beteiligten kennenzulernen. Außerdem werden Gesetzlichkeiten, Probleme und Wünsche von beiden Seiten besprochen und geklärt. Denn das Feedback der „Lehrfrauen“ ist sehr wichtig, um die Ausbildung zu verbessern (ebd.):

„Wir wollen uns da immer absprechen und ergänzen, das heißt ‚Wir sagen gerade aus und sie machen geradeaus‘ und sie sagen: ‚Wir gehen nach links und wir gehen mit ihnen nach links‘ [bewegt die Hände mit geradeaus und nach links]. Das heißt es soll ineinander spielen und dadurch können wir uns anpassen an tatsächliche Situationen“ (ebd.).

Auch die Rückmeldungen der Schülerinnen zu den Ausbildungsbetrieben ist wichtig. Wenn es einmal nicht passt am Betrieb, dann können sich die Schülerinnen beim Klassenvorstand melden und es werden sofort entsprechende Maßnahmen gesetzt. Die Schülerinnen müssen auch Aufzeichnungen zu ihrer Arbeitszeit und zu den Tätigkeiten führen. Diese werden auch an die Abteilung weitergeleitet. Oft ist es auch so, dass den Betrieben nicht bewusst ist, dass bestimmte Situationen nicht erlaubt sind. Wenn beispielsweise die Arbeitszeit täglich 13 Stunden beträgt, dann besteht sofort Handlungsbedarf. Ein Praxisbetrieb wird entweder von Dorfhelferinnen empfohlen oder sie bewerben sich selber. Dazu gibt es einen eigenen Fragebogen, worauf wichtige Informationen zum Betrieb (Betriebsart) und Betriebsführung, zur Ausbilder/in, zur Familie und ob Spezialisierungen wie Direktvermarktung, Buschenschank oder Gästebeherbergung vorhanden sind. Zusätzlich sind Informationen zum Ablauf der Praxis für den Betrieb darauf vermerkt. Diese Erhebungsbögen werden dann an die Abteilung LF3 weitergeleitet und von der Abteilung wird auch eine Empfehlung für geeignete Praxisbetriebe ausgesprochen. Wichtig ist, dass die „Lehrfrau“ genug Zeit für die

Praktikantin hat und sie führen kann. Es ist außerdem wichtig, dass Kinder vorhanden sind und die Auszubildende am Familienleben teilnimmt. Dadurch wird gewährleistet, dass die Situation so real wie möglich ist. Neue Betriebe werden erst in der Frühjahrspraxis eingesetzt, wo Betrieb und Praktikantin schon wissen wie es abläuft. Wenn die Betriebe den Anforderungen nicht mehr gerecht werden, dann werden diese ausgeschieden (Interview K). Die Praxiskontrolle wird nur mehr von der Abteilung LF3 durchgeführt. Diese findet in der dritten Praxiswoche statt und überprüft die Situation am Betrieb. Der Klassenvorstand fährt in ihrer Freizeit mit auf Praxiskontrolle, da sie die Betriebe noch nicht kennt, aber trotzdem einteilen muss (Interview K und L):

„Früher hat es einmal wöchentlich sechs Stunden dafür gegeben, das heißt drei bezahlte Stunden, also ein halber Tag unterrichtsfrei, wo man einen Betrieb besuchen kann und jetzt gibt es einfach nichts und wenn ich einen freien Tag habe, dann kann ich fahren und wenn ich keinen freien Tag habe, weil ich fünf Tage in der Woche mit Unterricht verplant bin, dann kann ich auf keinen Betrieb fahren und da wünsche ich mir, dass es wieder die Möglichkeit gibt, dass der Gesetzgeber auch sagt: ‚Ja wir geben die Zeit, dass du dich in der Zeit um die Praxis draußen kümmern kannst.‘ Und das ist das was mir persönlich fehlt. Sonst sind wir gut aufgehoben vom Dienstgeber her“ (Interview K).

Dies führt zu einem Informationsverlust für den Klassenvorstand aufgrund der großen Distanz zwischen zur Abteilung in St. Pölten (Interview K). Der Vorteil für die Abteilung LF3 liegt in der Praxiskontrolle darin, die späteren Dorfhelferinnen kennenzulernen, um zu wissen welche Einsätze ihr zugetraut werden können. (Interview L):

„Der Vorteil in diesem Jahr wo wir sie begleiten dürfen bis zur Anstellung ist, dass ich die zukünftigen Dorfhelferinnen dann schon kennenlerne. Und weiß, was hat jede für Fähigkeiten, wie ist jede vom Typ Mensch her. Das sind so Sachen die für mich wichtig sind, da weiß ich das ist eine Resolute, die kann ich, weil da ist die Oma auch sehr stark, da hilft es nichts, wenn ich wen hinschicke, die sich nichts sagen traut. Die ist arm dort oder wenn es ein Betrieb ist, wo es viel mit Traktorfahren ist und Raum Ybbsitz, wo es eher steil ist. Da kann ich niemanden hinschicken vom Flachland, wos [die] keine „steile Leitn“ [steiles Gelände] kennt“ (ebd.).

Die Ausbildung konzentriert sich auf die praktische Ausbildung außerhalb der Schule und soll einem reellen Einsatz sehr nahekommen. Wie bereits in Kapitel 5.2.3 erwähnt, endet mit der Ausbildung die Begleitung durch den Klassenvorstand und es steht den Absolventinnen offen sich bei der Abteilung LF3 als Dorfhelferin zu bewerben.

5.4 Zusammenspiel zwischen Rahmenbedingungen und Praxis

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen wie die Rahmenbedingungen und der Ablauf in der Praxis zusammenspielen. Die Ergebnisse, die hier präsentiert werden, sind der Schutz vor Ausbeutung, das traditionelle Familienbild der landwirtschaftlichen Familien, das Verhältnis zu anderen Bundesländern, die Balance zwischen den Einsatzeinteilungen und es wird der Frage nach dem sozialen Dienst nachgegangen. Manches wird aber erst durch meine Interpretation offengelegt (vgl. Kapitel 4.1), die in Kapitel 5.5 folgt.

5.4.1 Schutz vor Ausbeutung der Dorfhelferin

In diesem Kapitel wird erläutert, dass das Merkblatt aus den Rahmenbedingungen einen wichtigen Schutz vor Ausbeutung der Dorfhelferinnen bietet und sich dies auch in der Praxis widerspiegelt (vgl. Kapitel 5.2.2).

Die Bestimmungen vom Land, die auf dem Merkblatt vermerkt sind (vgl. Kapitel 5.2.2) dienen zum Schutz der Dorfhelferinnen. Immer wieder haben mich meine Interviewpartnerinnen D1, D2 und L auf dieses Merkblatt verwiesen. Die Rahmenbedingungen dienen auch als Schutz für die Dorfhelferinnen und bei der Einteilung. Ohne die genaue Beachtung und Einhaltung der Rahmenbedingungen kann kein Einsatz stattfinden, wenn zum Beispiel das abschließbare Zimmer fehlt. (Interview D1, D2 und L). Es besteht kein Rechtsanspruch, da manche Einsätze nicht in vier Wochen abgeschlossen sind und solange dauern könnten wie Anspruch von der SVB gegeben ist (Interview L). Somit *„[...] wenn wer besteht auf einen Einsatz und ich habe Anspruch, weil ich schon 8 Wochen jemanden gehabt habe und ich habe noch vier Wochen Anspruch. Ihr müsst mir jemanden schicken. Müssen wir nicht, es gibt keinen Rechtsanspruch. Zum Schutz, dass man sagt: ‚Ok, nach den 8 Wochen ist es gerecht, dass man eine Pause macht [...]‘“* (ebd.).

Zur Dauer des Anspruches am Beispiel Mutterschutz sagt L, dass eine Pause nicht schadet, weil man sich an die Hilfe gewöhnt:

„Grundsätzlich kommt es darauf an wie lange habe ich Anspruch. [...]. Wir haben jetzt auch so einen Fall. Die muss wirklich lange liegen. Im März erst die Geburt, da haben wir seit September einen Einsatz und einmal schon ausgesetzt. Wir werden dann nächste Woche, mach ma noch, und dann werden wir wieder aussetzen, da ist aber der Anruf gekommen, der Einsatz soll bitte weitergehen. Ich sage: ‚Der Einsatz wird da jetzt nicht weitergehen, weil erstens andere Betriebe neu anfragen und die haben‘. Da schau ich mir schon an wie lange die wen gehabt haben und geh den Betrieben nach, die schon am längeren jemanden gehabt haben, dass wir dort entweder eine Pause machen oder aussetzen und dann wieder einen Einsatz starten, [...] Wir müssen schon schauen, dass es für alle passt“ (Interview L).

Das Merkblatt (vgl. Kapitel 5.2.2) dient als Rücklage, auch die Dorfhelferinnen können sich am Betrieb darauf stützen, aber auch das Büro ist „der gute Rücken“ der Dorfhelferinnen, die sich in Problemen um sie bemühen (Interview D1 und D2). Und auch als Schutz vor Ausbeutung der Arbeitskraft, da auf die aufschiebbaren Arbeiten verwiesen wird. Denn diese dürfen nicht durchgeführt werden (vgl. Kapitel 3). Oft werden diese Tätigkeiten aus Bequemlichkeit auf die Dorfhelferin aufgeschoben (Interview L).

„Es steht vieles am Merkblatt oben, da hole ich das her. Da sage ich: ‚Da steht das schwarz auf weiß oben. Ich darf das nicht machen‘ und wenn er es dann immer noch nicht genehmigt, dann kann ich immer ins Büro anrufen, die sind unsere ersten Ansprechpartner und die machen dann aus und reden mit ihm, aber so weit ist es noch nie gekommen. Aber das ist unser guter Rücken, den wir haben, da können wir uns zu jeder Uhrzeit fast melden, wenn wirklich etwas Dringendes ist“ (Interview D2).

Es wird viel erwartet, was nicht in den Bereich der Betriebshilfe fällt (Interview D2 und L):

„Da wird schon viel erwartet von uns, was gar nicht in unseren Bereich fällt. Weil dann sollen sie sich jemanden vom Maschinenring nehmen, der im Wald durchforsten tut und Motorsäge schneidet. Wir gehen mithelfen, aber es ist nicht unser Hauptthema. Denn wir haben uns zu kümmern um die Kinder, um den Betrieb und es ist nicht unsere Hauptaufgabe im Wald. Das wird auch oft ausgenutzt im Winter, weil es ist weniger Arbeit auf den Betrieben und dann sagen sie: ‚Ja, geh mit‘ und dann gehst eine ganze Woche in den Wald und dann sage ich schon: ‚Einen Tag ok, aber für das sind wir nicht da. Andere Familien bräuchten uns viel dringender als wie die Familie, wo wir gerade jetzt sind.‘ Das können wir auch melden. Wir schauen uns die Lage an und dann sagen wir so und so. Aber es kommt eher selten vor“ (Interview D2).

Weiters zählt zum Schutz vor Ausbeutung hinzu, dass an Wochenenden nur bei begründeten Ausnahmen gearbeitet wird, da dem Betrieb für die Hilfe am Wochenende keine Zuschüsse verrechnet werden. Außerdem ist die Dorfhelferin bei ihrem Einsatz nicht auf die Unterkunft am Wochenende angewiesen, da sie mit dem Auto mobil ist und so zumindest bei weit entfernten Einsätzen problemlos nach Hause fahren kann. Es darf auch nicht sein, dass bei einem Heurigenbetrieb im Servicebereich gearbeitet wird. Dafür muss ein geeignetes Servicepersonal eingestellt werden. Auch der Selbstschutz und der Arbeitsschutz stehen im Vordergrund und das wird den Neulingen vor dem ersten Einsatz auch vermittelt, dass ein „Nein“ möglich ist (Interview L). Es dürfen keine Medikamente an Mensch und Tier verabreicht werden (Interview D1, D2 und L). In der Pflege darf nur eingeschränkt gearbeitet werden und die Dorfhelferin ist nur zur Mithilfe angedacht (Interview L): *„Das war früher ganz anders. Da ist nicht darauf geachtet worden. Da war es normal, dass du Medikamente gegeben hast. Offenen Füße. Ich habe einen Fall gehabt, wo ich wem offenen Füße gewaschen habe, wenn da ein Keim hineinkommt. Wahnsinn [Handgeste]“ (ebd.).*

Auch auf die Einhaltung der Arbeitszeit wird besonders geachtet. Dies zeigt sich beispielsweise durch die Änderung, dass an Wochenenden nicht mehr gearbeitet werden darf

(vgl. Kapitel 5.2.2 und 5.3.3). Da die Dorfhelferinnen am Betrieb auf sich selbst gestellt sind, müssen sie große Selbstverantwortung übernehmen (Interview K und L), denn:

„Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind auf ein Stück Papier geschrieben und dieses Stück Papier ist oftmals weit von der Praxis entfernt und was da draußen erlebt wird. Es gibt Dorfhelferinnen, die halten sich exakt an diese Rahmenbedingungen [in die Hand geklatscht] und sagen: ‚Jetzt habe ich meine sechs Stunden, dann mache ich meine halbe Stunde Pause und dann meine vier Stunden und fertig‘. Dann gibt es welche, die sagen: ‚Ich arbeite und dann setzte ich mich hin und dann kommen die Kinder und das ist auch Pause für mich‘ und die schauen am Abend auch nicht auf die Uhr und obwohl es gesetzlich so ist, nehmen es mit der Arbeitszeit nicht so genau. Aber das ist typmäßig verschieden. [...] Das muss man den Damen da draußen selber entscheiden lassen und sie werden es in der Situation selber entscheiden. Einige halten sich genau daran, andere sind da offener [...]“ (Interview K).

