

# **Arbeitszufriedenheit von qualifizierten ArbeitnehmerInnen im Weinbau**

## **Masterarbeit**

an der Universität für Bodenkultur

Masterstudium: Agrar- und Ernährungswirtschaft

vorgelegt von

**Eva Anna Regel**

betreut von

Assoc. Prof. Dipl.-Ing. Dr. Elisabeth Quendler Msc.  
Univ. Prof. Dipl.-Ing. sc. agr. Dr. sc. agr. Astrid Forneck

Wien, Mai 2018

## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit versichere ich an Eides statt, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbstständig angefertigt und die mit ihr verbundenen Tätigkeiten selbstständig erbracht habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken und Wortlaute sind nach den Regeln wissenschaftlichen Arbeitens als solche kenntlich gemacht.

Diese Masterarbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen in- oder ausländischen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Eva Anna Regel

Wien, 11.05.2018

## Kurzfassung

Die Erhebung der Arbeitszufriedenheit weist in der sozialwissenschaftlichen und psychologischen Forschung eine lange Geschichte auf. Im landwirtschaftlichen Personalmanagement hingegen gewinnt die Beschäftigung mit der Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen langsam an Bedeutung. Einzelne Branchen der Landwirtschaft, wie die Weinbaubranche, haben bisher geringe personalwirtschaftliche Aufmerksamkeit bekommen. Um einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke zu leisten, wurde in dieser Masterarbeit, die Arbeitszufriedenheit von qualifizierten ArbeitnehmerInnen im Weinbau ermittelt. Mithilfe von 16 qualitativen Leitfadeninterviews in Deutschland und Österreich wurden die Faktoren erfragt, die einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Angestellten in Weinbaubetrieben haben. Zudem sollte mit den Befragungen herausgefunden werden, wie zufrieden die angestellten WinzerInnen, AußenbetriebsleiterInnen, ProduktionsleiterInnen und KellermeisterInnen mit den einzelnen Einflussfaktoren sind. Die Vorgehensweise, angelehnt an die Grounded Theory, zeichnete sich durch eine gleichzeitige Datenerhebung, Auswertung der ersten Ergebnisse und fortlaufende Veränderung des Fragebogens aus. Es konnten 20 Einflussfaktoren unterschiedlicher Gewichtung auf die Arbeitszufriedenheit der mittleren Führungskräfte ermittelt werden. Die Arbeitnehmerinnen in Weinbaubetrieben verwiesen auf Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die hohe körperliche Belastung der Tätigkeit führt bei einigen ArbeitnehmerInnen zu einem möglichen frühzeitigen Berufsaustritt. Sehr wichtig für die Akzeptanz häufig negativ bewerteter Einflussfaktoren, wie der Entlohnung oder der Arbeitszeit, ist für die ArbeitnehmerInnen im Weinbau der persönliche Bezug zum Wein. Zudem trägt der hohe Stellenwert der Weinbaubranche und des Berufes in der Gesellschaft positiv zur Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen auf mittlerer Führungsebene bei. Ein klarer Unterschied wurde zwischen der Weinbaubranche und anderer weniger gesellschaftlich angesehener landwirtschaftlicher Branchen und Berufe belegt.

## **Abstract**

Job satisfaction is one of the oldest and most popular research areas in the organizational psychology. In the agricultural sector, job satisfaction is a rather new research topic. In the wine sector, general research in human resource management is rare. To contribute to the discussion about human resource management in viticulture, this thesis offers insights in job satisfaction of qualified employees in wineries and cooperatives. The aim of this survey is to find factors influencing job satisfaction of qualified employees in Austrian and German wineries. These identified factors were analysed with regard to the perceived satisfaction or dissatisfaction of the employees. For this purpose 16 qualitative interviews were conducted with employed winemakers, production managers and vineyard managers in Austria and Germany. Interviews and analysis were based on the “grounded theory” approach of Glaser and Strauss. During the process of data collection, initial results were analysed to allow for adjustments in the questionnaire. Finally 20 influencing factors on job satisfaction of employees were found. Employees see problems in reconciling family life and work. Employees complained about physical strains leading to possible changes in job or position. Often negatively valued aspects of job satisfaction, like remuneration and working time, were accepted because of the personal interest in and passion for the product. The positive image of the sector and the profession contributes to an overall high job satisfaction. In this aspect, the wine sector differs from other agricultural sectors with poorer public images.

# Inhaltsverzeichnis

|  |            |
|--|------------|
| <b>Kurzfassung</b> .....   | <b>ii</b>  |
| <b>Abstract</b> .....  | <b>iii</b> |
| <b>1. Einleitung</b> .....   | <b>1</b>   |
| <b>2. Problemstellung</b> .....  | <b>2</b>   |
| 2.1. Weinbaubranche in Österreich und Deutschland .....                    | 2          |
| 2.2. Charakteristika weinbaulicher Tätigkeit .....                         | 4          |
| 2.3. Begriffsdefinition Arbeitszufriedenheit .....                         | 5          |
| 2.4. Konstrukt der Arbeitszufriedenheit .....                              | 7          |
| 2.5. Messmethoden der Arbeitszufriedenheit .....                           | 9          |
| 2.5.1. Arbeitsbeschreibungsbogen.....                                      | 9          |
| 2.5.2. Zweifaktorentheorie.....  | 10         |
| 2.6. Zusammenhang Arbeitszufriedenheit, -motivation und -anreiz .....      | 11         |
| 2.7. Arbeitszufriedenheitsforschung in der Landwirtschaft .....            | 12         |
| <b>3. Zielsetzung und Forschungsfragen</b> .....                           | <b>15</b>  |
| <b>4. Material und Methode</b> .....                                       | <b>16</b>  |
| 4.1. Material .....  | 16         |
| 4.1.1. Merkmale der Befragungspersonen .....                               | 19         |
| 4.1.2 Merkmale der Untersuchungsbetriebe .....                             | 20         |
| 4.2. Erhebungsmethode .....  | 21         |
| 4.2.1. Leitfadenfragebogen .....   | 23         |
| 4.2.2. Durchführung der Befragung.....                                     | 26         |
| 4.3. Auswertungsmethode.....   | 27         |
| <b>5. Ergebnisse und Diskussion</b> .....                                  | <b>32</b>  |
| 5.1. Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit .....                       | 32         |
| 5.2. Zusammenhänge zwischen den Einflussfaktoren .....                     | 46         |
| 5.3. Zufriedenheit mit den Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit ..... | 48         |
| 5.3.1. Positiv bewertete Einflussfaktoren .....                            | 49         |
| 5.3.1.1. Betriebsphilosophie und Qualität der Weine .....                  | 49         |
| 5.3.1.2. Erfolg.....   | 50         |
| 5.3.1.3. Anerkennung.....  | 51         |
| 5.3.1.4. Bezug zum Endprodukt Wein.....                                    | 52         |
| 5.3.1.5. Betriebsausstattung und Investitionsbereitschaft .....            | 53         |

|  |                       |
|--|-----------------------|
| 5.3.1.6. Tätigkeit .....   | 55                    |
| 5.3.1.7. Position und Aufstiegschancen im Betrieb .....                      | 60                    |
| 5.3.1.8. Entscheidungsfreiheit und Partizipation .....                       | 61                    |
| 5.3.1.9. Beziehung zu Vorgesetzten .....                                     | 62                    |
| 5.3.1.10. Beziehung zu KollegInnen und MitarbeiterInnen.....                 | 63                    |
| 5.3.1.11 Eigene Weiterentwicklung.....                                       | 64                    |
| 5.3.1.12. Gleichstellungsfragen.....   | 65                    |
| 5.3.2. Negativ bewertete Einflussfaktoren .....                              | 68                    |
| 5.3.2.1. Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....           | 68                    |
| 5.3.3. Ambivalent bewertete Einflussfaktoren .....                           | 69                    |
| 5.3.3.1. Arbeitszeit .....   | 70                    |
| 5.3.3.2. Beziehung zu BerufskollegInnen und Lohnbetrieben in der Region      | 71                    |
| 5.3.3.3. Entlohnung.....   | 72                    |
| 5.3.3.4. Personal- und Zeitmanagement.....                                   | 76                    |
| 5.3.3.5. Wachstum und Entwicklung des Betriebes .....                        | 77                    |
| 5.3.3.6. Stellenwert der Branche und des Berufes in der Öffentlichkeit ..... | 78                    |
| 5.3.3.7. Privatleben .....   | 79                    |
| 5.4. Synthese ausgewählter Kapitel .....                                     | 81                    |
| <b>6. Weiterführende Arbeiten.....</b>                                       | <b>83</b>             |
| <b>7. Kritische Reflexion der Methode.....</b>                               | <b>86</b>             |
| <b>8. Zusammenfassung.....</b>   | <b>89</b>             |
| <b>Literaturverzeichnis.....</b>   | <b>91</b>             |
| <b>Anhang I .....</b>  | <b>Anhang_Seite 1</b> |
| <b>Anhang II .....</b>   | <b>Anhang_Seite 3</b> |
| <b>Anhang III .....</b>  | <b>Anhang_Seite 5</b> |

## Abbildungsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| <b>Abbildung 1</b> Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit nach Einflussstärke (Größe der Kreise = Einflussstärke), Eigene Darstellung..... | 35 |
| <b>Abbildung 2</b> Beziehung zwischen den Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit, Eigene Darstellung .....                                 | 46 |
| <b>Abbildung 3</b> Auswirkungen des Faktors „Bezug zum Endprodukt“, Eigene Darstellung .....  | 82 |

## Tabellenverzeichnis

|   |                |
|---|----------------|
| <b>Tabelle 1</b> Charakteristika der befragten ArbeitnehmerInnen, Eigene Darstellung....  | 18             |
| <b>Tabelle 2</b> Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit von qualifizierten Arbeitskräften nach Einflussstärke (n=16), Eigene Darstellung ..... | 34             |
| <b>Tabelle 3</b> Unzufriedenheit mit einzelnen Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit nach Geschlecht, Eigene Darstellung.....                 | 49             |
| <b>Tabelle 4</b> Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen im Weinbau, Eigene Darstellung .....                         | Anhang_Seite 3 |
| <b>Tabelle 5</b> Beispielzitate der Befragten pro Einflussfaktor der Arbeitszufriedenheit, Eigene Darstellung .....                               | Anhang_Seite 5 |

# 1. Einleitung

Mit dem landwirtschaftlichen Strukturwandel geht ein steigender Bedarf an familienfremden Arbeitskräften auf landwirtschaftlichen Betrieben einher. Ein aufkommender Fachkräftemangel erhöht den Bedarf, dem Personalmanagement in der Landwirtschaft, eine höhere Aufmerksamkeit zu widmen. Vor allem junge Menschen zum Berufseintritt in die Landwirtschaft zu bewegen, wird häufig aufgrund der landwirtschaftlichen Arbeitsbedingungen als schwierig erachtet. Lange unflexible Arbeitszeiten, Arbeitsspitzen, ein geringes Lohnniveau und die Gebundenheit an den ländlichen Raum machen die Bedingungen der landwirtschaftlichen Tätigkeit unattraktiv. Hinzu kommt eine Veränderung der Bedürfnisse junger Generationen an die Arbeit. Auch im Weinbau ist der landwirtschaftliche Strukturwandel durch wachsende Betriebsgrößen sichtbar. Personalfragen bekommen damit auch in diesem landwirtschaftlichen Sektor größere Bedeutung. Im Fachjournal „Das deutsche Weinmagazin“ wird in der Novemberausgabe 2017 auf die steigende Wichtigkeit der MitarbeiterInnenmotivation eingegangen (Ostermayer 2017, 24f). Damit gute MitarbeiterInnen im Betrieb anfangen und langfristig bleiben, stehen die Weinbaubetriebe vor der Herausforderung attraktive Arbeitsplätze zu schaffen.

Damit ArbeitgeberInnen ansprechende Arbeitsplätze gestalten können, bedarf es Kenntnisse darüber, welche Faktoren bei der Ergreifung, für den Verbleib im Betrieb und für die Motivation der ArbeitnehmerInnen entscheidend sind. Eine Möglichkeit diese Kenntnisse zu gewinnen, ist die Erhebung der Arbeitszufriedenheit. Die Arbeitszufriedenheit ist in den letzten hundert Jahren von verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen für unterschiedliche Branchen untersucht worden. In der Landwirtschaft hingegen ist die Arbeitszufriedenheitsforschung ein eher junges Forschungsfeld. Im Weinbausektor wurde das Personalmanagement bisher wenig untersucht. Bislang fehlte es an Untersuchungen zu den Arbeitsbedingungen im Weinbau und der Zufriedenheit der Arbeitskräfte mit den Bedingungen. Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke leisten. Unter Verwendung des Konstruktes der Arbeitszufriedenheit soll herausgefunden werden, welche Faktoren die Attraktivität eines Arbeitsplatzes für qualifizierte ArbeitnehmerInnen im Weinbau bestimmen und wo die weinbaulichen Tätigkeiten Vorzüge oder Schwierigkeiten aufweisen. Erkenntnisse über die Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen können

zu einer Verbesserung der Arbeitsplätze führen und damit zu einer erhöhten Arbeits- und Lebensqualität der ArbeitnehmerInnen beitragen. Betriebe profitieren wirtschaftlich durch zufriedene und langfristige MitarbeiterInnen.

Um sich dem Forschungsgegenstand der Arbeitszufriedenheit der qualifizierten ArbeitnehmerInnen im Weinbau zu nähern, wird in einem ersten Schritt ein Überblick über die, in dieser Arbeit zugrundeliegenden Theorien gegeben. Dabei wird auf die Weinbaubranche eingegangen und näher das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit und die bisherige Arbeitszufriedenheitsforschung untersucht. Den theoretischen Darlegungen folgt die Erläuterung der Zielsetzung und Forschungsfrage. Das verwendete Material und die Methode mit denen die Forschungsfragen beantwortet werden, werden im Kapitel 4 erörtert. Die daraus folgenden Ergebnisse werden dargestellt und mit Literatur diskutiert. Eine kritische Reflexion der Methode, eine Synthese der Kapitel und Empfehlungen für weitere Forschung, sollen diese Arbeit abschließen.

## **2. Problemstellung**

Das Kapitel der theoretischen Grundlagen gibt zunächst einen Überblick über die Entwicklung der österreichischen und deutschen Weinbaubranche in Hinblick auf die Beschäftigungssituation und Arbeitsbedingungen. Daraufhin folgt eine Annäherung an die Arbeitszufriedenheit, mittels Definitionen des Begriffs und des hypothetischen Konstruktes. Die für die vorliegende Arbeit wichtigen Theorien und Messmethoden der Arbeitszufriedenheit werden vorgestellt. Zudem wird der Zusammenhang zwischen den, häufig im selben Kontext verwendeten, Begriffen der Motivation, Zufriedenheit und Anreize erläutert. Das Kapitel schließt mit einem Überblick über die bisherige Arbeitszufriedenheitsforschung in der Landwirtschaft ab.

### **2.1. Weinbaubranche in Österreich und Deutschland**

Der Weinbau ist eine der ältesten landwirtschaftlichen Spezialkulturen der Welt (BAUER 2002, 25). Besonders in Europa ist die Landschaft von Weingärten geprägt (BAUER 2002, 25). Dabei macht der Produktionswert des Weinbaus nur 5,4 Prozent des gesamten landwirtschaftlichen Produktionswertes der EU aus (EUROSTAT 2016, 71). Auch in Österreich liegt der Anteil des Weinbaus am Gesamtwert der landwirtschaftlichen Produktion mit 7,2 Prozent nicht sehr viel höher (BMLFUW 2016, 13).

Der europäische Weinbau ist kleinteilig strukturiert (BAUER 2002, 22). So belief sich 2015 die durchschnittliche Größe der Weinbaubetriebe in Österreich auf 3,22 Hektar (BMLFUW 2016, 68). Im Jahr 2009 hatte der durchschnittliche Weinbaubetrieb in Österreich noch eine Größe von 2,26 Hektar (BMLFUW 2016, 68). Damit konnten die österreichischen Weinbaubetriebe eine Größensteigerung von 42 Prozent zwischen den Jahren 2009 und 2015 verzeichnen (BMLFUW 2016, 68). Mit der Vergrößerung der Betriebe ging in Österreich jedoch kein Wachstum der gesamten Rebfläche einher. Die Weinbaubetriebe weiteten ihre Rebflächen vielmehr aufgrund einer Reduzierung der Betriebsanzahlen aus. Die Anzahl der Betriebe verringerte sich im Zeitraum von 2009 auf 2015 um 6.000 Betriebe, sodass 2015 noch 14.133 Weinbaubetriebe existierten (STATISTIK AUSTRIA 2010, 1; 2016, 1). Während sich die Betriebsanzahl verringerte, veränderte sich die Weingartenfläche in Österreich kaum (STATISTIK AUSTRIA 2010,1; 2016, 1). In Deutschland vergrößerte sich die Rebfläche von 97.008 Hektar, 2010, auf 99.173 Hektar, 2016 (STATISTISCHES BUNDESAMT 2011,13; 2017A, 5). Gleichzeitig konnte, wie in Österreich, ein Wachstum der durchschnittlichen Betriebsgrößen, von 4,78 Hektar im Jahr 2010 auf 5,86 Hektar im Jahr 2015, festgestellt werden (STATISTISCHES BUNDESAMT 2011, 13; 2017A, 5). Ein Teil des Betriebsgrößenwachstums kann somit auf die Ausweitung der Rebfläche zurückgeführt werden. Ein anderer Teil des Wachstums wurde durch die Schließung von 4.000 Weinbaubetrieben zwischen 2010 und 2016 ermöglicht (STATISTISCHES BUNDESAMT 2011, 13; 2017A, 5).

Auch in den Beschäftigungsverhältnissen wurde ein Wandel im österreichischen und deutschen Weinbau festgestellt. In Deutschland reduzierte sich die Anzahl der Arbeitskräfte im Weinbau um 40.000 Personen zwischen 2010 und 2016 (STATISTISCHES BUNDESAMT 2011, 19; 2017A, 13). Unter diesen 40.000 Menschen befanden sich, bedingt durch die Schließung zahlreicher Betriebe, 10.000 Familienarbeitskräfte (STATISTISCHES BUNDESAMT 2011, 19; 2017A, 13). Die Anzahl der familienfremden Arbeitskräfte veränderte sich in geringerem Ausmaß, um 200 Personen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2011, 19; 2017A, 13). Der österreichische Weinbausektor verzeichnete im Jahr 2017 eine Zunahme von 6 Prozent der Arbeitskräfteanzahl im Vergleich zum Vorjahr (BUNDESANSTALT FÜR AGRARWIRTSCHAFT 2017, s.p.). Im Jahr 2016 arbeiteten 1,5 Arbeitskräfte pro Betrieb, im Jahr 2017 waren es 1,9 Arbeitskräfte pro Betrieb (BMLFUW 2016, 75; BMLFUW 2017, 75).

Der landwirtschaftliche Strukturwandel, die Tendenz zu weniger und größeren Betrieben, manifestierte sich in den vergangenen Jahren auch im Weinbausektor. Zudem kann die in der Landwirtschaft festgestellte Zunahme der Anzahl der Beschäftigten (HENTSCHEL UND FOCK 2015, 69) langsam in der Weinbaubranche ausgemacht werden (BUNDESANSTALT FÜR AGRARWIRTSCHAFT 2017, s.p.).

## 2.2. Charakteristika weinbaulicher Tätigkeit

Spezifische Informationen über den Weinbausektor konnten aufgrund fehlender Daten des Sektors häufig nicht gefunden werden, sodass im Verlauf dieser Forschungsarbeit auf allgemeine Daten aus der Landwirtschaft zurückgegriffen werden musste. Die Weinbaubranche als ein Teilbereich der Landwirtschaft weist ähnliche Arbeitsbedingungen für die Arbeitskräfte auf wie andere landwirtschaftliche Tätigkeiten.

Die weinbaulichen Arbeitsbedingungen zeichnen sich durch Arbeitsspitzen während des Jahres aus. Vor allem zu Zeiten des Rebschnittes, der Laubarbeiten und der Weinlese gibt es einen erhöhten Arbeitsaufwand, der auch Wochenendarbeiten erfordert (BAUER 2002, 342). Die Arbeitszeiten und Arbeitsaufgaben werden von den Jahreszeiten vorgegeben und sind für die ArbeitnehmerInnen in der Hauptsaison unflexibel. Hinzu kommt, dass im Weinbau trotz Technisierung immer noch relativ viel Handarbeit benötigt wird (HENTSCHEL UND FOCK 2015, 70). Die Verrichtung von Tätigkeiten, bei denen die Beschäftigten der Witterung ausgesetzt sind, die Kraft beanspruchen oder in unbequemen Haltungen durchgeführt werden müssen, können zu körperlichen Belastungen führen (SCHLICK ET AL. 2010, 5). In einer französischen Studie gaben 90 Prozent der befragten 3.963 WinzerInnen an, in den vergangenen zwölf Monaten Schmerzen aufgrund der Arbeit gehabt zu haben (BERNARD ET AL. 2009, 543). Bei 44 Prozent der Befragten verhinderten die Schmerzen das Weiterarbeiten (BERNARD ET AL. 2009, 543).

Beim Vergleich der Unfallquoten nach Wirtschaftsbereichen weist die Landwirtschaft die höchste Quote auf (STATISTIK AUSTRIA 2014, 29). Die häufigsten Unfälle betrafen Lehrlinge, FacharbeiterInnen und MeisterInnen (STATISTIK AUSTRIA 2014, 29f). Zudem ist die Landwirtschaft, der Wirtschaftsbereich mit den meisten arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen (STATISTIK AUSTRIA 2014, 51). Dabei lag der Anteil der Betroffenen mit Gesundheitsproblemen in Ackerbau- und Gemüsebaubetrieben, dessen Ar-

beitsbedingungen am ehesten den Bedingungen im Weinbau entsprechen, höher als bei Milchproduzierenden LandwirtInnen oder jenen im Tierzuchtbereich. Bei Frauen, die am Wochenende arbeiteten, war das arbeitsbedingte Gesundheitsrisiko um das 1,5-fache höher (STATISTIK AUSTRIA 2014, 40). Die häufigsten Beschwerden gaben die Beschäftigten in Gelenken, Muskeln und Knochen, vor allem im Rücken an (STATISTIK AUSTRIA 2014, 37). Die landwirtschaftlichen Tätigen waren durch das Hantieren mit schweren Lasten, der Gefahr von Unfällen und belastende Körperhaltung vom höchsten Gesundheitsrisiko betroffen (STATISTIK AUSTRIA 2014, 50f).

Der Sektor der Landwirtschaft zeichnet sich generell durch ein geringes Lohnniveau aus (MUBHOFF ET AL. 2012, 5; HENTSCHEL UND FOCK 2015, 73). Der durchschnittliche Bruttolohn im Sektor der Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken lag im Jahr 2014 mit einem Bruttostundenverdienst von 13,63 € hinter der Gastronomie und sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen auf dem drittletzten Platz aller Wirtschaftstätigkeiten in Österreich (Statistik Austria 2017, 83).

Diesen negativen Besonderheiten landwirtschaftlicher Tätigkeiten stehen den wissenschaftlichen Erkenntnissen gegenüber, dass landwirtschaftliche Beschäftigte bei Untersuchungen ein hohes Maß an Freude an ihren Tätigkeiten hatten und häufig eine höhere Arbeitszufriedenheit als ArbeitnehmerInnen anderer Branchen aufwiesen (VON DAVIER 2007, 176; JANTSCH UND HIRSCHAUER 2017, 38).

### 2.3. Begriffsdefinition Arbeitszufriedenheit

Um sich dem Konstrukt der Arbeitszufriedenheit zu nähern, werden im Folgenden die Begriffe des zusammengesetzten Substantives, Arbeit und Zufriedenheit, einzeln definiert und ihre Bedeutung erläutert. Daraufhin wird auf die Definition des zusammengesetzten Wortes eingegangen.

Arbeit kommt vom mittelhochdeutschen und bedeutet Mühsal, Plage und schwere körperliche Anstrengung (DUDEN 2017A, s.p.). Heute hat der Begriff „Arbeit“ teilweise seine negative Konnotation verloren und bedeutet, nach Bedeutungsübersicht des Wortes im DUDEN (2017A, s.p.), „Tätigkeit mit einzelnen Verrichtungen, Ausführung eines Auftrages, das Arbeiten, Schaffen, Tätigsein, das Beschäftigen mit etwas, mit jemanden“, aber auch „Mühe, Anstrengung, Beschwerlichkeit“. Die Tätigkeit wieder-

rum ist die „Gesamtheit derjenigen Verrichtungen, mit denen jemand in Ausübung seines Berufes zu tun hat“ und „Arbeit“ (DUDEN 2017A, s.p.). Nach LUCZAK (1998, 3) grenzt sich Arbeit als eine Form des Tätigseins von anderen Formen, wie Spiel, Sport und Lernen ab.

Der Arbeitsbegriff kann aus der Sicht verschiedener Fachbereiche beleuchtet werden. Für die vorliegende Arbeit waren die Fachdisziplinen der Physiologie, der Soziologie und Psychologie wichtig. In der Physiologie wird Arbeit als eine Anforderung an das Organsystem verstanden (BOKRANZ UND LANDAU 1991, 16). Die Soziologie befasst sich mit der Arbeit im Kontext der gesamten Lebenswirklichkeit (BOKRANZ UND LANDAU 1991, 16). In der Psychologie wird unter Arbeit das Arbeitsverhalten verstanden, welches zu materiellen und immateriellen Ergebnissen, wie der Selbstverwirklichung führt (GREIF ET AL. 1995, 83).

Arbeit ist heute nicht nur „Mittel zur Daseinssicherung“ (14), sondern nach BOKRANZ UND LANDAU (1991) auch „das Vermitteln von gesellschaftlicher Bestätigung und von Selbstbestätigung“ (14f). Die Rolle der Arbeit für den Menschen ist die Sicherung seiner Existenz, das Erreichen von Selbstverwirklichung und Autonomie und die Möglichkeit der Gestaltung seiner Umwelt (BOKRANZ UND LANDAU 1991, 17; LUCZAK 1998, 4). LUCZAK (1998, 4) fügt hinzu, dass sich nicht nur die Umwelt durch die Arbeit des Menschen verändert, sondern der arbeitende Mensch sich selbst verändert, zum Beispiel „durch Ermüdung oder Training“ (4). Damit der Mensch keine Entfremdung von der Arbeit erleidet, muss die Arbeit „Freiräume bieten, seine Anlagen und Intentionen zu entfalten und die Fremdbestimmtheit seiner Arbeit auf ein für ihn akzeptables Maß [...] reduzieren“ (BOKRANZ UND LANDAU 1991, 17). Der Industriesoziologe JÜRGEN PROTT (2001) beschrieb die Arbeit als „Ausdruck menschlicher Kenntnisse und Fähigkeiten“ (14). Arbeit kann eine Quelle von körperlichen, psychischen und geistigen Belastungen sowie „von Unlustempfindungen sein“ (14), aber auch immer „Möglichkeiten der Befriedigung enthalten“ (PROTT 2001, 14). BÜSSING (1995, 86) versteht menschliches Handeln als sinngelitetes Handeln und folgert daraus, dass es für Arbeit Motivation bedürfe.

Das zweite Wort im zusammengesetzten Substantiv Arbeitszufriedenheit ist die Zufriedenheit. Synonyme von „Zufriedenheit“ sind „Ausgeglichenheit, Behagen, Eintracht, Erfüllung, Freude, Genugtuung“ und „Wohlbefinden“ (DUDEN 2017B, s.p.). Das Adjektiv „zufrieden“ wird im Duden im Folgenden definiert: „sich mit dem Gegebenen,

den gegebenen Umständen, Verhältnissen im Einklang befindend und daher innerlich ausgeglichen und keine Veränderung der Umstände wünschend“ (DUDEN 2017B, s.p.).

Durch die Verknüpfung dieser zwei Begriffsbedeutungen kann Arbeitszufriedenheit als „mit den Umständen des Tätigseins und der Rolle der Arbeit im Leben in Einklang befindend“ definiert werden. Damit dies gilt, müssen die Mindestbedingungen einer Arbeit, nach BOKRANZ UND LANDAU (1991, 17), erfüllt sein: „schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vor[zu]finden, Standards sozialer Angemessenheit sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen, Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können“ (17).

HOPPOCK (1935) als einer der Ersten, der sich mit der Erhebung der Arbeitszufriedenheit beschäftigte, definierte Arbeitszufriedenheit als eine „Kombination psychologischer, physiologischer und situativer Bedingungen, die die Person zu der ehrlichen Äußerung veranlassen: Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden“ (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 12). JUDGE UND KAMMEYER-MUELLER (2012) definierten, mit ihrem Überblick über die Arbeitszufriedenheitsliteratur, Arbeitszufriedenheit als einen „bewerteten Zustand, der Zufriedenheit mit und positive Gefühle über die Arbeit ausdrückt“ (343, eigene Übersetzung). Je nach Zugang zum Begriff der Arbeitszufriedenheit können sich andere Definitionen finden. Im folgenden Kapitel wird näher auf die Erforschung des Konstruktes „Arbeitszufriedenheit“ eingegangen.

## 2.4. Konstrukt der Arbeitszufriedenheit

JUDGE ET AL. (2017, 1f) schrieben in ihrem Review über die Arbeitszufriedenheitsforschung, dass es sich bei der Arbeitszufriedenheitsforschung um den ältesten, beliebtesten und einflussreichsten Forschungsbereich der Organisationspsychologie handelt. GREIF ET AL. (1995, 4) bezeichneten die Befragungen zur Arbeitszufriedenheit als Standardinstrumentarium der Arbeits- und Organisationspsychologie. In der Forschung wird die Arbeitszufriedenheit als Konstrukt verstanden. Dabei kann zwischen der Arbeitszufriedenheit als Einstellung, als Abweichung eines Solls vom Ist und der Arbeitszufriedenheit als Bedürfnisbefriedigung differenziert werden.

Bekannte Vertreter des Verständnisses der Arbeitszufriedenheit als Einstellung sind NEUBERGER UND ALLERBECK (1978). Sie prägten die deutschsprachige Arbeitszufriedenheitsforschung maßgeblich durch die Erstellung des Arbeitsbeschreibungsboogens (ABB). Gemäß ihrer Meinung hängt die subjektive Arbeitszufriedenheit immer auch von „den gesellschaftlich geprägten Bedürfnissen und Werten sowie Erfahrungen der Person ab und ist somit erlernt“ (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 15). Sie vertraten die Auffassung, dass die Arbeitszufriedenheit immer im Hinblick „sozial vermittelte[r] Normen, Erwartungen und Vergleichsmaßstäben“ (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 67) bewertet wird. Zufriedenheit ist abhängig von dem „was als faire und vernünftige Gegenleistung erwartet wird“ und „von den verfügbaren Alternativen“ (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 13). Arbeitszufriedenheit, die als Einstellung verstanden wird, ist personenimmanent und inhaltsunabhängig (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 13). Die Einstellung Arbeitszufriedenheit kann bestimmte Konsequenzen, zum Beispiel die verstärkte Zuwendung zur Arbeit, erhöhte Ausdauer oder größere psychische Gesundheit auslösen (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 19). Arbeitszufriedenheit ist auch selbst Konsequenz aus Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmalen (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 23).

BRUGGEMANN ET AL. entwickelten 1975 ein Konzept mit verschiedenen Zufriedenheitstypen, bei dem sich die Arbeitszufriedenheit aus einem Soll-Ist-Vergleich ableiten lässt (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 14). Den Wissenschaftlern zur Folge ist die Arbeitszufriedenheit „das Ergebnis von Erlebnisverarbeitungs- und Abwägungsprozessen“ (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 14). Dabei gehen sie, wie die Vertreter der Arbeitszufriedenheit als Einstellung, davon aus, dass die Ansprüche an die Arbeit von den Erfahrungen der Personen abhängen (BÜSSING 1995, 86).

Bei einem Verständnis der Arbeitszufriedenheit als Deckung der Bedürfnisse handelt es sich häufig um motivationsorientierte Ansätze (BRENKE 2015, 716). In der Motivationstheorie von VROOM (1964) wird davon ausgegangen, dass Arbeitszufriedenheit umso höher ausfällt, je besser sich die eigenen Motivziele mit der Arbeit und ihrer Konsequenzen erreichen lassen (GREIF ET AL. 1995, 116). BÜSSING (1991, 86) bezeichneten den Ansatz der Bedürfnisbefriedigung durch die Arbeit als inhaltsbestimmte Arbeitszufriedenheitsdefinition und ordneten ihnen die Motivationstheorie von MASLOW (1981) und die Zweifaktorentheorie von HERZBERG ET AL. (1959) zu.

Die vorliegende Arbeit orientiert sich am letztgenannten Verständnis der Arbeitszufriedenheit, Arbeitszufriedenheit als Deckung der Bedürfnisse. In dieser Arbeit werden nicht die Persönlichkeit und ihr Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, sondern die Arbeit an sich und seine Wirkung auf den Menschen untersucht.

Die im weiteren Verlauf häufig angesprochene Zweifaktorentheorie als eine Theorie der Arbeitszufriedenheit wird im nächsten Kapitel, nach Darstellung des Arbeitsbeschreibungsbogens, als wichtiges Messinstrument der Arbeitszufriedenheit, erklärt.

## 2.5. Messmethoden der Arbeitszufriedenheit

Entsprechend der langen, circa hundertjährigen Beschäftigungen der verschiedenen Wissenschaften mit der Arbeitszufriedenheit gibt es nicht nur verschiedene Verständnisse des Konstruktes Arbeitszufriedenheit, sondern auch verschiedene Methoden zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit. Auf eine der wichtigsten Erhebungsmethoden und eine der wichtigsten Theorien der landwirtschaftlichen Arbeitszufriedenheitsforschung wird im Folgenden eingegangen.

### 2.5.1. Arbeitsbeschreibungsbogen

Der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von NEUBERGER UND ALLERBECK (1978) gilt als einer der weitverbreitetsten Messmethoden der Arbeitszufriedenheit im deutschsprachigen Raum (NÄTHER ET AL. 2015, 88). Es handelt sich um eine multidimensionale Erhebungsmethode der Arbeitszufriedenheit. Im Gegensatz zur eindimensionalen Erhebung, bei der häufig mithilfe von Skalen nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit gefragt wird, werden hier die einzelnen Aspekte der Arbeit abgefragt (JUDGE UND KAMMEYER-MUELLER 2012, 346). Der Arbeitsbeschreibungsbogen baut auf den Job-Descriptive Index (JDI) von SMITH ET AL. (1969) auf, der neben einer generellen Frage zur Zufriedenheit mit der Arbeit, Fragen zu den Aspekten, Tätigkeit, Vorgesetzten, KollegInnen, Entlohnung und Beförderung enthält (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 14f). NEUBERGER UND ALLERBECK (1978, 14f) ergänzten den von SMITH ET AL. (1969) entwickelten Fragebogen um die Faktoren Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Arbeitszeit und Arbeitsplatz. Den Faktor „Beförderung“ ersetzten sie mit dem Faktor „Entwicklung“. Der Arbeitsbeschreibungsbogen diente auch landwirtschaftlichen Arbeitszufriedenheitserhebungen als Grundlage (BITSCH

1996, 98; MÜLLER ET AL. 2013, 6; NÄTHER ET AL. 2015, 88f), auf die im weiteren Verlauf noch näher eingegangen werden.

## 2.5.2. Zweifaktorentheorie

HERZBERG (1987, 8) betonte fast dreißig Jahre nach Entwicklung der Zweifaktorentheorie, dass seine Studie eine der am häufigsten replizierten Studien der Arbeitszufriedenheit ist. In den landwirtschaftlichen Arbeitszufriedenheitserhebungen kommt die 1959 entwickelte Theorie ebenfalls häufiger zur Anwendung (BITSCH UND HOGBERG 2005, 6f; BITSCH 2006, 6f; DIPP MANN 2010, 48). HERZBERG ET AL. (1959) erhoben die Arbeitszufriedenheit mittels qualitativer Interviews (BITSCH UND HOGBERG 2005, 4). Dabei sollten die Befragten Erfahrungen ihrer Arbeit schildern, die ihnen positive und negative Gefühle bereiteten (BITSCH UND HOGBERG 2005, 4f). Ausgangshypothese der Forschung von HERZBERG ET AL. (1959) war, dass Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Arbeit von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst werden (ALSHMEMRI ET AL. 2017, 12). Die Aspekte, die zur Zufriedenheit mit der Arbeit führen, werden Motivationsfaktoren genannt und sind Faktoren des Arbeitsinhaltes. Sie implizieren ein persönliches Bedürfnis nach Wachstum und Selbstverwirklichung (ALSHMEMRI ET AL. 2017, 12f). Zu diesen Faktoren zählt die Anerkennung, das Erfolgserlebnis durch die Arbeitsleistung, die Beförderungsmöglichkeiten, die Möglichkeit zum eigenen Wachstum, die Verantwortung und die Arbeit selbst (ALSHMEMRI ET AL. 2017, 13f). Die Faktoren, die zur Unzufriedenheit mit der Arbeit führen, werden „Hygienefaktoren“ genannt (ALSHMEMRI ET AL. 2017, 14). Hygienefaktoren beinhalten die extrinsischen Faktoren des Arbeitskontextes (ALSHMEMRI ET AL. 2017, 14). Zu ihnen gehören die Aspekte Unternehmenspolitik und Verwaltung, Beziehung zu Vorgesetzten, Beziehung zu KollegInnen, Arbeitsbedingungen, Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit, Position und das Privatleben (ALSHMEMRI ET AL. 2017, 14).

Die Hygienefaktoren werden im Zusammenhang mit Arbeitsunzufriedenheit, die Motivationsfaktoren hingegen im Kontext der Arbeitszufriedenheit erwähnt (ALSHMEMRI ET AL. 2017, 12ff). Die Abwesenheit der Motivationsfaktoren führt demnach nicht zur Arbeitsunzufriedenheit, aber auch nicht zur Arbeitszufriedenheit (ALSHMEMRI ET AL. 2017, 12). Demgegenüber können fehlende Hygienefaktoren zur Arbeitsunzufriedenheit, aber ihre Anwesenheit nicht zur Arbeitszufriedenheit führen (ALSHMEMRI ET AL. 2017, 14).

Da nun schon häufiger die Begriffe Motivation und Zufriedenheit gemeinsam genannt wurden, wird im nächsten Kapitel die Verbindung der zwei Konstrukte erläutert.

## 2.6. Zusammenhang Arbeitszufriedenheit, -motivation und -anreiz

Das Konstrukt Arbeitszufriedenheit wird häufig im Zusammenhang mit Arbeitsmotivation und Arbeitsanreiz genannt. In der Arbeitszufriedenheitsforschung taucht die Verbindung zwischen Zufriedenheit, Anreiz und Motivation ebenfalls auf.

Die Arbeitsmotivation, definiert als „die Beweggründe des Individuums zur Arbeitsleistung“ (MAIER UND NISSEN S.A., s.p.), kann ebenfalls als Konstrukt verstanden werden. Das Konstrukt Arbeitsmotivation dient als Erklärung für die inhaltliche Ausrichtung, der Intensität und Zeitdauer des menschlichen Arbeitsverhaltens (MAIER UND NISSEN S.A., s.p.). Die Konstrukte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation werden gebraucht um die Beziehung zwischen Individuum und Arbeitsplatz sowie Arbeitstätigkeit zu analysieren (GREIF ET AL. 1995, 116). Die Nähe der Konstrukte Motivation und Zufriedenheit wurde schon bei der Erläuterung der Bedeutung der Arbeit für den Menschen deutlich. Damit ein Mensch arbeitet, bedarf es seiner Motivation (BINSWANGER 2012, 46). Bei der empfundenen Motivation bei der Arbeit und Zufriedenheit mit der Arbeit handelt es sich um Einstellungen des Menschen zu seiner Arbeit. Eine hohe Motivation und eine hohe Zufriedenheit wirken sich in ähnlichem Maß auf eine hohe Leistungsbereitschaft und damit auf eine hohe Arbeitsmenge und -qualität aus (SCHLICK ET AL. 2010, 184). Zudem ließ sich eine ähnliche Wirkung der Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit auf „eine[...] verbesserte Stressresistenz, geringere Unlustgefühle bis hin zu vermehrten sozialen Kontakten“ (183) nachweisen (SCHLICK ET AL. 2010). SCHLICK ET AL. (2010, 183) erläuterten, dass Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit beispielsweise von der Arbeitsplatzgestaltung in gleichem Maße beeinflusst werden.

Neben den gemeinsamen Auswirkungen der Konstrukte und Einflüsse auf die Konstrukte Motivation und Zufriedenheit konnte ein Zusammenhang zwischen ihnen festgestellt werden (SCHLICK ET AL. 2010, 193). Je besser Motivziele erreicht werden, umso positiver fällt auch die Arbeitszufriedenheit aus (SCHLICK ET AL. 2010, 193). BINSWANGER (2012) schrieb, dass es intrinsische Motivation braucht, um Freude an

der Arbeit zu empfinden und dass die „Arbeitszufriedenheit [...] eng an die intrinsische Motivation gekoppelt“ (46) ist. Im Zweifaktorenmodell von HERZBERG ET AL. (1959), eine Motivationstheorie, wird die Verbindung von Arbeitszufriedenheit und Motivation sichtbar. Die Faktoren, die zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit beitragen, wurden von HERZBERG ET AL. (1959) „Motivationsfaktoren“ genannt (ALSHMEMRI ET AL. 2017, 12).

Gemeinsame Nennungen von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsanreiz sind ebenfalls keine Seltenheit. Arbeitsanreiztheorien werden, wie das Herzbergmodell, den Arbeitsmotivationstheorien zugeordnet (VON DAVIER 2007, 225). Der Zusammenhang von Eintritts- und Bleibemotivation von ArbeitnehmerInnen mit der Arbeitszufriedenheit wird häufig in Bezug auf die Anreiz- und Beitragstheorie von SIMON UND MARCH (1993) erklärt (NÄTHER ET AL. 2015, 87). Die Anreiz-Beitrags-Theorie von SIMON UND MARCH (1993) geht davon aus, dass Menschen eine Arbeitsstelle annehmen und darin auch verbleiben, wenn die Anreize und Beiträge im Gleichgewicht sind (Tosi 2009, 95). Als Beitrag bringen die ArbeitnehmerInnen zum Beispiel ihre Arbeitszeit, Ausbildung, Erfahrung und Sorgfalt in den Betrieb (Tosi 2009, 95ff). Die ArbeitgeberInnen bieten im Gegenzug finanzielle aber auch immaterielle Anreize, wie Betriebsklima, Mitentscheidungsmöglichkeiten oder Prestige (Tosi 2009, 95ff). Nur bei Anreizen und Beiträgen, die sich die Waage halten, werden die Beschäftigten in den Betrieb eintreten und bleiben (Tosi 2009, 95ff).

## 2.7. Arbeitszufriedenheitsforschung in der Landwirtschaft

In der landwirtschaftlichen Forschung ist die Arbeitszufriedenheit, verglichen mit der Geschichte der Arbeitszufriedenheitsforschung, ein relativ neuer Forschungsgegenstand. Erst seit den 90er Jahren nimmt die Auseinandersetzung mit der Arbeitszufriedenheit im landwirtschaftlichen Sektor zu. Im Folgenden werden die Arbeitszufriedenheitsuntersuchungen und Untersuchungen der Arbeitsmotivation landwirtschaftlicher Beschäftigter, vor allem im deutschsprachigen Raum, erörtert.

1996 erhob BITSCH die Arbeitszufriedenheit von 79 Auszubildenden in Gemüsebaubetrieben und 224 Auszubildenden in Baumschulen. Der Fragebogen basierte auf dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von NEUBERGER UND ALLERBECK (1978). Sie erhob Unzufriedenheit der Auszubildenden in Bezug auf die Entlohnung, dem Status der Branche und des Berufes und die körperliche Belastung der Arbeit (BITSCH 1996,

99ff). Die Arbeitszufriedenheit von Angestellten in Milchviehbetrieben wurde von FOGLEMAN ET AL. (1999, 1f) mittels standardisierten Befragungen erfasst. Unzufriedenheit in der Arbeit ergab sich für die Beschäftigten im Besonderen durch fehlende Kommunikation und zu wenig Feedback (FOGLEMAN ET AL. 1999, 9). FOGLEMAN ET AL. (1999, 12) schlossen ihre Forschungsarbeit mit Managementempfehlungen ab, um die Fluktuation zu verringern und durch gute Leistungen der MitarbeiterInnen, eine hohe Milchqualität zu erzielen. Auch BILLIKOPF (2001, 40) stellte beim Befragen von 42 landwirtschaftlichen Führungskräften in Milchvieh-, Weinbau- und Gartenbaubetrieben eine häufige Unzufriedenheit mit der Kommunikation und zwischenmenschlichen Beziehungen fest.

Qualitative Forschung basierend auf der Zweifaktoretheorie von HERZBERG ET AL. (1959) wurden von BITSCH UND HOGBERG (2005) und BITSCH (2006) für den Gartenbausektor in den USA durchgeführt. BITSCH (2006) verglich die Ergebnisse der ersten Erhebung der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten im Gartenbau ohne Führungsfunktion (BITSCH UND HOGBERG 2005) mit den Ergebnissen ihrer Untersuchung von 16 Angestellten auf mittlerer Managementebene im Gartenbau. Sie konnte keine Unterschiede in der Bewertung der Arbeit zwischen den Angestellten in Führungsposition und den Angestellten ohne Führungspositionen ausmachen (BITSCH 2006, 9). Durch diese Erhebungen erweiterten die ForscherInnen die von HERZBERG ET AL. (1959) definierten Faktoren der Arbeitszufriedenheit um die Faktoren „Einbezug in betriebliche Entscheidungen, Arbeitssicherheit, Weitergabe von Informationen“ und „Werte des Familienunternehmens“ (BITSCH UND HOGBERG 2005, 16; BITSCH 2006, 13). Auch DIPPMANN (2010, 48) orientierte sich bei seiner Arbeitszufriedenheitsuntersuchung an der Zweifaktoretheorie. Er befragte ArbeitnehmerInnen sieben landwirtschaftlicher Unternehmen mit 86 Fragen, inklusive Schilderungen erfreulicher und unerfreulicher Episoden ihrer Arbeit zu ihrer Arbeitszufriedenheit (DIPPMANN 2010, 48f). Er fand heraus, dass die ArbeitnehmerInnen in der Landwirtschaft unzufrieden mit ihrem Lohn, der körperlichen Belastung der Tätigkeit und der geringen Anerkennung waren (DIPPMANN 2010, 51ff). Seine Ergebnisse deckten sich zum großen Teil mit den Ergebnissen der Studien von STRAUSS (2013, 48ff) und NÄTHER ET AL. (2015, 89ff). Für die LandwirtInnen auf Milchviehbetrieben konnte STRAUSS (2013, 48ff) eine geringe Zufriedenheit mit dem Einkommen, dem Arbeitsumfang, der Arbeitssicherheit, dem Niveau der körperlichen Anstrengung und der nervlichen Belastung nachweisen. NÄTHER ET AL. (2015, 88f) analysierten die Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerIn-

nen in der Landwirtschaft anhand einer Befragung von 348 ArbeitnehmerInnen. Der Fragebogen war angelehnt an den Arbeitsbeschreibungsbogen von NEUBERGER UND ALLERBECK (1978). In der quantitativen Studie ergab sich, dass die Gesundheitszufriedenheit und die Tätigkeit selbst die Arbeitszufriedenheit maßgeblich beeinflussten. Eine weitere Untersuchung in der Landwirtschaft, die sich an den Arbeitsbeschreibungsbogen von NEUBERGER UND ALLERBECK (1978) orientierte, wurde von MÜLLER ET AL. (2012) durchgeführt. Sie untersuchten die Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatzwahl von 144 Saisonarbeitskräften in Deutschland. Sie ermittelten als größte Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit das Betriebsklima und die Entlohnung.

Nicht direkt die Arbeitszufriedenheit, aber die Attraktivität der landwirtschaftlichen Arbeit, die mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt, erhoben MUßHOFF ET AL. (2012). Sie befragten LandwirtInnen, ArbeitnehmerInnen aber auch Nicht-LandwirtInnen und HochschulabsolventInnen zur Attraktivität landwirtschaftlicher Arbeit und leiteten Zufriedenheitsfaktoren für ArbeitnehmerInnen ab. Auch VON DAVIER (2007) eruierte, durch die Befragung von LandwirtInnen und landwirtschaftlichen ArbeitnehmerInnen zu den Möglichkeiten und Grenzen leistungsorientierter Entlohnung, Erkenntnisse über immaterielle Anreize für die Motivation von ArbeitnehmerInnen in der Landwirtschaft.

Im Rahmen der dieser Arbeit zugrundeliegenden Literaturrecherche wurden keine Arbeitszufriedenheitsstudien für den Weinbau eruiert. Generell ist es schwierig, Information über Beschäftigtenstruktur und Arbeitsbedingungen des Weinbausektors zu finden. Mit der vorliegenden Studie im Weinbau soll ein Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke geleistet werden. Dabei handelt es sich um einen ersten Zugang zur personalwirtschaftlichen Forschung im Weinbausektor. Dieser erste Zugang besteht aus der Ermittlung von Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen im Weinbau beeinflussen. Des Weiteren soll eruiert werden, wie zufrieden oder unzufrieden die ArbeitnehmerInnen mit einzelnen Bereichen ihrer Tätigkeit im Weinbau sind.

### **3. Zielsetzung und Forschungsfragen**

Ziel der Forschungsarbeit ist es, mittels einer Arbeitszufriedenheitsuntersuchung von qualifizierten ArbeitnehmerInnen im Weinbau, Bereiche der weinbaulichen Tätigkeiten zu identifizieren, die weiterführender Forschung bedürfen. Um sich diesem Ziel zu nähern, liegen dieser Arbeit die zwei nachfolgenden Forschungsfragen zugrunde:

*(1) Welche Faktoren beeinflussen, in welcher Stärke, die Arbeitszufriedenheit von qualifizierten ArbeitnehmerInnen im deutschen und österreichischen Weinbau?*

*(2) Wie zufrieden oder unzufrieden sind die qualifizierten ArbeitnehmerInnen im deutschen und österreichischen Weinbau mit den Aspekten der Arbeitszufriedenheit?*

## 4. Material und Methode

Im Folgenden wird dargestellt, welche Methode und welche Daten verwendet wurden, um die Forschungsfragen zu beantworten. In einem ersten Schritt wird das untersuchte Material, in diesem Fall die interviewten Personen, beschrieben. Daraufhin wird die Erhebungsmethode, die Erstellung des Fragebogens, die Durchführung der Interviews und abschließend die Auswertungsmethode erörtert.

### 4.1. Material

In diesem Kapitel werden die 16 InterviewpartnerInnen und die Betriebe, in denen sie arbeiteten, vorgestellt. Obwohl es sich bei den Weinbaubetrieben nicht um den Besitz der Befragungspersonen handelte, wurde im Verlauf der Arbeit immer wieder von den „Untersuchungsbetrieben“ oder von „Betrieben der Befragten“ gesprochen. Mit diesen Formulierungen konnte auf die umständliche Beschreibung „Betriebe in denen die Befragten angestellt waren“ verzichtet werden. Die Auswahl der Befragten und Betriebe entsprachen nicht einem Abbild der Grundgesamtheit der ArbeitnehmerInnen im deutschen und österreichischen Weinbau. In dieser Forschungsarbeit war das Ziel der Auswahl, eine möglichst breite Varietät zwischen den Befragten zu erlangen.

Zur Entwicklung von Theorien aus den Daten ist die Anzahl der Fälle nach GLASER UND STRAUSS (2010, 47) nicht entscheidend: „Ein einziger Fall kann eine allgemeine konzeptuelle Kategorie oder eine allgemeine konzeptuelle Eigenschaft anzeigen“ (GLASER UND STRAUSS 2010, 47). In der Forschungsmethode der Grounded Theory wird die Datensammlung zu dem Zeitpunkt abgeschlossen, zu dem keine neuen Phänomene mehr aufgedeckt werden können (GLASER UND STRAUSS 2010,77). Die vorliegende Arbeit war jedoch zeitlich begrenzt, sodass die Datenerhebung nach sechzehn Interviews und damit 12,5 Stunden aufgezeichnetem Audiomaterial beendet wurde.

Bei der ersten Auswahl der Befragten musste eine Abgrenzung der Befragungsgruppe stattfinden. Diese Abgrenzung fand durch das theoretische Vorverständnis der forschenden Person statt. Es wurden nur Befragungspersonen ausgewählt, die in Weingütern in höheren Positionen angestellt waren. Sie sollten als KellermeisterIn, AußenbetriebsleiterIn, ÖnologIn, WinzerIn oder AbfüllmeisterIn arbeiten. Somit wur-

den keine Angestellten, die ausschließlich im Verkauf oder der Vermarktung arbeiten, befragt. Ebenfalls wurden Personen, die im eigenen Weingut tätig waren, als Befragungspersonen ausgeschlossen. Da die Datenerhebung zeitgleich mit der Analyse der Daten erfolgte, wurden die Daten im Verlauf des Forschungsprozesses in dem Maße ausgewählt, wie sie zur Erweiterung der Theorie beitrugen. Nachdem in einem ersten Zugang zum Forschungsfeld nur Befragte ausgewählt wurden, die einen Bachelorabschluss hatten, wurden später auch Personen ohne Studienabschluss interviewt. Mit einer zweiten Gruppe an Befragten können die Ergebnisse einer Gruppe von anderen Gruppen abgegrenzt werden. Das heißt, wenn viele Befragungsgruppen miteinander verglichen werden, kann herausgefunden werden, was spezifisch für eine Gruppe ist (GLASER UND STRAUSS 2010, 70ff). In der Grounded Theory werden so viele Daten erhoben, wie es für den Vergleich und damit für die Theoriegenerierung nötig ist. Der enge zeitliche Rahmen der vorliegenden Arbeit begrenzte jedoch die Vorgehensweise der Grounded Theory, sodass nur die Datenerhebung von wenigen Befragungsgruppen möglich war.

Nach LAMNEK UND KRELL (2016, 363) findet die Suche der Befragten für die Interviews nicht selten über „informelle Kontakte“ (363) statt. So wurden auch in dieser Studie die befragten Personen über das soziale Netzwerk der Forscherin gesucht. Mit gemeinsamen Bekannten von Interviewerin und Befragten wurde eine Vertrauensbasis geschaffen, die der ehrlichen Beantwortung besonders persönlicher Fragen zur Arbeitszufriedenheit zuträglich ist (Lamnek und Krell 2016, 335) Um nicht nur im eigenen Netzwerk zu suchen, wurden ebenfalls Weingüter und Winzergenossenschaften kontaktiert und nach Angestellten, die der Befragungsgruppe entsprachen und sich Zeit für ein Interview nehmen, gefragt. Durch dieses Verfahren wurde die Hälfte der Befragungsgruppe ausgewählt.

Die Merkmale der 16 Interviewten und ihrer Betriebe sind in Tabelle 1 abgebildet.

**Tabelle 1** Charakteristika der befragten ArbeitnehmerInnen, Eigene Darstellung

| Nummer der Befragung | Nummer des Betriebes | Alter | Anstellung   | Jahre im Betrieb | Höchster Ausbildungsabschluss | Stelle seit Abschluss der Ausbildung | Gesellschaftsform des Betriebes |
|----------------------|----------------------|-------|--|------------------|-------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| I_m1                 | Btr_1                | 26    | Außenbetriebsleiter                                | 5                | Master                        | 1.                                   | Familienbetrieb                 |
| I_m2                 | Btr_2                | 35    | Betriebsleiter                                     | 4                | Bachelor                      | 3.                                   | Familienbetrieb                 |
| I_w3                 | Btr_3                | 28    | Produktionsleiterin (Keller, Versektung)           | 3                | Master                        | 1.                                   | Andere Gesellschaftsform        |
| I_m4                 | Btr_4                | 32    | Kellermeister                                      | 2                | Techniker                     | 2.                                   | Genossenschaft                  |
| I_w5                 | Btr_5                | 32    | Außenbetriebsleiterin                              | 3                | Bachelor                      | 2.                                   | Andere Gesellschaftsform        |
| I_w6                 | Btr_6                | 30    | Produktionsleiterin (Keller, Versektung)           | 1 ½              | Bachelor                      | 2.                                   | Andere Gesellschaftsform        |
| I_w7                 | Btr_7                | 28    | Produktionsleiterin (Keller, Versektung, Weinberg) | 5                | Bachelor                      | 1.                                   | Familienbetrieb                 |
| I_w8                 | Btr_8                | 28    | Betriebsleiterin (Keller, Weinberg)                | 1                | Bachelor                      | 2.                                   | Andere Gesellschaftsform        |
| I_m9                 | Btr_9                | 33    | Außenbetriebsleiter                                | 15               | Ausbildung                    | 1.                                   | Städtisches Weingut             |
| I_m10                | Btr_9                | 36    | Kellermeister, Betriebsleiter                      | 12               | Ausbildung                    | 2.                                   | Städtisches Weingut             |
| I_m11                | Btr_10               | 29    | Kellermeister                                      | 1                | Master                        | 1.                                   | Genossenschaft                  |
| I_m12                | Btr_10               | 41    | Produktionsleiter (Keller, Weinberg, Vermarktung)  | 13               | Bachelor                      | 2.                                   | Genossenschaft                  |
| I_w13                | Btr_11               | 43    | Abfüllung, Etikettierung                           | 22               | Ausbildung                    | 1.                                   | Andere Gesellschaftsform        |
| I_m14                | Btr_12               | 53    | Verkauf, Außenbetrieb, Keller                      | 2                | Bachelor                      | 2.                                   | Familienbetrieb                 |
| I_m15                | Btr_13               | 33    | Keller, Vermarktung                                | 10               | Bachelor                      | 2.                                   | Familienbetrieb                 |
| I_m16                | Btr_13               | 52    | Außenbetriebsleiter                                | 12               | Ausbildung                    | 4.                                   | Familienbetrieb                 |

Um die Ergebnisse bezüglich ihrer Relevanz für die Weinbaubranche einordnen zu können, wurde die Befragungsgruppe mit der Grundgesamtheit österreichischer und deutscher ArbeitnehmerInnen im Weinbau und in der Landwirtschaft verglichen.

#### 4.1.1. Merkmale der Befragungspersonen

Einer der Unterschiede innerhalb der Befragungsgruppe bestand in den Aufgabenbereichen, in denen die interviewten ArbeitnehmerInnen tätig waren. Von den 16 Befragten waren drei als KellermeisterInnen (18,8%) angestellt, vier als AußenbetriebsleiterInnen (25%) und weitere vier als ProduktionsleiterInnen im Keller und bei der Versektung (25%). Drei der Befragten waren als BetriebsleiterInnen für Außenbetrieb und Keller (18,8%) und einer für den Keller und die Vermarktung verantwortlich. Eine Interviewte arbeitete in der Abfüllung, Ausstattung und Verpackung der Flaschen. Unter den Interviewten befanden sich sechs Frauen (37,5%) und zehn Männer (62,5%). Da Daten über die geschlechtliche Verteilung der Beschäftigten im Weinbau fehlten, wurden Statistiken landwirtschaftlicher Beschäftigter und Auszubildender im Weinbau zur Einordnung in die Grundgesamtheit herangezogen. Der Anteil der Frauen, die im Jahr 2016 eine Ausbildung zur Facharbeiterin im Weinbau machten, lag bei 30 Prozent (BUNDESANSTALT FÜR AGRARWIRTSCHAFT 2017, s.p.). In Deutschland waren 32 Prozent der familienfremden Arbeitskräfte im Jahr 2016 in der Landwirtschaft weiblich (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017c, 5). Mit 37,5 Prozent weiblicher Befragter überstieg der Anteil der Frauen in dieser Befragung in geringem Maß den Anteil der Frauen im Weinbau und der landwirtschaftlichen Beschäftigten generell.