K rundet somit die Selbstverantwortung, besonders in Bezug auf die Arbeitszeit und wann etwas als Arbeitszeit geschrieben wird und wann nicht (vgl. Kapitel 5.3.3) gut ab. Denn es kann nicht ständig alles kontrolliert werden, was die Dorfhelferin tut und wie genau sie sich an die Rahmenbedingungen hält. Die Rahmenbedingungen sollen also vor allem dazu dienen, die Dorfhelferinnen bei ihrer Tätigkeit vor Ausbeutung zu schützen und sollen klar eingrenzen was die „Soziale Betriebshilfe“ ausmacht (vgl. Kapitel 3).

5.4.2 Traditionelle Familienbild und Rollenverteilung zwischen Mann und Frau

In diesem Kapitel wird auf das traditionelle Familienbild und die Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen auf den landwirtschaftlichen Betrieben erläutert und was dies für die Dorfhelferinnen bei ihren Einsätzen, aber auch in ihrem privaten Leben bedeutet und vertieft somit die Erkenntnisse aus Kapitel 1.5.

Das traditionelle Familienbild ist in bäuerlichen Familien und im Familienbetrieb noch stark ausgeprägt. Die Rollen sind klar verteilt. Dabei fällt die starke geschlechterspezifische Aufteilung der Arbeit auf den landwirtschaftlichen Familienbetrieben auf (Wiesinger 2000: 383f). Die Arbeiten im Haushalt, also Kochen, Putzen, Waschen, etc., obliegen ausschließlich den Frauen. Die Arbeitstrennung in der Landwirtschaft ist nicht mehr so streng ausgeprägt, jedoch wird die Außenarbeit, Arbeiten am Feld oder im Wald, meist von Männern erledigt (Wiesinger 2000: 77f und Interview D2). Besonders die Arbeit mit Maschinen erledigen meist Männer und der Mann geht nebenbei oft auch noch arbeiten (Interview D2). Die Innenarbeit, also die Arbeit im Stall und in der Landwirtschaft ist dadurch vermehrt auf Frauen übergegangen und so erledigt die Frau zusätzlich noch die maschinelle Arbeit (Wiesinger 2000: 77f und Interview K). Arbeiten für die fast ausschließlich die Frau und infolgedessen auch die Dorfhelferin zuständig ist, sind das Melken und das Füttern der Tiere (Interview D1 und D2). Frauen fällt es somit leichter in den Arbeitsbereich des Mannes vorzudringen. Männer

dringen jedoch nicht so leicht in die Arbeitsdomäne der Frauen ein (Wiesinger 2000: 91) und deshalb wird: *„[...] der Ausfall der Arbeitskraft der Bäuerin im Haushalt leicht zu subjektiv als extrem empfundenen Problemsituationen, vor allem dann, wenn sich der Bauer nicht über den Herd traut“* (Wiesinger 2000: 91). Fehlt die Frau übernimmt niemand ihre Arbeiten und sie ist überfordert (Interview D2):

„Die Rollenverteilung in der Familie und im Betrieb ist stark aufgeteilt, auch aus Bequemlichkeit. Die Frau ist für das zuständig und hat ihre fixe Zuteilung an Arbeiten und der Mann hat auch seine fixen Arbeiten und aus Bequemlichkeit macht er, wenn die Frau nicht da ist, halt nichts im Haushalt, nicht mal Geschirrspüler ausräumen, weil das hat er nie gemacht und kann es auch nicht übernehmen, obwohl er es leicht machen könnte. Da könnte die Oma stärker eingeteilt werden. Der Mann melkt nicht, weil das hat er noch nie gemacht und er macht seine Arbeit und die nicht mit. Die Frau macht das und das und das und dann ist sie mal überfordert und kann nicht mehr. Beispielsweise ist das Melken meist nur Frauensache“ (ebd., Gedächtnisprotokoll).

Dies wird auch dadurch deutlich, dass die Dorfhelferinnen das Melken, das Füttern der Tiere und deren Betreuung, Erntetätigkeiten (Wiesinger 2000: 312-316 und Interview D1, D2, K und L) und Arbeiten im landwirtschaftlichen Nebengewerbe (Wiesinger 2000: 314 wie beispielsweise die Verarbeitung der eigenen Produkte übernehmen): *„Ja, zum Beispiel, bei einer Milchwirtschaft. Meine Aufgaben sind meist das Melken, aber auch das Füttern der Kühe und die Kälber füttern. Und auch die Kleintiere unter Anführungszeichen, wenn sie ein paar Hühner und Schweine haben, und der Bauer macht meist das Maschinelle. Aber das Melken bleibt immer bei uns“* (Interview D2). Obwohl Dorfhelferinnen auch häufig Arbeiten mit Maschinen übernehmen müssen (Wiesinger 2000: 314 und Interview D1). Im Gegensatz dazu übernehmen Betriebsshelfer keine Aufgaben im Haushalt (Wiesinger 2000: 313 und 315).

Das traditionelle Familienbild ist auch bei den Dorfhelferinnen erkennbar. Nach der Karenz kehren sie nicht mehr zurück. In den Interviews wird immer davon gesprochen, dass es sich um keinen familienfreundlichen Beruf handelt (Interview K, L, D1 und D2). Er wird nur so lange ausgeübt bis eine eigene Familie gegründet wird, denn mit eigenen Kinder kann die Arbeit nicht mehr ausgeübt werden (Interview D1 und D2). Dazu D2, die es schade findet, dass es den Beruf nur als Vollzeitstelle gibt (Interview D2):

„Es ist ein Beruf, den man nur 40 Stunden ausüben kann. Es ist schade, weil wenn man selber eine Familie hat oder Kinder [...] dann kann man den nicht machen [...] und es ist für mich eine Lebenserfahrung in den Jahren wo ich noch jung bin und ich kann sicher profitieren davon und später kann ich immer noch. [zählt ihre Zusatzqualifikationen auf]. Ich habe ein paar Spaten, die ich danach noch machen kann. Da habe ich schon geschaut, denn es ist nur ein Beruf im Hier und Jetzt und nicht für 10 Jahre. Außer es gibt die Dorfhelferin mal 20 Stunden als Teilzeit, dann vielleicht. [lacht] So ist das nur für die jungen Jahre, das ist eh schade“ (ebd.).

Wiesinger (2000: 383f) spricht sich auch für eine geschlechtsneutrale Formulierung der Betriebshilfen aus und er greift (ebd.: 91) hier die Beschwerde einer Betriebshelferin auf, die nicht verstehen konnte, warum sie während eines Krankenhausaufenthaltes der Bäuerin nach Verrichtung der Melkarbeit dem Bauern noch ein Essen kochen sollte. Eine Soziale Betriebshilfe wird öfter beim Ausfall des Mannes angefordert. Wiesinger (2000: 384) führt dies aufgrund der patriarchalen Strukturen innerhalb der Familie zurück, aber auch auf den Versicherungsstatus der Frau. Ist die Frau als Betriebsleiterin sozialversichert kommen ihr auch mehr Leistungen zugute (ebd.) wie der Anspruch auf eine Dorfhelferin. Ist sie nur mitversichert oder nicht erwerbstätig fallen viele Leistungen wie Mutterschaftsleistungen, etc. weg und die Kosten für ihren Ersatz sind höher. Dadurch wird keine Hilfe in Anspruch genommen, da die Sozialversicherung keine Kosten zuschießt (ebd.).

5.4.3 Balance

In diesem Kapitel wird auf die Balance bei der Einsatzeinteilung eingegangen. Es wird geschaut, dass jeder Betrieb eine Dorfhelferin erhält, aber auch dass die Dorfhelferinnen bei ihren Einsätzen und ihrer Urlaubseinteilung fair behandelt werden (vgl. 5.3.3).

Es wird darauf geachtet, dass eine Balance bei der Einsatzeinteilung herrscht. Jeder Betrieb soll die Chance haben eine Dorfhelferin zu bekommen. Natürlich ist vieles nicht von L beeinflussbar, weil: *„Ich kann niemanden hinschicken, wo keine Anfrage ist“ (Interview L)*. Die Zuteilung ist laut L wie „Sudoku“. Bei jeder Zuteilung macht sie sich Gedanken darüber wie Betrieb und Dorfhelferin zusammenpassen und es muss darauf geachtet werden, wer gerade frei ist oder schon länger auf einem Betrieb den Einsatz absolviert und eventuell abgezogen werden kann. Die Einteilung ist erst abgeschlossen, wenn alles passend eingeteilt ist. Oft tritt der Fall auf, dass die Einsatzeinteilung spontan verändert werden muss, da unvorhergesehene Unfälle passieren. Wenn niemand frei ist, dann muss bei einer Familie nachgefragt werden, ob die Dorfhelferin abgezogen werden kann (ebd.):

„Es kann auch sein am Montag, dass [bricht ab] Es ist am Wochenende ein schwerer Unfall passiert. Eine Bäuerin ist im Spital. Ich brauche sofort eine Dorfhelferin. Wie schnell kann ich jemanden bekommen und da schau ich, wenn ich niemanden frei habe und es ist absolut wichtig. Dann frag ich bei einer anderen Familie nach, ob man eine Woche aussetzen kann. Das ist halt viel Handeln mit den Leuten. So reden: ‚Ich brauche eure Dorfhelferin für diese Woche. Ihr bekommt dafür die Woche drauf wieder wen.‘ [...] Nur wer gibt gern was her, was einem schon zugesagt ist. Es funktioniert schon sehr gut, weil der Familie versichere ich schon, dass wenn bei ihnen dasselbe passiert, dann bemühe ich mich auch, dass sie rasch eine Hilfe bekommen und mit dem fahre ich sehr gut.“ (ebd.).

Besonders wichtig ist die Umverteilung, um die Distanzen zwischen Wohnort und Einsatzort möglichst gering zu halten. Dabei wird auch mit dem amtlichen Distanzanzeiger gearbeitet. Früher wurde bei der Einsatzeinteilung nicht aufgepasst und kreuz und quer geschickt. Heute wird schon darauf geachtet, dass die Distanzen möglichst gering sind und es wird auch mit dem amtlichen Distanzanzeiger gearbeitet (ebd.):

„Ich teile da auch gerne um. Aus dieser Ortschaft kommt eine Dorfhelferin [zeigt alles auf der großen Landkarte im Hintergrund] und die ist momentan da oben im Einsatz und jetzt kommt ein Einsatz bei ihr im Ort herein und ich müsste eine Waldviertlerin herschicken, da ruf ich schon den Betrieb oben an, ob man von ihm die Dorfhelferin haben könnte und tauschen könnte. Es betrifft den Wechsel immer einen zweiten Betrieb, kann ich aber nicht einfach so tun, da hätte ich einen Berg an Beschwerden bald daliegen, aber fragen kann ich. Und mit den meisten kann man gut reden und ich sag: 'Ich biete an: Ich habe eine Dorfhelferin, die kann dann heimfahren jeden Tag. Man freut sich natürlich als Dorfhelferin, wenn man heimfahren kann und es hätte noch einen zweiten positiven Effekt, denn hier oben wird eine Dorfhelferin frei, die könnte dann auch hin- und herfahren. Ihr habt praktisch niemanden da am Abend. Ist auch praktisch, weil für den Betrieb kann es auch ganz schön eine Belastung sein“ (ebd.).

Bei den Betrieben geht es darum, dass jeder einmal jemanden bekommt, wenn Anspruch besteht, um Neid zwischen den bäuerlichen Familien zu verhindern und um negativer Mundpropaganda über den Dienst entgegenzuwirken (Interview D2 und L). Es ist auch eine Herausforderung im Büro herauszuhören, wer wirklich Hilfe braucht, da man die Betriebe nur vom Telefonieren kennt (Interview D2). Allerdings melden sich auch die Dorfhelferinnen im Büro, wenn niemand mehr am Betrieb gebraucht wird (Interview D2 und L).

„Problem ist, wenn sie was „Falsches“ sagen und groß auftragen, dass sie die Hilfe dringend benötigen und andere, die wirklich Hilfe brauchen, sagen wenig „nur einen Satz“ und bekommen die Hilfe nicht, weil es sich nach wenig anhört. Das ist eine Herausforderung für die im Büro das Herauszuhören, wer jetzt wirklich dringend wen braucht. Sie denkt sich, wenn sie wo hinkommt ‚Brauchen die wirklich wen? Ist es wirklich so dringend?‘ und man denkt sich ‚Warum haben die wen bekommen und da wo ich gerade abgezogen wurde, die hätten es viel nötiger‘. Sie haben aber Anspruch und da muss ich halt mal mindestens eine Woche machen, damit sie nicht schlechte Mundpropaganda machen und sagen, dass der Dienst schlecht arbeitet. [...] Man macht dann die Woche als Erfahrungswoche“ (Interview D2, Gedächtnisprotokoll).

Auf eine Balance bei den Dorfhelferinnen wird ebenfalls geachtet. Jede Dorfhelferin soll die Möglichkeit haben während eines Einsatzes nach Hause fahren zu können (Interview L). Auch bei der Urlaubseinteilung der Dorfhelferinnen wird darauf geschaut (Interview L und D1). Wenn bei den Dorfhelferinnen zuhause ein Problem vorliegt, dann wird geschaut, dass sie Zeitausgleich bekommen. Jedoch *„[...] den Zeitausgleich mit Events verplanen ist kaum machbar, weil man immer abrufbereit ist und wenn man angerufen wird, sagt man kaum ‚Nein‘, weil man weiß, wenn sie da anrufen, dann ist eh schon alles unterwegs und man sagt zu“ (Interview D2).*

Dieses Vertrauen, dass den Dorfhelferinnen im Außendienst zukommt, bekommen die Dorfhelferinnen im Innendienst zurück, wenn es darum geht eine Dorfhelferin aus dem Zeitausgleich zu holen und spontan auf einen Einsatz zu schicken (Interview L).