Das Durchschnittsalter der Befragten war mit 34 Jahren sehr viel jünger als das Durchschnittsalter von Beschäftigten in der Landwirtschaft. In Deutschland waren im Jahr 2016 über 50 Prozent der festangestellten Arbeitskräfte in der Landwirtschaft über 45 Jahre alt (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017c, 209). Der Anteil der 25- bis 34-Jährigen unter den landwirtschaftlichen Beschäftigten lag 2016 bei 18,6 Prozent aller landwirtschaftlichen Beschäftigten in Deutschland (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017c, 209). In der vorliegenden Studie bestand die Befragungsgruppe zu 62 Prozent aus 25- bis 34-jährigen Personen. Der jüngste Befragte war 26 Jahre, der älteste Befragte 53 Jahre alt.

Acht der Befragten (50 %) hatten ein Bachelorstudium und drei weitere Interviewte (18,8%) ein Masterstudium abgeschlossen. Fünf Befragte (31,3%) hatten eine Ausbildung absolviert. Im Vergleich zur Grundgesamtheit wiesen die Befragten der vorliegenden Studie ein sehr viel höheres Bildungsniveau auf. In Deutschland hatten 2016, 5,5 Prozent der BetriebsleiterInnen und GeschäftsführerInnen in der Landwirtschaft einen Bachelor- oder Fachhochschulabschluss (STATISTISCHES BUNDESAMT

2017c, 303). In dieser Studie lag der Anteil der Bachelor- und Masterdiplomierten bei fast 70 Prozent der Befragten. Daher handelt es sich um eine Gruppe von qualifizierten ArbeitnehmerInnen.

Die untersuchte Gruppe unterschied sich ebenfalls in den bisher verbrachten Arbeitsjahren im Betrieb. Im Durchschnitt waren die Beschäftigten 7,3 Jahre im Betrieb angestellt. Die Dauer der Anstellung variierte zwischen sechs Monaten und 15 Jahren. Bei den meisten Befragten handelte es sich bei der jetzigen Stelle um die erste oder zweite Stelle im Weinbau. Nur bei zwei Befragten war es die dritte beziehungsweise vierte Stelle seit ihrer Ausbildung.

#### 4.1.2 Merkmale der Untersuchungsbetriebe

In drei Betrieben wurden jeweils zwei ArbeitnehmerInnen befragt, weshalb sich die Anzahl der Untersuchungsbetriebe auf 13 Betriebe belief. Die Betriebe, in denen die Befragten angestellt waren, unterschieden sich in der Größe, der Anbauweise, dem Standort und der Betriebsform. Sechs Betriebe (46 %) lagen in Österreich, sieben Betriebe (53 %) in Deutschland.

Die Varianz in der Betriebsgröße erstreckte sich zwischen sieben und 440 Hektar Rebfläche. Der Median der Untersuchungsbetriebe lag bei 60 Hektar Weinbaufläche, wobei hierzu auch die gepachteten Flächen und im Fall der Genossenschaften, die Flächen der Mitglieder gezählt wurden. Beim Vergleich der Untersuchungsbetriebe mit dem durchschnittlichen Betrieb in Österreich fiel auf, dass die Untersuchungsbetriebe sehr viel größer als der durchschnittliche Weinbaubetrieb in Österreich waren. Die durchschnittliche Weingartenfläche pro Betrieb im Jahr 2015 zählte 3,22 Hektar (BMLFUW 2017, 68).

Die meisten Betriebe verfolgten eine konventionelle Anbauweise, zwei Betriebe arbeiteten nach biologisch-dynamischen Richtlinien, zwei weitere Betriebe waren ökologisch zertifiziert. Damit waren 25 Prozent der Untersuchungsbetriebe ökologisch beziehungsweise biologisch-dynamisch zertifiziert. Verglichen mit der Grundgesamtheit österreichischer Weinbaubetriebe, ist der Anteil der ökologisch zertifizierten Betriebe in der vorliegenden Studie doppelt so hoch. In Österreich wurden 12,7 Prozent der Weingärten im Jahr 2016 ökologisch bewirtschaftet (ÖSTERREICH WEIN MARKETING GMBH 2017, 33). In Deutschland waren nach deutschem Weininstitut circa acht

Prozent der gesamten Rebfläche ökologisch zertifiziert (DEUTSCHES WEININSTITUT GMBH s.a., s.p.).

Bei vier Betrieben (25%) handelte es sich um familiengeführte Weingüter. Zudem wurden Angestellte von zwei Genossenschaften befragt (12,5%). Ein Weingut gehörte der Stadt. Die restlichen fünf Betriebe (31,3%) wurden von EigentümerInnen und GeschäftsführerInnen, nicht im Familienbesitz, geführt. Die genaue Rechtsform der Betriebe wurde nicht ermittelt. Es handelte sich im Vergleich zur Grundgesamtheit um eine Großzahl an Betrieben, die nicht in Familienbesitz geführt wurden. Die Zahl der juristischen Personengesellschaften im Weinbau nahm in den vergangenen Jahren zwar stetig zu. Im Schnitt wurden jedoch in Österreich 4,3 Prozent aller Weinbaubetriebe von juristischen Personen und 3 Prozent der Betriebe von Personengemeinschaften geführt (BUNDESANSTALT FÜR AGRARWIRTSCHAFT 2017, s.p.). Mehr als die Hälfte, 64 Prozent der Betriebe in Österreich, wurden 2016 von natürlichen Personen geleitet (BUNDESANSTALT FÜR AGRARWIRTSCHAFT 2017, s.p.). Der Anteil der Genossenschaften im deutschen Weinbau lag 2016 bei 0,9 Prozent aller Weinbaubetriebe (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017b, 176).

## 4.2. Erhebungsmethode

Da es bei dieser Untersuchung um eine der ersten Forschungen der Arbeitszufriedenheit im Weinbau handelte, wurde ein qualitatives, induktives Verfahren gewählt. Ein Grund für die Wahl einer qualitativen Methode war die erwiesene Schwierigkeit von Messungen der Arbeitszufriedenheit mit standardisierten quantitativen Verfahren (FISCHER 1991, 157; BINSWANGER 2012, 37; JUDGE ET AL. 2017, 11). Zum Beispiel konnten eindimensionale Erhebungen zur Messung der Arbeitszufriedenheit, aufgrund der Vielschichtigkeit des Konstruktes, keine eindeutigen Ergebnisse liefern (JUDGE ET AL. 2017, 11). Bei der Verwendung von Skalen in multidimensionalen Arbeitszufriedenheitserhebungen hat sich gezeigt, dass Befragte dazu tendieren einen Mittelwert oder einen gehobenen Wert unabhängig vom Befinden der Person anzugeben (BINSWANGER 2012, 37). Durch das Phänomen, bei Befragungen über persönliche Erfahrungen, negative Dinge zu vergessen und positive Bilanz zu ziehen, fielen quantitative Umfragen zur Arbeitszufriedenheit häufig positiver aus als durch persönliche Gespräche vermutet (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 66; FISCHER 1991, 189). NEUBERGER UND ALLERBECK (1978) erwähnten, dass es Menschen schwer fällt sich

Unzufriedenheit einzugestehen und damit ihre Situation „als gar nicht so schlecht interpretier[ten]“ (66).

Um die Schwierigkeiten quantitativer Messungen zu umgehen, die Ambivalenzen in der Beurteilung von Arbeitszufriedenheit und die Einflüsse der Persönlichkeit und tageszeitlicher Schwankungen auf die Arbeitszufriedenheit mit zu erfassen, wurde eine qualitative Vorgehensweise gewählt. Qualitative Methoden ermöglichen offen in das Forschungsfeld zu gehen und damit sehr nah am Forschungsfeld zu bleiben (LAMNEK UND KRELL 2016, 33). PROTTE (2001) kam durch eine große Anzahl quantitativer Befragungen zur Arbeitszufriedenheit zu dem Schluss, dass „unmittelbare[...] Eindrücke[n] aus Intensivinterviews“ (91) aufschlussreicher seien als „breitflächige[...] Daten aus schriftlichen Befragungen“ (91). JUDGE ET AL. (2017,11) schlugen für die Erhebung der Arbeitszufriedenheit, Methoden basierend auf der Grounded Theory von Glaser und Strauss vor.

Die Grounded Theory ist eine Methode, in der Theorie aus empirischen Daten generiert wird (GLASER UND STRAUSS 2010, 20f). Sie wurde 1967 von Glaser und Strauss entwickelt und erfährt seitdem wachsende Relevanz in der Forschung (BITSCH 2005, 76; LAMNEK UND KRELL 2016, 104f). Auch in der Agrarökonomie findet die Forschungsmethode einen wachsenden Zuspruch (BITSCH 2000, s.p.). GLASER UND STRAUSS (2010, 20) kritisierten den sozialwissenschaftlichen Zugang, Daten nur zur Verifizierung von Theorie zu verwenden anstatt Theorie aus empirischen Daten zu generieren. Wenn Theorie nur überprüft wird, ist man „auf die Entdeckung von Neuigkeiten gar nicht gefasst“ und „alternative Perspektiven [werden] regelrecht unterdrückt“ (GLASER UND STRAUSS 2010, 57f). Ihr Forschungszugang besteht daraus, Hypothesen aus gesammelten Daten aufzustellen. Diese Hypothesen werden im Forschungsprozess zu Theorien verknüpft und verdichtet (GLASER UND STRAUSS 2010, 127). Die Theoriegenerierung ist ein fortlaufender, nie abgeschlossener Prozess, in dem die Erhebung der Daten, die Auswertung und die Analyse parallel stattfinden (GLASER UND STRAUSS 2010, 60). Die Soziologen waren der Meinung, dass sich die entwickelten Theorien „in dem Maße [bewährten], in dem sie induktiv entwickelt worden“ (23) sind (GLASER UND STRAUSS 2010). Nach LAMNEK UND KRELL (2016, 172) werden die Theorien, die aus der empirischen Forschung entstehen, der „empirischen Wirklichkeit gerecht“ (172). Durch die Erarbeitung von „hinreichend eindeuti-

gen Kategorien und Hypothesen“ (21) bei der qualitativen Theorieentwicklung, können Theorien später quantitativ überprüft werden (GLASER UND STRAUSS 2010, 21).

Zur Datenerhebung wurden im vorliegenden Untersuchungsfall qualitative, leitfadengestützte Interviews geführt. In qualitativen Befragungen, so auch in dieser Studie, wurde der Fokus nicht nur auf die Qualität der Aussage gelegt, sondern auch auf die Art wie etwas gesagt und was nicht gesagt wurde (LAMNEK UND KRELL 2016, 330ff). Zudem muss das Gesagte als solches von der InterviewerIn verstanden werden (LAMNEK UND KRELL 2016, 335ff). Um dieses Verstehen zu gewährleisten, sollten Befragte und Befragende das gleiche Hintergrundwissen besitzen (LAMNEK UND KRELL 2016, 336). In der vorliegenden Arbeit war das Verständnis der Aussagen gewährleistet, da die Interviewerin ebenfalls im Weinbau gearbeitet und durch FreundInnen und Bekannte aus der Branche ein allgemeines Verständnis vom Weinbau hatte. Gleichzeitig schränkten dieses Wissen und der persönliche Bezug die Möglichkeit ein, als Interviewerin erwartungsfrei in die Interviews zu gehen. Dieses Problem betraf nicht nur die Prädetermination durch persönliche Erfahrung, sondern auch die Prädetermination durch die thematische Auseinandersetzung vor der Erhebung. Eine inhaltliche Auseinandersetzung vor Eintritt ins Forschungsfeld war jedoch erforderlich, um eine Forschungsfrage sowie ein Versuchsdesign zu konstruieren (WITZEL 2000, s.p.; LAMNEK UND KRELL 2016, 345).

Diese Prägung und die damit mögliche verzerrte Wahrnehmung der forschenden Person sollte im weiteren Verlauf der Untersuchung möglichst wenig Einfluss auf den Erhebungs- sowie Analyseprozess haben (WITZEL 2000, s.p.; FLICK 2011, 195f; LAMNEK UND KRELL 2016, 345f). Mit der Wahl einer sehr offenen Befragungsform, dem Leitfadeninterview, sollte diese Schwierigkeit reduziert werden.

#### 4.2.1. Leitfadenfragebogen

Die Fragen des Leitfadenfragebogens waren weitestgehend offen gestaltet, damit die Befragten möglichst frei ihre Gedanken mitteilen konnten (WITZEL 2000, s.p.). Es wurde versucht die Befragungsperson zum spontanen Erzählen anzuhalten. Die befragte Person legte selbst fest, auf welche Aspekte er oder sie am meisten einging. Eingriffe seitens der InterviewerIn fanden nur statt, wenn es dem Verständnis bedurfte oder der Redefluss stimuliert werden sollte (WITZEL 2000, s.p.; FLICK 2011, 196; LAMNEK UND KRELL 2016, 345). Die Fragen hatten keine festgelegte Reihenfolge, sondern wurden gestellt, wenn sie thematisch in das Gespräch passten. GLASER UND

STRAUSS (2010) waren der Meinung, dass „eine routinierte vorab auf bestimmte Fragen festgelegte Datenerhebung den Forscher [sic] in die falsche Richtung oder gar in Fallgruben lockt“ (64).

Vorwissen über den Problembereich sowie die erste Auseinandersetzung mit der Arbeitszufriedenheitsliteratur dienten als Grundlage zur Entwicklung des Leitfadenfragebogens. Da es sich um einen Forschungsprozess handelte bei dem die Datenerhebung gleichzeitig mit der Auswertung und Interpretation erfolgte, wurden im Laufe der Forschung weitere Fragen hinzugefügt. Die ersten Änderungen erfolgten nach den ersten zwei Pretests mit befreundeten Angestellten von Weinbaubetrieben. Der vollständige Fragebogen inklusive aller Fragen, die im Verlauf der Interviews hinzukamen, ist in Anhang I zu finden. Die Fragen sind in der Anrede „Du“ formuliert, da die meisten Befragten, nachdem ein Einverständnis eingeholt wurde, während des Gesprächs geduzt wurden. Der Verzicht auf die höfliche Anrede „Sie“ diene der Schaffung einer vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre. Eine Befragung mit „natürliche[m] Charakter“ (LAMNEK UND KRELL 2016, 322) und „harmonische[r] und kollegial-neutrale[r] Atmosphäre“ (335) sollte dazu führen, dass viele Informationen geteilt wurden.

Nach Durchführung der Befragungen bestand der Fragebogen aus den folgenden 19 Themenbereichen:

- Tätigkeit
- Honorierung
- Arbeitszeit
- Betriebsausstattung
- Gefährdung am Arbeitsplatz
- Position
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Beziehung zu Vorgesetzten und KollegInnen
- Mitentscheidungsmöglichkeiten
- Ansehen der Arbeit
- Lebenssituation (Wohnen, Soziales Netzwerk, Freizeitgestaltung)
- Alkoholkonsum

- Beziehung und Umgang mit der Dorfgemeinschaft und BerufskollegInnen
- Anerkennung durch KundInnen und Vorgesetzte
- Rolle der Betriebsform
- Philosophie des Weingutes und Qualität der Weine
- Traum vom eigenen Weingut
- Investitionsbereitschaft
- Erfahrung als Frau im Beruf

Ebenfalls wurden Informationen über den Betrieb und Angaben zur Person im Interview erhoben. Bei den Betriebsinformationen handelte es sich um Betriebsgröße, landwirtschaftliche Praxis, Gesellschaftsform des Betriebes und Anzahl der Angestellten im Betrieb. Zu den relevanten Personenangaben zählten Alter, Ausbildung, verbrachte Arbeitsjahre im Betrieb und berufliche Erfahrung vor der jetzigen Arbeitsstelle der befragten Personen.

Begonnen wurde das Interview mit den sehr offenen und einleitenden Fragen: „Als was arbeitest du derzeit im Weingut? Wie bist du dazu gekommen?“. Mit diesen Fragen sollte ein erster Redefluss stimuliert werden. Während dieser ersten sehr allgemeinen Ausführungen sollten sich die Befragten sowie die Interviewerin mit der Befragungssituation vertraut machen, bevor es zu persönlicheren Fragen kommen sollte. Die folgende Frage „Und bleibst du erst einmal hier?“ sollte einen ersten Eindruck vermitteln, welche Einstellung die Person zu ihrer derzeitigen Arbeit hat. So konnte die Meinung der befragten Person zu ihrer derzeitigen Arbeitsstelle und dem Betrieb erfahren werden, auf dessen Hintergrund die darauffolgenden spezifischeren Fragen beantwortet wurden. Wenn den Interviewten nichts mehr einfiel, wurden sich anbietende Fragen, über die noch nicht gesprochen wurde, aus dem Leitfadenfragebogen gestellt (WITZEL 2000, s.p.; LAMNEK UND KRELL 2016, 333). Der Fragebogen diente der Interviewführerin dazu, einen Überblick zu behalten, welche Themenbereiche schon angesprochen wurden und welche noch fehlten. Mithilfe des Fragebogens wurde zudem die thematische Vergleichbarkeit der Befragungen gewährleistet (WITZEL 2000, s.p.; LAMNEK UND KRELL 2016, 333).

## 4.2.2. Durchführung der Befragung

Nach einer ersten Befragungsrunde im November 2017 der ersten acht Personen, die über das soziale Netzwerk der Interviewerin gefunden wurden, wurde eine Interviewpause eingelegt. Die Pause nach der Hälfte der Befragungen diente einer ersten Durchsicht der aufgenommenen Daten. Nach jedem Interview wurde der Fragebogen verändert und erweitert. Dieses Vorgehen entsprach der Prozesshaftigkeit der Grounded Theory (FLICK 2011, 75). Eine zweite Befragungsrunde wurde im Jänner 2018 vorgenommen.

Die meisten Interviews fanden in den Räumlichkeiten des Betriebes statt, meist in Verkostungsräumen, Küchen oder Büros, falls ein eigenes Büro vorhanden war. Drei Befragungen wurden in Cafés durchgeführt und zwei Befragte wurden bei sich zu Hause interviewt. Alle Befragungen wurden ohne direkte BeisitzerInnen geführt. Teilweise hielten sich andere Menschen in der entfernten Umgebung auf, jedoch nicht in Hörweite. Schon die Anwesenheit der Interviewerin hat einen Einfluss auf die Beantwortung der Fragen (FLICK 2011, 150). GEBERT (1978) stellte fest, dass „die Qualität der Äußerungen immer auch ein Produkt der Befragungssituation sei“ (BÜSSING 1991, 14). Bei der Analyse der Ergebnisse musste diese Beeinflussung berücksichtigt werden.

Um den gesprächsartigen Charakter der Befragung nicht zu stören, wurde auf den Einsatz eines Kurzfragebogens zur Erfassung betrieblicher und persönlicher Daten verzichtet. Das Ausfüllen eines Fragebogens hätte die Befragungssituation formell gestaltet, was entgegen der Intention stand, eine ungezwungene Gesprächsatmosphäre zu schaffen. So wurden die Angaben zu Person und Betrieb ebenfalls im Interview erhoben. Dabei nannten die meisten Befragten die interessierenden Angaben beiläufig im Gespräch. Fehlende Informationen wurden nachgefragt. Die Interviews wurden mittels Audioaufzeichnung festgehalten. Dazu wurde das Aufnahmegerät Voice Tracer DVT 4010 von Philips verwendet. Neben der Audioaufzeichnung wurde ein Postskript angefertigt, in dem unmittelbar nach dem Gespräch Informationen festgehalten wurden, wie zum Beispiel die Situation der Befragung, besondere Gestik und Mimik sowie Inhalte der Gespräche vor und nach Einschalten des Aufnahmeapparates (WITZEL 2000, s.p.; LAMNEK UND KRELL 2016, 347).

Die Interviews dauerten zwischen 23 Minuten und 1 ½ Stunden. Im Durchschnitt betrug die Gesprächsdauer 46 Minuten.

### 4.3. Auswertungsmethode

Um aus den Befragungen zu „typisierenden Aussagen und über diese zu theoretischen Konzepten über Konstellationen der sozialen Wirklichkeit“ (LAMNEK UND KRELL 2016, 329) zu gelangen, bedurfte es der Analyse des Gesagten. Damit die Berichte der Interviewten analysiert werden konnten, wurden die, mittels Audiogerät festgehaltenen Gespräche, in einem ersten Schritt transkribiert, das heißt in Schriftform gebracht. Hierfür wurden in dieser Arbeit die Transkriptionsregeln nach KUCKARTZ (2010, 44) angewendet. Es wurden keine Dialekte transkribiert und die Aussagen vollständig anonymisiert, sodass keine Namen, Ortsnamen oder Weinbauregionen in den Transkriptionen übernommen wurden. Zustimmende Lautäußerungen (mhm, aha) und Verzögerungslaute (ähm, hmm) der Interviewerin und der Interviewten wurden nicht transkribiert. Lachen und Seufzen der befragten Person, Unterbrechungen durch Handyklingeln oder andere Personen wurden in eckigen Klammern notiert. Unverständliche Passagen wurden mit Fragezeichen markiert. Jeder Sprecherwechsel wurde mit einem Absatz gekennzeichnet.

Für die Analyse der erzeugten Texte wurde eine Software der qualitativen Datenanalyse verwendet. In diesem Fall wurde MaxQDA in der Version Plus 2018 genutzt. Mit der Software konnten die Daten übersichtlich und einfach analysiert werden.

Die Interpretation erfolgte auf Grundlage der theoretischen Kodierung nach der Grounded Theory (GLASER UND STRAUSS 2010). Um Theorien aus den Daten zu generieren, wurden Kategorien gebildet. Kategorien dienen als Schlagwörter für Phänomene (FLICK 2011, 388f; KUCKARTZ 2010, 59). Die Kategorien wurden nicht im Voraus festgelegt, damit die Prädetermination der Interviewerin die Interpretation nicht beeinflusste und die „theoretischen Überlegungen nicht vorschnell in eine bestimmte Richtung gelenkt wurden“ (LAMNEK UND KRELL 2016, 447). Es handelte sich folglich um induktive Kategorien, die aus dem Text gebildet wurden. Auch bei der induktiven Kategorienbildung muss der Einfluss der forschenden Person durch das Vor- und Kontextwissen bedacht werden (KUCKARTZ 2010, 58).

GLASER UND STRAUSS (2010, 120ff) empfahlen möglichst verschiedene Kategorien mit möglichst vielen Niveaus zu erarbeiten. Kategorien wurden gebildet, nachdem Vorkommnisse, das heißt Aspekte, die relevant für den Forschungsgegenstand sind und Phänomene abbilden, in den Befragungen aufgedeckt wurden. Die Überführung von Vorkommnissen in Analysekatogorien wird Kodierung genannt (GLASER UND STRAUSS 2010, 119). Die Textsegmente, die kodiert wurden, bestanden aus einem Wort, einem oder wenigen Sätzen sowie längeren Textpassagen (KUCKARTZ 2010, 65f). Einer Textstelle konnten mehrere Kategorien zugeordnet werden (KUCKARTZ 2010, 163). Beim Vergleich der Antworten der Befragten wurden weitere Kategorien gebildet und andere verworfen, die „Methode des ständigen Vergleichens“ (GLASER UND STRAUSS 2010, 119ff). Sobald eine neue Kategorie gebildet wurde, wurden alle Befragungen bezüglich dieser Kategorie untersucht. Der Analyseprozess bestand zudem aus dem Schritt der Reduktion. Zuvor gebildete Kategorien wurden zusammengefasst oder in Oberkategorien abstrahiert (GLASER UND STRAUSS 2010, 124f).

Die ersten Kategorien waren zum Teil sehr spezifisch und detailliert. Im Laufe der Analyse weiterer Interviews wurden diese detaillierten Kategorien zu allgemeineren Termini umformuliert. Die endgültige Anzahl aller Kategorien inklusive Ober- und Unterkategorien belief sich auf 82 Kategorien. Während der Kodierung begann die forschende Person, die Kategorie zu begreifen, das bedeutet nach GLASER UND STRAUSS (2010) sich „des Zusammenhangs ihrer Dimensionen, der Bedingungen unter denen sie betont oder in ihrer Bedeutung geschmälert wird, ihrer wesentlichen Konsequenzen, ihrer Beziehungen zu anderen Kategorien sowie ihrer anderen Eigenschaften“ (120) bewusst zu werden. Aus diesem Verständnisprozess wurden die ersten Hypothesen abgeleitet. Weitere Hypothesen wurden durch die Analyse von Überschneidungen der Kategorien generiert. So wurden zum Beispiel die Überschneidungen der Kategorien „negative Äußerungen“, „positive Äußerungen“ und „von selbst angesprochen“ mit den kategorisierten Aspekten der Arbeitszufriedenheit, wie zum Beispiel der Kategorie „Entlohnung“, ermittelt. Diese Überschneidungen dienten dazu die Aspekte der Arbeit als Einflussfaktoren zu determinieren und sie verschiedenen Einflussstärken zuzuordnen. Aspekte, die von den Befragten als wichtig und besonders positiv oder negativ für ihre Arbeit hervorgehoben wurden, wurden zu den Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit gezählt. Einflussfaktoren waren auch Aspekte, die einen Grund den Betrieb oder das Berufsfeld zu verlassen, beziehungsweise die Stelle angenommen zu haben, darstellten. Wenn Befragte Faktoren

der Arbeitszufriedenheit nannten, ohne dass sie danach gefragt wurden (Selbstnennungen), zählten diese Faktoren ebenfalls als arbeitszufriedenheitsbeeinflussend. Die Überschneidungen der Kategorie „von selbst angesprochen“ mit Kategorien der Aspekte der Arbeitszufriedenheit wurden gezählt. Zum Beispiel wurde auf die Frage nach der Arbeitszeit mit einer Aussage über das Gehalt geantwortet: „Arbeitszeit ist soweit eigentlich ok. Was ich gemerkt habe, ist, ich muss mein Gehalt neu verhandeln“. In diesem Fall zählte die Aussage als eine Selbstnennung des Aspekts „Entlohnung“. In der Untersuchung der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten im Gartenbau von BITSCH UND HOGBERG (2005, 8f) wurde in ähnlicher Weise vorgegangen. Die WissenschaftlerInnen definierten die Aspekte als wichtig für die Arbeitszufriedenheit, auf die die Befragten während des Interviews zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingingen. Sie zählten dabei die „speech turns“ (9), das heißt die inhaltlichen Wendungen in der Rede, der interviewten Personen (BITSCH UND HOGBERG 2005, 9). In der vorliegenden Arbeit war neben der Selbstnennung der Kontext, in dem der Aspekt genannt wurde, entscheidend für die Deklaration eines Aspektes als Einflussfaktor. Dass abwechslungsreiche Arbeit ein Einflussfaktor war, wurde aus der Aussage, „in unserem Berufsfeld ist wirklich das Schöne, es ist sehr abwechslungsreich“ abgeleitet. Zudem wurden Aspekte als arbeitszufriedenheitsbeeinflussend determiniert, die von den Befragten im Zusammenhang mit ihrer Beitritts- und Bleibemotivation im Betrieb genannt wurden. Dass die Beitritts- und Bleibemotivation positiv mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt, konnte in der Geschichte der Arbeitszufriedenheitserhebung festgestellt werden (NÄTHER ET AL. 2015, 87). Somit wurden Aspekte, die in Verbindung mit einem geplanten Stellenwechsel oder als Voraussetzung zur Annahme einer Stelle genannt wurden, zu den Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit gerechnet. Der Faktor „Beziehung zu den KollegInnen“ wurde zum Beispiel als Einflussfaktor definiert, da dieser Aspekt der Arbeit Interviewpartnerin\_3 an der Kündigung ihrer Stelle hinderte: „Ja aber, weil es macht Spaß mit allen, ja wir kommen sehr gut miteinander aus. Und das ist halt eigentlich ein Grund zu bleiben“. Die Nennungen in den drei Kategorien „Selbstnennung“, „Grund für den Verbleib/das Verlassen des Betriebes“ und „Wichtiger Aspekt“ wurden pro Interview summiert. Je Interview konnte es nur eine Nennung geben. Wenn beispielsweise eine Befragte häufiger über die Wichtigkeit der Entscheidungsfreiheit für ihre Arbeit sprach, wurde dieser Faktor nur einmal gezählt. Die Wichtigkeit des Einflussfaktors „Eigene Weiterentwicklung“ wurde von sechs der 16 Befragten hervorgehoben. Dabei stellte der Aspekt

für eine Person einen Grund dar, den vorherigen Betrieb verlassen zu haben. Keine Person nannte von selbst den Aspekt „eigene Weiterentwicklung“. Die Wichtigkeit des Aspekts in sechs Interviews und die Nennung des Aspekts als Kündigungsgrund in einem Interview ergaben sieben Nennungen. Aus den gebildeten Summen wurde eine Reihung der Einflussfaktoren unterschiedlicher Einflussstärke abgeleitet. Diese quantitative Darstellung der Ergebnisse diente der Gewichtung der Faktoren. Dabei handelte es sich bei der ermittelten Reihenfolge um eine grobe Einteilung der Arbeitszufriedenheitsfaktoren. Die tabellarische Darstellung sollte nachvollziehbar zeigen, dass es starke und weniger starke Einflussfaktoren gab. Da es sich bei der Befragung um eine qualitative Befragung von 16 ArbeitnehmerInnen handelte, wurden keine weiteren quantitativen Ergebnisauswertungen vorgenommen. Es wurde ebenfalls auf absolute und relative Häufigkeiten in der Ergebnisdarstellung verzichtet. Die Berechnung von relativen Häufigkeiten bei einer Stichprobengröße von 16 Interviews würde den Ergebnissen eine falsche Aussagekraft zuteilen. Erst durch quantitative Überprüfung der aufgestellten Hypothesen können verallgemeinernde Aussagen abgeleitet werden, die quantitativ dargestellt werden können.

Zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage, wie zufrieden die ArbeitnehmerInnen im Weinbau mit den Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit sind, wurde die Zufriedenheit beziehungsweise Unzufriedenheit der Befragten mit den zuvor ermittelten Einflussfaktoren erhoben. Dafür wurden die Transkripte der Interviews daraufhin untersucht, wie die ArbeitnehmerInnen die Zufriedenheit mit den einzelnen Faktoren in ihrer Branche empfanden. Die Einflussfaktoren wurden den Kategorien „Faktoren, mit denen die Befragten überwiegend zufrieden waren“ und „Faktoren, mit denen die Befragten überwiegend unzufrieden waren“ zugeordnet. Bei manchen Faktoren konnte keine übereinstimmende Wahrnehmung bezüglich der Zufriedenheit innerhalb der Befragungsgruppe ausgemacht werden. Diese nicht eindeutigen Einflussfaktoren wurden in eine dritte Rubrik „ambivalent empfundenen Faktoren“ eingeordnet. In diese Kategorie fielen alle Faktoren, die von manchen Befragten im positiven, von anderen im negativen Kontext angesprochen wurden. In ähnlicher Weise ordneten BITSCH UND HOGBERG (2005, 7ff) und BITSCH (2006, 7f) ihre Ergebnisse für den Gartenbau drei Kategorien zu. Sie bezogen sich jedoch auf die Zweifaktorentheorie von HERZBERG ET AL. (1959), indem sie die im positiven Kontext genannten Faktoren den Motivationsfaktoren und die im negativen Kontext genannten Faktoren den Hygienefaktoren

ren zuordneten. Diese Aufteilung der Einflussfaktoren in Motivations- und Hygienefaktoren in der Herzbergtheorie wurde vielfach hinsichtlich der Erhebungsmethode und der bisher nicht möglichen empirischen Bestätigung kritisiert (JUDGE ET AL. 2017, 11). Auch in den Studien von BITSCH UND HOGBERG (2005, 8) und BITSCH (2006, 8) konnten die Arbeitszufriedenheitsdeterminanten nicht in nur zwei Kategorien aufgeteilt werden, sodass sie eine dritte Kategorie, „ambivalente Faktoren“, entwickelten. Zudem konnten sie die, von HERZBERG ET AL. (1959) als Hygienefaktoren bezeichneten, Faktoren in ihren Studien im Gartenbau nicht belegen. Aus diesen Gründen wurden in der vorliegenden Arbeit, die Faktoren ohne Bezug auf die Herzbergtheorie in unterschiedliche Rubriken eingeteilt. Ziel war nicht, wie bei HERZBERG ET AL. (1959), die Auswirkungen der Faktoren auf die Arbeitszufriedenheit beziehungsweise Arbeitsunzufriedenheit zu erheben, sondern ausfindig zu machen, in welchen Bereichen Probleme für Beschäftigte im Weinbau lagen und welche Bereiche der Arbeitszufriedenheit im Weinbau positiv wahrgenommen wurden.

Die Ergebnisse wurden mit Ergebnissen von Arbeitszufriedenheitserhebungen anderer Branchen diskutiert. So konnten Ähnlichkeiten und Besonderheiten der Weinbaubranche im Gegensatz zu anderen Sektoren ausfindig gemacht werden. Aufgrund der geringen Anzahl an Untersuchungen der Arbeitszufriedenheit landwirtschaftlicher ArbeitnehmerInnen wurde teilweise auf Untersuchungen, die sich auf Motivationstheorien bezogen, zurückgegriffen.

Für die Nachvollziehbarkeit der Analyse wurde bei der Präsentation der Ergebnisse, die Nummer der Interviews, zum Beispiel (I\_m12), als Quelle der Aussagen eingefügt. Dabei stand das I\_ für „InterviewpartnerIn“, der darauffolgende Buchstabe „w“ oder „m“ für weiblich oder männlich. Die Zahl stand für die jeweilige Nummer des Interviews (I\_m12). Bei wörtlichen Zitaten im Text wurde außer der Interviewnummer, die Nummer des Abschnitts des Transkriptes in der QDA-Software in Klammern angeführt.

## **5. Ergebnisse und Diskussion**

Im Folgenden werden die Ergebnisse der ArbeitnehmerInnenbefragung im Weinbau dargelegt und diskutiert. In Kapitel 5.1. wird Antwort auf die erste Forschungsfrage, welche Faktoren die Arbeitszufriedenheit von qualifizierten ArbeitnehmerInnen im Weinbau beeinflussen, gegeben. Dafür wurden die Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit analysiert. Im Kapitel 5.2. werden die Einflussfaktoren in Beziehung gesetzt und die Zusammenhänge zwischen den Faktoren, die sich aus dem vorherigen Kapitel ergaben, erörtert. Die zweite Forschungsfrage, wie zufrieden die ArbeitnehmerInnen in mittlerer Führungsebene mit den einzelnen Faktoren der Arbeitszufriedenheit im Weinbau sind, wurde mit Kapitel 5.3. beantwortet. In diesem Ergebniskapitel wurde untersucht wie zufrieden beziehungsweise unzufrieden die ArbeitnehmerInnen mit den einzelnen Faktoren waren. Die Ergebnisse wurden mit Literatur diskutiert.

Für eine übersichtlichere Darstellung der Ergebnisse wurde darauf verzichtet, viele wörtliche Zitate der Interviewten in der Ergebnispräsentation mitanzuführen. Die Transkripte der Befragungen wurden zudem nicht dem Anhang zugefügt, um die Anonymität der Befragten zu wahren. Es wurden jedoch zu jedem Einflussfaktor Zitate ausgewählt und tabellenförmig im Anhang III dargestellt. Die Reihenfolge der Faktoren im Anhang entspricht der Reihenfolge der detaillierten Beschäftigung mit den einzelnen Einflussfaktoren in Kapitel 5.3.

Bei den im Folgenden dargestellten Ergebnissen handelt es sich um Hypothesen über die Arbeitszufriedenheit von qualifizierten ArbeitnehmerInnen im Weinbau. Die getroffenen Aussagen können nicht verallgemeinert werden. Diese Ergebnisse eröffnen lediglich einen Zugang zu einem bisher nicht erforschten Feld und werfen Problemfelder auf, die mittels quantitativer Forschung überprüft werden können.

### **5.1. Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit**

In diesem Kapitel werden die Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit nach Einflussstärke dargelegt und diskutiert. Um aus den Transkripten der Befragungen die Einflussfaktoren zu analysieren, wurde untersucht, welche Aspekte der Arbeit als Grund für den Verbleib oder das Verlassen des Betriebes genannt wurden, welche Aspekte

benannt wurden, ohne dass nach ihnen gefragt wurden (Selbstnennung) und welche Aspekte als wichtig hervorgehoben wurden. Genauere Erörterungen der Methode sind im Kapitel 4.3. unter Auswertungsmethode zu finden.

Durch die Analyse der Interviews ergaben sich die Ergebnisdarstellungen in Tabelle 2 und Abbildung 1. In der Tabelle wurden die Einflussfaktoren nach Häufigkeit der Interviews, in denen sie genannt wurden, geordnet. Bei den fettgedruckten Einflussfaktoren handelte es sich um Einflussfaktoren, die bisher nicht in landwirtschaftlichen Arbeitszufriedenheitsstudien erhoben wurden. Um eine Reihenfolge zu erzielen, wurde die Anzahl der Interviews, in denen ein Faktor aufgrund seiner Wichtigkeit, als Grund des Verlassens/Verbleibs im Betrieb und von selbst genannt wurde, summiert. Eine Darstellung der Einflussfaktoren mit den jeweiligen Unterfaktoren ist in Anhang II zu finden.

**Tabelle 2** Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit von qualifizierten Arbeitskräften nach Einflussstärke (n=16), Eigene Darstellung

| Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit                   | Wichtig für die Arbeitsstelle <sup>1</sup> pro Interview (n=16) | Grund für Verbleib/Verlassen des Betriebes <sup>2</sup> pro Interview (n=16) | Selbstnennungen <sup>3</sup> pro Interview (n=16) | Summe <sup>4</sup> |
|---|---|--|---|--------------------|
| Tätigkeit, Arbeitsaufgabe                                   | 16  | 9  | 6   | 31                 |
| Entlohnung  | 16  | 1  | 8   | 25                 |
| Position und Aufstiegschancen                               | 14  | 2  | 4   | 20                 |
| Betriebsausstattung und Investitionsbereitschaft            | 12  | 0  | 6   | 18                 |
| Beziehungen zu KollegInnen und MitarbeiterInnen             | 12  | 1  | 4   | 17                 |
| <b>Bezug zum Endprodukt</b>                                 | 14  | 2  | 1   | 17                 |
| Arbeitszeit   | 5   | 5  | 5   | 15                 |
| Entscheidungsfreiheit und Partizipation                     | 7   | 6  | 2   | 15                 |
| Anerkennung   | 7   | 0  | 8   | 15                 |
| <b>Betriebsphilosophie und Qualität der Weine</b>           | 7   | 5  | 2   | 14                 |
| Beziehung zu Vorgesetzten                                   | 9   | 0  | 2   | 11                 |
| Privatleben   | 6   | 2  | 2   | 10                 |
| <b>Gleichstellungsfragen</b>                                | 3   | 0  | 5   | 8                  |
| Beziehung zu BerufskollegInnen, Lohnbetrieben in der Region | 7   | 0  | 1   | 8                  |
| <b>Wachstum und Entwicklung des Betriebes</b>               | 7   | 0  | 1   | 8                  |
| Erfolg  | 8   | 0  | 0   | 8                  |
| Stellenwert des Berufes, Branche in der Öffentlichkeit      | 5   | 0  | 1   | 6                  |
| Personal- und Zeitmanagement                                | 5   | 0  | 1   | 6                  |
| Eigene Weiterentwicklung                                    | 4   | 1  | 0   | 5                  |
| Arbeitssicherheit   | 0   | 0  | 1   | 1                  |

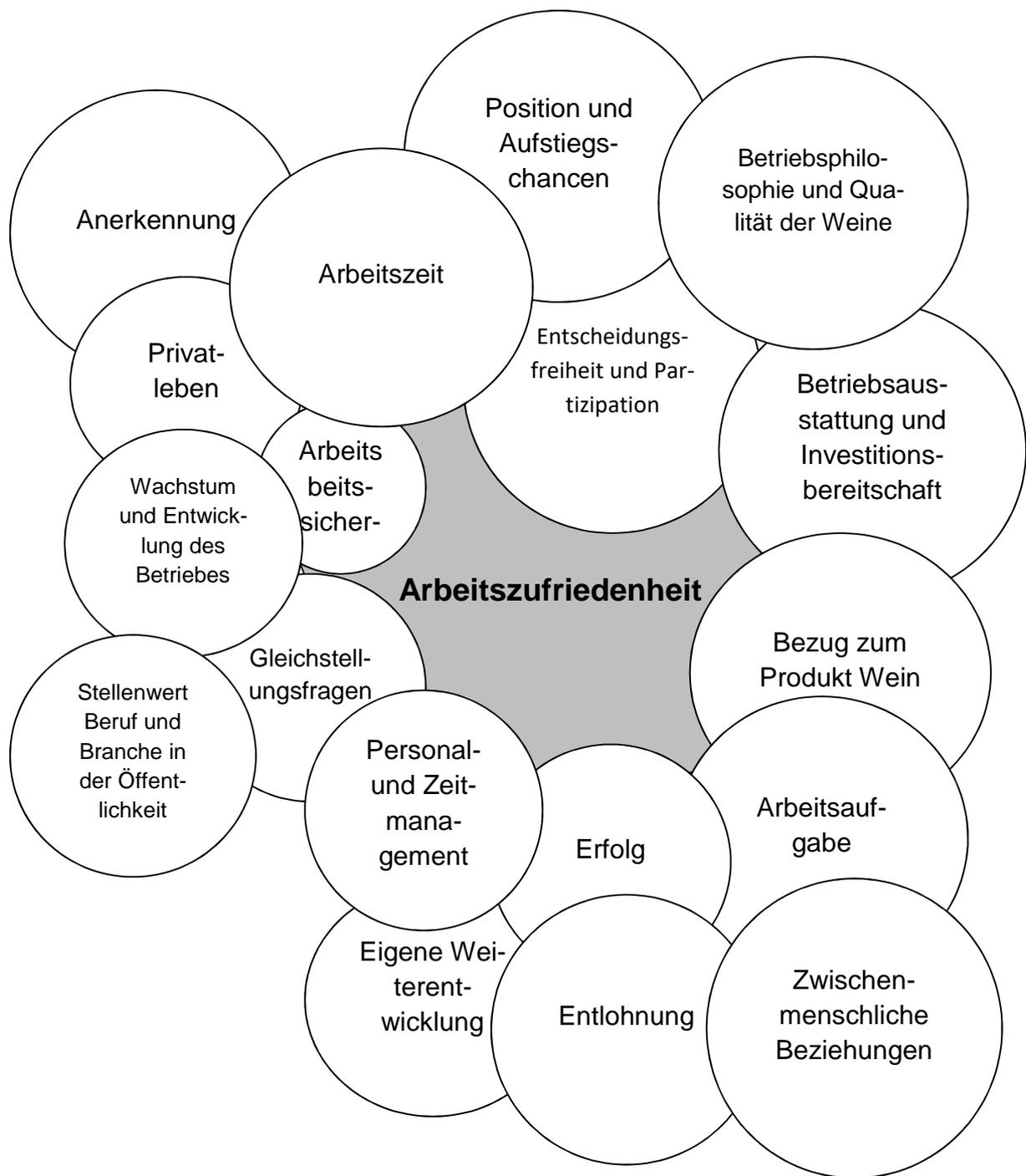
Durch dieses Vorgehen konnten die in Abbildung 1 dargestellten 20 Einflussfaktoren ermittelt werden. Die Größe der Kreise in der Abbildung zeigen die Einflussstärken der Faktoren der Arbeitszufriedenheit.

<sup>1</sup> Nennung des Aspekts als wichtiger Aspekt der Arbeit in einem Interview, auch bei mehrfacher Nennung = 1

<sup>2</sup> Nennung als Grund den Betrieb zu verlassen/bleiben in einem Interview, auch bei mehrfacher Nennung = 1

<sup>3</sup> Selbstnennung eines Aspekts in einem Interview, auch bei mehrfacher Selbstnennung = 1

<sup>4</sup> Anzahl der Selbstnennungen, Gründe des Verlassens/ Verbleibs und Wichtigkeit summiert



**Abbildung 1** Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit nach Einflussstärke (Größe der Kreise = Einflussstärke), Eigene Darstellung

Die Analyse ergab, dass einer der wichtigsten Aspekte der Arbeitszufriedenheit die Tätigkeit, das heißt die Arbeitsaufgabe, war. Alle befragten ArbeitnehmerInnen hoben verschiedene Aspekte der Arbeit hervor, wie beispielsweise die Vielseitigkeit, die Arbeit in der Natur, Arbeiten im Team und die Produktionsseite der Arbeit. Die körperliche Belastung der Tätigkeit hatte für manche Befragte eine große Auswirkung auf den Verbleib im Betrieb und im Beruf (I\_w7, I\_w8, I\_m12, I\_w13).

Die Entlohnung wirkte ebenfalls stark auf die Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen im Weinbau. Obwohl Befragte unzufrieden bezüglich der Höhe des Gehalts waren (I\_m14, I\_w8, I\_w5, I\_w3, I\_w6), dachte nur eine Person darüber nach die Stelle zu wechseln. Nur Interviewpartnerin I\_w3 sah einen Grund den Betrieb zu verlassen, weil ihre Überstunden weder mit Urlaub ausgeglichen noch ausbezahlt wurden. Die meisten interviewten Beschäftigten strebten ein höheres Gehalt an (I\_w3, I\_m4, I\_w5, I\_w6, I\_w7, I\_w8, I\_m10, I\_m12, I\_w13, I\_m14, I\_m16). Wichtig war vor allem die Relation des Gehalts in Bezug zu KollegInnen anderer Regionen (I\_w7), anderer Branchen (I\_m14, I\_w5), den VorgängerInnen (I\_w8, I\_w6) und anderen MitarbeiterInnen (I\_w5, I\_w8). Das Gehalt hatte eine höhere Auswirkung auf die Unzufriedenheit als das empfundene Chaos in der Organisation des Weingutes oder als die Probleme mit den Vorgesetzten in Betrieb\_3.

Die Position und Aufstiegschancen stellten ebenfalls stark beeinflussende Faktoren der Arbeitszufriedenheit dar. Wäre I\_m2 auf der Position geblieben, in der er im Betrieb angefangen hatte, wäre er nicht mehr im Betrieb. Da es für I\_m4 keine Aussicht auf einen Aufstieg gab, konnte er sich nicht vorstellen lang im Betrieb zu bleiben.

Die Investitionsbereitschaft und die gute Betriebsausstattung waren starke Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit. Die Bedeutung der Investitionsbereitschaft des Betriebes und einer guten Betriebsausstattung wurden von den ArbeitnehmerInnen als Voraussetzung für den Betriebseintritt und gutes Arbeiten betont (I\_m16, I\_m9, I\_m4, I\_m12, I\_w6). Der Aspekt der Investitionsbereitschaft war in der ersten Ausführung des Fragebogens nicht enthalten. Nachdem jedoch mehrere Beschäftigte die Investitionsbereitschaft benannten, wurde dieser Aspekt in den Leitfadfragebogen mitaufgenommen. Unzufriedenheit mit Teilen der Ausstattung (I\_m14, I\_w3, I\_w8, I\_w5) stellte für die Befragten keinen Grund dar, den Betrieb als Arbeitsplatz in Frage zu stellen und einen Wechsel anzustreben.

Die zwischenmenschlichen Beziehungen waren für die Beschäftigten sehr wichtig für die Arbeitszufriedenheit. Für I\_w7 war die gute Zusammenarbeit im Betrieb: „schon immer das aller aller wichtigste“ (I\_w7 35). Für Interviewpartnerin I\_w3 waren die KollegInnen einer der Hauptgründe im Betrieb zu bleiben. Die Beziehung zu MitarbeiterInnen und Vorgesetzten war einer der Haupterreger von Ärger (I\_m15, I\_m1, I\_m4, I\_w6, I\_w7, I\_w3, I\_m12).

Ebenfalls stark beeinflusste die Arbeitszufriedenheit der Angestellten im Weinbau der Bezug zum Wein. Ein gutes Endprodukt veranlasste I\_m2 zu der Aussage, den Be-

trieb zu verlassen, wenn er merkt, dass er nicht die von ihm gewünschte Weinqualität produzieren kann. Auch I\_w6 machte die Dauer ihrer Anstellung im derzeitigen Betrieb vom Wein abhängig: „meine ersten Sekte, die halt jetzt 2016 gelesen wurden, dass die halt erst 2019 oder 2020 auf den Markt kommen und das ist natürlich schon was [...] man gern miterleben würde“ (I\_w6 17).

Die Arbeitszeit hatte einen großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ging. So konnten sich I\_w3, I\_w5, I\_w6, I\_w7 und I\_w8 nicht vorstellen die Tätigkeit weiterhin auszuführen, wenn sie Kinder hätten. Für die anderen Befragten wurden lange Arbeitszeiten und hohe Überstundenzahlen akzeptiert.

Die Freiheit und die Partizipation bei grundlegenden Entscheidungen beeinflusste die Arbeitszufriedenheit stark, da sich der Faktor als bedeutend für den Verbleib befragter ArbeitnehmerInnen in ihrer Arbeitsstelle erwies (I\_w5, I\_m1, I\_m15, I\_w8, I\_w7, I\_m9). Mit der Freiheit bei Entscheidungen ging die Selbstverwirklichung einher, die I\_w7 dazu veranlasste trotz geringem Gehalt, die Stelle zu behalten: „Das müsste ich mir jetzt aussuchen, gehe ich woanders hin und verdiene mehr. Oder bleibe ich und mir macht es super viel Spaß und ich kann mich verwirklichen“ (I\_w7 53).

Anerkennung und Feedback von KundInnen, KollegInnen und Vorgesetzten wurden als wichtige Faktoren der Arbeit betont (I\_w8, I\_w5, I\_m1, I\_w6, I\_m10) und trugen damit zur Arbeitszufriedenheit bei. Fehlende Anerkennung wurde mit Unmut angesprochen (I\_m4, I\_m14, I\_w6). Die fehlende Anerkennung stellte aber keinen Grund dar den Betrieb zu verlassen.

Die Betriebsphilosophie war für Interviewpartnerin\_3 ein Grund im Betrieb zu bleiben. Auch Interviewpartner\_m14 gab an, dass eine ansprechende Betriebsphilosophie sehr wichtig für den Verbleib im Betrieb war. Mit der Betriebsphilosophie ging auch die Qualität der Weine einher, mit denen die ArbeitnehmerInnen zufrieden sein mussten, um längerfristig im Betrieb arbeiten zu wollen (I\_m2, I\_w3, I\_m4, I\_m14, I\_m15). Die Beziehung zu Vorgesetzten wurde von den ArbeitnehmerInnen als wichtig für ihre Arbeitsstelle benannt (I\_m1, I\_m2, I\_m5, I\_m6, I\_m7, I\_m8, I\_m11, I\_m15, I\_m16).

Die Auswirkungen der Arbeit auf das Privatleben beeinflussten die Arbeitszufriedenheit der interviewten Personen weniger. Der erbrachte Wohnortswechsel war nicht bei allen Befragten positiv konnotiert (I\_m2, I\_w8, I\_m16). Die meisten Befragten jedoch, außer in ferner Zukunft Interviewpartner\_m2 und I\_w5, hatten nicht vor, wegen

Unzufriedenheit mit dem Wohnort, den Arbeitsplatz zu wechseln. Die Arbeit hatte einen Einfluss auf das Freizeitverhalten und den privaten Weinkonsum (I\_m2, I\_m16, I\_w3, I\_m4, I\_w6, I\_m11, I\_m15).

Die Gleichstellung von Frauen und Männern hatte einen mäßigen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Nur Frauen sprachen die Gleichstellung in ihrem Betrieb an (I\_w3, I\_w5, I\_w6, I\_w7). Männliche Befragte gingen nicht auf diesen Aspekt ein.

Die Beziehung zu KollegInnen der Region und Lohnbetrieben bedingte einen mittleren Einfluss auf die Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen. So drückten mehrere Befragte ihre Zufriedenheit (I\_m12, I\_w8) beziehungsweise Unzufriedenheit mit der Beziehung zu BerufskollegInnen in der Region aus (I\_m2, I\_w6, I\_w7, I\_m14). Dieser Faktor wurde häufig ohne Fragenbezug angesprochen und hatte damit einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen. Jedoch hatte die Beziehung zu BerufskollegInnen in der Region keine Auswirkung auf die Auswahl des Betriebes vor Stellenantritt oder auf die Dauer des Verbleibs im Betrieb.

Der Einflussfaktor „Wachstum und Entwicklung des Betriebes“ wurde von Befragten in unterschiedlichen Kontexten mit Einfluss auf die Tätigkeit (I\_w13, I\_m12, I\_m16), die Qualität der Weine (I\_m9, I\_m10, I\_m16, I\_w5, I\_w8) und auf das Personalmanagement (I\_m10, I\_m16) genannt: „es ist natürlich je größer du wirst, desto größer, desto komplexer wird das Ganze, dass du dich nicht einmal verrennst“ (I\_m12 21). Da dieser Faktor aber nie in Verbindung mit der Stellenwahl oder einem möglichen Wechsel der Arbeitsstelle genannt wurde, wurde dem Aspekt ein mittlerer Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit zugesprochen.

Der Erfolg, ausgedrückt durch die Qualität der Weine, der Weinberge sowie durch wirtschaftlichen Erfolg wurde genannt (I\_m1, I\_m4, I\_w5, I\_w8, I\_m9, I\_m10, I\_m12, I\_m16) und hatte somit einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Betont wurden gewonnene Wein-Preise, Auszeichnungen und gute Bewertungen in Fachmagazinen (I\_m9, I\_m4, I\_m1).

Der Stellenwert des Berufes WinzerIn in der Öffentlichkeit und auch die Wahrnehmung der Weinbaubranche in der Öffentlichkeit wurden von den Befragten angesprochen. Für die Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen im Weinbau war der Stellenwert des Berufes zwar kein stark beeinflussender Faktor, da er nicht von allen Befragten und in Zusammenhang mit Beitritts- und Bleibemotivation angesprochen wurde, aber er beeinflusste die Zufriedenheit mancher ArbeitnehmerInnen (I\_w6, I\_m9, I\_m11, I\_m14, I\_m15).

Nur bei einzelnen Befragten erregte das Zeit- und Personalmanagement des Betriebes Unmut, sodass diesem Aspekt ein mittlerer Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit beigemessen wurde (I\_w3, I\_m12, I\_w8, I\_m16, I\_m10).

Die berufliche Weiterentwicklung wurde von wenigen Interviewten angesprochen. Teilweise war die Möglichkeit zur Weiterbildung den ArbeitnehmerInnen wichtig (I\_m2, I\_w5, I\_w6, I\_m12). Für I\_w6 stellte die fehlende persönliche Entwicklungsmöglichkeit ein Grund dar, den vorherigen Betrieb verlassen zu haben.

Die Arbeitssicherheit hatte einen sehr geringen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Zu diesem Faktor wurde nur auf Nachfrage Stellung genommen. Gefahren und Risiken sahen alle Befragten in der Betriebsstätte, jedoch erachteten sie dies als normal und nicht bedeutsam.

Diese Ergebnisse für den Weinbau deckten sich in vielen Bereichen mit Ergebnissen der Arbeitszufriedenheitserhebungen in der Landwirtschaft. Dass die Arbeit an sich einen hohen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat, ergaben auch die Studie von NÄTHER ET AL. (2015, 92f) für landwirtschaftliche ArbeitnehmerInnen und die Untersuchung von BITSCH UND HOGBERG (2005, 16f) für die Beschäftigten im Gartenbau. In der Studie von MUßHOFF ET AL. (2012, 10) zählten die Aufgabenvielfalt und die Arbeit in der Natur für die landwirtschaftlich Tätigen und nicht-landwirtschaftlich Tätigen zu den wichtigsten Aspekten der Arbeitszufriedenheit. Die körperliche Arbeit im Gartenbau war, wie auch im Weinbau, einer der Gründe in der Untersuchung von Arbeitszufriedenheit von Auszubildenden im Gartenbau, ihre Arbeit zu wechseln (BITSCH 1996, 99). Die hohe Bedeutung der Relation des Gehaltes in Bezug zu KollegInnen, MitarbeiterInnen oder VorgängerInnen innerhalb des Faktors Entlohnung für die Arbeitszufriedenheit Beschäftigter im Weinbau, entsprach den Ergebnissen DIPPMANN (2010, 55f). Auch er zeigte auf, dass die Entgeltrelation, das heißt der Vergleich des eigenen Gehalts mit dem Gehalt betriebsexterner Personen und Personen im eigenen Betrieb, besonders wichtig für die Zufriedenheit war. BRENKE (2015, 720) fand heraus, dass ein als gerecht empfundenenes Arbeitsentgelt, positiv auf die Arbeitszufriedenheit wirkt. Dass nur für eine Befragte das Gehalt ein Kündigungsgrund ihrer Stelle darstellte, steht im Widerspruch zu anderen Ergebnissen landwirtschaftlicher Arbeitszufriedenheitsforschung, in denen der Faktor Entlohnung oft einer der Hauptgründe der Arbeitszufriedenheit und des Jobwechsels war (BITSCH 1996, 99; BITSCH UND HOGBERG 2005, 17; BITSCH 2006, 15).

Der Grund für die seltene Nennung der Entlohnung als Grund des Betriebsaustritts im Weinbau im Gegensatz zu anderen landwirtschaftlichen Branchen lag in der Auswahl der Befragten. Da es sich bei den befragten ArbeitnehmerInnen um zumeist studierte WinzerInnen handelte, die in hoher Position in meist großen sowie renommierten Betrieben tätig waren, war ihr monatliches Gehalt dementsprechend hoch. Das durchschnittliche Bruttogehalt der Befragten, die es nennen wollten, lag bei 3.000 Euro. Dabei nannten fünf Befragte, die zufrieden mit ihrem Gehalt waren, ihr Monatsgehalt nicht. Es kann davon ausgegangen werden, dass unter Einbezug dieser unbekannteren fünf Gehälter, der Durchschnittslohn höher liegt. Der durchschnittliche Bruttolohn im Gartenbau für Facharbeiter machte 1.330 Euro im Jahr 2016 in Österreich aus (BUNDESANSTALT FÜR AGRARWIRTSCHAFT 2017). Das mittlere Einkommen der Befragten bei Näther et al. (2015, 89) lag mit 41 Prozent in den Einkommensklassen 1.000 bis 2.000 Euro und 2.000 bis 3.000 Euro über dem durchschnittlichen Einkommen landwirtschaftlicher Beschäftigter. Das Durchschnittseinkommen der befragten ArbeitnehmerInnen im Weinbau lag jedoch noch höher. Die in dieser Studie ermittelten Ergebnisse für den Weinbau müssen daher als spezifisch für die höheren Gehaltsklassen betrachtet werden. Die Beschäftigten befanden sich in einer Einkommensklasse, in denen die Entlohnung ausreichend hoch ist, um keinen Kündigungsgrund mehr darzustellen.

Der hohe Einfluss der Position auf die Arbeitszufriedenheit konnte auch in den Studien von BITSCH (1996, 99) für Auszubildende im Gartenbau und von NÄTHER ET AL. (2015, 94) für die Beschäftigten in der Landwirtschaft nachgewiesen werden. Der Einfluss möglicher Aufstiegschancen im Weinbau steht dem Ergebnis von NÄTHER ET AL. (2015, 88) gegenüber, die nur einen geringen Einfluss der Aufstiegschancen auf die Arbeitszufriedenheit landwirtschaftlicher ArbeitnehmerInnen postulierten. Grund für die Diskrepanz ist das hohe Ausbildungsniveau der Befragten der vorliegenden Untersuchung. Fast Dreiviertel der Befragten besaßen einen Bachelorabschluss. Eine höhere Ausbildung führt zu einem größeren Karrierewunsch (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 110).

Die Arbeit mit modernen Maschinen, das heißt einer zufriedenstellenden Betriebsausstattung, erwies sich als wichtiger Einflussfaktor der Arbeitszufriedenheit landwirt-

schaftlicher Beschäftigter auch in anderen Studien (VON DAVIER 2007, 140; MÜßHOFF ET AL. 2012, 10; NÄTHER ET AL. 2015, 93; GINDELE ET AL. 2016, 7.).