5.4.4 Ein Sozialer Dienst, der rasche Hilfe mit hoher Qualität bietet und das Verhältnis zu anderen Bundesländern

In diesem Kapitel geht es darum, darzustellen was die Interviewpartnerinnen unter sozialen Diensten (vgl. Kapitel 2.2.2) verstehen und wie das auf den Einsatz der Dorfhelferinnen umzulegen ist, da sie sich selbst als sozialen Dienst bezeichnen. Zusätzlich wird das Verhältnis zu anderen Bundesländern thematisiert und welche Erfahrungen meine Interviewpartnerinnen mit Bäuerinnen aus anderen Bundesländern gemacht haben.

Für den Betrieb ist es wichtig eine geeignete Hilfe in den individuellen Notsituationen zu bekommen, da es viele unterschiedliche Formen von Betriebshilfe gibt (vgl. Kapitel 3). Daher kann es auch sein, dass der Betrieb, der bei der Abteilung LF3 anruft und vielleicht die Voraussetzungen nicht ganz erfüllt oder nur eine Hilfe im Stall benötigt dem Maschinenring weiterempfohlen wird (Interview L).

„Wichtig ist, dass der Betrieb eine Hilfe hat, ob das jetzt von uns eine Dorfhelferin ist oder ein Betriebshelfer, ein Nachbar, der Betriebshilfe macht. Egal von wo der jetzt ist, wichtig ist, dass er die geeignete Hilfe hat, die er jetzt braucht, ob in der Früh und am Abend oder den ganzen Tag mit Kochen und Kindern und alles [...]. Wichtig ist, dass die Tiere versorgt sind und die Familie. Wir sind da schon in Kontakt [Anmerkung: mit den Maschinenringen]“ (ebd.).

In einer Umfrage bei Wiesinger (2000: 114f) wird von rund 80% der Leistungsnehmenden der Beruf als Sozialberuf wahrgenommen. Die Dorfhelferinnen treffen oft auf sozial schwierige und konfliktreiche Situationen. Gerade nach Todesfällen oder schweren Unfällen werden von ihnen informelle Aufgaben der psychischen Betreuung abverlangt (ebd.). Für meine Interviewpartnerinnen bestehen die Herausforderungen im Eingliedern in die Familie, in der Führung und Organisation der Familie und der Kindererziehung und Pflege. Besonders betont wird dabei, die soziale Kompetenz, die eine Dorfhelferin besitzen muss, um diesen Beruf gut ausüben zu können, weil das nicht gelernt werden kann (Interview D1, D2, K und L):

„[...] dann ist die Arbeitskraft nicht nur das einzige was sie brauchen. Sie brauchen auch, dass jemand kommt, der vielleicht einmal zuhört und nicht unbedingt gute Ratschläge gibt, sondern ihnen auch das Gefühl gibt: ‚Ok da ist wer, dem kann ich was erzählen, hat Schweigepflicht und darf nichts nach außen tragen, aber ich kann endlich mal meinen Kummer von der Seele reden‘ und das ist das was gebraucht wird. Die Familien sind in einer Notsituation und oftmals sind die Partnerschaften nicht ganz in Ordnung. Es gibt Probleme mit den Kindern oder Generationskonflikte sind sehr häufig und da brauchen sie schon

viel soziale Kompetenz, dass sie da zurechtkommt und dass sie [...] richtig reagiert in dieser Situation“ (Interview K).

Dass die Arbeit nicht nach 40 Stunden endet und Überstunden gemacht werden müssen ist ein zentraler Punkt (Interview D1, D2 und L). Die Dorfhelferin darf nicht früher heimfahren, wenn sie die 40 Stunden erreicht hat und muss bis Freitag ihren Dienst machen. (ebd.). Das wird auch als sozialer Dienst verstanden (Interview L): *„Haben wir schon gehabt in einer Praxis. In drei Tagen ihre 40 Stunden absolviert. ‚So ich fahre jetzt heim, ich hab meine 40 Stunden schon.‘ Und wer füttert jetzt die Kühe? Wer macht den Stall am Donnerstag und Freitag? Wer kocht für die Kinder am Donnerstag und Freitag? [...] Da habe ich gewusst, die ist keine gute DH, das ist nichts“ (ebd.).* Auch im Büro kann erst gegangen werden, wenn alles erledigt und eingeteilt ist (ebd.) und schlechte Arbeit schadet dem Berufsstand. D2 drückt es so aus: *„Wir sind einfach sozial. So wie die anderen sind Kindergartenpädagogen, das ist ein sozialer Dienst oder die Krankenschwester ist ein sozialer Dienst und wir haben das auch irgendwie in dem Bereich [...] von allem was und alle paar Wochen woanders“ (Interview D2).*

Vor allem Frauen sind durch ihre zusätzliche Tätigkeit im Haushalt stärker in die Familiensituationen und ihre Konflikte eingebunden (vgl. Kapitel 1.5 und 5.2.2). Frauen wird aber auch höhere Kompetenz in der Lösung von Konfliktfragen zugetraut (Wiesinger 2000: 223). Dadurch ergeben sich auch Abgrenzungsprobleme. Jedoch spielen unangenehmes Haushaltsklima, Ausnutzung, mangelnde Kommunikation und Geringschätzung kaum eine Bedeutung. (ebd.: 350): *„Eine Empathie natürlich aber auch die Distanz, dass ich nicht mit all meinen Emotionen da hineingehe, denn es ist nicht meine Situation, sondern die Situation in der Familie und dass ich da den Unterschied auch erlerne“ (Interview K).* Besonders betont hat L, dass es sich um keine „billige Arbeitskraft“ handelt, da sie oft mit dieser Bezeichnung konfrontiert wird:

„[...] und was ich nicht mag, wenn jemand sagt, ihr seid doch viel billiger. Wir sind keine billige Arbeitskraft, wir sind eine qualifizierte Arbeitskraft und das erkläre ich schon, dass wir nicht billig sind, denn das Wort mag ich nicht. Das ist aufgrund der Förderung vom Land NÖ, dass es diese Möglichkeit gibt, dass es eine leistbare Hilfe ist [...] Ich erkläre das schon“ (Interview L).

Der Betrieb muss zwar einen sehr geringen Stundensatz zahlen, die Dorfhelferin hat trotzdem eine gute und geeignete Ausbildung absolviert und die Förderung vom Land so hoch ausfällt, dass diese Hilfe leistbar wird (ebd.):

„Da kommen junge Menschen hin, die wirklich was von dem verstehen, was sie da tun und was am Betrieb passiert. Ein landwirtschaftlicher. Betrieb ist was anderes als ein städtischer Haushalt. Es ist wichtig, da kann man nicht jeden hinschicken, sondern jemanden, der sich da gut auskennt und dafür ausgebildet ist, mit den wirtschaftlichen Sachen auskennt, aber auch menschlich gut einbringen kann“ (Interview K).

Bevor L in den Innendienst wechselte wurde nicht darauf geachtet welchen Ersteinsatz eine neue Dorfhelferin vollzieht. Das hat L im Büro dann geändert (Interview L):

„[...] und hab mir gedacht wie ich hereingekommen bin, warum sollst du dir das Leben schwermachen, warum sollst du sie ins kalte Wasser schmeißen, weil ich habe einen guten Start gehabt und darum habe ich das auch so angefangen, wie ich herinnen die Chance gehabt habe einiges zu bewegen. Einfach die Betriebe, wo die Dorfhelferin hinkommt. Erstens mal anrufen und sagen es kommt wer mit dem ersten Einsatz, dass sie vorbereitet sind. [...] Und [...] einfach einen normalen Einsatz, ganz ein normaler von Kaiserschnitt bis Bandscheibenvorfall, wo die Bäuerin auch da ist, aber nichts tun kann [...] mit dem fahren wir eigentlich recht gut. [...] das hängt dann auch mit der Motivation zusammen, wenn ich eine Freude dabei habe, dann ist es ganz was anderes, dann arbeitet man auch anders. Die tragischen Einsätze kommen dann eh noch früh genug“ (ebd.).

Es ist auch wichtig, dass im Büro ehemalige Dorfhelferinnen, die selber im Außendienst tätig waren, arbeiten, da sie eine größere Problemlösungskompetenz besitzen und den aktiven Dorfhelferinnen kompetent zur Seite stehen (Interview D2 und L). Denn *„[...] sie wissen wie es draußen abläuft. Es ist mehr als nur telefonieren und zuteilen. Sie hofft, dass es in den nächsten Jahrzehnten noch so bleibt, dass da Dorfhelferinnen genommen werden, weil die sich halt am besten auskennen. Sie wissen wie es ist und Erfahrung haben, denn beide müssen Vertrauen ineinander haben“ (Interview D2, Gedächtnisprotokoll).*

Ein Nachteil ist, dass die Betriebe nur vom Telefonieren bekannt sind (vgl. Kapitel 5.4.3), somit muss eingeschätzt werden wie die Situation dort ist (Interview D2 und L). Die Zivildienner, welche als Gegenstück zum Dorfhelferinnendienst genannt werden, kennen die Betriebe schon (Interview L). Dafür dauert dort die Einsatzeinteilung länger, da der Betrieb zuerst angeschaut werden muss (ebd.). Dafür besteht der große Vorteil der Dorfhelferinnen schnell zuteilen zu können: *„Wenn mich heute wer anruft und ich habe wen frei und es ist voll dringend dann ist morgen schon wer dort und es passt. Denke ich mir recht viel schneller geht es gar nicht mehr, was unsere Tätigkeit angeht“ (ebd.).* Dies führt D2 weiter fort:

„[...] und für die Betriebe finde ich es voll super, dass es sowas gibt. Wirklich jeder Betrieb eine Notsituation, wenn etwas passiert, wir werden so schnell zugeteilt, dass die Betriebe gleich jemanden haben. Weil man kann nicht planen, dass ein Unfall passiert oder so. Wir werden teilweise von Einsätzen abgezogen, wo man sagt, das ist Mutterschaftseinsatz, die haben schon drei Wochen wen gehabt, du kommst da weg, weil in der Familie ist das und das passiert und sie freuen sich unheimlich, wenn du innerhalb von 1-2 Tagen dort bist, ganz egal wo. Das ist schon eine große Wertschätzung von den Familien an uns und auch vom Arbeitgeber aus, dass die da schauen. Wen mir was passiert und ich bin ein, zwei Wochen alleine und bekomme dann erst wen, dann hat das alles keinen Nutzen und darauf wird schon geschaut. Da profitieren die Betriebe daraus“ (Interview D2).

Ein großer Vorteil für die niederösterreichischen Betriebe ist, dass die Dorfhelferinnen die Arbeit am Betrieb und im Haushalt kombinieren, wofür andere Betriebe viele Leute von außen

brauchen. Das macht den Dienst für die Empfängerinnen sehr praktisch und einfach. Zusätzlich können sie sich auf die Dorfhelferinnen verlassen (Interview D2). Daher blicken die anderen Bundesländer auch voller Neid auf NÖ (Interview D1, D2, K und L). Voraussetzung für den Dorfhelferinnendienst ist jedoch, dass das Land die finanziellen Mittel zur Verfügung stellt (Interview K). So wird das in einem Beispiel über eine niederösterreichische Bäuerin verdeutlicht, die von ihren Erfahrungen während der Kur erzählt (Interview L):

„Ich habe es schon öfter gehört. Da ist ein bisschen der Neid da von den Salzburger und Tiroler Bäuerinnen. Das hat mir mal eine niederösterreichische Bäuerin erzählt [...] wie man halt auf der Kur so beieinandersitzt und zwischen den Therapien redet: ‚Na wer macht bei dir zuhause den Stall und die Kinder?‘ Die niederösterreichische Bäuerin sagt: ‚Ja ich habe eine Dorfhelferin, das ist eigentlich super abgedeckt. Die Kinder sind versorgt, der Stall ist versorgt, die Kinder haben ein Essen, wenn sie heimkommen. Der Haushalt ist abgedeckt. Nach den drei Wochen ist es so wie vorher oder einfach noch schöner.‘ Die anderen sagen: ‚Aha, das wäre bei uns auch nicht schlecht. Du brauchst bei uns eine Familienhelferin, einen vom Maschinenring.‘ Also die tun sich da ziemlich [bricht den Satz ab]. In den anderen Bundesländern ist es etwas schwerer auf Kur zu fahren [...]“ (ebd.).

Die Dorfhelferinnen hören solche Geschichten aus anderen Bundesländern immer wieder, besonders wenn gerade ein Einsatz an der niederösterreichischen Grenze stattfindet (Interview D2). Ergänzt wird dieses Beispiel durch einen Anruf einer Salzburgerin, die gerne eine Dorfhelferin aus Niederösterreich hätte und wissen möchte wie es möglich ist, dass sie in Salzburg auch so eine kombinierte Hilfe erhält (ebd.).

„[...] und das ist jetzt ganz aktuell. Vorgestern ruft mich eine Frau an, aus Salzburg aus irgendeinem Tal. Ein schwer erreichbares Tal und möchte auf Kur fahren und ob sie nicht eine Dorfhelferin aus Niederösterreich haben kann. Sie zahlt alles. Das wäre so super und sie bekommt niemanden vom Maschinenring, vom Dorf auch nicht. Bis jemand von dem einen Tal ins andere kommt, dauert das schon mal eine halbe Stunde, die Anreise und fährt jeden Tag heim. Kinder, da ist sowieso niemand da, brauchst dann wieder eine Familienhelferin. Es ist so schwierig, dass sie überlegt die Kur abzusagen, weil das keine Erholung ist für sie und da habe ich mir auch gedacht: ‚Es ist gut, dass es das bei uns gibt‘ und Tatsache, die hat vor zwei Tagen angerufen und na was sie da tun kann, dass das bei ihnen auch kommt und ich: ‚Ich weiß nicht ob das in der heutigen Zeit so einfach ist, das von Null herauszustampfen. Vom Budget her, dass man das Werk am Laufen hält. [...] Ich habe ihr halt den Rat gegeben, wenn sie die Bezirksbäuerin oder Landesbäuerin kennt oder den zuständigen Agrarlandesrat in Salzburg anfragt: ‚Wäre das nicht auch mal etwas für uns?‘ Den Tipp habe ich ihr gegeben und sie hat sich bedankt. Ich habe ihr trotzdem eine schöne Kur gewünscht. Ich hoffe sie kann trotzdem fahren“ (ebd.).

Der soziale Dienst liegt darin, dass eine rasche und kompetente Hilfe in Notsituationen für die Bäuerin zur Verfügung gestellt wird. Besonders spannend ist der Anruf der Salzburger Bäuerin, da dieser die Problematik einer Bäuerin ohne die Möglichkeit auf eine Dorfhelferin thematisiert und ein politisches Potenzial eröffnet etwas politisch zu verändern.

5.5 Interpretation und Fazit der ersten Forschungsfrage

Dieses Kapitel soll nochmals die Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Interviews (vgl. Kapitel 5.1-5.4) zusammenfassen und interpretieren. Dabei wird auch das Zusammenspiel zwischen Rahmenbedingungen und der Praxis weiterführend diskutiert (vgl. Kapitel 5.4). Das Kapitel schließt mit einer kurzen Beurteilung ab und soll die erste Forschungsfrage beantworten, wo es um die Gestaltung des Helferinnendienstes geht (vgl. Kapitel 1.3). Auf Grundlage dieses Kapitels, kann dann in Kapitel 6 die zweite Forschungsfrage diskutiert werden.

Zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage nach der Gestaltung des Dienstes kann festgehalten werden, dass das Merkblatt eine große Rolle spielt, um die Rahmenbedingungen rund um den Einsatz abzustecken. Es enthält vieles was im Gesetz zur Betriebshilfe im BSVG 1979 steht (vgl. Kapitel 3). Es sichert auch die Lebensqualität der Ersatzarbeitskraft (der Dorfhelferin) auf dem Betrieb ab (Wiesinger 2000: 381). Darunter finden sich die Bestimmungen wer anspruchsberechtigt ist und welche Arbeiten eine Betriebshilfe durchführen darf. Diese müssen täglich anfallend und nicht-aufschiebbar sein. Das spiegelt sich auch darin wieder, dass nur in Notsituationen auf dem Betrieb ausgeholfen wird und es keine langfristige Hilfe sein soll (vgl. Kapitel 3, 5.4.4). Das ist streng geregelt und es wird besonders darauf geachtet, dass es zu keinen Verstößen kommt (vgl. Kapitel 5.4.3). Da sind besonders die Dorfhelferinnen während des Einsatzes gefragt und werden aktiv, um zu melden, wenn die Hilfe nicht mehr dringend notwendig ist. Da spielen die Rahmenbedingungen und wie es in der Realität abläuft eng zusammen (vgl. Kapitel 5.2.2, 5.3.2, 5.3.3, 5.4.1 und 5.4.4). Besonders die Abgrenzung wann es sich um Hilfe in Notsituationen handelt und wann nicht ist sehr wichtig für die Dorfhelferinnen und es wird vom Arbeitgeber auch besonders darauf geachtet. Das wird deutlich durch eigenständige Meldungen der Dorfhelferinnen, wenn am Betrieb ihre Hilfe doch nicht mehr wichtig ist. Hier spielt auch das Problem hinein, dass die Betriebe nur vom Telefon bekannt sind und so kein genaues Bild über ihre Situation vorliegt. Es wird besonders darauf geachtet, was nicht Teil der betriebserhaltenden Aufgaben ist und eine strenge Grenze gezogen. Durch diese strenge Grenzziehung setzt man sich auch von der rein wirtschaftlichen Betriebshilfe ab, da diese Arbeitskräfte bieten, die als zusätzliche Hilfe im Wald beim Durchforsten beispielsweise zur Verfügung stehen (vgl. Kapitel 3, 5.2.2, 5.3.2 und 5.4.1). Das Merkblatt dient auch dazu, um die Dorfhelferinnen am Betrieb vor Ausbeutung zu schützen (siehe Kapitel 5.4.1). Indem beispielsweise eingeschränkt wird, dass Arbeiten am Wochenende und an Feiertagen nur in begründeten Fällen stattfinden, da für Einsätze am Wochenende keine höheren Personalkosten verrechnet werden, oder ein eigenes absperrbares Zimmer zur Verfügung stehen muss. Da die Dorfhelferin die Woche am Betrieb verbringen soll, aber freiwillig auch heimfahren kann, soll diese Bestimmung dazu führen, dass die Dorfhelferin einen Rückzugsort

hat, um sich von der Familie abgrenzen zu können, besonders wenn es einmal nicht so harmonisch ist (vgl. Kapitel 5.2.2, 5.3.4 und 5.4.1). Trotz der vielen positiven Erfahrungen, die die Dorfhelferinnen für sich auf dem Betrieb sammeln (vgl. Kapitel 5.3.2 und 5.3.4), gibt es auch nicht so schöne Situationen. Jedoch stehen die Dorfhelferinnen diesen positiv gegenüber und versuchen aus allen Situationen das Beste zu machen (ebd.). Auch das Land als Anbieter der Leistung versucht sich zu schützen, um Kosten gering zu halten, da sie den Dorfhelferinnen das Gehalt zahlen und besonders durch die Absicherung, dass kein Rechtsanspruch auf eine Dorfhelferin besteht und ein Einsatz nur kurzfristig und auf 4 Wochen begrenzt sein soll. So sichert sich das Land ab, nicht zu viele Dorfhelferinnen anstellen zu müssen, was einen hohen Kostenfaktor darstellt und kann dadurch dem Betrieb auch eine Zuteilung einer Dorfhelferin verweigern oder vom Einsatz abziehen, auch wenn die Betriebe laut Gesetz (BSVG 1979) Anspruch auf eine Betriebshilfe haben (vgl. Kapitel 5.2.1, 5.3.3, 5.4.1 und 5.4.4). Dass dies in der Praxis nicht so einfach ist, hat L deutlich klargelegt (siehe Kapitel 5.3.3). Diese Rahmenbedingungen werden zum Schutz der Dorfhelferinnen immer wieder angepasst. Es geht dabei auch um die Ausbeutung der Arbeitskraft. Da dienen auch das Merkblatt und die Abteilung LF3 als Rücklage, um dies am Betrieb zu klären, da die Dorfhelferinnen sonst auf sich alleine gestellt sind (vgl. Kapitel 5.4.1). Die Darstellung der Gründe und Tätigkeiten, die ausgeführt werden, sind ganz klar auf diesen Hilfsaspekt ausgerichtet und von dem Status der Sozialversicherung abhängig und umfassen in der Landwirtschaft nur alltäglich anfallende Arbeiten, dazu zählen die Stallarbeit und die Versorgung der Tiere oder wenn gerade Erntearbeiten anstehen. Im Haushalt gilt das mit den täglich anfallenden Arbeiten, aber auch speziellen Arbeiten wie das Binden eines Adventkranzes genauso und grenzt sich von Aufräumarbeiten am Dachboden oder Keller ab. Hier wird von den Dorfhelferinnen genau auf die Einhaltung der Rahmenbedingungen während des Einsatzes geachtet. Nicht so streng werden die Arbeitszeiten gehandhabt, da sind obwohl es die Rahmenbedingungen gibt, jeder Dorfhelferin selbst überlassen wie sie das handhabt, auch welche Tätigkeiten ihnen zu gefährlich erscheinen. Das darf dem Betrieb offen kommuniziert werden und Kommunikation ist ein wichtiger Schlüsselfaktor bei der Problembehandlung und Lösung. Ein großes Thema bei L war beim Zusammenspiel von Rahmenbedingungen und der Realität im Einsatz die Beschränkung auf diese vier Wochen. Vorgegeben sind diese vier Wochen als Absicherung in Zusammenspiel, dass kein Rechtsanspruch vorhanden ist. In der Realität dauern die Einsätze zwar oft länger, aber mit Unterbrechungen und nur solange ein Anspruch von der SVB besteht. Bei Mutterschaft hat die Frau eigentlich einen langen Anspruch, durch die Rahmenbedingungen kann man diese Einsätze aber eingrenzen. Bei der Einteilung ist somit auf eine Balance zu achten (vgl. Kapitel 5.4.3). Die Einteilung hängt von den Dorfhelferinnen im Innendienst der Abteilung LF3 ab und da ist schon ein großes Engagement vorhanden, dass der Betrieb und die Dorfhelferin zusammenpassen. Die Schweigepflicht sichert ab, dass die Familie der Dorfhelferin offen

gegenüberstehen kann, denn auf Hilfe von außen angewiesen zu sein ist nicht leicht, besonders, wenn die Familie um ihr Ansehen fürchten. Dass nichts von der Familie nach außen dringen darf benötigt ein gewisses Vertrauen und ermöglicht den Einsatz überhaupt (vgl. Kapitel 5.2.2 und 5.3.4).

Das Land NÖ als Arbeitgeber für die Dorfhelferinnen leistet zusätzlich einen Zuschuss zu den Kosten der Arbeitskraft, da sie diese bereits gefördert anbieten und die SVB zusätzlich noch Kosten übernimmt bzw. über das Wochengeld bei Mutterschaftseinsätzen vergütet. Diese Hilfe trägt auch dazu bei, dass Betriebe den Vorteil haben zum Beispiel bei einem Kuraufenthalt der Bäuerin nur eine Ersatzarbeitskraft für Haus- und Hofarbeit einstellen zu müssen und sie sich voll und ganz auf ihre Genesung konzentrieren kann (vgl. Kapitel 3). Das Ermöglichung von Kuraufenthalt ist beispielsweise im §13 des NÖ Landwirtschaftsgesetzes 1984 festgesetzt. In anderen Bundesländern bereitet die Suche und Antragstellung von einer Familienhelferin für den Haushalt und einer Betriebshilfe für die landwirtschaftliche Arbeit oft große Probleme. Konsequenzen sind, dass die Kur erst gar nicht angetreten wird oder keine Erholung darstellt, da die Suche nach einer Vertretung oft großen Stress bedeutet (vgl. Kapitel 5.4.4). Dass dem Land diese Hilfestellung für die vielen landwirtschaftlichen Betriebe wichtig ist, ist in der Zielformulierung gemäß §2 des NÖ Landwirtschaftsgesetz 1984 formuliert und liest man auch aus dem Agrarpaket 2017 heraus. Obwohl das Geld laut meinen Interviewpartnerinnen K und L als wichtiger begrenzender Faktor hervorgehoben wird (vgl. Kapitel 3 und 5.2.1).

Das BSVG 1979 schreibt auch fest, wer als Betriebshilfe anerkannt wird, also welche Qualifikationen die Person haben muss und legt somit die Grundlage dafür fest, dass Dorfhelferinnen als geförderte Betriebshilfe von der SVB anerkannt werden, denn die Ausbildung stellt eine geeignete Qualifizierung dar (vgl. Kapitel 3, 5.2.3, 5.3.5 und 5.4.4). Sie schließen die Ausbildung mit der Berufsbezeichnung „staatlich geprüfte Betriebs- und Dorfhelferin“ ab und müssen in ihrer einjährigen Ausbildung eine theoretische und praktische Ausbildung absolvieren, wobei großer Wert auf die praktische Ausbildung gelegt wird und der Praxiseinsatz bereits in der Ausbildung so realitätsnahe wie möglich simuliert werden soll. Dadurch ist die Motivation der Schülerinnen in der Klasse für die Vermittlung von Wissen sehr hoch, da sie wissen für was sie ihr erlerntes Wissen brauchen und wie es eingesetzt wird. Auch dass die Rückmeldung der Schülerinnen und der Lehrfrauen auf den Lehrbetrieben eine wichtige Rolle spielen, zeigt dass eine praxisnahe Ausbildung der Wunsch ist, um so die Aufgaben und Tätigkeiten eigenständig durchführen zu können (vgl. Kapitel 5.3.5). Dies führt dazu, dass der Dienst eine hohe Qualität für sich beansprucht und keine billige Arbeitskraft ist, sondern eine geförderte, dass sie leistungsfähig wird ist in diesem Zusammenhang essentiell. So heißt es auch am Merkblatt: *„Die Dorfhelferin hat ihren Beruf gelernt. Sie können daher zu ihr Vertrauen haben und ihr die Führung des Haushaltes überlassen. Sie ist gewohnt, alle notwendigen Arbeiten selbstständig zu erledigen“* (Amt der NÖ Landesregierung 2016:1). Diese hohe Qualität in

der Ausbildung wird ergänzt durch die Qualität, dass im Innendienst auch ehemals aktive Dorfhelferinnen arbeiten und diese Stelle auch durch Dorfhelferinnen nachbesetzt wird. Da diese Ahnung haben von der Situation auf den Betrieben und den Dorfhelferinnen bei Problemen mit Rat und Tat zur Seite stehen können (vgl. Kapitel 5.4.4).