Für ArbeitnehmerInnen generell stellte HELFERT (2014) fest, dass am meisten zum Spaß bei der Arbeit, das „Lachen mit KollegInnen und Kunden“ (247) beiträgt. Für die befragten Angestellten im Weinbau stellte sich ebenfalls die Beziehung zu KollegInnen und MitarbeiterInnen als ein entscheidender Faktor für ihre Arbeitszufriedenheit heraus.

In Zukunft kann die fehlende Zeit für die Betreuung von Kindern neben der Arbeit zu einem Stellenwechsel der Arbeitnehmerinnen führen. Die Möglichkeiten der Teilzeit, die der Betrieb bietet, kann somit größere Auswirkung auf die Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen mit der Arbeit haben. Die Auswirkungen von betrieblich angebotenen Teilzeitstellen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Arbeitszufriedenheit wurden in landwirtschaftlichen Arbeitszufriedenheitsstudien nicht erhoben. In Branchen übergreifenden Studien stellte KLENNER (2008, 342) in einer Betriebsrätebefragung zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit fest, dass Vereinbarungskonflikte zwischen der Arbeit und der Fürsorgeverpflichtungen von Angehörigen die Arbeitszufriedenheit negativ beeinflussten. Es wurde ebenfalls ein Zusammenhang zwischen der betrieblichen Kinderbetreuung und der Arbeitszufriedenheit aufgezeigt (EZRA UND DECKMAN 1996, 177f).

Dass Beschäftigte in betriebliche Entscheidungen eingebunden werden möchten und Entscheidungsfreiheit eine wichtige Komponente der Arbeitszufriedenheit ist, bestätigten die Befragungen von VON DAVIER (2007, 141) und BITSCH (1996, 99; 2006, 17). FIETZE (2011, 2) stellte branchenübergreifend fest, dass Autonomie in der Arbeit zu einem Gefühl der Verantwortung und positiver Identifikation führt.

VON DAVIER (2007) stellte die stärkste Beziehung bei den immateriellen Anreizen der landwirtschaftlichen ArbeitnehmerInnen zwischen der Anerkennung der Arbeitsleistung und der Freude an der Arbeit fest. Die hohe Milchqualität hatte den größten Einfluss auf die Freude der LandwirtInnen (STRAUSS 2013, 49). Diese Ergebnisse entsprachen den Ergebnissen für den Weinbau, in denen die hohe Weinqualität und die erlebte Anerkennung einen großen Beitrag zur Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen mit ihrer Arbeit leisteten.

Die Auswirkung der Beziehung zu Vorgesetzten auf die Arbeitszufriedenheit wurde auch von NÄTHER ET AL. (2015, 93) für landwirtschaftliche Arbeitskräfte bestätigt.

In die Kategorie „Privatleben“ fielen nach HERZBERG ET AL. (1959) private Aspekte, die von der Arbeit beeinflusst werden (BITSCH 2006, 14). Ein Beispiel für den Faktor „Privatleben“ ist ein für die Arbeitsstelle notwendiger Umzug, der von der Familie nicht akzeptiert wird. In der vorliegenden Arbeit wurde der Faktor „Privatleben“ wie im Herzberg-Modell definiert und konnte damit mit der Studie von BITSCH UND HOGBERG (2005, 17) verglichen werden, die einen Einfluss der Vereinbarung des Privatlebens mit der Arbeit auf die Arbeitszufriedenheit feststellten.

Für die mittleren Führungskräfte im Gartenbau war der erlebte Erfolg wie für die ArbeitnehmerInnen im Weinbau, ein wichtiger Aspekt, der die Zufriedenheit erhöhte (BITSCH 2006, 11). In der Studie von STRAUSS (2013, 49) erlebten die befragten ArbeitnehmerInnen der Milchviehbetriebe, wirtschaftlichen Erfolg und das Gefühl gute Arbeit zu leisten als Grund der Freude.

In den genannten Arbeitszufriedenheitsstudien der Landwirtschaft stellten sich die Aspekte „Betriebsphilosophie und Qualität der Weine“, „Wachstum und Entwicklung des Betriebes“, „Gleichstellungsfragen“, „Beziehung zu BerufskollegInnen und Lohnbetrieben in der Region“ und der „Bezug zum Endprodukt“ nicht explizit als arbeitszufriedenheitsbeeinflussende Faktoren heraus. Dies konnte zum Teil der in anderen Untersuchungen vorgenommenen Zusammenfassung der Einflussfaktoren in größere Kategorien geschuldet sein. In der vorliegenden Arbeit wurde darauf verzichtet Einflussfaktoren zusammenzufassen. Mit der Ermittlung einer Vielzahl spezifischer Faktoren wurden die verschiedenen Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen im Weinbau exakter analysiert. Vor allem zur Erhebung der Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit einzelnen Bereichen der Arbeit im Weinbau waren die detaillierteren Einflussfaktoren nützlich. In den landwirtschaftlichen Untersuchungen von BITSCH (2006, 5), MUßHOFF ET AL. (2012, 9) UND NÄTHER ET AL. (2015, 88) wurden die Einflussfaktoren „Arbeitsbedingung“ und „Betriebsorganisation“ ermittelt. Diese zusammengefassten Faktoren erhielten verschiedene Aspekte der Arbeitszufriedenheit, die in der vorliegenden Arbeit einzeln erhoben wurden. Zum Beispiel kann der für die Arbeitszufriedenheit im Weinbau ermittelte Einflussfaktor „Gleichstellungsfragen“ den in anderen Studien ermittelten Faktor „Arbeitsbedingungen“ zugeordnet werden. In keiner der Studien wird zwar dezidiert auf die Gleichstellung der Geschlechter eingegangen. Dass zu den Arbeitsbedingungen aber die Gleichbehandlung der Geschlechter gehört, ist im Vorschlag der Europäischen Kommission für

transparente und faire Arbeitsbedingungen innerhalb der EU festgehalten (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2017, 5). Der für den Weinbau analysierte Einflussfaktor „Beziehung zu BerufskollegInnen und Lohnbetrieben“ konnte dem Bereich des Tätigkeitsumfeldes des von MUßHOFF ET AL. (2012, 9) erhobenen Faktors „Arbeitsbedingungen“ und dem von BITSCH UND HOGBERG (2005, 17) erhobenen Faktor „zwischenmenschliche Beziehungen“ zugeordnet werden.

Die „Betriebsphilosophie“ als arbeitszufriedenheitsbeeinflussender Faktor war in der Erfassung des Faktors „Betriebsorganisation“ anderer Studien enthalten. Nach LUCZAK (1998, 495) ist die Arbeitsorganisation der Ort, wo „die Regelungen (Zuordnung, Verantwortung) hinsichtlich Aufgaben und Zusammenarbeit von Personen in einem Unternehmen festgelegt“ (495) sind und umfasst neben Personalentscheidungen und Arbeitszeit, die Einteilung der Arbeitsaufgaben, die Festlegung der Arbeitsorte und die Hierarchie. Da sich die Betriebsphilosophie auf andere Aspekte, wie die Qualität der Weine, das Personalmanagement, die Verteilung der Aufgaben und dem zwischenmenschlichen Umgang auswirkte, konnte dieser Faktor in dem von anderen Studien erhobenen Einflussfaktor „betriebliche Organisation“ wiedergefunden werden. Im Fall des Einflussfaktors „Wachstum und Entwicklung des Betriebes“ handelte es sich ebenfalls um einen Faktor, der einen Einfluss auf andere Aspekte der Arbeitszufriedenheit hat, wie die Tätigkeit, die Qualität der Weine und die Betriebsorganisation. Somit wurde dieser Faktor nicht dezidiert in anderen Studien erhoben, sondern als Teilaspekt größer eingeteilter Einflussfaktoren, wie „Betriebsorganisation“ und „Arbeitsbedingungen“, ermittelt.

Ein Faktor, der in anderen Einflussfaktoren der landwirtschaftlichen Literatur nicht aufgegriffen wurde, war der Faktor „Bezug zum Endprodukt“. Die Weinqualität war eine Eintritts- und Bleibemotivation für die Arbeitskräfte und hatte damit eine Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit. Der Bezug zum Wein stellte für die im Weinbau Beschäftigten einen intrinsischen Motivationsfaktor dar. Der Einfluss intrinsischer Motivation von Beschäftigten in der Landwirtschaft wurde von mehreren Untersuchungen belegt, jedoch nicht weiter definiert (VON DAVIER 2007, 143f; MUßHOFF ET AL. 2012, 18). Dass der Aspekt „Bezug zum Endprodukt“ in anderen Arbeitszufriedenheitsstudien nicht erhoben wurde, begründete sich eventuell darin, dass sich BITSCH UND HOGBERG (2005), BITSCH (1996 und 2006), DIPPMANN (2010) sowie NÄTHER ET AL. (2015, 88) bei der Erstellung ihrer Fragebögen und Auswertung an vorhandene Ar-

beitszufriedenheitserhebungsmethoden, die nicht aus der Landwirtschaft stammten, hielten. Der Arbeitsbeschreibungsbogen von NEUBERGER UND ALLERBECK (1978), auf den sich die Untersuchung von NÄTHER ET AL. (2015, 88) bezog, wurde überwiegend in den Sektoren der Industrie und Dienstleistung angewendet. Die Zweifaktoretheorie von HERZBERG ET AL. (1959), die der Analyse der Befragungen von BITSCH (1996; 2006), BITSCH UND HOGBERG (2005) und DIPP MANN (2010) diente, wurde überwiegend aus Studien in der Krankenpflege entwickelt. Die Forschungen zur Arbeitszufriedenheit in der Landwirtschaft wurden demnach mit Mess- und Analysemethoden aus anderen Branchen vorgenommen. Dabei wurde die Besonderheit in der Landwirtschaft, die Erzeugung eines hochwertigen Endproduktes, nicht berücksichtigt.

Die Auswirkung der Arbeitsplatzsicherheit auf die Arbeitszufriedenheit (BITSCH UND HOGBERG 2005,11; BITSCH 2006, 12) hatte für die befragten ArbeitnehmerInnen im Weinbau keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Ein möglicher Grund für die Diskrepanz zwischen den Ergebnissen im Weinbau und anderer landwirtschaftlicher Studien konnte die hohe Position, der in der vorliegenden Arbeit befragten ArbeitnehmerInnen, sein. Die meisten Befragten befanden sich in mittleren bis hohen Führungspositionen im Weinbaubetrieb, sodass die Gefahr der Stellenstreichung für sie nicht relevant war. Auch eine mögliche Unsicherheit der Betriebszukunft und ein damit verbundener Arbeitsplatzverlust waren in keinem der Fälle gegeben. Da die meisten Befragten von verschiedenen Erfolgen ihrer Leistung berichteten, bestand für sie zudem keine Sorge aus Gründen unzufriedenstellender Leistung gekündigt zu werden.

Bei BITSCH UND HOGBERG (2005, 13) wurde das ökonomische Wachstum des Betriebes mit der empfundenen Arbeitsplatzsicherheit der Befragten verbunden. Diese Verknüpfung konnte für die im Weinbau angestellten Beschäftigten nicht festgestellt werden. Die Ergebnisse im Weinbau entsprechen den generellen Feststellungen HENTSCHEL UND FOCKS (2015, 70f) in der Landwirtschaft. Sie merkten an, dass sich mit wachsender Betriebsgröße Tätigkeiten und Positionen der ArbeitnehmerInnen in der Landwirtschaft änderten. Diese wurden von psychischen Belastungen begleitet, die einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hatten (HENTSCHEL UND FOCK 2015, 71).

Zusammenfassend ließ sich feststellen, dass die Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit landwirtschaftlicher ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme der Arbeitsplatzsicherheit, auch für die ArbeitnehmerInnen im Weinbau galten. Für den Weinbau waren jedoch die Faktoren, Betriebsphilosophie und Qualität der Weine, Wachstum und Entwicklung des Betriebes, der Bezug zum Endprodukt und die Gleichstellungsfragen als Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit zusätzlich relevant. Die Arbeitszeit bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war ein wichtiger Einflussfaktor auf die Arbeitszufriedenheit, der in anderen landwirtschaftlichen Studien bisher nicht ermittelt wurde.



Tätigkeiten wurden aufgrund des Interesses am Produkt akzeptiert. I\_m12 drückte diesen Zusammenhang folgendermaßen aus: „man muss schon eine gewisse Liebe zum Wein haben, damit man das alles so durchdrückt“ (I\_m12 45).

Die technische Betriebsausstattung führte dazu, dass die körperliche Arbeit verringert wurde. Durch den Technikeinsatz konnten Arbeiten schneller erledigt werden, sodass mehr Zeit für andere Arbeiten blieb: „weil es eben jetzt einen Cross-Flow gibt, der rein automatisch arbeitet, weil es eben eine Erntemaschine im Weingarten gibt, das sind halt lauter so technische Sachen, wo man in kurzer Zeit relativ viel erledigen kann, wo eigentlich die andere Zeit frei bleibt“ (I\_m10 24). Die gute Betriebsausstattung eines Betriebes und die Investitionsbereitschaft waren für die Befragten Grundlage zur Produktion qualitativ hochwertiger Weine. Somit hatte der Faktor „Betriebsausstattung und Investitionsbereitschaft“ einen Einfluss auf den Faktor „Qualität der Weine“.

Der Faktor der Arbeitszufriedenheit „Wachstum und Entwicklung des Betriebes“ beeinflusste die Tätigkeit der Befragten (I\_w13, I\_m12, I\_m16), die Qualität der Weine (I\_m9, I\_m10, I\_m16, I\_w5, I\_w8) und das Personalmanagement (I\_m10, I\_m16). Das Betriebswachstum führte teilweise zu einer Verschiebung der Verantwortungsbereiche der befragten Angestellten: „dadurch, dass wir immer größer geworden sind, ist die Arbeit bei mir hängen geblieben“ (I\_w13 16). Durch das Wachstum des Betriebes empfand der Befragte I\_m16 erhöhten Stress: „2006 von den 34 Hektar jetzt auf 103, das war ein mächtiger Schritt und dazwischen war viel Stress“ (I\_m16 50). Zudem bedurfte ein wachsender Betrieb mehr Personal: „irgendwann in Zukunft sehe ich eben da das Problem, dass wir da wen brauchen werden, der das rein zu 100 Prozent macht“ (I\_m10 100). Eine Verkleinerung des Betriebes, wie in Betrieb\_8, in den vergangenen Jahren führte zu Problemen, da die Betriebsausstattung nicht mehr der Menge an verarbeiteten Trauben entsprach. Positiv wurde die Auswirkung des Betriebswachstums auf die Qualität der Weine gesehen. Durch eine Vergrößerung der Weingartenfläche um klimatisch bessere Weingärten, konnten qualitativ hochwertigere Weine erzeugt werden (I\_m9, I\_m10, I\_m15, I\_16).

Die Unzufriedenheit mit der Entlohnung wurde neben dem Bezug zum Wein von der guten Beziehung zu KollegInnen abgemildert (I\_w3). Auch die mögliche Selbstverwirklichung durch Entscheidungsfreiheit in der eigenen Position reduzierte die Unzufriedenheit mit der Entlohnung: „Das müsste ich mir jetzt aussuchen, gehe ich woan-

ders hin und verdiene mehr. Oder bleibe ich und mir macht es super viel Spaß und ich kann mich verwirklichen“ (I\_w7 53). Neben der Auswirkung einer höheren Position auf die Entscheidungsfreiheit, verringerte die Position den Anteil der körperlichen Arbeit, den die ArbeitnehmerInnen leisten mussten (I\_w3, I\_m4, I\_m15, I\_m12). Zudem profitierten die ArbeitnehmerInnen in höheren Positionen im Weinbau von selbstbestimmten Arbeitszeiten, außerhalb der Hauptsaison.

Die Höhe des Gehaltes steigerte die empfundene Anerkennung der Befragten (I\_m16, I\_w6).

Der Unmut über Bürokratie und der damit verbrachten Zeit am Schreibtisch wurde gemildert durch die Arbeit in der Natur (I\_m14, I\_w13, I\_m11, I\_m2, I\_w8, I\_m15, I\_w5, I\_m1, I\_w4, I\_m10). Die körperliche Arbeit wurde als weniger schlimm erachtet, wegen des, von den Jahreszeiten bedingten, Abwechslungsreichtums der Arbeit (I\_m9, I\_m10, I\_m16). ArbeitnehmerInnen, die monotonere Arbeiten verrichteten oder sich während der Arbeitszeit viel in Gebäuden aufhielten, suchten sich einen Ausgleich in ihrer Freizeit (I\_m1, I\_m2, I\_m4, I\_m11, I\_w13, I\_m16). Die Auswirkung der Arbeitsaufgabe auf das Freizeitverhalten konnte in Bezug auf die Weingärten, die in der Freizeit gepflegt wurden und in Bezug auf den verringerten Alkoholkonsum in der Freizeit festgestellt werden. Die ArbeitnehmerInnen berichteten davon, dass sie nach der Arbeit seltener Alkohol tranken, da sie während der Arbeit regelmäßig Wein probierten (I\_m2, I\_w3, I\_m4, I\_w6, I\_m15, I\_m16).

### 5.3. Zufriedenheit mit den Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit

Inwieweit die befragten ArbeitnehmerInnen mit den einzelnen Faktoren der Arbeitszufriedenheit im Weinbau zufrieden waren und in welchen Bereichen es Mängel gab, belegt und diskutiert dieses Kapitel der Forschungsarbeit.

In Tabelle 3 sind Ergebnisse dargestellt, auf die im Verlauf des Kapitels näher eingegangen werden. Bei dieser Ergebnisdarstellung sind die Unterschiede der empfundenen Zufriedenheit beziehungsweise Unzufriedenheit mit einzelnen Faktoren innerhalb der heterogenen Befragungsgruppe sichtbar.

**Tabelle 3** Unzufriedenheit mit einzelnen Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit nach Geschlecht, Eigene Darstellung

| Inter-<br>viewpartne-<br>rInnen  | I_1 | I_2 | I_3 | I_4 | I_5 | I_6 | I_7 | I_8 | I_9 | I_10 | I_11 | I_12 | I_13 | I_14 | I_15 | I_16 |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|
| Geschlecht   | m   | m   | w   | m   | w   | w   | w   | w   | m   | m    | m    | m    | w    | m    | m    | m    |
| Unzufrieden-<br>heit mit der<br>Arbeitszeit<br>bezogen auf<br>die Verein-<br>barkeit von<br>Familie und<br>Beruf |     |     | w   |     | w   | w   | w   | w   |     |      |      |      |      |      |      |      |
| Unzufrieden-<br>heit mit dem<br>Gehalt   |     |     | w   |     | w   | w   |     | w   |     |      |      |      |      |      |      |      |
| Unzufrieden-<br>heit mit der<br>körperliche<br>Belastung   |     |     |     |     | w   | w   | w   | w   |     |      |      | m    | w    | m    |      |      |
| Nennung von<br>Gleichstel-<br>lungsfragen  |     |     | w   |     | w   | w   |     |     |     |      |      |      |      |      |      |      |

Es stellte sich heraus, dass einzelne Einflussfaktoren von männlichen und weiblichen Befragten anders wahrgenommen wurden. So sahen überwiegend Frauen Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie waren unzufriedener als ihre männlichen Kollegen mit ihrem Gehalt. Die hohe körperliche Belastung sowie die Gleichstellungsfragen wurden vor allem von Frauen angesprochen. Im folgenden Kapitel werden diese und weitere ermittelten Unterschiede der Befragungsgruppe erörtert, diskutiert und ihre Bedeutung für den Weinbausektor analysiert.

### 5.3.1. Positiv bewertete Einflussfaktoren

Damit die Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit als überwiegend zufriedenstellend für die Beschäftigten im Weinbausektor erachtet werden konnten, mussten sich die Befragten im positiven zu diesen Aspekten äußern. Im Folgenden werden die Antworten der Befragten je Einflussfaktor präsentiert.

#### 5.3.1.1. Betriebsphilosophie und Qualität der Weine

Die Einflussfaktoren „Qualität der Weine und Betriebsphilosophie“ wurden überwiegend in positivem Kontext von den ArbeitnehmerInnen im Weinbau angesprochen. Die ArbeitnehmerInnen standen hinter der Betriebsausrichtung und den produzierten

Weinen. Mehrere Befragte sprachen davon, dass sie in einem Betrieb nicht verbleiben, wenn ihnen der Wein nicht schmeckt (I\_m2, I\_m3, I\_m11, I\_m14). I\_m2 meinte, wenn er es nicht schafft die Weine herzustellen, die er möchte, dann würde er die Stelle wechseln. I\_m16 erfreute sich daran, dass die Qualität der Weine im Laufe der Jahre immer besser wurde: „das wird dann immer besser [...] wird es dann total spannend“ (I\_m16 95). Eine als gering empfundene Qualität der Weine, wie in Weingut\_8 der Fall, reduzierte nicht die Arbeitszufriedenheit von I\_w8. Dass die Befragten zum Großteil zufrieden mit der Qualität der Weine waren, hing auch damit zusammen, dass es sich bei den Befragten um mittlere Führungskräfte handelte, die bei der Betriebsausrichtung sowie der Weinbereitung viel mitentschieden. So antwortete I\_m11 auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Weinqualität und Betriebsphilosophie des Betriebes: „dadurch, dass ich die mitbestimme, muss ich [...] dahinter stehen. [...] wie die derzeitige Linie ist“ (I\_m11 77). Hinzu kam, dass die Befragten die Betriebsphilosophie als ausschlaggebend für die Betriebswahl angaben, sodass die Wahrscheinlichkeit gering war, ArbeitnehmerInnen in einer hohen Position zu finden, die unzufrieden mit der Weinqualität oder der Betriebsphilosophie waren. Die Bedeutung der Betriebsphilosophie und Qualität des Endproduktes für die Arbeitszufriedenheit wurde von anderen Studien in der Landwirtschaft nicht erhoben, sodass hier kein Vergleich zu anderen landwirtschaftlichen Beschäftigten gezogen werden konnte.

### **5.3.1.2. Erfolg**

Der Arbeitszufriedenheitsfaktor „Erfolg“ wurde von allen befragten ArbeitnehmerInnen im positiven Kontext genannt. Keine der interviewten Personen sprach über Misserfolge, sondern alle berichteten mit Stolz über wirtschaftliche Erfolge, gewonnene Preise und Auszeichnungen. So berichtete die Angestellte I\_w8 stolz: „Aber ich habe schon mehr gemacht, wie jemals jemand davor geschafft hat“ (I\_w8 12). Auch der wirtschaftliche Erfolg als einen Teil der persönlichen Leistung am Betrieb, durch eine hohe Weinnachfrage wurde gerne betont: „durch gute Qualität, hat sich das Produkt eigentlich von alleine dann verkauft [...] das ist eben unsere Stärke gewesen, dass eigentlich die Qualität, Preis-Leistung sehr gut war für unsere Weine“ (I\_m10 32). Dieser Erfolg drückte sich für I\_m12 durch eine höhere Auszahlung des Traubenpreises aus und für I\_m4 manifestierte sich der Erfolg in der Vielzahl der Abfüllungen.

Die Weinqualität wurde, neben den Absatzzahlen, gemessen an den gewonnenen Auszeichnungen und Preisen (I\_m4, I\_m10).

In den Studien von BITSCH (2006, 11) und BITSCH UND HOGBERG (2005, 11) erwähnten die befragten ArbeitnehmerInnen im Gartenbau den Faktor „Achievement“ überwiegend im positiven Kontext. Diese Ergebnisse entsprachen den Ergebnissen im Weinbau. Es muss jedoch bedacht werden, dass der Erfolgsfaktor nur benannt wurde, wenn die Befragten zufrieden mit ihrer Leistung waren. Negative Leistungen und Misserfolge wurden von den Befragten nicht erwähnt. Dieses Ergebnis konnte damit zusammenhängen, dass es sich in der Situation des Interviews um eine Darstellung der eigenen Persönlichkeit vor einer unbekanntem Person, der Interviewerin, handelte. Eine schlechte eigene Leistung vor anderen Personen zuzugeben bedarf Vertrauen. In der Geschichte der Arbeitszufriedenheitserhebung wurde festgestellt, dass aus Angst nicht gewahrter Anonymität nicht immer ehrlich geantwortet wurde (NEUBERGER UND ALLERBECK 1978, 68). Träfe dieses Phänomen für die Befragten im Weinbau nicht zu und alle Antworten entsprächen der Wahrheit, kann der zweite Grund des rein positiv erlebten Erfolges in der Auswahl der Befragten liegen. Da die meisten befragten ArbeitnehmerInnen in renommierten Weingütern arbeiteten, konnte auch objektiv festgestellt werden, dass die Anzahl der Weinpreise und Auszeichnungen relativ hoch war (unter anderem Auszeichnungen des Fallstoffs, des Gault Millaus, des Salon Österreich Weins, des Hamburger Weinsalons, des Decanter Magazins, Landessieger).

### **5.3.1.3. Anerkennung**

Mit der Arbeit zufrieden machte die ArbeitnehmerInnen auch die Anerkennung von KollegInnen, MitarbeiterInnen, Vorgesetzten sowie Lohnbetrieben und anderen BerufskollegInnen, mit denen sie zusammenarbeiteten. Lob von KollegInnen machte die Arbeitnehmerin I\_w5 stolz: „Und das ist natürlich auch ein großes Lob, wenn die Kollegen kommen und sagen so gut haben die Weinberge in den letzten 10 Jahren noch nie ausgesehen. Da wird man dann mal kurz zehn Zentimeter größer“ (I\_w5 44). Mit Stolz wurde über Lob von Vorgesetzten berichtet (I\_w5, I\_m9). Auch die Anerkennung von Kunden wurde positiv hervorgehoben (I\_m4, I\_w8, I\_m15).

Die Ergebnisse im Weinbau stehen den Ergebnissen der Studien im Gartenbau gegenüber. Bitsch (2006, 12) stellte bei der Untersuchung der Arbeitszufriedenheit von

mittleren Führungskräften im Gartenbau fest, dass mittlere Führungskräfte die Anerkennung von Vorgesetzten weniger oft im positiven Kontext nannten, als ArbeitnehmerInnen ohne Führungsfunktion. Nach Bitsch (1996, 99) fehlte den befragten Auszubildenden im Gartenbausektor die Anerkennung von Vorgesetzten grundsätzlich. Im Gegensatz zu den Studien im Gartenbau, wurde in der vorliegenden Arbeit die Anerkennung von Vorgesetzten, von KundInnen und KollegInnen zusammengefasst dargestellt. Durch diese Zusammenfassung ergab sich ein positiveres Bild der empfundenen Anerkennung gegenüber einer Anerkennung ausschließlich von Vorgesetzten. Zudem spielte bei der ehrlichen Beantwortung der Frage zur Anerkennung, wie beim vorangegangenen Einflussfaktor Erfolg, das Vertrauen der Befragten zu der interviewenden Person eine wichtige Rolle. Berichte über negatives Feedback und Kritik anderer an der eigenen Arbeit werden einer unbekanntenen Person nicht ohne weiteres mitgeteilt. Dieses Phänomen führte dazu, dass die Befragten im Weinbau nur über positives Lob und Feedback betriebsinterner und außenstehender Personen berichteten.

#### **5.3.1.4. Bezug zum Endprodukt Wein**

Die Einstellung zum Wein, das heißt der persönliche Bezug zum Endprodukt wurde von den Befragten zum überwiegenden Teil sehr positiv gesehen. Die Befragten sprachen von „meine Liebe zu Wein“ (I\_m14 20) oder von der Leidenschaft, die nötig für ihre Tätigkeit sei (I\_w6, I\_m14). Sie beschrieben Wein als „emotional oder ein emotionales Thema“ (I\_m15 104).

Wie eng der Bezug zum Wein und das Interesse daran waren, ließ sich daraus ableiten, dass viele Befragte einen Weingarten oder Weingut neben ihrer Festanstellung bewirtschafteten. I\_m1, I\_m2, I\_m4, I\_m11, I\_w13 und I\_m16 besaßen einen Weingarten, den sie in ihrer Freizeit, als Hobby, zur Weinherstellung bewirtschafteten. I\_m15 und I\_m9 hatten einen Weinbaubetrieb im Nebenerwerb. Dass dieser Nebenerwerb und die Freizeitaktivität einmal ein Vollerwerb ergibt, wünschten sich einige der Befragten (I\_m2, I\_m4, I\_m15). Unter den acht Befragten, die sich in ihrer Freizeit um den eigenen Weinberg kümmerten, handelte es sich um sieben Männer und eine Frau. Die Frauen, die bisher nicht über einen eigenen Weingarten verfügten, konnten sich vorstellen in Zukunft den eigenen Wein neben der Lohnarbeit zu machen (I\_w5, I\_w6). Der Besitz eines eigenen Weingutes wurde als „Traum“ (I\_w7 57, I\_m16 71) bezeichnet. Die Befragten erachteten die Produktion eines eigenen Wei-

nes als eine „nette Vorstellung“ (I\_w6 71), da „es [...] halt schon cool [wäre] einen Wein zu haben mit deinem Namen drauf [...] das fühlt sich gut an“ (I\_m2 49). In diesen Aussagen wurde deutlich, dass die befragten Beschäftigten mit dem Wein ein sehr starkes persönliches Interesse verbanden, welches sie in den Weinbausektor gebracht hatte. Ihre Berufe schienen vielmehr einer Berufung gleichzukommen, denn sie führten die Tätigkeiten ihrer Erwerbsarbeit in ihrer Freizeit weiter. Des Weiteren wurde diese enge Verbindung zwischen Beruf und Interessen deutlich, wenn es um, die von allen Befragten angeführten, Freizeitaktivitäten wie den Weinverkostungen mit FreundInnen am Abend oder den Reisen verbunden mit Weingutsbesichtigungen ging.

Der Großteil der ArbeitnehmerInnen hatte ein großes Interesse am Wein, nur I\_w6 war sich nicht sicher, ob ihr die Beschäftigung mit Wein als Sinn ihres Lebens ausreichte, da Wein „ein Luxusprodukt“ (I\_w6 69) sei und „[n]iemand stirbt, wenn wir morgen keinen Wein mehr machen“ (I\_w6 69).

Schon bei der Erhebung der Einflussfaktoren im Kapitel 5.1. stellte sich der Faktor „Bezug zum Endprodukt“ als Besonderheit der Arbeitszufriedenheit des Weinbausektors heraus. Da dieser Einflussfaktor in keiner anderen Arbeitszufriedenheitsstudie in der Landwirtschaft erhoben wurde, ließ sich die Einstellung anderer ArbeitnehmerInnen zum Endprodukt mit den Ergebnissen des Weinbaus nicht vergleichen. Eine ähnliche Wichtigkeit müsste das Endprodukt für die Arbeitszufriedenheit in anderen produzierenden Gewerben im Lebensmittelsektor oder Kunsthandwerk haben. Ähnliches Interesse und Leidenschaft am Produkt konnte zum Beispiel in der Berufsgruppe der Köche und KöchInnen, der TischlerInnen oder anderen landwirtschaftlichen Branchen vermutet werden. Die Leidenschaft zum Produkt, zum Beispiel ersichtlich durch die freizeithlichen Besuche anderer GemüseproduzentInnen oder der Verkostungen verschiedener Getreidesorten, müsste auch in anderen Sektoren zum Tragen kommen.

#### **5.3.1.5. Betriebsausstattung und Investitionsbereitschaft**

Die Befragten waren zufrieden mit der Betriebsausstattung. Die Betriebsausstattung wurde als „modern“ (I\_w6, I\_m9, I\_m4, I\_m12, I\_m14) und „neu“ (I\_w3) betitelt und die Betriebe waren „gut aufgestellt“ (I\_w6).

Gute Ausstattung wurde teilweise als Voraussetzung für die gute oder qualitative Arbeit genannt, um guten Wein zu erzeugen aber auch als Voraussetzung überhaupt in

den Betrieb gekommen zu sein oder zu bleiben: „ist dort ein Batzel geflickt worden und dort ein Batzel geflickt worden [...] und da habe ich gesagt [...] ihr könnt damit rechnen, dass ich in den nächsten fünf Jahren nicht mehr da bin“ (I\_m12 77). Wenn gewisse Maschinen fehlten, so wurde das als normal angesehen, denn „man muss ja manchmal auch mit den Gegebenheiten im Betrieb zurechtkommen“ (I\_w5 42).

Technische Vereinfachungen wurden angeführt. So wurde von zwei angestellten Winzerinnen (I\_w3, I\_w6) die Größe der Zuckersäcke angesprochen: „Warum müssen wir 50kg Säcke Zucker kaufen wenn es 25kg Säcke gibt?“ (I\_w6 53). Gute Ausstattung vereinfachte die Betriebsabläufe und die körperliche Arbeit: „damit wird natürlich vieles leichter, anstatt dass man vieles mit Muskelkraft und und und machen muss, hat man halt den entsprechenden Platz und die Möglichkeiten das technisch zu vereinfachen“ (I\_w5 42). Andere genannte Vereinfachungen waren, Waschmaschinen für die Barriquefässer (I\_w8), Racks auf denen die Barriquefässer lagerten (I\_w8) oder Tanks der Firma „Speidel“, die einfacher zu öffnen seien (I\_w7). I\_w5 berichtete über Schwierigkeiten Anbaugeräte an die Traktoren zu hängen.

Vier befragte ArbeitnehmerInnen waren unzufrieden mit Teilen ihrer Betriebsausstattungen (I\_m14, I\_w3, I\_w8, I\_m4). I\_m14 revidierte seinen Unmut über oft reparierten Rebscheren und geflickten Schläuchen sogleich mit einem Lob über „die hochinteressanten Gerätschaften, mit denen man dann auch interessante Dinge machen kann“ (I\_m14 32). I\_w3 beklagte sich über den Umgang mit den Maschinen in ihrem Betrieb und sprach gleichzeitig von der guten neuen Ausstattung. Probleme ergaben sich zudem durch zu kleine oder zu große Tanks (I\_m4, I\_w8). Interviewpartnerin I\_w8 bedauerte: „ein großes Manko gibt es: ich kann meine Spritze nicht selber fahren, weil die steht auf dem Unimog und ich habe keinen LKW-Führerschein“ (I\_w8 26).

Die meisten Befragten empfanden die Bereitschaft zu investieren in ihrem Betrieb als sehr positiv (I\_m1, I\_m4, I\_w5, I\_w6, I\_w7, I\_m9, I\_m10, I\_m11, I\_m12, I\_w13, I\_m15, I\_m16). Für andere Befragte zählte die regelmäßige Investition zur Normalität im Betrieb und damit zur Voraussetzung in dem Betrieb zu bleiben (I\_m9, I\_m10, I\_m12, I\_m15). Wenige Befragte waren unzufrieden mit der fehlenden Investitionsbereitschaft (I\_w3, I\_w8, I\_m14).

Beim Vergleich der Ergebnisse für den Weinbau mit Ergebnissen von Arbeitszufriedenheitsstudien landwirtschaftlicher Branchen konnte eine Differenz festgestellt werden. So waren die befragten Angestellten der Studie von NÄTHER ET AL. (2015, 90f) in der Landwirtschaft mäßig zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz. Auch in der Untersuchung von STRAUSS (2013, 53) wurde von den Befragten fehlende oder mangelnde Technik als Problem benannt. War die Zufriedenheit mit der Investitionsbereitschaft und Betriebsausstattung im Weinbau groß, ist dies auf die Größe und auf die wirtschaftliche Situation der ausgewählten Untersuchungsbetriebe zurückzuführen. Fehlende Ausstattung beklagten eher diejenigen, die in kleinen unbekanntem Weingütern arbeiteten (I\_m4, I\_w8, I\_m14). Der Großteil der Befragten arbeitete in großen sowie renommierten Weingütern (I\_m1, I\_m2, I\_w3, I\_w6, I\_w7, I\_m9, I\_m10, I\_m11, I\_m12, I\_w13, I\_m15, I\_m16). Es konnte davon ausgegangen werden, dass die großen und bekannten Betriebe, mehr finanzielle Möglichkeiten hatten, die neueste Technik anzuschaffen, sodass die ArbeitnehmerInnen sehr zufrieden mit den Möglichkeiten der Investition waren. Hinzu kam, dass die gute Betriebsausstattung und Investitionsbereitschaft eine Voraussetzung für die Betriebswahl der ArbeitnehmerInnen darstellte. Die Arbeitsplätze mit unzufriedenstellender Betriebsausstattung wurden schon von vorneherein ausgeschlossen, sodass die ArbeitnehmerInnen mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden waren.

#### **5.3.1.6. Tätigkeit**

Die Tätigkeit wurde von den ArbeitnehmerInnen in sehr positivem Kontext genannt. Sie bezeichneten ihre Arbeit als cool (I\_w5, I\_m2) oder als ein „ganz toller Beruf“ (I\_w6), der Spaß macht (I\_m16, I\_w3, I\_w5, I\_m9, I\_m12). Die Arbeit wurde als interessant (I\_m14, I\_m15, I\_m4, I\_w6) und das Arbeiten mit dem Wein als emotional (I\_m15) bewertet. I\_w5 sprach davon ihre Arbeit zu lieben (I\_w5). Die Vielseitigkeit und der Abwechslungsreichtum wurden von den meisten Befragten hervorgehoben (I\_m15, I\_m2, I\_w3, I\_w6, I\_w8, I\_m12, I\_m10, I\_w7, I\_m14). Viele hoben die Arbeit in der Natur hervor, die ihnen auch als Ausgleich zu dem zunehmenden Arbeitsaufwand im Büro diene (I\_m14, I\_w13, I\_m11, I\_m2, I\_w8, I\_m15, I\_w5, I\_m1, I\_w4, I\_m10).

Die Arbeit in der Natur wurde von fast allen sehr positiv erachtet, vor allem der Ausgleich zwischen der Arbeit drinnen und draußen. Nur Interviewpartnerin I\_w3 war froh nicht draußen arbeiten zu müssen. Die befragten AußenbetriebsleiterInnen (I\_m1, I\_w5, I\_m9, I\_m16) betonten, dass sie sehr gerne draußen seien. Wenn sich

die Arbeitsstunden im Außenbetrieb oder der körperlichen Arbeit reduzierten, dann fehlte das manchen Befragten (I\_m1, I\_m4, I\_m9, I\_m11, I\_w13, I\_m15). Diese sechs Befragten besaßen eigene Weingärten, die sie in ihrer Freizeit als Ausgleich pflegten: „wenn ich Freizeit habe, bin ich im Weingarten“ (I\_m1 54). Positiv wurde gesehen, dass durch die unterschiedlichen Jahreszeiten im Jahresverlauf immer wieder andere Arbeiten anfielen, sodass gewisse Tätigkeiten immer nur eine Periode im Jahr gemacht werden mussten. Anstrengende Tätigkeiten wurden aus diesem Grund als weniger schlimm erachtet, da sie immer zeitlich begrenzt sind (I\_m9, I\_m10). So war auch die anstrengende Lese zumutbar, da es nur ein paar Wochen im Jahr ist (I\_m16).

Ein anderer, von allen Befragten sehr positiv bewerteter Faktor der Arbeit im weinbaulichen Betrieb war die Vielseitigkeit und das Abwechslungsreichtum der Tätigkeit. Fehlende Vielseitigkeit wurde als Grund für einen Arbeitsplatzwechsel angesehen: „hätte ich, glaube ich, auch keine Lust, auch mit der ganzen Abfüllerei, ja das kann man mal machen, aber jetzt bis zum Ende jetzt abzufüllen, ich glaube, da hätte ich jetzt auch keine Lust drauf“ (I\_m4 38). I\_w13, die monotone Arbeit beklagte, suchte sich in ihrer Freizeit einen Ausgleich: „meine vollkommene Zufriedenheit ist jetzt nicht das Flaschenetikettieren und Füllen, aber ich suche mir privat halt meinen Ausgleich“ (I\_w13 18). Vielseitigere Tätigkeiten wurden teilweise gewünscht. Dabei wollten die Befragten vermehrt im Vertrieb (I\_m1, I\_w3, I\_w6, I\_w7) oder mehr körperlich und draußen arbeiten (I\_m1, I\_m4, I\_w5, I\_w8, I\_m11, I\_m12, I\_w13, I\_m16). Produzierende Arbeit war ein weiterer Faktor der Arbeit, der für viele Angestellte (I\_m2, I\_w3, I\_w6, I\_w8, I\_m10, I\_w13) die Besonderheit ihres Berufes ausmachte und der sie zufriedenstellte: „das mit dem Probieren und am Ende irgendwie ein tolles Produkt in der Hand zu haben, wo die Leute sich total dran freuen“ (I\_w6 69). Eine als interessant bewertete Tätigkeit war die Verkostung des Endproduktes: „die Tätigkeit seinen eigenen Weine zu kosten, das ist ein anderes Kosten, das viel interessanter ist, das eigene Produkt“ (I\_m10 108).

Ein negativer Aspekt an der Arbeit, der von mehreren Befragten angesprochen wurde, war die anfallende Bürokratie. Viele Befragte säßen gerne weniger Stunden am Schreibtisch (I\_m1, I\_m2, I\_w5, I\_w6, I\_w8, I\_m9, I\_m10, I\_m15, I\_m16). Andere ArbeitnehmerInnen berichteten über einzelne Tätigkeiten, die sie nicht so gerne verrichteten, wie Traktorfahren (I\_w5) oder Wein verkaufen (I\_m1, I\_w8).

Dass ihre Tätigkeit, Arbeit im Team implizierte, war für einige Befragte ein Aspekt, den sie positiv sahen (I\_m1, I\_w3). Viele Befragte gingen nicht auf den Aspekt der Tätigkeit „Arbeit im Team“ ein, sondern sprachen direkt über die gute oder schlechte Zusammenarbeit mit den KollegInnen und MitarbeiterInnen. Für I\_w6 und I\_w8 war die Arbeit im Team ein wichtiger Aspekt, was daran deutlich wurde, dass es ihnen fehlte. I\_w6 erfreute sich im Herbst über PraktikantInnen für die gemeinsame Arbeit und I\_w8 beklagte, dass sie oft alleine arbeitete. Niemand empfand die Arbeit im Team als negativ.

Die körperliche Arbeit war ein Charakteristikum der Arbeit im Weinbau, mit dem ein Teil der ArbeitnehmerInnen zufrieden war: „das bringt unser Beruf mit [...]. Einer der im Weinbau arbeitet oder in der Kellerwirtschaft generell, das ist Einer, der gerne ein bisschen körperlich arbeitet“ (I\_m10 37). Zudem wurden aufgrund der körperlichen Tätigkeiten im Weinbau Krankheiten vorgebeugt (I\_w5, I\_w6). Gleichzeitig führte die körperliche Arbeit zu mehr körperlichem Verschleiß (I\_w5, I\_w7, I\_w8, I\_m14, I\_w13) im Vergleich zu einer Bürotätigkeit. Manche Befragte beklagten, dass die derzeitige Arbeitsstelle in Zukunft wahrscheinlich nicht mit dem Ausmaß an körperlicher Tätigkeit weiter so ausgeführt werden konnte (I\_w7, I\_w8, I\_m11). Am meisten angesprochen wurde die hohe Belastung für den Rücken, wie „das Rütteln, das ist nicht gut für den Rücken“ (I\_w7 61). Gesundheitliche Probleme im Rücken wurden nur von den Arbeitnehmerinnen erwähnt (I\_w5, I\_w6, I\_w7, I\_w8, I\_w13). Der einzige Mann, der von körperlichen Beschwerden berichtete, hatte das Karpaltunnelsyndrom an der Hand (I\_m14). Arbeitnehmerinnen I\_w6, I\_w7 und I\_w8 waren sich wegen ihrer Rückenprobleme nicht sicher, ob sie bis zur Pension in diesem Beruf weiterarbeiten könnten. I\_w13, als die älteste weibliche Befragte, hatte, aufgrund der physischen Belastung, ihre Tätigkeit aus dem Keller in die Abfüllung verlagert. Tätigkeiten, die die Arbeitnehmerinnen an ihre körperlichen Grenzen trieben, waren das, bei der Anreicherung erforderliche Heben von Zuckersäcken (I\_w3, I\_w6), das Ausheben der geschnittenen Reben (I\_w5), das Öffnen und Schließen der Tanks (I\_w7) und Filtriergeräte (I\_w8) und das Anhängen von Anbaugeräten an Traktoren (I\_w5). Zur körperlichen Arbeit gehörte ebenfalls der regelmäßige Umgang mit Alkohol, der zu einer „Berufskrankheit“ (I\_m14 40) werden kann. Jedoch berichtete keine der InterviewpartnerInnen über ein Problem mit einem verstärkten Alkoholkonsum aufgrund der Arbeit. Teilweise erzählten die Befragten jedoch von Bekannten oder Be-

rufskollegInnen, die Probleme mit Alkohol hatten: „Zumal es gibt Kollegen, [...] vor allem wenn sie zuhause sind, dann auch einiges zu sich nehmen“ (I\_m14 40). Niemand sah ein Problem im regelmäßigen Umgang mit Alkohol, solange die Beschäftigten sich der Gefahr eines möglichen erhöhten Alkoholkonsums bewusst waren und ihre Grenzen zögen.

Außer den häufigen Geschäftsessen mit Weinbegleitung, die I\_m12 als körperlich anstrengend empfand, wurde nicht die Menge der Verkostungen, aber die Tageszeit der Verkostungen als anstrengend empfunden (I\_w6, I\_w8). Eine körperliche Belastung konnte die Weinverkostung werden, wenn der Säuregehalt im Wein sehr hoch ist, „dann wird es anstrengend mit den Zähnen“ (I\_m15 84). Die Befragten empfanden die, durch die Arbeit erforderliche, Aufnahme von Alkohol nicht als Belastung. Der tägliche Umgang mit Alkohol hatte aber einen Einfluss auf den generellen Alkoholkonsum der Befragten, so dass sie am Wochenende teilweise keine Lust mehr hatten Wein zu trinken (I\_m11, I\_m15).

Zusammenfassend ließ sich feststellen, dass alle Befragten sehr zufrieden mit ihrer Tätigkeit waren, da es sich um eine vielseitige Arbeit in der Natur und im Team handelte. Manche Befragte überlegten aufgrund der körperlichen Belastung durch die Arbeit ihren Arbeitsbereich in Zukunft zu verändern. Die Möglichkeit eines erhöhten Alkoholkonsums durch den täglichen Umgang mit Wein wurde nicht als körperlich belastend wahrgenommen.

Auch in der Studie von STRAUSS (2013, 48) waren die befragten ArbeitnehmerInnen in der Milchviehhaltung sehr zufrieden mit ihrer Tätigkeit. Vor allem die Tätigkeit in der Außenwirtschaft wurde von den befragten LandwirtInnen als freudebereitend erachtet und als schöner Aspekt des Berufes bezeichnet (STRAUSS 2013, 50). Die von NÄTHER ET AL. (2015, 90f) befragten ArbeitnehmerInnen in der Landwirtschaft waren am zufriedensten mit der Tätigkeit an sich. Vor allem die abwechslungsreiche Arbeit wurde von Befragten in der Landwirtschaft immer wieder als sehr positiv angesehen (VON DAVIER 2007, 176; MÜßHOFF ET AL. 2012, 10; STRAUSS 2013, 37). Diese Ergebnisse für die Landwirtschaft bestätigen HERZBERGS (1987, 13) Theorie, dass „Job enrichment“ sehr wichtig für zufriedene MitarbeiterInnen ist. Er ging davon aus, dass eine vielseitige Tätigkeit hauptsächlich zur Zufriedenheit von MitarbeiterInnen beiträgt und sie motiviert. Die zunehmende Arbeit am Schreibtisch wurde auch von den befragten ArbeitnehmerInnen in der Umfrage von STRAUSS (2013, 40) beklagt.

In einer französischen Studie gaben 90 Prozent der befragten 3.963 WinzerInnen an, in den vergangenen zwölf Monaten Schmerzen durch die Arbeit gehabt zu haben und 44 Prozent der Befragten wurden durch die Schmerzen am Weiterarbeiten gehindert (BERNARD ET AL. 2009, 543). Dabei handelte es sich bei den meist genannten Schmerzen um Schmerzen im unteren Rückenbereich (BERNARD ET AL. 2009, 543). Darauf folgten Schmerzen im Handballen (BERNARD ET AL. 2009, 543). Diese Ergebnisse konnten für die deutschen und österreichischen Angestellten in Weinbaubetrieben bestätigt werden. Die Ergebnisse im Weinbau, dass körperliche Belastungen zu einem frühzeitigen Ausscheiden von der Arbeitsstelle führen konnten, decken sich mit den Feststellungen DIPPMANN (2010, 51) für die Landwirtschaft. DIPPMANN (2010) stellte „bedenkliche Signale“ (51) fest, dass die landwirtschaftlichen Lohnarbeitskräfte auf Grund physischer Probleme die Arbeit wechseln. Vor allem Rückenprobleme waren unter Beschäftigten in der Landwirtschaft keine Seltenheit. So klagten auch 33 Prozent der befragten Auszubildenden im Gartenbau über Rückenprobleme (BITSCH 1996, 99). MÜLLER ET AL. (2013, 10) empfahlen die „hohen körperlichen Belastung, die sich beispielsweise in Rückenschmerzen äußern, durch geeignete technische Hilfsmittel abzumildern“ (10). Auch die ArbeitnehmerInnen im Weinbau berichteten über technische Hilfsmittel, die sie entlasteten. STRAUSS (2013, 81) konnte keinen Unterschied in der Bewertung der körperlichen Belastung zwischen Männern und Frauen feststellen. In der Untersuchung von BERNARD ET AL. (2009, 547) im Weinbau gaben mehr Männer körperliche Beschwerden als Frauen an. In der vorliegenden Studie berichteten alle Frauen, aber nur ein Mann der Befragungsgruppe, über körperliche Beschwerden. Dabei waren es ausschließlich Frauen, die über Rückenprobleme klagten. Zudem waren es nur Arbeitnehmerinnen, die aufgrund der körperlichen Belastung, Überlegungen zu ihrer Zukunft in ihrem Beruf anstellten. Ein Grund, warum überwiegend Frauen die physischen Belastungen erwähnten, lag in ihrer beruflichen Stellung im Betrieb. So waren, außer I\_13, alle befragten Frauen in kleineren Weingütern tätig. Die Arbeitnehmerinnen hatten wenige bis keine KollegInnen in ihrem Arbeitsbereich, sodass sie viele beanspruchende Tätigkeiten ohne Hilfe verrichten mussten. Die männlichen Befragten hingegen waren vermehrt in höheren Positionen mit primär delegierenden Tätigkeiten beschäftigt. Die befragten Frauen verrichteten folglich häufiger körperlich belastende Tätigkeiten und erfuhren daher mehr körperlichen Verschleiß durch die Arbeit als ihre männlichen Kollegen. Beim Vergleich von Frauen und Männern ähnlicher Positionen und Tätigkeiten fiel auf,

dass sich nur die Frauen zu körperlichen Beschwerden äußerten. Grund für diese unterschiedliche Wahrnehmung der körperlichen Arbeit von Männern und Frauen wurde in der Befragungssituation vermutet. Bei der Interviewerin handelte es sich um eine Frau in einem ähnlichen Alter wie das der interviewten Arbeitnehmerinnen. Zudem gab es gemeinsame Bekannte von Interviewerin und Interviewten. Diese Umstände schafften ein erhöhtes Vertrauen zwischen der Interviewerin und den weiblichen Befragten. Bei den männlichen Befragten war die Vertrauensbasis in diesem Ausmaß nicht vorhanden. Die Unterschiede im Vertrauen zeigten sich auch in der Länge der Interviews. Die Befragungen der Frauen waren häufig länger als die mit den männlichen Arbeitnehmern. Frauen erzählten sehr viel umschweifender über Probleme und Erfahrungen in ihrem Beruf. Ein erhöhtes Vertrauen der Frauen gegenüber der Interviewerin manifestierte sich ebenfalls darin, dass alle Frauen die Höhe ihres monatlichen Gehaltes nannten. Hingegen wollten fünf der Befragten neun Männer keine Angaben über die Höhe ihres Lohnes machen. Das fehlende Vertrauen der Männer, geschuldet durch den Umstand, dass die Befragung von einer ihnen unbekanntem, teilweise jüngeren Frau durchgeführt wurde, führte eventuell dazu, dass die Männer ihre, durch die Arbeit entstandenen, körperlichen Beschwerden nicht mitteilten. Die Beobachtung, dass überwiegend Frauen über physische Belastungen ihrer Arbeit klagten, muss somit nicht nur mit der unterschiedlichen Kraft und dem Körperbau der Geschlechter zusammenhängen. Die unterschiedlichen Arbeitsaufgaben der befragten Männer und Frauen sowie die Befragungssituation trugen ebenfalls zu dem festgestellten geschlechtlichen Unterschied der körperlichen Belastung bei.

#### **5.3.1.7. Position und Aufstiegschancen im Betrieb**

Die eigene Position im Weingut wurde von den Befragten als sehr positiv angesehen: „So eine Position fällt einem nicht einfach vor die Füße, das ist eben das Interessante daran“ (I\_w5 15). Teilweise waren die interviewten ArbeitnehmerInnen die einzigen Angestellten im Betrieb, denen sie ihre Aufgaben zutrauten: „ich wüsste jetzt auch nicht, wer sonst dann die Sekte machen soll“ (I\_w7 81).

Eine befragte Person möchte den Betrieb zukünftig verlassen, da er mit seiner jetzigen Position nicht zufrieden war und er in seinem Betrieb keine Aufstiegsmöglichkeiten hatte (I\_m4). Für die meisten Befragten gab es keine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, da in den nächsthöheren Positionen schon die EigentümerInnen der Be-

triebe standen. Die einzige Möglichkeit aufzusteigen, wäre die Selbstständigkeit, die teilweise angestrebt wurde (I\_m2, I\_m4).

Diese positiv empfundene Position der ArbeitnehmerInnen begründete sich in der Auswahl der Befragten, bei denen es sich um mittlere bis hohe Führungskräfte handelte. Wenn im Betrieb keine Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden waren, äußerten sich die Befragten nicht unzufrieden zu ihrer jetzigen Position oder fehlenden beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Ergebnisse decken sich mit den Ergebnissen der mittleren Führungskräfte im Gartenbau, die den Einflussfaktor „Achievement“ positiv bewerteten (BITSCH 2006, 11). Unter den Aspekt „Achievement“ zählte BITSCH (2006, 8) die Aufstiegchancen, Entwicklungsmöglichkeiten und den Erfolg. Die Faktoren Aufstiegchancen und Position waren selten Gegenstand von landwirtschaftlichen Arbeitszufriedenheitsbefragungen, sodass nicht verglichen werden konnte, wie zufrieden Angestellte mit ihren Positionen in landwirtschaftlichen Unternehmen waren. Zahlreiche Studien stellten aber fest, dass die berufliche Position sich positiv auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit auswirkte (VON DAVIER 2007, 128; DROBNI ET AL. 2010, 214; NÄTHER ET AL. 2015, 91f). Diese Feststellungen liegen auch vom Weinbau vor.

#### **5.3.1.8. Entscheidungsfreiheit und Partizipation**

Mit der Zufriedenheit mit der Position ging auch die Zufriedenheit mit den Mitentscheidungsmöglichkeiten und Freiheiten im Betrieb einher. Die befragten ArbeitnehmerInnen waren sehr zufrieden mit ihren Entscheidungsmöglichkeiten und Freiheiten im Betrieb (I\_w5, I\_w6, I\_m9, I\_m10, I\_m12, I\_m1, I\_m2). Positiv empfanden sie auch die klar abgegrenzten Verantwortungsbereiche (I\_w3, I\_w5, I\_m10). Es beklagte sich niemand über zu viel Verantwortung.

Bei allen Befragten handelte es sich um Personen in höheren Führungspositionen, die nicht im Betrieb geblieben wären, wenn sie nicht eine Stelle mit Entscheidungsfreiheit und Verantwortung bekommen hätten. I\_m4 strebte eine Position an, „wo man selbst entscheiden kann, so richtig, das ist schon das Ziel“ (I\_m4 38).

Wie zufrieden landwirtschaftliche Beschäftigte mit ihren Mitentscheidungsmöglichkeiten in den Betrieben sind, wurde in anderen Studien innerhalb des Faktors „Tätigkeit“

erhoben (BITSCH UND HOGBERG 2005, 11; BITSCH 2006, 12; NÄTHER ET AL. 2015, 88). Wie auch für den Faktor „Position“ wurde in vorangegangenen Studien festgestellt, dass ArbeitnehmerInnen mit mehr Entscheidungsfreiheit und Partizipation in Entscheidungen zufriedener mit ihrer Arbeit als ohne diese Möglichkeiten sind (VON DAVIER 2007, 128; DROBNI ET AL. 2010, 214; NÄTHER ET AL. 2015, 94).

#### **5.3.1.9. Beziehung zu Vorgesetzten**

Die Beziehung zu Vorgesetzten wurde zum Großteil positiv wahrgenommen. Die Befragten kamen generell sehr gut mit ihren Vorgesetzten zurecht. Über die Hälfte der Befragten diskutierte nur mit ihren Vorgesetzten, wenn es um den Verschnitt der Weine ging oder bei einer, eine bestimmte finanzielle Summe überschreitenden, Investition (I\_m1, I\_m2, I\_m9, I\_m10, I\_m12, I\_m15, I\_m16). Insgesamt genossen die interviewten ArbeitnehmerInnen hohes Vertrauen ihrer Vorgesetzten und sahen dies auch als normal an. Positiv hervorgehoben wurde, dass man mit den Vorgesetzten über alles reden konnte (I\_m11, I\_m15, I\_m16). Das Engagement der Vorgesetzten für das Wohl der MitarbeiterInnen wurde sehr geschätzt (I\_m16). Die Freiheiten, die der Vorgesetzte gab, wurden positiv gesehen: „Er lässt mir sehr viel Freiheiten, sobald ich jetzt irgendwie sage, ich brauch einen Tag in E., weil, dann ist das völlig ok“ (I\_w6 37).

Schwierigkeiten gab es, wenn der Zeitplan der ArbeitnehmerInnen durch Vorgesetzte verändert wurde (I\_w6, I\_m10, I\_w3). I\_w8 diskutierte mit ihren Vorgesetzten über die Anschaffung bestimmter Dinge und das frustrierte sie teilweise. Eines der meistgenannten Probleme mit den Vorgesetzten war die Kommunikation. I\_w3 war der Meinung, dass regelmäßige Besprechungen einem besseren Arbeitsablauf und der Fehlervermeidung dienten. I\_w6 berichtete mit Unmut von fehlenden Informationen ihres Vorgesetzten, während seines Urlaubes. Mehrere Befragte hätten gerne mehr Anerkennung und Lob von ihren Vorgesetzten gehabt (I\_m4, I\_w5, I\_m14).

Trotz genannter Probleme in der Beziehung zu ihren Vorgesetzten, berichten die ArbeitnehmerInnen über ein sehr gutes Verhältnis zu ihren Vorgesetzten. Die Ergebnisse für den Weinbau widersprechen den Ergebnissen der Studie von NÄTHER ET AL. (2015, 89), in der die Befragten die Beziehung zu Vorgesetzten am schlechtesten bewerteten. Für den Gartenbau jedoch konnten BITSCH UND HOGBERG (2005, 12) ebenfalls eine überwiegende empfundene Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen mit

ihren Vorgesetzten ausmachen. Der, in der Studie von FOGLEMANN ET AL. (1999, 9) festgestellte Wunsch der ArbeitnehmerInnen auf Milchviehbetrieben mehr positives und negatives Feedback ihrer Vorgesetzten zu erhalten, traf auch auf die Beschäftigten im Weinbau zu. Beim Vergleich der Ergebnisse im Weinbau mit anderen Ergebnissen der Landwirtschaft muss bedacht werden, dass es sich bei den Befragten im Weinbau, um Angestellte in sehr hohen Positionen handelte. Teilweise hatten die Befragten wenig Kontakt zu ihren Vorgesetzten, die manchmal nur als Geldgeber fungierten (I\_m2, I\_w8, I\_m12, I\_m16). In dieser Position konnte ein, von Vorgesetzten kommender Arbeitsauftrag, wie bei I\_m10 dazu führen, dass jede Führung als negativ wahrgenommen wurde, weil die empfundene Freiheit eingeschränkt wurde. Häufig wurden die Vorgesetzten auf einer gleichen hierarchischen Ebene wahrgenommen (I\_m2, I\_w7, I\_m12, I\_m15, I\_m16), sodass die Beziehung zu Vorgesetzten der Beziehung zu KollegInnen glich.