Der große Vorteil für den Betrieb liegt darin, dass in einer Notsituation schnell eine Person Hilfe leistet. Eben in Zeiten, wo eine wichtige Arbeitskraft am Betrieb ausfällt und diese Hilfe soll nicht verspätet geleistet werden, sondern sofort, da es sonst zu spät ist (vgl. Kapitel 5.4.4). Aber es wird auch betont, dass diese Hilfe nur für kurze Zeit geleistet wird und werden soll und nicht als dauerhafte oder längerfristige Hilfe angelegt ist. Das wird auch in den Interviews immer hervorgehoben, dass diese sofortige Verfügbarkeit der Hilfskraft ein großer Vorteil ist und dadurch auch eine dementsprechend hohe Nachfrage da ist (siehe Kapitel 3 und 5). Die Arbeit wird von einer entsprechenden Fachkraft geleistet und wie bereits im Absatz davor schon angemerkt, wird dadurch eine hohe Qualität des Dienstes geboten. Diese wird von den Betrieben auch geschätzt. Die Dorfhelferinnen müssen ihre absolvierten Stunden während eines Einsatzes genau protokollieren, was auch für die Abrechnung mit der SVB von großer Bedeutung ist. Die Bereitschaft zu Überstunden ist ein Teil des sozialen Hilfsaspektes, da die Dorfhelferin nicht nach Absolvierung der 40 Wochenstunden nach Hause fahren kann (vgl. Kapitel 5.4.4). Das ist dem Arbeitgeber, also dem Land NÖ wichtig. Es soll in Notsituationen Hilfe geleistet werden und ein positives Bild in der Bevölkerung über den Dorfhelferinnendienst vorhanden sein. Darum wird darauf geachtet, dass jeder Betrieb einmal eine Hilfe bekommt. in Bezug auf Erreichung des Hilfsaspekts in Notsituationen, aber auch dass kein negatives Wort über den Dienst aufkommt, darum wird auch geschaut, dass jeder Betrieb einmal eine Hilfe bekommt. Der Einsatz einer Dorfhelferin ähnelt den Familienhelferinnen, die unter dem Sozialhilfegesetz des Landes geregelt sind und auch einen sozialen Dienst darstellen. Soziale Dienste nach der Definition des Sozialministeriums (2016: 25, vgl. Kapitel 2.2.2) werden von den Ländern organisiert und umfassen Beratung, Betreuung und Versorgung. Die Dorfhelferinnen übernehmen bei ihrer Arbeit im Haushalt Betreuung und Versorgung von Personen und sind dadurch sozial tätig. Jedoch kann auch die Hilfe in der Landwirtschaft unter dem Stichwort der Sozialen Betriebshilfe (vgl. Kapitel 3) gesehen werden, da sie keine Ergänzung zu den bestehenden betrieblichen Arbeitskräften liefert, sondern einen Ersatz für eine Person darstellt.

Die traditionelle Familie auf einem landwirtschaftlichen Betrieb (vgl. Kapitel 1.5 und 5.4.2) ist auf eine strikte Arbeitsteilung angewiesen. Der Mann übernimmt die Betriebsführung und die Frau übernimmt die Aufgaben, welche den Mann unterstützten. Laut Planck und Ziche (1979: 295f) übernimmt die Frau dabei die wichtigen betriebserhaltenden Aufgaben in der Landwirtschaft und im Haushalt. Um bei einem Ausfall der Frau die wichtigen Aufgaben zu kompensieren, steht eine dritte Arbeitskraft in der Großfamilie (Kinder oder die

Elterngeneration) bereit, um diese Aufgaben für kurze Zeit zu übernehmen. Diese betriebliche Dreierkonstruktion (vgl. Kapitel 1.5) hat sich als sehr krisenfest herausgestellt. Auf vielen Betrieben fehlt diese dritte Person immer öfter aufgrund des Strukturwandels (vgl. Kapitel 1.5). Durch die steigende Mechanisierung in der Landwirtschaft kommt es zur Gründung von Kleinfamilien und die potenziellen Betriebsübernehmer/innen wählen eine andere Ausbildung und können oder wollen den Betrieb nicht mehr übernehmen. Durch diese Veränderungen gewinnt die einzelne Arbeitskraft am Betrieb immer mehr an Bedeutung und fällt sie aus sind die Betriebe nicht mehr lebensfähig. Die Anzahl an Nebenerwerbsbetrieben steigt. Meist unterstützt der Mann den Betrieb durch zusätzliche Erwerbsarbeit, dadurch muss die Frau vermehrt Arbeit am Betrieb übernehmen. Wiesinger (2000: 242) spricht dies dadurch an, dass die Frau leichter in den Arbeitsbereich des Mannes eindringt, aber der Mann kaum in den Bereich der Frau, da dieser kaum Aufgaben im Haushalt übernimmt. Hier spielt die gewonnene Erkenntnis über die Arbeit der Dorfhelferinnen und ihre Tätigkeiten, aber auch ihre Erfahrungen auf den Betrieben stark hinein (siehe 5.4.2) und unterstützt diese Familienform von außen. Bei den Dorfhelferinnen steht die Familie im Vordergrund, daher ist auch ihr Wunsch, dass sie die Tätigkeit nur in jungen Jahren ausüben. Mit einer eigenen Familie ist der Beruf nicht mehr ausübbar. Daher sind auch die Dorfhelferinnen um die 20 Jahre alt und die Ausübung der Tätigkeit beschränkt sich auf 2-5 Jahre. Der Beruf ist nur in Vollzeit durchführbar und daher nicht mit der eigenen Familie und Kindern vereinbar. Teilzeit wäre laut Interviewpartnerin D2 (vgl. Kapitel 5.4.4) eine Möglichkeit den Beruf weiterauszuüben. Daher, obwohl es nicht in den Interviews erfragt wurde, führt es vermutlich dazu, dass die Dorfhelferinnen aufgrund dieser arbeitsrechtlichen Rahmenbedingung aufhören als Dorfhelferin zu arbeiten. Wiesinger (2000: 242) hat dazu die These formuliert, dass unterschiedliche Rahmenbedingung die Ausübung der Betriebshilfe auf längere Zeit erschweren und dadurch zu einer Überbrückungsarbeit für die Dorfhelferinnen wird (vgl. Kapitel 3). Das spiegelt sich auch in den Motiven (vgl. Kapitel 5.3.1) wieder, da die Tätigkeit ausgeübt wird um zu helfen, aber auch um für den eigenen Betrieb Erfahrungen zu sammeln (Wiesinger 2000: 242 und vgl. Kapitel 3). Bei den Dorfhelferinnen werden zusätzliche Qualifikationen erworben, um für eine berufliche Zukunft nach der Dorfhelferin vorzusorgen, da sie keine lange Zukunft im Beruf sehen und die Tätigkeit mit einer eigenen Familie nicht vorstellbar ist (vgl. Kapitel 3 und 5.4.2). Dadurch, dass die Dorfhelferin am Betrieb übernachten kann, da sie auch Einsätze weiter weg von zuhause absolvieren müssen, ist die psychische Belastung sehr hoch, da ein enger Kontakt zu der Familie am Betrieb besteht. Bei anderen Betriebshelfern vom Maschinenring oder auch Familienhelferinnen wird das nicht so gehandhabt. Sie fahren von ihrem zuhause zu der Familie, wo sie gerade eingeteilt sind. Jedoch ergeben sich auch bei den Familienhelfer/innen solche Abgrenzungsprobleme, da sie ebenfalls stark in das Familienleben eingebunden sind (Wiesinger 2000: 348-356, vgl. Kapitel 3). Um mit Problemsituationen umgehen zu können ohne die Schweigepflicht zu verletzen,

wurde 2004 der Dienst durch die verpflichtende Supervision ergänzt. Diese wird auch gut angenommen und ist nicht mehr wegzudenken (vgl. Kapitel 5.2.2).

Nun komme ich zu meiner abschließenden Bewertung. Der Dorfhelferinnendienst ist als Soziale Betriebshilfe für die niederösterreichischen Bäuerinnen nicht mehr wegzudenken und bietet eine verlässliche Hilfe, um die Frauen bei ihrer Genesung zu unterstützen und sie wieder fit für die Arbeit am Betrieb zu machen. Dies wird auch in den Zielen der NÖ Agrarpolitik angestrebt und um die bäuerliche Familie zu unterstützen. Auch die hohe Nachfrage nach Dorfhelferinnen und auch Anfragen aus anderen Bundesländern für eine Dorfhelferin, zeigen die Notwendigkeit dieser Sozialen Betriebshilfe auf.

6 Interpretation und Diskussion der zweiten Forschungsfrage - Conclusio und Ausblick

Aufgrund dieser Zusammenfassung und der Diskussion der ersten Forschungsfrage in Kapitel 5.5 kann nun die zweite Forschungsfrage über den Bezug des Dorfhelferinnendienstes zum konservativen Charakter des österreichischen Sozialstaates (vgl. Kapitel 1.3) diskutiert werden. Hierfür wird auch die Theorie (vgl. Kapitel 2) miteinbezogen.

Eine Dorfhelferin wird angesucht, weil die Bäuerin selbst eine Leistung in Anspruch nimmt, die vom Sozialstaat bzw. von der SVB angeboten wird. Hier kann beispielsweise die Möglichkeit als Landwirtin auf Kur fahren zu können genannt werden, welche von der SVB ermöglicht wird. Diese Möglichkeit der Gesundheitsvorsorge für Bäuerinnen ist auch im §13 des NÖ Landwirtschaftsgesetzes 1984 als Zielformulierung verankert (vgl. Kapitel 3). Aber auch bei Krankenhausaufenthalten oder bei Mutterschaftseinsätzen werden Leistungen der Sozialversicherung in Anspruch genommen mit dem Zweck Frauen wieder fit für den Arbeitsmarkt (für die betriebliche Arbeit) zu machen. Auch die Aussage von meiner Interviewpartnerin L, dass die SVB schaue, dass die Personen wieder gesund und arbeitsfähig werden, deutet darauf hin, dass es eine kurzfristige Unterstützung ist, aber darauf hinausläuft, dass man wieder für sich selber sorgen soll und nicht mehr auf das staatliche Sicherungsnetz angewiesen ist. Das spiegelt sich auch in den fest vorgeschriebenen Rahmenbedingungen zu den ausgeübten Einsatzgründen wider (vgl. Kapitel 5.2.2 und 5.3.2). Die traditionelle Familie ist in bäuerlichen Betrieben und die Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau stark im Gedankengut der Familien verankert und stellt im konservativen Sozialstaat nach Esping-Andersen (vgl. Kapitel 2.2.1) das zweite Sicherungsnetz dar. Trotzdem hat sich die Familienstruktur geändert (Einzug der Kleinfamilie, vgl. Kapitel 2.3, 5.4.2) und die einzelnen verbleibenden Arbeitskräfte gewinnen an Bedeutung. Der Ausfall einer Arbeitskraft am landwirtschaftlichen Betrieb ist für die Betriebe schlecht, wenn kein Ersatz innerhalb der

Familie bereitsteht. Im konservativen Sozialstaat sind alle Menschen auf den Markt und ihre Marktfähigkeit angewiesen, denn der Sozialstaat greift erst ein, wenn die eigene Hilfe bzw. das zweite Netz der sozialen Sicherung, die Familie nicht mehr greift. Daher wird auch bei vielen sozialstaatlichen Leistungen auf das Einkommen der Familie zurückgegriffen (vgl. Kapitel 2.2.2). Damit der landwirtschaftliche Familienbetrieb marktfähig bleibt, ist er auf eine kostengünstige Arbeitskraft angewiesen. Ist diese Arbeitskraft Teil der Familie ist dies die günstigste Version, da sie im Gegensatz zu einer nichtfamiliären Arbeitskraft ohne Gehalt auskommt und in vielen Fällen Mitversicherte sind oder bereits Pension beziehen beispielsweise Kinder oder ältere Menschen. Daher ist auch die Unfallversicherung in der Landwirtschaft eine Betriebsversicherung (vgl. Kapitel 2.2.3). Eine Ersatzarbeitskraft innerhalb der Familie wird aufgrund des Strukturwandels immer rarer (vgl. Kapitel 1.5 und 3) und eine fachlich geeignete Ersatzarbeitskraft außerhalb der Familie ist zu teuer, muss bei der Gebietskrankenkassa versichert und angemeldet werden, hat Anspruch auf freie Tage und ist in der Arbeitszeit eingeschränkt (vgl. Kapitel 3). Die verbleibenden Arbeitskräfte gewinnen an Bedeutung und fallen diese Personen aus, dann kann dies innerhalb der Familie nicht mehr kompensiert werden. Deshalb springt der Staat dann ein und stellt nach normierten Gründen (vgl. Kapitel 2.2.2) eine geförderte Hilfeleistung bereit (vgl. Kapitel 3). Der konservative Sozialstaat bleibt bei der Vergabe der Leistungen sehr streng und gibt sie nur in normierten Fällen her (vgl. Kapitel 2.2.2) und somit ist es Voraussetzung, dass die zu ersetzende Person bei der SVB versichert ist, also entweder als Betriebsleiterin bzw. durch die Möglichkeit gemeinsamer Betriebsführung oder wenn sie hauptberuflich tätig ist (vgl. Kapitel 3) und somit kommt die Frau in den Genuss der Sozialen Betriebshilfe. Dadurch kann der Dorfhelferinnendienst eindeutig als Versicherungsleistung identifiziert werden. Besteht kein Anspruch auf eine Soziale Betriebshilfe mehr, weil beispielsweise die Kur zu Ende ist, die Person nicht mehr krank ist, fällt auch der Anspruch auf eine Dorfhelferin weg, da die Einsatzgründe so im BSVG 1979 geregelt sind (vgl. Kapitel 3, 5.2.2 und 5.3.2). Bei den Dorfhelferinnen wird zusätzlich bei sehr lang andauernden Einsätzen pausiert, da kein Rechtsanspruch auf eine Dorfhelferin besteht (vgl. Kapitel 5.2.2 und 5.5). Denn die Anzahl an Dorfhelferinnen ist begrenzt und es soll jeder Betrieb Hilfe bekommen (vgl. Kapitel 5.4.3). Auch die strenge Auslegung im BSVG 1979, was eine Soziale Betriebshilfe machen darf und was nicht (vgl. Kapitel 3, 5.2.2) und, dass sie auf kurzfristige Hilfe ausgelegt ist, deutet darauf hin, dass die Frau so schnell wie möglich wieder eigenständig arbeiten soll und sie sich wieder am Markt orientieren soll. Außerdem erfolgt die Abwicklung über die SVB und diese leistet neben dem Land Niederösterreich ebenfalls einen Kostenzuschuss für die Dorfhelferin. Im Falle der Mutterschutzleistung wird jedoch anders mit der SVB abgerechnet, da bei einem Dorfhelferinneneinsatz von der SVB Wochengeld als Geldleistung ausbezahlt wird, da sonst in Zusammenarbeit mit den Maschinenringern die Soziale Betriebshilfe als Sachleistung angeboten wird (vgl. Kapitel 3 und 5.2.2). Der Entstehungskontext in Niederösterreich geht