#### **5.3.1.10. Beziehung zu KollegInnen und MitarbeiterInnen**

Die befragten ArbeitnehmerInnen im Weinbau bewerteten ihre Beziehung zu KollegInnen und MitarbeiterInnen sehr positiv. Sie hatten Spaß mit den KollegInnen und schätzten die gute Zusammenarbeit im Team (I\_w6, I\_w3, I\_m16, I\_m12, I\_m15, I\_w7, I\_w8, I\_m15, I\_m4, I\_m14, I\_m10, I\_m9). Das Team war für I\_w3 einer der Hauptaspekte, warum sie noch länger in dem jetzigen Betrieb bleiben möchte: „Wir sind viele junge Leute, auch viele Mädels, und das macht so viel Spaß, weil wir einfach auch untereinander einfach so gut zusammenhalten, weil wir uns privat treffen, das ist schon etwas Besonderes“ (I\_w3 52). Um die Zusammenarbeit im Team zu beschreiben, benutzten die Interviewpartner vom Betrieb\_9 die Begriffe „sehr harmonisch“ (I\_m9 33) und „sehr familiär“ (I\_m10 50). Die Trennung von Freundschaften im Privaten und am Betrieb war einigen Befragten wichtig. Somit waren sie glücklich, dass sie außerhalb der Arbeit wenig Zeit mit KollegInnen und MitarbeiterInnen verbrachten (I\_m1, I\_m2, I\_w5, I\_w6).

Interviewpartner I\_m4 berichtete über Schwierigkeiten mit seinen Arbeitskollegen. Da die zwei Kollegen schon sehr lang zusammenarbeiteten, war er nicht immer in alle Entscheidungen und Schritte involviert und fühlte sich manchmal ungerecht behandelt. In Betrieb\_10 gab es ebenfalls Spannungen im Team, vor allem während der Lese, die von I\_m11 versucht wurden abzubauen. Probleme traten in Zusammenarbeit mit unterstellten MitarbeiterInnen auf (I\_m1, I\_w6, I\_w7, I\_m12, I\_m16). Inter-

viewpartnerin I\_w6 versuchte die schwierige Beziehung zu ihren MitarbeiterInnen durch regelmäßige Besprechungen und Kommunikation in den Griff zu bekommen. I\_m1 hatte am Anfang seiner Anstellung Schwierigkeiten mit der Einstellung mancher langjähriger MitarbeiterInnen, die die von ihm gebrachten Neuerungen nicht akzeptierten: „was mich von Anfang an aber geärgert hat, oder wie ich angefangen habe, geärgert hat, wenn Leute sagen, es funktioniert irgendetwas nicht, das haben wir immer schon so gemacht“ (I\_m1 64).

Die Ergebnisse entsprachen den Ergebnissen von NÄTHER ET AL. (2015, 89) und BITSCH (2006, 13), die eine hohe Zufriedenheit der landwirtschaftlichen Befragten mit der Beziehung zu KollegInnen erhoben. Auch außerhalb der Landwirtschaft wurde eine hohe Zufriedenheit der Beschäftigten aller Sektoren mit der Beziehung zu den ArbeitskollegInnen festgestellt. So waren in der EUROFOUND-Umfrage über die Arbeitsqualität in der EU, 89 Prozent der Befragten zufrieden mit ihrer Beziehung zu KollegInnen (EUROFOUND 2016, 71). Auch BITSCH UND HOGBERG (2005, 12) stellten fest, dass die Beschäftigten im Gartenbau mit der Beziehung zu KollegInnen zufrieden waren. Wie im Weinbau jedoch äußerten sie sich häufiger im negativen Kontext, wenn es um die Beziehung zu untergebenen MitarbeiterInnen ging. Die Schwierigkeiten beliefen sich meist auf Rollenkonflikte, wie sie im Weinbau I\_w6 erlebte.

#### **5.3.1.11 Eigene Weiterentwicklung**

Mit der Möglichkeit der eigenen Weiterentwicklung und der Teilnahme an Weiter- und Fortbildungen waren die Befragten, die darauf eingingen, sehr zufrieden (I\_m2, I\_w3, I\_w5, I\_w6, I\_m10, I\_m11). I\_m2, I\_w3 und I\_w5 berichteten begeistert, dass sie in ihrer Stelle sehr viel lernen konnten.

Die eigene Weiterentwicklung und die Möglichkeit von Fort- und Weiterbildung, wurde in den an Herzberg angelehnten Studien unter „Possibility of Growth“ (BITSCH UND HOGBERG 2005, 6; BITSCH 2006, 8) und in der Studie von NÄTHER ET AL. (2015, 89) unter den „Weiterbildungsmaßnahmen“ erhoben. In den Ergebnisdarstellungen dieser Untersuchungen wurde nicht mehr auf diese Aspekte eingegangen, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die Weiterbildung für ArbeitnehmerInnen in der Landwirtschaft und im Gartenbau eine geringe Relevanz hatte. Eine geringe Relevanz des Faktors „Weiterentwicklung“ wurde auch für die Beschäftigten im Weinbau festgestellt. Nur wenige ArbeitnehmerInnen sprachen die Weiterbildungen und das eigene Lernen an. Wenn sie es aber ansprachen, wurde es sehr positiv gesehen.

Auch STRAUSS (2013,103) eruierte einen Zusammenhang zwischen der Zeit für Weiterbildung neben der Arbeit und der Arbeitszufriedenheit. So waren die ArbeitnehmerInnen in Milchviehbetrieben, die sich Zeit für Weiterbildung nahmen, zufriedener mit ihrer Arbeit.

#### **5.3.1.12. Gleichstellungsfragen**

Keine der befragten Frauen berichtete über negative Erfahrungen als Frau in einem „Männerjob“ (I\_w6 43) und einer Branche, die wie der „Außenbetrieb ein sehr männerdominierter, ja ein sehr männerdominierter Bereich ist“ (I\_w5 30). Dass wenige Frauen bisher in dem Beruf arbeiteten, konstatierten die Befragten. So war auch I\_w5 oft die einzige Außenbetriebsleiterin bei Außenbetriebsleiterzusammenkünften in der Region. Diese Männerdominanz der Branche nervte Interviewpartner I\_m14: „letztendlich ist es aber immer noch eine ‚Mensworld‘, ist auch ziemlich machoisistische [sic] Welt dort, nervt auch“ (I\_m14 76). Kein anderer befragter Mann ging auf den Aspekt der Verteilung der Geschlechter in der Weinbranche ein.

Mit einem Schmunzeln erzählte I\_w5 von Situationen, in denen der befragten Arbeitnehmerin aufgrund ihres Geschlechtes gewisse Tätigkeiten von männlichen Kollegen nicht zugetraut wurden. Außer dieser Begebenheit berichtete keine der Befragten über schlechte Erfahrung als Frau in dem Beruf oder über größere Schwierigkeiten bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben. Im Verlauf des Gespräches wurde von den Frauen bei verschiedenen Aspekten immer wieder auf Unterschiede bezogen auf die Geschlechter aufmerksam gemacht.

Auf den Unterschied von Frauen und Männern in der körperlichen Belastung der Arbeit wurde schon im Kapitel 5.3.1.6. eingegangen. Frauen erwähnten häufiger, dass sie sich bei bestimmten Tätigkeiten Hilfe ihrer männlichen Kollegen holen müssten oder sich die körperlich anstrengenden Tätigkeiten mit technischen Hilfsmitteln vereinfachten (I\_w6, I\_w3, I\_w5, I\_w7, I\_w8). Dass diese Äußerungen nicht nur in der körperlichen Verfasstheit der Frauen begründet sind, wurde im vorherigen Kapitel ebenfalls erläutert. I\_w6 und I\_w8 gestanden aber, dass ihr Ehrgeiz und Stolz teilweise zu groß sei, um Männer um Hilfe zu bitten, obwohl sie wüssten, dass gewisse Tätigkeiten für ihren Körper eine Belastung darstellten.

Ein weiterer Unterschied wurde hinsichtlich des Gehaltes sichtbar. I\_w6 berichtete von dem „Frauenproblem“ (I\_w6 63), dass Frauen in Gehaltsverhandlungen weniger Geld forderten und damit weniger Gehalt bekämen. Ihre Beobachtungen entsprachen den erhobenen Gehaltsunterschieden der Befragten, auf die im Kapitel 5.3.3.3. näher eingegangen wird. Die befragten Frauen waren unzufriedener mit ihrem Gehalt als ihre männlichen Kollegen und verdienten auch im Schnitt weniger als die Männer in ähnlicher Position.

Bei dem Thema der Familiengründung sahen die Frauen im Gegensatz zu den Männern teilweise das Problem, dass sie als Frau mit Kind ihren Beruf nicht mehr weiter ausführen können: „wenn man eine Familie gründet oder was, dann kann man das als Frau auch nicht mehr so machen“ (I\_w3 56). Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die unterschiedliche Wahrnehmung der Männer und Frauen wird im Kapitel 5.3.2.1. eingegangen.

Auch als Frau ein eigenes Weingut zu gründen, erachteten die befragten Arbeitnehmerinnen als schwierig: „als Frau musst du vielleicht irgendwo einheiraten“ (I\_w7 57). Die befragten Männer erwähnten, bei der Frage nach dem eigenen Weingut, nie eine fehlende Partnerin als Hindernis der Weingutsgründung. Zudem besaßen die meisten männlichen Befragten, im Gegensatz zu den Interviewpartnerinnen, schon ein eigenes Weingut beziehungsweise einen Weingarten.

Trotz der genannten Unterschiede berichteten die meisten Arbeitnehmerinnen davon, dass es in ihrem Arbeitsumfeld überhaupt keine Rolle spielte, welches Geschlecht sie hatten. I\_w3 hob am Schluss der Befragung die Gleichbehandlung der Geschlechter als positiven Punkt ihrer Arbeitsstelle hervor. Sie hatte in anderen Betrieben schon andere Erfahrung gemacht, in denen Frauen nicht in den Keller gehen durften. Die Interviewpartnerin, die schon am längsten im Beruf arbeitete, I\_w13, konnte von keiner Erfahrung berichten, die etwas mit ihrer Rolle als Frau in einem Männerberuf zu tun hatte.

In den landwirtschaftlichen Studien, die bisher dem Vergleich der Ergebnisse dienten, wurde nicht auf die Gleichbehandlung der Geschlechter eingegangen. Jedoch wurden Diskrepanzen zwischen den Bewertungen bestimmter Einflussfaktoren von Männern und Frauen festgestellt. Dass Frauen weniger verdienten als Männer konstatierten auch NÄTHER ET AL. (2015, 90). Unterschiedliche Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen Männern und Frauen wurde von STRAUSS

(2013, 163) für ArbeitnehmerInnen von Milchviehbetrieben sowie branchenunabhängig von der EUROFOUND-Umfrage (2016, 94) festgestellt. Frauen trauten sich die Selbstständigkeit mit einem eigenen Weinbaubetrieb weniger zu als Männer. Diese Feststellung entsprach der Statistik der Selbstständigen nach Geschlecht in Europa. Die Anzahl der Männer in Selbstständigkeit ist mehr als doppelt so hoch in Deutschland und ein Drittel höher in Österreich als die Anzahl weiblicher Selbstständiger (EUROSTAT 2018, s.p.). Gründe für diesen Unterschied bezüglich der Selbstständigkeit von Männer und Frauen, vermuteten NIEFERT UND GOTTSCHALK (2011, 4) in einer höheren Risikoaversion bei Frauen und einem geringeren „Zutrauen der Gründerinnen in die eigenen unternehmerischen Fähigkeiten“ (3). Dass dieses Phänomen auch für Frauen im Weinbau gilt, konnte in dieser Erhebung festgestellt werden.

Die festgestellten Unterschiede bei der Bewertung bestimmter Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit zwischen Männern und Frauen ergaben sich nicht ausschließlich aufgrund des Geschlechts der Befragten. Neben dem schon erwähnten Unterschied zwischen den befragten Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Tätigkeit, der Betriebsgrößen und Beschäftigtenanzahl im Betrieb und des Vertrauens zur Interviewerin, kam das unterschiedliche Alter der Befragten hinzu. Die Frauen in der vorliegenden Studie waren im Schnitt fünf Jahre jünger als ihre männlichen befragten Berufskollegen, sodass zum Beispiel die geringere Anzahl der Frauen mit eigenem Weingarten auch auf das Alter zurückgeführt werden konnte.

Dass die Weinbaubranche eine sehr männerdominierte Branche ist, wurde bei der Suche nach Interviewpartnerinnen für die Befragung deutlich. Es wurde nur eine Frau im Angestelltenverhältnis, im Beruf der Winzerinnen und im Alter über 35 Jahren gefunden. Selbst diese befragte Beschäftigte über 40 Jahre konnte keine andere angestellte Frau in vergleichbarer Position nennen. Auch die befragten Männer konnten keine Frauen in ähnlichen Positionen. Die Frauen werden zwar auch in der Weinbaubranche immer präsenter. Beispielsweise stieg die Zahl der Facharbeiterinnen im Weinbau in Österreich in den vergangenen Jahren von 38 Frauen (2006) auf 53 (2016) (BUNDESANSTALT FÜR AGRARWIRTSCHAFT 2017, s.p.). Damit beläuft sich jedoch die Anzahl der Facharbeiterinnen auf weniger als die Hälfte der männlichen Facharbeiter. Bei den Meisterinnen im Weinbau wurde in den vergangenen Jahren keine Steigerung festgemacht, sodass sich die Anzahl der Meisterinnen für ganz Ös-

terreich seit zehn Jahren auf zwei ausgebildeten Meisterinnen pro Jahr im Weinbau belief (BUNDESANSTALT FÜR AGRARWIRTSCHAFT 2017, s.p.).

### 5.3.2. Negativ bewertete Einflussfaktoren

Nach der Darstellung und Diskussion der positiv bewerteten Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit folgen in diesem Kapitel, die Faktoren, die überwiegend als unzufriedenstellend bewertet wurden. Damit die Aspekte den „negativ bewerteten Einflussfaktoren“ zugeordnet werden konnten, mussten die Einflussfaktoren von einem Großteil der Befragten in einem negativen Kontext erwähnt werden. Im Folgenden werden die Antworten der Befragten je Einflussfaktor präsentiert und diskutiert.

#### 5.3.2.1. Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Arbeitszeit wurde im negativen Kontext genannt, wenn es um die Vereinbarkeit der Arbeit und der Kinderbetreuung ging. Fünf der sechs befragten Frauen kamen ohne Nachfrage von selbst auf das Thema „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ zu sprechen. Sie konnten sich nicht vorstellen, wie die Sorgearbeit für Kinder bei Beibehaltung ihrer jetzigen Stelle möglich sei. Die befragten Arbeitnehmerinnen waren um die 30 Jahre alt und kannten keine Frau in ihrer jetzigen beruflichen Position mit Kindern. Sie gingen davon aus, ihre derzeitige Arbeitsstelle im Falle einer Mutterschaft aufgeben zu müssen. Von den neun befragten Männern hatten fünf Kinder. Einige von ihnen kamen ohne Nachfrage auf ihre Familie zu sprechen, wenn es um die Arbeitszeiten ging, die wenig Zeit für ihre Familie lies (I\_m12, I\_m15, I\_m16): „während der Ernte ist es sicher emotional schwierig, wenn du [...] in der Früh weggehst, die Tochter schläft und am Abend kommst du nach Hause, in der Nacht und sie schläft schon wieder“ (I\_m15 31). Den Betrieb für einige Zeit zu verlassen, um sich um die Kinder zu kümmern, war während der Lese für alle männlichen sowie weiblichen Befragten ausgeschlossen. Auch außerhalb der Lese erwog keiner der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Sechs der sieben befragten Frauen hingegen stellten sich die Frage, ob eine finanziell ausreichende Teilzeitmöglichkeit in ihrem Betrieb möglich sei. Da sie sich eine Teilzeitmöglichkeit nicht vorstellen konnten, überlegten sie, die Arbeit im Fall der Schwangerschaft zu wechseln. Mehrere Befragte gaben an, wenn sie Kinder hätten, sich eine Arbeitsstelle in der Vermarktung oder Verwaltung zu suchen. Die Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten, erschien ihnen bei ausreichendem Gehalt in diesen Arbeitsbereichen einfacher (I\_w3, I\_w6, I\_w8).

In der Untersuchung von Milchviehbetrieben von STRAUSS (2013, 163) nannten ebenso nur Frauen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei handelte es sich bei den Befragten um Frauen, die auf den Betrieben wohnten und die Eigentümerinnen oder Ehepartnerinnen von Eigentümern des landwirtschaftlichen Betriebes waren. Wenn in der Literatur die Thematik der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf in der Landwirtschaft aufgegriffen wurde, wurden meistens Landwirtinnen befragt, die als Miteigentümerinnen oder Ehefrauen auf den Betrieben wohnten. Diese Frauen müssen im Gegensatz zu landwirtschaftlichen Angestellten, keinen Arbeitsplatzverlust bei Schwangerschaft und finanzielle Einbuße durch Arbeit in Teilzeit fürchten. Zudem profitieren Landwirtinnen von der örtlichen Nähe von Arbeits- und Wohnstätte bei der Kinderbetreuung (HAUGEN UND BLEKESAU-NE 2005, 78; GESERICK ET AL. 2008, 64; STRAUSS 2013, 51). Bei der branchenunabhängigen Erforschung des Einflusses der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Arbeitszufriedenheit wurden überwiegend die Auswirkungen der Teilzeit- und Gleitzeitmöglichkeiten als Determinante der Familienfreundlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit erhoben (LAUBER ET AL. 2015, 6). Dabei ergab sich, dass sich die Teilzeitarbeit negativ auf die Arbeitszufriedenheit von Frauen auswirkt (POSSENRIEDE UND PLANTENGA 2014, 3). Ein positiver Effekt konnte von flexiblen Arbeitszeiten auf die Arbeitszufriedenheit ermittelt werden (POSSENRIEDE UND PLANTENGA 2014, 13). Dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für betriebsexterne Arbeitnehmerinnen verbessern muss, wird im Kontext des wachsenden Fachkräftemangels in der Landwirtschaft diskutiert (HENTSCHEL UND PFEIFER 2014, 26).

Da die befragten Frauen, unter 30 Jahren, keine anderen Frauen mit Kindern in der Weinbaubranche kannten, konnten sie nicht auf Erfahrungen anderer Frauen zurückgreifen. Aus diesem Grund wird es wenige ArbeitgeberInnen in Weinbaubetrieben mit Erfahrungen in Mutterschutz, Eltern- und Teilzeit geben. Die befragten Arbeitnehmerinnen hatten noch nicht mit ihren Vorgesetzten über die mögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesprochen. Somit waren ihre Sorgen über eine schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglicherweise unbegründet.

### **5.3.3. Ambivalent bewertete Einflussfaktoren**

Nach der Darstellung und Diskussion der positiv und negativ bewerteten Arbeitszufriedenheitsfaktoren folgen in diesem Kapitel, die Faktoren, die nicht eindeutig den zufriedenstellenden oder unzufriedenstellenden Faktoren zuzuordnen waren. Im Fol-

genden werden die Antworten der Befragten je Einflussfaktor präsentiert und diskutiert, die von den interviewten ArbeitnehmerInnen sehr ambivalent bewertet wurden.

### **5.3.3.1. Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit wurde nie als besonders zufriedenstellend betont, sondern meist eher akzeptiert und als normal in der Weinbranche erachtet: „bei den ganzen Familienweingütern, die arbeiten alle 6, 6 ½ Tage die Wochen durch“ (I\_m12 45). Alle Befragten machten sehr viele Überstunden, vor allem zu den Arbeitsspitzen im Sommer und Herbst. Sie sahen dies als notwendig an und beschwerten sich nicht über die langen Arbeitszeiten: „bin ich jetzt nicht unglücklich damit, dass man halt ein bisschen mehr macht“ (I\_m11 35). Teilweise wurden die sehr langen Arbeitszeiten als Stress empfunden: „das wird dann teilweise zu viel, wenn du 80 Stunden herumrennst, außerhalb der Lese und kein Wochenende mehr hast“ (I\_m12 45).

Wurde die Arbeitszeit bezogen auf die restliche Zeit, die für FreundInnen blieb, betrachtet, äußerten sich die Befragten häufiger negativ. Besonders in der Hauptsaison, im Sommer und im Herbst, „ist für Freundschaften jetzt nicht unbedingt Zeit“ (I\_m11 43). Auch generell wurde davon gesprochen, dass für FreundInnen und Familie keine Zeit blieb, sodass teilweise der Wunsch nach geringeren Arbeitszeiten, mehr Zeit für Freunde und Familie oder mehr Urlaub geäußert wurde (I\_m2, I\_w6, I\_w7).

Positiv wurde die flexible Zeiteinteilung außerhalb der Hauptarbeitszeiten gesehen (I\_m1, I\_m12, I\_w6, I\_w5, I\_m14, I\_w8, I\_m2). In der Genossenschaft begrüßte I\_m14 die sehr geregelten Arbeitszeiten: „da wird daraufhin gearbeitet, dass um fünf Uhr Feierabend ist, auch in der Füllung [...] das passt dann ganz gut“ (I\_m4 36).

Ein Grund der langen Arbeitszeit lag auch in der Position der Befragten. Mit der höheren Position und der Entscheidungsfreiheit steigt die Verantwortung für die Qualität des Endproduktes. Wenn die ArbeitnehmerInnen sich in der Verantwortung sahen, gute Produkte herzustellen, arbeiteten sie so viel, wie in ihren Augen nötig sei, um eine gute Arbeitsleistung zu erbringen oder wie I\_m2 es ausdrückte: „ich die Arbeit ja nicht mache, weil sie gemacht wird, oder gemacht werden muss, sondern weil ich es gut machen will, und dadurch arbeite ich, glaube ich, mehr“ (I\_m2 21).

Durch die hohen Positionen der Befragten, profitierten die ArbeitnehmerInnen im Weinbau von selbstbestimmten Arbeitszeiten, außerhalb der Hauptsaison. Flexible

Arbeitszeiten werden generell von ArbeitnehmerInnen aller Branchen geschätzt (HANGLBERGER 2011, 15). In landwirtschaftlichen Studien konnte häufig eine Akzeptanz der Beschäftigten von langen Arbeitszeiten, Wochenendarbeit und Überstunden festgestellt werden (BITSCH 1996, 99; MUßHOFF ET AL. 2012, 10; NÄTHER ET AL. 2015, 90). Es konnte aber auch gezeigt werden, dass Personen mit weniger langen Arbeitszeiten zufriedener sind (MUßHOFF ET AL. 2012, 15f; NÄTHER ET AL. 2015, 90). BITSCH (2006, 14) fand heraus, dass eine Reduzierung der Stundenanzahl, vor allem während der Ernte, wenn das Privatleben unter der Arbeitszeit litt, von den ArbeitnehmerInnen geschätzt wurde. Sie empfahl die Arbeitsstunden von mittleren Führungskräften zu reduzieren, damit sie weniger häufig die Arbeitsstelle wechselten.

### **5.3.3.2. Beziehung zu BerufskollegInnen und Lohnbetrieben in der Region**

Der Kontakt zu KollegInnen der Weinbaubranche in der Region wurde teilweise positiv gesehen (I\_w8, I\_m11, I\_m12): „Ich glaube es gibt nirgendwo so einen engen Winzerkontakt [...] das ist auch wichtig, dass man da an einem Strang zieht“ (I\_m12 81). I\_w8 profitierte von einem guten Zusammenhalt und Hilfe von anderen Weingütern der Umgebung: „von der Seite her ist das echt super, wenn ich irgendwelche Sachen ausleihen müsste, es gibt zwei Winzer hier in der Nähe, wo ich jederzeit vorbeigehen könnte“ (I\_w8 62).

Andere Befragte bedauerten einen schwierigen Umgang mit KollegInnen der Branche, wie Lohnbetrieben oder Kunden der Lohnversektung (I\_w6, I\_m2, I\_w7, I\_m14). I\_m2 äußerte viel Unmut über seine BerufskollegInnen in der Region. Auch der Umgang mit den Genossenschaftsmitgliedern kann zu Schwierigkeiten führen, wie Interviewpartner\_m12 berichtete.

Die ambivalenten Ergebnisse für den Weinbau entsprachen nur in Teilen den Ergebnissen von STRAUSS (2013, 38). Sie erhob eine hohe Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen in Milchviehbetrieben mit der Unterstützung und Anerkennung von BerufskollegInnen. Andere landwirtschaftliche Forschungen ermittelten die Beziehung zu KollegInnen der Branche nicht als eigenen Einflussfaktor der Arbeitszufriedenheit. BITSCH UND HOGBERG (2005, 12), DIPPMANN (2010, 50) und NÄTHER ET AL. (2015, 88) zählten die Beziehung zu den BerufskollegInnen zu den Faktoren „zwischenmenschliche Beziehung“, „Arbeitsumfeld“ oder „Arbeitsbedingungen“, sodass hier kein Vergleich möglich war. Aufgrund der wenig eindeutigen Ergebnisse für den Weinbau

lassen sich keine Auffälligkeiten in Bezug auf die Beziehung zu BerufskollegInnen für diesen Sektor feststellen.

### **5.3.3.3. Entlohnung**

Die Zufriedenheit mit der Entlohnung unterschied sich sehr stark zwischen den befragten ArbeitnehmerInnen im Weinbau. So gab es ArbeitnehmerInnen, die sehr unzufrieden mit ihrer Entlohnung waren (I\_w3, I\_w5, I\_w6, I\_w8), ArbeitnehmerInnen, die nicht zufrieden waren, aber es akzeptierten (I\_w7, I\_m10, I\_m12, I\_w13, I\_m14) und andere, die sehr zufrieden waren (I\_m1, I\_m2, I\_m9, I\_m11, I\_m15, I\_m16). Unter den Aspekt „Entlohnung“ fiel das monatliche Gehalt, nicht-monetäre Entlohnungen, Auszahlung von Überstunden und Boni. Auch die Relation des Gehaltes in Bezug zu ArbeitskollegInnen, VorgängerInnen und MitarbeiterInnen wurde bewertet. Auf diese Teilfaktoren der Entlohnung wird im Folgenden separat eingegangen.

Das Monatsgehalt wurde von der Mehrzahl der befragten ArbeitnehmerInnen als schlecht angesehen. Die ArbeitnehmerInnen, die noch nicht so lang in den Betrieben arbeiteten, sprachen davon ihr Gehalt neu zu verhandeln (I\_w3, I\_w5, I\_w6, I\_w8). Andere, die schon länger in ihrer derzeitigen Stelle arbeiteten, akzeptierten ein niedriges Gehalt weitestgehend, da die Löhne im Weinbau insgesamt niedrig sind und das Geld nicht der Grund ist, um im Weinbau zu arbeiten (I\_w13, I\_m14). Bei einer Befragten überwog die Unzufriedenheit mit dem Gehalt, sodass sie überlegte zu kündigen (I\_w3). Bei anderen Interviewten stellte das niedrige Gehalt kein Grund zur Kündigung oder Unzufriedenheit mit dem Beruf dar. Ein höheres Gehalt zeige die Anerkennung (I\_m16, I\_w6). Nach I\_w5 bedarf es einem Umdenken im Weinbau, dass die Löhne an die gesamtwirtschaftliche Entwicklung angepasst gehören: „da müssen auch die Betriebsleiter langsam aufwachen oder die Weingutsbesitzer, dass trotz, dass wir in einem grünen Beruf sind, da muss irgendwie, also da muss betriebswirtschaftlich irgendetwas passieren“ (I\_w5 52). Der Lohn wurde im positiven Kontext nicht von selber genannt. Wenn es jedoch um die Unzufriedenheit mit dem Lohn ging, wurde der Lohn ohne Nachfrage angesprochen. Alle Befragten erhielten einen Pauschal-Lohn, das heißt sie wurden nicht pro Arbeitsstunde gezahlt.

Die Unzufriedenheit mit dem Gehalt wurde vor allem beim Vergleich mit anderen WinzerInnen deutlich. So verglich sich I\_m4 mit anderen WinzerInnen in der Region: „nächsten Dienstag gehen wir mal zu denen und wenn man so hört was die alles so

an Bonussen, an Boni bekommen und ja was auch als Wertschätzung gilt“ (I\_m4 48). Andere Befragte verglichen ihren Lohn mit den höheren Gehältern ihres Vaters (I\_w5), ihrer FreundInnen (I\_w5, I\_w7) oder MitarbeiterInnen (I\_w5, I\_w8). Der Vergleich zwischen den Arbeitsbereichen, Außenbetrieb, Kellerwirtschaft, oder Vermarktung innerhalb des Weinbaubetriebes wurde ebenfalls angeführt (I\_w5, I\_w6, I\_m16). Dabei stellte I\_w5 fest, dass „der Außenbetrieb noch ein bisschen knapp bemessen, so wie bei Gärtnern vielleicht“ (I\_w5 64) ist. Auch der Vergleich mit den VorgängerInnen in der eigenen Position führte zu Unmut über die Bezahlung (I\_w8, I\_w6). Es gab auch Unzufriedenheit bei Betrachtung der regionalen Unterschiede in der Bezahlung im Weinbau. So stellte I\_w7 fest, „[Region\_7] ist schon ziemlich schlecht bezahlt“ (I\_w7 53).