ebenfalls auf eine Versicherungsleistung zurück und zwar, dass erwerbstätige Frauen das Recht auf Mutterschutz haben, was auch für Frauen in der Landwirtschaft umgesetzt wurde (vgl. Kapitel 5.1). Auch die starke Ausprägung und das Vertrauen auf den Familienbetrieb, welches das Land NÖ immer wieder betont, deutet auf den konservativen Charakter hin, da dieser diese traditionelle Rollenverteilung unterstützt (vgl. 1.5 und 2.2).

Dass die Dorfhelferinnen eindeutig eine Versicherungsleistung darstellen und beispielsweise keine universelle Leistung darstellen und nur greifen, wenn eigenständige Hilfe oder die Familie nicht mehr einspringen können, ist ein eindeutiges Indiz dafür, dass sich das Konzept der Dorfhelferin gut in den konservativen Charakter des Sozialstaates einfügt und sich dadurch seit über 50 Jahren in den Grundzügen kaum verändert hat, da in Österreich der konservative Charakter noch immer dominiert (vgl. Kapitel 2.2.1). Obwohl auch dieser Strukturänderungen, besonders im Falle der traditionellen Familie, unterworfen ist, was sich am Beispiel der steigenden Anzahl an Alleinerziehenden bemerkbar macht (vgl. ebd.)

Bei den Dorfhelferinnen handelt es sich nur um eine kurzzeitige Hilfe in Notsituationen am Betrieb, was auch im Sinne der Sozialen Betriebshilfe liegt (vgl. Kapitel 3). Im Sinne des konservativen Sozialstaates nach Esping-Andersen (vgl. Kapitel 2) ist in der Landwirtschaft noch stark die Familie im Zentrum und das Sozialversicherungsmodell ausschlaggebend dafür, ob Hilfe angesucht werden kann, um schnell wieder am Markt einsatzfähig zu werden. Es gibt aber auch die Möglichkeit eine längere Hilfe in Anspruch zu nehmen bspw. durch Aussetzen und Wiederansuchen, aber auch die Zivildienstler in Niederösterreich stehen bei längerfristigen Ausfällen des Mannes zur Verfügung (vgl. Kapitel 3 und 5.4.1). Die hohe Nachfrage zeigt auch, dass der Betrieb anders nicht agieren kann und auch die Hilfe nicht verändert werden muss oder sich auch auf private Haushalte und in der reinen Familienhilfe engagieren muss.

Der folgende kurze Ausblick setzt sich mit der Frage auseinander, wie es mit der Zukunft der Dorfhelferinnen aussehen wird bzw. kann. Die Zukunftsperspektive der Dorfhelferinnen ist eine persönliche und der Dienst stellt für sie nur eine Überbrückungsarbeit dar (vgl. Kapitel 3 und 5.4.2). Meine Interviewpartnerinnen haben zwar keine konkreten Zukunftspläne in Betracht gezogen, sind aber hoffnungsvoll, dass diese Dienstleistung lange erhalten bleibt. In den Interviews wurde zwar nicht speziell danach gefragt, ob der Dorfhelferinnendienst wie in Deutschland auch auf privaten Haushalten ausgeweitet wird, da die Anzahl an landwirtschaftlichen Betrieben sinkt (vgl. Kapitel 5.1) Ich habe aber den Eindruck während der Interviews gewonnen, dass eine Ausweitung auf Haushalte nicht erfolgen wird. Obwohl durch den Strukturwandel die Anzahl an landwirtschaftlichen Betrieben abgenommen hat (Unser Land 2017: 10) und folglich Nachfragemangel am Dorfhelferinnendienst entstehen könnte. Dies führe ich darauf zurück, dass Interviewpartnerin L beispielsweise erwähnt, dass jährlichen

um die 400 Einsätze absolviert werden und genügend Nachfrage da ist (vgl. Kapitel 5.2.1). Denn ohne den speziellen Einsatzort des landwirtschaftlichen Betriebes würde sich der Dorfhelferinnendienst nicht mehr von einer reinen Familienhilfe durch Familienhelfer/innen unterscheiden (vgl. Kapitel 3) und seinen Sinn und Zweck verlieren. Solange die familienbetriebliche Struktur erhalten bleibt, wird es auch die Dorfhelferinnen geben. Ändert sich die Struktur und orientiert sich weg von einem Familienbetrieb zu einem Unternehmen, wird diese Hilfe wahrscheinlich aufgelassen, da eine Trennung von Haushalt und betrieblicher landwirtschaftlicher Arbeit erfolgt. Wie konkret eine derartige Entwicklung bereits ist, lässt sich derzeit schwer einschätzen, aber solange das Ziel der Beibehaltung der familienbetrieblichen Struktur, wie es beispielsweise in den Zielformulierungen gemäß §2 des NÖ Landwirtschaftsgesetzes 1984 formuliert wurde, und Klein- und Mittelbetriebe in Österreich überwiegen, wird sich der Dorfhelferinnendienst kaum verändern.

Abschließend kann gesagt werden, dass die Soziale Betriebshilfe der Dorfhelferinnen eine vom Land NÖ geförderte soziale Hilfseinrichtung ist, welche ganz im Sinne des konservativen Sozialstaates agiert und erst als letztes soziales Sicherungsnetz zur Anwendung kommt, da die Gründe für die Beanspruchung der Hilfe und die Tätigkeiten der Dorfhelferinnen reglementiert sind.

7 Abkürzungs-, Interview- und Literaturverzeichnis

7.1 Abkürzungsverzeichnis

| | |
|--------------|--|
| ABGB..... | Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch |
| ASVG..... | Allgemeine Sozialversicherungsgesetz |
| BMLFUW | Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft |
| BSVG..... | Bauern-Sozialversicherungsgesetz |
| bzw. | beziehungsweise |
| FPÖ | Freiheitliche Partei Österreichs |
| LF3..... | Abteilung für Landwirtschaftsförderung der NÖ Landesregierung |
| LH | Landeshauptfrau/ Landeshauptmann |
| NÖ | Niederösterreich |
| ÖGB..... | Österreichischer Gewerkschaftsbund |
| ÖVP | Österreichische Volkspartei |
| SVB..... | Sozialversicherungsanstalt der Bauern |
| SPÖ | Sozialdemokratische Partei Österreichs |
| VP | Volkspartei |

7.2 Interviewverzeichnis

Interview D1: durchgeführt am 27.11. 2017 von Katharina Hölzl mit einer Dorfhelferin, transkribiert von Katharina Hölzl, Aufnahmedauer: 33 Minuten

Interview D2: durchgeführt am 04.12. 2017 von Katharina Hölzl mit einer Dorfhelferin, transkribiert von Katharina Hölzl, Aufnahmedauer: 32 Minuten

Interview K: durchgeführt am 10.11. 2017 vom Katharina Hölzl mit dem Klassenvorstand der Dorfhelferinnenklasse, transkribiert von Katharina Hölzl, Aufnahmedauer: 1 Stunde 16 Minuten, Ort: Gießhübl

Interview L: durchgeführt am 22.11.2017 von Katharina Hölzl mit einer Person von der Abteilung LF3, transkribiert von Katharina Hölzl, Aufnahmedauer: 1 Stunde 32 Minuten, Ort: St. Pölten

7.3 Literaturverzeichnis

Andersen, Uwe und Wichard Woyke (Hrsg.) (2013). Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. 7., aktualisierte Auflage. Heidelberg: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online unter: <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202107/sozialstaat> (zuletzt abgerufen am 31.01.2018).

Amt der NÖ Landesregierung (2005). Der Grüne Bericht 2004. Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage der Land- und Forstwirtschaft. Online unter: http://www.noegov.at/noe/Landwirtschaft/GB04_2.pdf (zuletzt abgerufen am 04.01.2018).

Amt der NÖ Landesregierung (2006). 40 Jahre Niederösterreichische Dorfhelferinnen 1966-2006. Festschrift zur 40 Jahr Feier der NÖ Dorfhelferinnen. St. Pölten: Amt der NÖ Landesregierung.

Amt der NÖ Landesregierung (2015). Der Grüne Bericht 2014. Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich. Online unter: http://www.noegov.at/noe/Landwirtschaft/DGB_2014_Gesamtausgabe_2.pdf (zuletzt abgerufen am 10.02.2018).

Amt der NÖ Landesregierung (2016). Merkblatt für Dorfhelferinneneinsatz. Online unter: http://www.noegov.at/noe/Landwirtschaft/Merkblatt_Dorfhelferinnen_aktuell_2016_.pdf (zuletzt abgerufen am 30.10.2017).

Amt der NÖ Landesregierung (2017a). Dorfhelferinnenhilfe. Online unter: <http://www.noegov.at/noe/Landwirtschaft/Dorfhelferinnenhilfe.html> (zuletzt abgerufen am 19.07.2017).

Amt der NÖ Landesregierung (2017b). LH-Stv. Pernkopf präsentierte das NÖ Agrarpaket 2017. OTS0125 vom 31. Mai 2017. Online unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20170531_OTS0125 (zuletzt abgerufen am 19.07.2017).

Amt der NÖ Landesregierung (2017c). Der Grüne Bericht 2016. Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage der Land- und Forstwirtschaft. Online unter: http://www.noegov.at/noe/Landwirtschaft/Der_Gruene_Bericht_2016.pdf (zuletzt abgerufen am 04.01.2018).

Amt der NÖ Landesregierung (2017d). Landesgeschichte. Online unter http://www.noegov.at/noe/Geschichte-Landeskunde/Landesgeschichte_artikel.html#heading_Zweite_Republik, zuletzt aktualisiert am 20.03.2017 (zuletzt abgerufen am 08.01.2018).

Bauernzeitung (2016). Zivildienststellen auf NÖ Bauernhöfen sichern. Online unter: <http://www.bauernzeitung.at/zivildienststellen-auf-noe-bauernhoefen-sichern/> (zuletzt abgerufen am 06.02.2018).

Bogner, Alexander; Littig, Beate und Menz Wolfgang (2014). Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer VS.

Böhm, Andreas (2010). Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst und Ines Steinke (Hrsg.). Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 475-485.

Bundesgesetz über die Sozialversicherung der in der Land- und Forstwirtschaft selbständig Erwerbstätigen (Bauern-Sozialversicherungsgesetz 1978 – BSVG). In: BGBl. Nr. 559/1978.

Bundesgesetz über den Zivildienst (Zivildienstgesetz 1986 – ZDG). In: BGBl. Nr. 679/1986.

Busch-Geertsema, Volker; Edgar, William; O'Sullivan, Eoin und Nicholas Pleace (2010). Homelessness and Homeless Policies in Europe: Lessons from Research. Commissioned by FEANTSA in the context of the European Consensus Conference on Homelessness. Online unter: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6442&langId=en (zuletzt abgerufen am 06.11.2017).

Butterwegge, Christoph (2014). Krise und Zukunft des Sozialstaates. 5. aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

BMLFUW (2012). Begriffe für die Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. Online unter: <https://gruenerbericht.at/cm4/jdownload/send/6-begriffsbestimmungen/152-begriffsbestimmungen-der-land-und-forstwirtschaft-umwelt-und-wasserwirtschaft> (zuletzt abgerufen am 21.08.2017).

Caritas (2017). Berufsporträt. Dorfhelferin/ Dorfhelfer. Online unter: <https://www.caritas.de/fuerprofis/arbeitenbeidercaritas/sozialeberufe/dorfhelfer/in/dorfhelferinnen.aspx> (zuletzt abgerufen am 14.01.2018).

Dorfhelferinnenwerk Sölden e.V. (o.J.). Dorfhelferinnenwerk Sölden e.V. Home. Online unter: <http://www.dorfhelferinnenwerk.de/> (zuletzt abgerufen am 14.01.2018).

Esping-Andersen, Gøsta (1990). The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Polity Press.

Flick, Uwe (2005). Standards, Kriterien, Strategien - Zur Diskussion über Qualität qualitativer Sozialforschung. ZBBS 6. Jg, Heft 2/2005, 191-210.

Flick, Uwe (2010). Kodierung und Kategorisierung. In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von und Ines Steinke (Hrsg.). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 386-421.

Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von und Ines Steinke (2010). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: ders. (Hrsg.). Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 13-29.

Grupp, Elisabeth (o.J.) Die Dorfhelferinnen. Online unter: <http://www.lerncafe.de/aus-politik-und-sozialem/articles/die-dorfhelferinnen.html> (zuletzt abgerufen am 17.01.2018).

Hinske, Norbert (2004). Kants Warnung vor dem Wohlfahrtsstaat. Online unter: <http://www.die-neue-ordnung.de/Nr62004/NH.html> (zuletzt abgerufen am 17.08.2017).

Haug, Frigga und Wolfgang Küttler (2010). Krise. In: Haug, Wolfgang Fritz; Haug, Frigga und Peter Jehle (Hrsg.). Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus Band 7/II – Knechtschaft bis Krise des Marxismus. Hamburg: Argument-Verlag. Online unter: http://www.inkrit.de/e_inkritpedia/e_maincode/doku.php?id=k:krise (zuletzt abgerufen am 06.10.2017).

Heitzmann, Karin und August Österle (2008). Lange Traditionen und neue Herausforderungen: Das österreichische Wohlfahrtssystem. In: Schubert, Klaus; Hegelich, Simon und Ursula Bazant (Hrsg.). Europäische Wohlfahrtssysteme. Ein Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 47-69.

Helfferich, Cornelia (2009). Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 3., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hörndler, Margit (1997). Sozialleistungen im Überblick: Sozialstaat Österreich; Lexikon der Ansprüche und Leistungen. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.

- Jehne, Ingrid (2015). Was macht eigentlich ... eine Dorfhelferin? Sozialcourage 01/2015. Online unter: <https://www.caritas.de/magazin/zeitschriften/sozialcourage/archiv/jahrgang-2015/artikel/was-macht-eigentlich...-eine-dorfhelferin>, zuletzt aktualisiert am 15.11.2016 (zuletzt abgerufen am 29.11.2017).
- Kaiser, Robert (2014). Qualitative Experteninterviews: Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kargl, Martina (2004). Soziale Rechte im österreichischen Sozialstaat: Versicherungs-, Versorgungs- und Fürsorgeprinzip. Online unter: http://www.armutskonferenz.at/files/kargl_soziale_rechte_im_oe_sozialstaat-2004.pdf (zuletzt abgerufen am 06.11.2017).
- Köppe, Stephan; Starke, Peter und Stephan Leibfried (2008). Sozialpolitik. Konzepte, Theorien und Wirkungen. ZeS-Arbeitspapier Nr. 06/2008. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.
- Kuckartz Udo; Dresing Thorsten; Rädiker Stefan und Claus Stefer (2008). Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. 2., aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lampert, Heinz (o.J.). Sozialstaat und Wohlfahrtsstaat. Herausgegeben von der Konrad-Adenauer-Stiftung. Online unter: <http://www.kas.de/wf/de/71.10277/> (zuletzt abgerufen am 17.08.2017).
- Landwirtschaftskammer Österreich (2016). Schultes, Auer: Parlamentsausschuss beschließt SVB-Beitragsgutschrift. APA OTS-Presseaussendung vom 07. 12.2016. Online unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20161207_OTS0162/schultes-auer-parlamentsausschuss-beschliesst-svb-beitragsgutschrift (zuletzt abgerufen am 29.01.2018).
- Maschinenring (o.J.a). Soziale und Wirtschaftliche Betriebshilfe vom Maschinenring. Online unter: <http://www.maschinenring.at/leistungen/agrар/wirtschaftliche-und-soziale-betriebshilfe> (zuletzt abgerufen am 06.10.2017).
- Maschinenring (o.J.b). Über uns. Online unter: <http://www.maschinenring.at/ueber-uns> (zuletzt abgerufen am 06.10.2017).
- Mayring, Philipp (2010). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz.
- Neue VP und FPÖ (2017). Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017-2022. Online unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/documents/131008/569203/Regierungsprogramm_2017%e2%80%932022.pdf/b2fe3f65-5a04-47b6-913d-2fe512ff4ce6 (zuletzt abgerufen am 08.01.2018).
- NÖ Bauernbund (2016). 50 Jahre Dorfhelferinnen in Niederösterreich. Veröffentlicht am 22.09.2016. Online unter: http://www.noebauernbund.at/aktuell/news/news-einzelansicht/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=1491&cHash=e019cbec5b8c409180fba144aa40e43b (zuletzt abgerufen am 11.09.2017).
- NÖ Landwirtschaftsgesetz 1984 - NÖ LG. In: LGBl. Nr. 6100/1984.
- Obinger, Herbert und Emmerich Tálos (2006). Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau. Eine Bilanz der ÖVP/FPÖ/BZÖ-Koalition. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Obinger, Herbert (2014). Sozialstaat. Lange Entwicklungslinien des Sozialstaates. Soziale Sicherheit 01/2014. Online unter: <http://www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.597695&version=1396265810> (zuletzt abgerufen am 08.01.2018).
- Onken, Holger (2013). Kapitel VII. Analyse des Parteiensystems Österreichs. In: ders. Parteiensysteme im Wandel: Deutschland, Großbritannien, die Niederlande und Österreich im Vergleich. Wiesbaden: Springer VS, 283-330.
- Pelinka Anton und Sieglinde Rosenberger (2007). Parteien und PolitikerInnen. In: ders. Österreichische Politik: Grundlagen- Strukturen- Trends. 3., aktualisierte Auflage. Wien: Facultas. WUV, 151-171.
- Planck, Ulrich und Joachim Ziche (1979). Land und Agrarsoziologie. Eine Einführung in die Soziologie des ländlichen Siedlungsraumes und des Agrarbereichs. Stuttgart: Verlag Eugen Ulmer.

- Preglau, Max (2002). Das Solidarprojekt Sozialstaat - gestern, heute und morgen. SWS-Rundschau (42.Jg.) Heft 3/2002, 353-368.
- Randt, Justus (2017). Zahl der Dorfhelferinnen in Niedersachsen geht zurück. Weser Kurier vom 03.09.2017. Online unter: https://www.weser-kurier.de/region/niedersachsen_artikel,-zahl-der-dorfhelferinnen-in-niedersachsen-geht-zurueck-_arid,1643440.html (zuletzt abgerufen am 14.01.2018).
- Rosenberger, Sieglinde K. und Birgit Sauer (Hrsg.) (2004). Politikwissenschaft und Geschlecht. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Schmidt, Josef (2012). Der Sozialstaat-was ist das überhaupt? Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung. Online unter: <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138741/der-sozialstaat-was-ist-das-ueberhaupt> (zuletzt abgerufen am 17.08.2017).
- Schubert, Klaus; Hegelich, Simon; Bazant, Ursula (2008). Europäische Wohlfahrtssysteme: Stand der Forschung - theoretisch-methodische Überlegungen. In: ders. (Hrsg.). Europäische Wohlfahrtssysteme. Ein Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 13-43.
- Schwarz, Georg (2015). 40 Jahre SVA der Bauern. Soziale Sicherheit 1/2015. Online unter: <http://www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.615138&version=1424773762> (zuletzt abgerufen am 08.01.2018).
- Sozialministerium (2016). Sozialstaat Österreich. Leistungen, Ausgaben und Finanzierung 2016. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Online unter: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=336> (zuletzt abgerufen am 11.09.2017).
- SVB (2013). Soziale Betriebshilfe -neuer Bundesvertrag unterzeichnet. APA OTS-
Presseausendungen vom 29. 11.2013. Online unter:
https://www.ots.at/presseausendung/OTS_20131129_OTS0209/soziale-betriebshilfe-neuer-bundesvertrag-unterzeichnet (zuletzt abgerufen am 02.01.2018).
- SVB (2014) Handbuch zum Bundesvertrag zur Durchführung der Sozialen Betriebshilfe und der Rehabilitationsbetriebshilfe. Fassung 01.12.2015. Online unter:
<https://www.svb.at/cdscontent/load?contentid=10008.626541&version=1450362952> (zuletzt abgerufen am 02.01.2018).
- SVB (2017a). Leitfaden der bäuerlichen Sozialversicherung. Wien: Sozialversicherungsanstalt der Bauern. Online unter:
<https://www.svb.at/cdscontent/load?contentid=10008.588897&version=1461061888> (zuletzt abgerufen am 28.08.2017).
- SVB (2017b). Gesundheitswesen. Soziale Betriebshilfe. Merkblatt. Online unter:
https://www.svb.at/formserverext/svb/Startseite_Infoblatt.pdf (zuletzt abgerufen am 28.08.2017).
- Tálos, Emmerich und Marcel Fink (2001). Der österreichische Wohlfahrtsstaat: Entwicklung und Herausforderungen. Manuskript. Wien: Tagungsbeitrag: International Seminar on Welfare State Systems: Development and Changes. New Delhi. April 2001. Online unter:
<http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/pdf/wohlfahrtsstaat.pdf> (zuletzt abgerufen am 26.07.2017).
- Unser Land (2017). Unser Thema: Strukturwandel. Herausforderung und Chance. Unser Land 9/2017 (68. Jg), 10-12.
- Verordnung über den Schulversuch "Ausbildung zur Betriebs- und Dorfhelferin bzw. zum Betriebs- und Dorfhelfer" 2008. In: LGBl. 5025/25.
- Vogel, Stefan und Georg Wiesinger (2003). Zum Begriff des bäuerlichen Familienbetriebs im soziologischen Diskurs. Online unter: <https://berggebiete.at/cm3/de/download/viewdownload/17-soziale-verhaeltnisse/393-artikel-wiesinger-baeuerlicher-familienbetrieb.html> (zuletzt abgerufen am 31.10.2017).
- Wiesinger, Georg (2000). Betriebshilfe als sozialpolitische Einrichtung. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung über die Situation der Sozialen Betriebshilfe in Österreich. Forschungsbericht Nr. 36.

8 Anhang der Interviewleitfäden

Leitfaden Dorfhelferin

Einstieg

Zu Ihrer Person: Wie lange machen Sie das schon? Welche Ausbildung haben Sie gemacht, wie sind Sie zum Beruf gekommen und wie viele Einsätze haben Sie absolviert?
Was genau macht die Dorfhelferin?

Hauptfragen

Motive

Was sind ihre Motive gewesen, um Dorfhelferin zu werden?

Einsatz

Wann kommen Sie auf einem Betrieb zum Einsatz?
Wie kommt man zu einem Einsatz? Wie läuft da das Prozedere ab?

Rahmenbedingungen

Welche Rahmenbedingungen gilt es dabei zu beachten? Sei es nun gesetzlich, als Dorfhelferin am Betrieb in der Praxis, in der Ausbildung oder was Ihnen noch dazu einfällt?
Wie erleben Sie diese Rahmenbedingungen konkret? Was sind Ihre Erfahrungen dazu.
Was braucht es noch für Rahmenbedingungen? Was wünschen Sie sich da als Dorfhelferin?

Praxis/Alltag

Wie sehen ihre gelebten/konkreten Erfahrungen als Dorfhelferin aus? Wie sieht Ihr Alltag/Tagesablauf aus?
Welche Tätigkeiten übernehmen Sie und welche nicht?

Veränderungen

Welche Veränderungen können Sie in Bezug auf den Helferinnendienst ausfindig machen?

Einfluss Politik

Welchen Einfluss hat die Politik (Landesregierung) auf die Dorfhelferin?

Sozial und Familienpolitik

Der Beruf wird als sozialer Dienst beschrieben. Können Sie bitte ausführen was das bedeutet?

Abschluss

Zukunft

Wie beurteilen Sie die Zukunft des Helferinnendienstes?
Wie beurteilen Sie Ihre eigene Zukunft als Dorfhelferin?

Wichtigkeit/Notwendigkeit

Was ist an Ihrer Tätigkeit bereichernd und was sind die schönen Momente?
Noch einmal zusammengefasst: Welche Vorteile bringt der Dorfhelferinnendienst?
Möchten Sie noch etwas anfügen? Ein Punkt, der Ihnen noch wichtig erscheint, aber nicht vorgekommen ist?

Leitfaden Klassenvorstand

Einstieg

Zu Ihrer Person und Position als Klassenvorstand. Wie lange machen Sie das schon? Welche Ausbildung haben Sie und wie sind Sie zu dieser Position gekommen?
Was genau macht die Dorfhelferin?

Hauptfragen

Beginn/Tradition

Wie, wann und warum ist es zur Gründung der Dorfhelferinnen gekommen?
Warum heißt der Dienst Dorfhelferin? Woher kommt der Name?

Rahmenbedingungen

Welche Rahmenbedingungen gilt es zu beachten? Sei es nun gesetzlich, als Dorfhelferin am Betrieb in der Praxis, in der Ausbildung oder was Ihnen noch dazu einfällt?

Praxis

Wie sieht bei ihrer Tätigkeit in der Ausbildung, aber auch als Dorfhelferin die Praxis aus?
Erzählen Sie von Ihren Erfahrungen.
Wie spielen Rahmenbedingungen und Praxis zusammen?
Nochmals auf Rahmenbedingungen zurück. Was braucht es noch für Rahmenbedingungen?

Veränderungen

Welche Veränderungen können Sie in Bezug auf den Helferinnendienst ausfindig machen?

Sozial und Familienpolitik

Der Beruf wird als sozialer Dienst beschrieben. Können Sie bitte ausführen was das bedeutet?

Was ist der Beitrag einer Dorfhelferin zur Sozial- und Familienpolitik?

Einfluss Politik

Welchen Einfluss hat die Politik auf die Dorfhelferinnen?

Abschluss

Zukunft

Wie beurteilen Sie die Zukunft des Helferinnendienstes?

Wie beurteilen Sie Ihre eigene Zukunft als Leiterin?

Wichtigkeit/Notwendigkeit

Noch einmal zusammengefasst: Welche Vorteile bringt der Dorfhelferinnendienst?

Möchten Sie noch etwas anfügen? Ein Punkt, der Ihnen noch wichtig erscheint, aber nicht vorgekommen ist?

Leitfaden NÖ Landesregierung Abteilung Landwirtschaftsförderung LF3

Einstieg

Zu Ihrer Person/Position in der Abteilung: Wie lange machen Sie das schon? Welche Ausbildung haben Sie absolviert und wie sind Sie zu dieser Position gekommen?

Was genau macht die Dorfhelferin?

Hauptfragen

Beginn/Tradition

Wie, wann und warum ist es zur Gründung der Organisation gekommen?

Warum heißt der Dienst Dorfhelferin?

Rahmenbedingungen, speziell politische Rahmenbedingungen

Welche Rahmenbedingungen gilt es dabei zu beachten? Sei es nun gesetzlich, als Dorfhelferin am Betrieb in der Praxis, in der Ausbildung oder was Ihnen noch dazu einfällt?

Wie wird der Dienst finanziert? Können Sie Stellung zum Agrarpaket 2017 und zum Punkt der Stärkung bäuerlicher Familien nehmen.

Wie sieht die Beziehung zur SVB und zum Maschinenring aus?

Praxis

Wie sieht dabei bei ihrer Tätigkeit im Büro die Praxis aus? Erzählen Sie von Ihren Erfahrungen.

Wie spielen gesetzliche Rahmenbedingungen und Praxis zusammen?

Wenn Sie Ihre Erfahrungen als aktive Dorfhelferin reflektieren: Wie spielen diese Erfahrungen in Ihre Arbeit im Büro hinein?

Was braucht es noch für Rahmenbedingungen?

Veränderungen

Welche Veränderungen können Sie in Bezug auf den Helferinnendienst ausfindig machen?

Einsatz

Wer wird ersetzt?

Wann kommt eine Dorfhelferin zum Einsatz?

Sozialpolitik/Familienpolitik

Der Beruf wird als sozialer Dienst beschrieben. Können Sie bitte ausführen was das bedeutet?

Was ist der Beitrag einer Dorfhelferin zur Sozial- und Familienpolitik?

Einfluss Politik

Welchen Einfluss hat die Politik (Landesregierung) auf die Dorfhelferinnen?

Abschluss

Zukunft

Wie beurteilen Sie die Zukunft des Helferinnendienstes?

Wichtigkeit/Notwendigkeit

Noch einmal zusammengefasst: Welche Vorteile bringt der Dorfhelferinnendienst?

Möchten Sie noch etwas anfügen? Ein Punkt, der Ihnen noch wichtig erscheint, aber nicht vorgekommen ist?

9 Abstracts

9.1 Abstract (deutsche Version)

In meiner Masterarbeit beschäftige ich mich mit der Sozialen Betriebshilfe in der Land- und Forstwirtschaft. Dabei soll anhand des Dorfhelferinnendienstes in Niederösterreich die Organisation der Hilfe im ländlichen Raum angeschaut werden. Da auf diesen Betrieben beim Ausfall einer wichtigen betriebserhaltenden Arbeitskraft ein wirtschaftlicher und finanzieller Schaden entstehen und die Familie diese Leistung nicht kompensieren kann. Die „Betriebs- und Dorfhelferinnen“ sind eine soziale Einrichtung der niederösterreichischen Landesregierung und werden seit 1966 angeboten. Eine Dorfhelferin verbindet auf landwirtschaftlichen Betrieben die landwirtschaftliche Arbeit mit der Hauswirtschaft und somit verbinden sie sozialpolitische Hilfeleistungen mit der ländlichen Struktur. Dabei stellt die Familie das zentrale Element dar. Der Grund für einen Einsatz ist der Ausfall der sozialversicherten Bäuerin durch Unfall, Krankheit, Geburt, Kuraufenthalt oder als Entlastungshilfe. Die übernommenen Tätigkeiten am Betrieb entsprechen jenen, die von der Bäuerin ausgeführt werden. Sie sind für die Versorgung und das Melken der Tiere, aber auch für Erntearbeiten verantwortlich. Im Haushalt übernehmen sie das Kochen, Putzen, die Kindererziehung und die Altenpflege. Meine erste Forschungsfrage lautet: „Wie läuft die Soziale Betriebshilfe ‚Betriebs- und Dorfhelferin‘ konkret ab?“. Diese Frage möchte ich mit Hilfe von vier qualitativen leitfadengestützten Expertinneninterviews mit aktiven Dorfhelferinnen, der zuständigen Abteilung Landwirtschaftsförderung der niederösterreichischen Landesregierung und dem Klassenvorstand des Ausbildungslehrganges beantworten. Diese Methode eignet sich gut, da es sich hier um ein neues Forschungsfeld in der Politikwissenschaft handelt und auch die subjektive Sichtweise der Personen im Vordergrund steht. Die zweite Forschungsfrage lautet: „Wie ist diese Hilfe im Hinblick auf den konservativen österreichischen Sozialstaat nach Esping-Andersen (1990) zu beurteilen?“ und baut auf den Erkenntnissen und Ergebnissen der ersten Frage auf. Dazu werden als theoretische Grundlage die „drei Welten“ von Wohlfahrtsstaatlichkeit nach Esping-Andersen (1990) erläutert. Es gibt einen liberalen, einen konservativen und einen sozialdemokratischen Typen. Da Österreich zum konservativen Sozialstaat gezählt wird, wird auf dessen Entwicklung und Prinzipien genauer eingegangen. Ebenfalls gehe ich auf die Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) ein. Zusätzlich wird ein genauer Blick auf die Rolle der Familie im konservativen Sozialstaat in Verbindung mit dem landwirtschaftlichen Familienbetrieb geworfen. Nach der Übersicht über das Angebot Sozialer Betriebshilfen in Österreich wird die qualitative Methode der Expertinneninterviews erklärt und auch die konkrete Durchführung dargestellt. Die Interviewpartnerinnen werden aufgrund ihres spezifischen praxisorientierten Wissens über den Dienst als Expertinnen eingestuft. Danach werden die Ergebnisse der Interviews präsentiert und interpretiert und die Forschungsfragen beantwortet. Die Ergebnisse zur ersten

Frage werden anhand der Kategorien zum Entstehungskontext, der Rahmenbedingungen, der subjektiven Erfahrungen bei der Ausübung des Dienstes im Innen- und Außendienst der Dorfhelferinnen und dem Zusammenspiel zwischen den Rahmenbedingungen und der Praxis erläutert. Letztere Kategorie ist aber zum Großteil der Interpretation überlassen. Es hat sich gezeigt, dass der Hilfsdienst sich an dem Bauernsozialversicherungsgesetz 1978 orientiert und das Merkblatt zum Dienst die wichtigsten Rahmenbedingungen enthält. Auch die schulische Ausbildung spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle und gilt als Voraussetzung, um als geförderte Soziale Betriebshilfe von der Sozialversicherungsanstalt der Bauern anerkannt zu werden. Die Dorfhelferinnen sehen ihrer Arbeit auf den Betrieben positiv entgegen, führen die Tätigkeit aber nur in jungen Jahren aus, da sie nur als Überbrückungstätigkeit bis zu Gründung einer eigenen Familie angesehen wird. Die Familie und die Rollenverteilung auf einem landwirtschaftlichen Familienbetrieb sind noch stark ausgeprägt. Die Frau übernimmt die betriebserhaltenden Aufgaben in der Landwirtschaft und im Haushalt, welche sich auch in den Tätigkeiten der Dorfhelferinnen widerspiegelt. Die Rahmenbedingungen dienen als Schutz vor Ausbeutung der Arbeitskraft und die Hilfe wird im Sinne eines sozialen Hilfsdienstes zwar sehr schnell zugeteilt, beschränkt sich aber auf einige Wochen bzw. wird bei länger bewilligten Einsätzen öfters ausgesetzt. Es kann somit in Hinblick auf die zweite Forschungsfrage gesagt werden, dass sich das Konzept der Dorfhelferin gut in den konservativen Charakter des Sozialstaates einfügt, da es sich um eine Versicherungsleistung handelt. Diese kommt erst zum Einsatz, wenn die Selbsthilfe und das zweite Netz der sozialen Sicherung, die Familie, nicht mehr greifen und somit der Staat als letzte Hilfe eingreifen muss. Auch die Gründung der Dorfhelferinnen geht auf eine Versicherungsleistung zurück und zwar bezieht sie sich auf den Mutterschutz für unselbstständige Erwerbstätige. Anregungen für die Etablierung in Niederösterreich stammen von Dorfhelferinnendiensten in Deutschland, wo bereits seit 1954 Dorfhelferinnen im Einsatz sind. Außerdem wird Deutschland auch dem konservativen Sozialstaat zugeordnet. Es zeigt auch, dass der Dorfhelferinnendienst die traditionelle Familie, auf welche der konservative Sozialstaat als zweites Sicherungsnetz und zentrale Instanz vertraut, und die Rollenverteilung auf landwirtschaftlichen Betrieben unterstützt.

9.2 Abstract (english version)

In my master thesis I deal with the social assistance in agriculture and forestry. The female village helper service 'Dorfhelferin' in Lower Austria provides an aid organization in rural areas. Because of the loss of an important working family member, the family farm will suffer economic and financial damage. The family cannot compensate for this benefit. The female village helpers are a social institution provided by the Lower Austrian provincial government and have been offered since 1966. A female village helper connects farm work with the domestic work on farms and thus combines social assistance with the rural structure and the family as the central element to it. They replace the female farmer who needs assistance or a replacement due to an accident, illness, childbirth, rehabs or as relief assistance. The performed tasks correspond to those carried out by the female farmer. They are responsible for taking care and milking of the animals, but also for harvesting. In the household they take over the cooking, cleaning, raising the children and caring for the elderly. My first research question is: "How does the social assistance in agriculture the 'female village helpers' look like?'. I answer this question with the help of four qualitative, guided expert interviews with active female village helpers, the responsible department for agricultural promotion of the Lower Austrian provincial government and the farm teacher. This method is well suited because it is a new field of research in political science and the subjective view of the people is in the foreground. The second research question is: 'How can this aid be assessed in terms of the conservative Austrian welfare state by Esping-Andersen (1990)?' It builds on the findings and results of the first question. The theoretical basis are the three worlds of welfare capitalism according to Esping-Andersen (1990). There is a liberal, a conservative and a social-democratic type. Since Austria is counted as a conservative welfare state, its development and principles are discussed in more detail. Because the family plays a crucial part in the conservative welfare state I look closely at the role of the family on farms. After the overview of the offer of social assistance in Austria, I explain the qualitative method of the expert interviews and the concrete realization of it. The interviewees are classified as experts because of their specific practice-oriented knowledge of the service. Afterwards I present the results and the interpretation of the interviews to answer the research questions. The first question will be explained with the categories: context of origin, the framework conditions, the subjective experiences and the interplay between the framework conditions and the practice experiences. However, the latter category is largely left to my interpretation. It has been shown that the relief service is based on the 'Bauern-Sozialversicherungsgesetz 1978'. The fact sheet on the service contains the most important framework conditions. School education also plays an important role in this context and is considered as a prerequisite for being recognized as a subsidized social operating aid by the Social Insurance Institution of the Farmers. The village helpers look positively forward to their work on the farms. They carry out the activity only at a young age and until they found their own family. The family and role allocation on a family farm

are still strong. The woman takes care of the operational maintenance tasks in agriculture and in the household, which is also reflected in the activities of the female village helpers. The framework serves as a protection against exploitation of the workforce and the aid is assigned very quickly in the sense of a social service. Because it is a short-time help it is limited to a few weeks or is interrupted by a few weeks and then starts again. Thus, regarding the second research question, it can be said that the concept of the female village helper fits well into the conservative character of the Austrian welfare state because it is an insurance benefit. It is only used when the self-help and the second social security network, the family, no longer take effect. Thus, the state must intervene as a last resort. The founding of the female village helpers also goes back to an insurance benefit and refers to maternity protection for employees. The ideas for the establishment in Lower Austria came from female village helper services in Germany, where they had been operating since 1954. In addition, Germany is also assigned to the conservative welfare state. It also shows that the female village helper service supports the traditional family, on which the conservative welfare state relies as the second safety net and central instance, and the distribution of roles on farms.

10 Lebenslauf – auf die Ausbildung bezogen

Ausbildung

| | |
|--------------|--|
| 2015-aktuell | Universität Wien, Studium Politikwissenschaft Masterstudium |
| 2012-2015 | Universität Wien, Studium Politikwissenschaft Bachelorstudium |
| 2007-2012 | Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt Francisco Josephinum, Abteilung Lebensmittel- und Biotechnologie Reife- und Diplomprüfung |
| 2003-2007 | Bundesgymnasium Amstetten |