Bei Betrachtung der Zufriedenheit mit dem Gehalt fiel auf, dass die Frauen zum großen Teil unzufriedener als ihre männlichen Kollegen mit ihrem Gehalt waren. Alle befragten Frauen fühlten sich unzufrieden mit ihrem Gehalt und strebten in Zukunft einen höheren Monatslohn an. Die männlichen Befragten stufen sich zum Großteil zufrieden ein, wenngleich mehrere Arbeitnehmer sich mehr Lohn wünschten als sie bekamen. Durch den Vergleich der Bruttolöhne der befragten ArbeitnehmerInnen wurde konstatiert, dass die Frauen im Durchschnitt circa 300 Euro weniger verdienten als die Männer. Fünf Männer, die teilweise die höchsten Positionen der größten Weingüter innerhalb der Befragungsgruppe besetzten und mit ihrem Gehalt zufrieden waren, machten keine Angaben zu ihrem Gehalt (I\_m2, I\_m11, I\_m12, I\_m15, I\_m16). Bei ihnen konnte davon ausgegangen werden, dass die Monatsgehälter noch höher lagen als die Gehälter der restlichen Befragten, die ihren Monatslohn preisgaben. Bei Einberechnung dieser fehlenden Gehälter würde demnach ein noch größerer Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellbar sein. Beim Vergleichen der Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern muss jedoch wieder beachtet werden, dass die befragten Frauen zum Großteil jünger waren, in kleineren Weingütern arbeiteten und weniger Personal unter sich hatten als die befragten Arbeitnehmer. Dass dies jedoch nicht der einzige Grund für den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen war, fiel beim Vergleich der Löhne ähnlicher Arbeitsstellen auf. Der Abfüllmeister I\_m4 (2.750 Euro Nettomonatslohn) mit drei Jahren Berufserfahrung erhielt fast 1000 Euro mehr im Monat als die Abfüllmeisterin (1.900 Euro Nettomonatslohn) mit 22 Jahren Berufserfahrung in ähnlich großen Be-

trieben. Außenbetriebsleiterin I\_w5 (1.700 Euro Nettomonatslohn) verdiente circa 300 Euro weniger im Monat als ihr Berufskollege I\_m9 (2.000 Euro Nettomonatslohn), der noch zusätzliche Sachleistungen wie Stromzuschuss, Dienstwagen und Holzdeputate erhielt. So wurde bei ähnlichen Positionen ein Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen festgestellt.

Die befragten ArbeitnehmerInnen sammelten zum Großteil viele Überstunden über das Jahr, die sie meist mit Zeitausgleich verrechneten. Mit dieser Überstundenregelung waren die Befragten sehr zufrieden. I\_w3 war die einzige, die ihre Überstunden weder ausbezahlt, noch mit Freizeit ausgleichen konnte: „wir kriegen bei uns auch keine Überstunden bezahlt, also gar nicht, ich kann sie noch nicht einmal abfeiern“ (I\_w3 46). Für sie bedeutete die fehlende Überstundenregelung ein Grund zur Kündigung.

Die nicht-monetäre Vergütung wurde genannt, wenn sie zur Zufriedenheit der Beschäftigten vorhanden war. Der Befragte des Betriebes\_1 hob die verschiedenen Vergütungen im Verlauf des Gespräches immer wieder hervor. Dabei handelte es sich um ein Firmenhandy, die private Nutzung von PKWs und landwirtschaftliche Maschinen, Arbeitskleidung und die Bereitstellung eines E-bikes. Er selbst nannte diese Sachleistungen: „so einfache Sachen, die aber sehr, sehr motivierend sind“ (I\_m1 36). Auch andere Interviewpartner berichteten über diverse Sachleistungen, wie Dienstautos und Dienstwohnungen (I\_m10, I\_m9), die private Nutzung betriebseigener Flächen (I\_m1, I\_m2), Schulungen und Weiterbildung (I\_m10), Holzdeputate (I\_m10), Arbeitskleidung (I\_m14) oder Weindeputate (I\_m15). Ebenfalls wurden Betriebsfeste als Leistung des Betriebes für die MitarbeiterInnen gesehen (I\_m1, I\_m15, I\_m16). Die nicht-monetäre Vergütung wurde nur von den Befragten der Betriebe\_1, \_2, \_9, \_12 und Betrieb\_13 im positiven angesprochen. Die anderen Befragten erwähnten keine Sachleistungen. Als fehlend konstatierte nur I\_m14 den Deputatswein in seinem Betrieb.

Teilweise bekamen die Angestellten Boni am Ende des Jahres oder bei besonderen Leistungen, die sehr positiv bewertet wurden (I\_m1, I\_m10, I\_w13, I\_m15). Von I\_m14 und I\_m4 wurden fehlende Prämien bemängelt. Die anderen Befragten gingen nicht auf besondere Prämien ein, sodass davon ausgegangen wurde, dass sie keine

bekamen oder dass es nicht ausschlaggebend für die Wahrnehmung einer gerechten Entlohnung und Zufriedenheit war.

Geringe Löhne in der Landwirtschaft waren immer wieder Thema in der wissenschaftlichen Literatur. Eine eindeutige Einordnung, ob die Befragten zufrieden oder unzufrieden mit der Entlohnung waren, konnten auch BITSCH UND HOGBERG (2005, 15) für die Angestellten im Gartenbau nicht vornehmen. Die befragten mittleren Führungskräfte im Gartenbau empfanden ihr Gehalt als zu niedrig und würden den Job wechseln, wenn sie ein höheres Gehalt offeriert bekämen (BITSCH 2006, 15). Dem entsprachen auch die Ergebnisse von STRAUSS (2013, 51) und NÄTHER ET AL. (2015, 89). Deren befragten ArbeitnehmerInnen waren am unzufriedensten mit dem Gehalt. Zufriedenstellend beurteilten hingegen die Befragten im Gartenbau die nicht-monetären Vergütung und Boni (BITSCH UND HOGBERG 2005, 14f). In der Befragung von BITSCH (2006,15) ergab sich, dass Betriebsfeste, Ernteabschlussessen, Geschenke und die freie Benutzung von Maschinen des Betriebes positiv angesehen wurden. Eine Person der vorliegenden Studie zum Weinbau, die viele dieser nicht-monetären Leistungen erhielt, war damit außerordentlich zufrieden, sodass er während der Befragung immer wieder darauf zu sprechen kam. Es wurde davon ausgegangen, dass auch im Weinbau die nicht-monetäre Entlohnung zu einer höheren Zufriedenheit der Angestellten beitragen kann.

Dass Frauen durchschnittlich weniger verdienten als Männer, wurde auch für die Landwirtschaft herausgefunden (NÄTHER ET AL. 2015, 90; HENTSCHEL UND FOCK 2015, 73). Keine der Frauen in der vorliegenden Befragung machte zudem Anmerkungen über erhaltene Sachleistungen. Ihre Unzufriedenheit mit der Entlohnung war jedoch kein Grund den Betrieb oder den Beruf zu wechseln.

Durch die höhere Wertschöpfung im Weinbau, im Gegensatz zu anderen landwirtschaftlichen Produkten und die Auswahl der Befragten, die meist in großen, bekannten Betrieben arbeiteten, wurde erwartet, dass die Zufriedenheit mit der Entlohnung höher ausfällt. Dass sogar ArbeitnehmerInnen in hohen Positionen wirtschaftlich erfolgreicher Weingüter unzufrieden mit ihrer Entlohnung waren, zeigte, dass die Entlohnung auch in der Weinbaubranche im Vergleich zu außerlandwirtschaftlichen Sektoren niedrig ist. Besonders in Untersuchungen hinsichtlich des fortschreitenden Ar-

beitskräftemangels in der Landwirtschaft wurde das niedrige Lohnniveau in diesem Sektor aufgegriffen und zu einem Umdenken geraten (THEUVSEN 2010, 16f; DIPPMANN 2010, 57; MUßHOFF ET AL. 2012, 18; GINDELE ET AL. 2016, 7).

#### **5.3.3.4. Personal- und Zeitmanagement**

Bei der Bewertung der Zufriedenheit mit den Managementaspekten der Betriebe teilten sich die Meinungen der befragten ArbeitnehmerInnen. Das eigene aber auch das vom Betrieb vorgegebene Zeitmanagement war ein Aspekt, der immer wieder in negativem Kontext erwähnt wurde. So blieb vielen ArbeitnehmerInnen nicht genug Zeit während ihrer Arbeitsaufgaben für andere berufliche Tätigkeiten, die sie gerne erledigen würden: „Das ist sicherlich was, was manchmal zu kurz kommt, dass man sich mit allgemeinen Dingen beschäftigt und guckt wo können wir besser werden“ (I\_w6 45).

Über die zeitliche Organisation des Betriebes wurde teilweise geklagt. I\_m12 ärgerte sich darüber, dass sein Zeitplan durch Weinbestellungen verändert wurde. I\_w3 ärgerte sich, dass es keinen „Monatsplan oder einen Wochenplan“ (I\_w3 32) gab und empfand die Organisation im Betrieb als chaotisch.

Es wurde auch von zufriedenstellendem Zeitmanagement berichtet. I\_w5 genoss die Zeit für Nachforschung in ihrem Betrieb: „Und das schöne ist halt, dass man tatsächlich meistens auch die Zeit dafür kriegt“ (I\_w5 44).

Viele der Befragten waren in der Position, sich die Zeit selber einteilen zu müssen. Zum einen wurde Zeitknappheit durch die eigene fehlende Delegation ausgelöst. Zum anderen war Zeitknappheit bedingt durch den eigenen Willen, die Arbeit so gut wie möglich zu erledigen: „es war zu viel, liegt vielleicht [...] auch an meinem Charakter, dass immer alles 100 Prozent passieren muss“ (I\_m1 23).

Der Wunsch mehr Arbeitsaufgaben abzugeben, hing auch mit der Personalsituation im Betrieb zusammen. Manche ArbeitnehmerInnen hätten gerne mehr Personal gehabt, das sie entlastet (I\_m4, I\_w6, I\_w7, I\_w8, I\_m10, I\_m12). I\_m10 klagte über bürokratische Probleme bei der Einstellung von neuem Personal.

Andere sprachen sehr positiv über das Personalmanagement ihrer arbeitsgebenden Betriebe. So hob I\_w6 positiv hervor, dass ihr Betrieb „vor zwei, drei Jahren ein Preis abgeräumt [hatte] für familienfreundliche[...] Unternehmen“ (I\_w6 27). Die straffen

Personalstrukturen in Betrieb\_9 und \_13 wurden von den Angestellten positiv erachtet. Auch der Umgang mit Personal wurde positiv hervorgehoben (I\_m1, I\_m16).

Die Unzufriedenheit mit dem Zeitmanagement wurde vor allem in Bereichen genannt, in denen die Befragten durch Personalstruktur und Vorgesetzte in ihrer eigenen Organisation eingeschränkt wurden. Dabei handelte es sich häufig um das eigene Zeitmanagement, sodass der Vergleich zur Literatur, in der die Zufriedenheit mit betrieblichen Managementvorgaben erhoben wurde, schwierig war. Die Betriebsorganisation wurde vermehrt im positiven Kontext genannt, wenn es um die Personalstruktur ging. Diese Ergebnisse entsprechen zum Teil den Ergebnissen von BITSCH (2006, 15). BITSCH (2006, 15) fand heraus, dass mittlere Führungskräfte im Gartenbau zufrieden mit dem Management ihrer Betriebe waren. Die landwirtschaftlichen Befragten bei NÄTHER ET AL. (2015, 89f) äußerten ebenfalls eine mittlere Zufriedenheit mit der Betriebsorganisation, zu der aber auch die Arbeitsplatzausstattung zählte.

#### **5.3.3.5. Wachstum und Entwicklung des Betriebes**

Die Weiterentwicklung und das Wachstum des Betriebes wurden sehr ambivalent empfunden, je nachdem auf was die Entwicklung des Betriebes Einfluss nahm. Zufriedene Äußerungen der Angestellten wurden getätigt, wenn die Angestellten an der Entwicklung des Betriebes teilhaben konnten: „mein Vorteil war eben, dass die Entwicklung noch nicht so weit war, vom Weingut [...] das war meine große Chance eigentlich, auch mit 21, geringer Berufserfahrung, dass ich dahergekommen bin, und daraus was machen habe können“ (I\_m10 32). Eine qualitative Entwicklung des Betriebes wurde von allen Befragten sehr positiv gesehen und angestrebt: „laufend weiterentwickeln, wir selber und unser ganzes System. Ist nicht perfekt, aber das es laufend besser wird“ (I\_m16 16).

Demgegenüber standen die negativen Auswirkungen des Betriebswachstums auf die Angestellten. Das Betriebswachstum führte teilweise zu einer Verschiebung der Verantwortungsbereiche der befragten Angestellten, zu mehr Stress, zu mehr Personalfragen und die Verkleinerung des Betriebes zu Schwierigkeiten mit der Betriebsausstattung.

Das Betriebswachstum und die Weiterentwicklung wirkten sich somit unterschiedlich auf die Befragten aus. Manche hatten positive, andere negative Erfahrungen mit der Ausweitung der Betriebsfläche. Die qualitative Verbesserung der Betriebe wurde von

allen Befragten begrüßt und als Ziel ihrer eigenen Arbeit genannt. Die Arbeitszufriedenheitsstudien von BITSCH UND HOGBERG (2005), DIPPMANN (2010) oder NÄTHER ET AL. (2015) gingen nicht auf die Auswirkungen des Wachstums der Betriebe auf die Arbeitszufriedenheit ein. Die ambivalenten Bewertungen des Betriebswachstums decken sich mit den Ausführungen HENTSCHELS UND FOCKS (2015, 69f) über die Veränderung in der Landwirtschaft. Negativ wurde gesehen, dass Betriebswachstum in der Landwirtschaft „zu einer Verdichtung der Arbeit mit der Folge der Zunahme von psychischen Belastungen“ (71) führen kann (HENTSCHEL UND FOCK 2015). Positiv wurde von HENTSCHEL UND FOCK (2015, 79) hervorgehoben, dass sich mit dem Wachstums- und Rationalisierungsprozess in der Landwirtschaft die Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche der Angestellten veränderten. Es werde den ArbeitnehmerInnen mehr Tätigkeiten in eigenverantwortlicher und eigenständiger Koordination abverlangt (HENTSCHEL UND FOCK 2015, 70), die sich wie in Kapiteln 5.3.1.7 und 5.3.1.8 erläutert, positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkten.

#### **5.3.3.6. Stellenwert der Branche und des Berufes in der Öffentlichkeit**

Die ArbeitnehmerInnen berichteten über ein gutes Image der Branche und Interesse an ihrem Beruf in der Öffentlichkeit: „Wein ist [...] ein emotionales Thema und das interessiert natürlich die Leute“ (I\_m15 104). Die eigene empfundene Besonderheit des Berufes wurde von I\_m9 ausgedrückt: „das ist nicht, wie bei irgendeinem anonymen Beruf oder, dass man oder die Freunde nicht wissen, was man wirklich macht (I\_m9 102).

Die Selbstdarstellung der Branche ärgerte I\_m14, sodass er sich negativ darüber äußerte: „Wein ist eine Sache, mit der man Geld machen kann, Wein ist eine Sache die in ist, der Winzer, der kein Bauer mehr ist [...] aber man hat sich selber geadelt, wird aber als Übermensch dargestellt“ (42). Traurig empfand I\_w6, dass in der Sektbranche „tun immer alle als wäre alles immer wunderbar“ (I\_w6 45) und Schwierigkeiten verschwiegen. I\_w6 stellte genervt fest: „aber viele müssen halt auch jede popelige Flasche, die sie ausgetrunken haben, fotografieren, wo ich mir irgendwie denke, es gibt auch noch andere Dinge im Leben“ (65). Der Unmut über die ausgeprägte Selbstdarstellung innerhalb der Weinbranche konnte zu einer „gewisse[n] Müdigkeit“ (I\_m14 76) führen.

Zwei befragte AußenbetriebsleiterInnen beklagten, dass ihr Beruf verglichen mit dem Beruf der KellermeisterIn einen geringeren Stellenwert in der Branche innehat. Auf-

grund der geringeren Wertschätzung erhielten die AußenbetriebsleiterInnen eine geringere Bezahlung als Angestellte im Keller (I\_w5, I\_m16). Die geringere Wertigkeit im eigenen Betrieb hatte I\_m16 dazu veranlasst, den Arbeitgeber zu wechseln.

Der Vergleich mit dem Stellenwert der Landwirtschaft aus Sicht von Angestellten anderer landwirtschaftlicher Sektoren fiel schwer, da der Weinbau in der Landwirtschaft einen besonderen Stellenwert einnimmt. In einer Studie über die Arbeitszufriedenheit von Auszubildenden im Gartenbau konnte eine Unzufriedenheit der Befragten mit dem Status der Gartenbaubranche und des Berufs des Gärtners ausgemacht werden (BITSCH 1996,100f). Das schlechte Image der Landwirtschaft in der Öffentlichkeit sahen MUßHOFF ET AL. (2012, 3) und GINDELE ET AL. (2016, 2) als einen Grund des landwirtschaftlichen Fachkräftemangels. Diese Beobachtungen treffen nicht auf den Weinbau zu, da dieser im Vergleich zu den sonstigen landwirtschaftlichen Sektoren, positiver konnotiert ist. Weingüter sind in der gesellschaftlichen Wahrnehmung mit Prestige und Romantik aufgeladen. Weinkenner genießen in der Gesellschaft Anerkennung. Da das berufliche Prestige nachweislich einen positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat (GIESSELMANN ET AL. 2017, 17), erfreuen sich die ArbeitnehmerInnen im Weinbau eines hohen beruflichen Prestiges, wie auch in der vorliegenden Arbeit herausgefunden wurde.

#### **5.3.3.7. Privatleben**

Die Auswirkungen der Arbeit auf das Privatleben wurden überwiegend negativ gesehen. Einflüsse der Arbeit auf das Privatleben waren die fehlende Zeit und Kraft für Aktivitäten neben dem Beruf: „wenn du dich halt so auf [sic] Arbeit engagierst, kann es halt mit dem Privatleben manchmal schwierig werden“ (I\_w5 62).

Die Befragten, die schon länger in einer Region wohnten oder dort aufgewachsen waren, sahen die Beziehung zu den Menschen in der Region als sehr positiv (I\_m1, I\_m4, I\_w6, I\_w7, I\_m10, I\_m12, I\_w13, I\_m15). Der mit dem Stellenantritt einhergehende Ortswechsel hatte für andere befragte ArbeitnehmerInnen negative Auswirkung auf ihr Sozialleben. So führte I\_5 eine Wochenendbeziehung, die sie veranlassete in ferner Zukunft den Betrieb zu wechseln. Viele InterviewpartnerInnen, die zugezogen waren, klagten über wenig Kontakt mit Dorfbewohnern oder Menschen aus der Region (I\_m2, I\_w5, I\_w6, I\_w7, I\_w8, I\_m16). I\_m2 werde in naher Zukunft seinen Wohnort wechseln, weil er mit den Menschen in der Region nicht zurechtkommt:

„Hier ist es schwierig, auch die Leute, die, also ist ein komischer Schlag Mensch der hier wohnt, sind schon komisch“ (I\_m2 45). Da es sich bei den Befragten um viele junge BerufseinsteigerInnen handelte, sahen sie ihren jetzigen Wohnort oftmals als Station, bevor sie zum Beispiel mit ihrem oder ihrer LebenspartnerIn in eine andere Region umziehen (I\_m2, I\_w5, I\_w8). Dass das fehlende soziale Netzwerk auf dem Land für junge ArbeitnehmerInnen ein Problem darstellen kann, wurde durch die Berichte der ArbeitnehmerInnen im Weinbau ersichtlich.

JANTSCH UND HIRSCHAUER (2017,38) fanden heraus, dass die Lebenszufriedenheit der landwirtschaftlich Beschäftigten deutlich unter der Lebenszufriedenheit Beschäftigter anderer Wirtschaftsbereiche lag. Gleichzeitig zeigte sich, dass die Arbeitszufriedenheit der landwirtschaftlichen Beschäftigten höher als die der sonstigen Beschäftigten war. Sie vermuteten den Grund dieser Diskrepanz in den unzureichenden Lebensbedingungen ländlicher Regionen. Da es sich um eine laufende Forschungsarbeit handelte, wurden bisher noch keine Ergebnisse veröffentlicht. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit für den Weinbau zeigten, dass das soziale Netzwerk besonders die Lebensqualität junger, zugezogener Menschen auf dem Land beeinflussen kann.

Die befragten ArbeitnehmerInnen mittlerer Führungsebene im Weinbau äußerten sich mit vollster Zufriedenheit zu vielen Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit. Diese Beobachtung veranlasste zur Aufstellung der Hypothese, dass ArbeitnehmerInnen im Weinbau mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Dies entspricht den Ergebnissen der Arbeitszufriedenheitserhebungen in der Landwirtschaft. So stellten NÄTHER ET AL. (2015, 94) und MUßHOFF ET AL. (2012,1) eine allgemeine Zufriedenheit der Beschäftigten in der Landwirtschaft fest. JANTSCH UND HIRSCHAUER (2017, 38) machten eine höhere Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen in der Landwirtschaft als ArbeitnehmerInnen anderer Wirtschaftsbereiche aus. Generell wurde auch branchenübergreifend eine hohe Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen in Deutschland festgestellt (BRENKE 2015, 721).

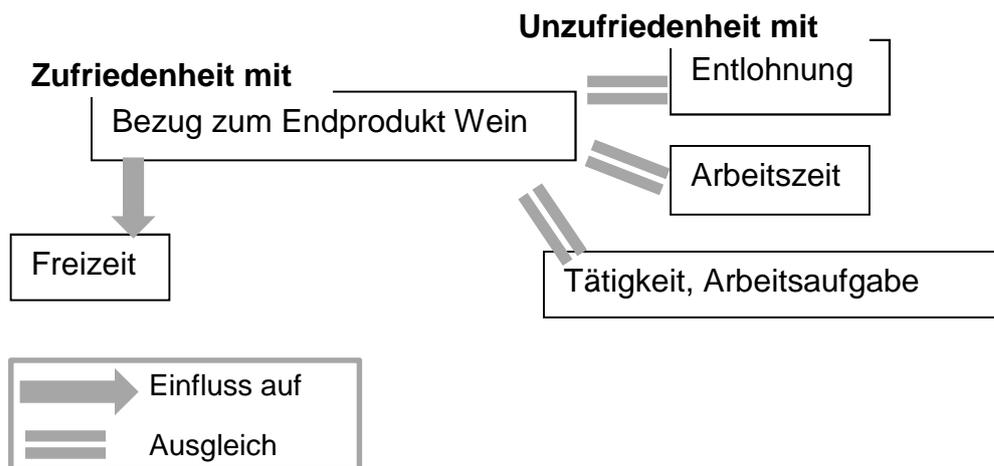
## 5.4. Synthese ausgewählter Kapitel

Im Folgenden sollen die Kernergebnisse der Arbeitszufriedenheitsuntersuchung erörtert werden. Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit, die in anderen landwirtschaftlichen Studien erhoben wurden, konnten mit Ausnahme der Arbeitsplatzsicherheit für qualifizierte ArbeitnehmerInnen im Weinbau bestätigt werden. Für die Angestellten auf mittlerer Führungsebene im Weinbau ergaben sich vier weitere Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit:

- „Bezug zum Endprodukt“
- „Wachstum und Entwicklung des Betriebes“
- „Gleichstellungsfragen“
- „Betriebsphilosophie und Qualität der Weine“.

Andere Forschungen in der Landwirtschaft gingen nicht auf diese Faktoren ein. Zum einen wurde dies auf die Zusammenfassung von Faktoren in anderen Studien zurückgeführt. In Arbeitszufriedenheitsstudien wurden summarische Faktoren wie die „Arbeitsbedingungen“ oder die „Betriebsorganisation“ erhoben. Zum anderen wurden Untersuchungen der Arbeitszufriedenheit in der Landwirtschaft teilweise mit quantitativen Befragungs- oder Auswertungsmethoden durchgeführt, die in anderen Wirtschaftsbereichen entwickelt wurden. Besonderheiten landwirtschaftlicher Tätigkeit wurden nicht identifiziert. Die zusätzlichen Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit im Weinbau ergaben sich durch die Erhebung einzelner Einflussfaktoren und durch den qualitativen Zugang mit sehr offenem Datenerhebungs- und Auswertungsprozess.

Besonders der Faktor „Bezug zum Endprodukt“ schien eine wesentliche Rolle bei der Ergreifung einer Arbeitsstelle im Weinbau zu spielen. Die Beschäftigung mit dem Wein führte zu einer Akzeptanz unzufriedenstellender Aspekte der Arbeit. Das Interesse am Produkt Wein reduzierte die Unzufriedenheit mit der Entlohnung, mit den Arbeitszeiten und mit monotonen und anstrengenden Tätigkeiten. Auch in ihrer Freizeit beschäftigten die befragten ArbeitnehmerInnen sich mit dem Produkt. Die Auswirkungen des Faktors „Bezug zum Endprodukt“ sind in Abbildung 3 veranschaulichend dargestellt.



**Abbildung 3** Auswirkungen des Faktors „Bezug zum Endprodukt“, Eigene Darstellung

Der Einflussfaktor „Gleichstellungsfragen“ wurde von den befragten Arbeitnehmerinnen angesprochen, jedoch sahen sie keine Problematik in der Gleichbehandlung. Es konnten dennoch unterschiedliche Wahrnehmung der Zufriedenheit mit einzelnen Faktoren von Männern und Frauen festgestellt werden. Die Zufriedenheit mit dem Gehalt, der körperlichen Anstrengung der Tätigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde von den befragten Frauen anders bewertet als von Männern. Die Weinbaubranche, als ein Sektor der Landwirtschaft, ist ein männerdominierter Wirtschaftsbereich. Es scheint Verbesserungspotenzial in Bezug auf die Gleichbehandlung der Geschlechter im Berufsfeld der WinzerIn zu geben. Dass es Unterschiede in der Wahrnehmung von Problemfeldern zwischen den befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gab, kann zudem durch ein erhöhtes Vertrauen der Arbeitnehmerinnen zu der Interviewerin bedingt sein. Bei der Datenerhebung hat sich gezeigt, dass ein hohes Vertrauen zu mehr und tiefergehenden Informationen führt. Das sehr persönliche Thema, die Arbeitszufriedenheit als ein großer Teil der Lebenszufriedenheit, bedarf Vertrauen, um offen darüber zu sprechen. Dieses Vertrauen ergab sich aus einem ähnlichen Alter, gleicher Ausbildung oder gemeinsamen Bekannten von Interviewerin und Interviewten.

## 6. Weiterführende Arbeiten

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine qualitative Befragung von sechzehn qualifizierten ArbeitnehmerInnen im Weinbau, sodass die Ergebnisse nicht für die Grundgesamtheit gelten. Die ermittelten Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen im Weinbau sind Hypothesen, die weiterer Folgeuntersuchung bedürfen. Im Folgenden werden die sechs Kernhypothesen für weiterführende Untersuchungen dargelegt.

***Hypothese 1:*** *Für die qualifizierten ArbeitnehmerInnen im Weinbau ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwierig.*

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellte sich für die Arbeitnehmerinnen als problematisch im Weinbau heraus. Die kinderlosen Arbeitnehmerinnen konnten nicht von Erfahrungen anderer Frauen im Beruf mit Kindern berichten und hatten bisher noch nicht mit ihren ArbeitgeberInnen über Möglichkeiten der Teilzeit oder anderer Arbeitszeitarrangements gesprochen. Um herauszufinden, ob es sich bei der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf um eine Problematik im Weinbau handelt, bedarf es in einem ersten Schritt einer Befragung der ArbeitgeberInnenseite. Die Einschätzungen und Meinungen der ArbeitgeberInnen im Weinbau über Möglichkeiten der Kinderbetreuung neben der Tätigkeit in einem Weingut könnte Gegenstand weiterer Untersuchungen im Weinbau sein.

***Hypothese 2:*** *Die Tätigkeit im Weinbau ist körperlich belastend. Technische Vereinfachungen können die Beanspruchung der Arbeitskräfte reduzieren.*

Es hat sich eine hohe körperliche Beanspruchung der ArbeitnehmerInnen durch die weinbauliche Tätigkeit herausgestellt. Tieferegehende arbeitswissenschaftliche Untersuchungen können Aufschluss darüber geben, wie die Tätigkeit erleichtert und damit die Gefahr eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Beruf reduziert werden kann. Erste Ansatzpunkte wurden in dieser Arbeit aufgezeigt. So betonten die Arbeitnehmerinnen, Probleme beim Heben von Zuckersäcken und Barriquefässern, beim Ziehen von Schläuchen, Ausheben geschnittener Reben, beim Schließen von Tanks und Filtriergeräten sowie beim Anhängen von Anbaugeräten an Traktoren.

**Hypothese 3:** *Die Weinbaubranche und der Beruf der WinzerInnen sind in der Gesellschaft angesehener als andere landwirtschaftliche Berufe und Branchen.*

Untersuchungen zum Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft sind gängige Forschungspraxis. Erhebungen, wie der Weinbau von der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, konnten nicht eruiert werden. Dabei wäre es wichtig bei der Erhebung der öffentlichen Wahrnehmung, eine Distinktion zwischen den landwirtschaftlichen Branchen zu machen. Es scheint erhebliche Unterschiede zwischen dem Stellenwert der Berufe innerhalb des landwirtschaftlichen Sektors zu geben. Für den Eintritt branchenfremder Arbeitskräfte in die Landwirtschaft ist das Image in der Öffentlichkeit maßgeblich. Das Wissen über das eigene Image dient den ArbeitgeberInnen bei der Gewinnung neuer Arbeitskräfte.

**Hypothese 4:** *Die landwirtschaftlichen Arbeitsbedingungen müssen sich hinsichtlich der Gleichbehandlung der Geschlechter verbessern.*

Im Weinbau, aber auch generell der Landwirtschaft, fehlt es an Untersuchungen über die Gleichbehandlung der Geschlechter. Für die befragten Arbeitnehmerinnen auf mittlerer Führungsebene im Weinbau schien der Umgang mit Frauen in einem sehr männerdominierten Bereich der Landwirtschaft kein Problem darzustellen. Andere Forschungen in der Landwirtschaft gingen bisher nicht auf die empfundene Gleichbehandlung von Frauen und Männer ein. Es scheint jedoch naheliegend, dass in der Landwirtschaft mit traditionellen Rollenbildern (BRANDTH 2002, 195) erhebliches Verbesserungspotenzial bei der geschlechtlichen Gleichbehandlung der ArbeitnehmerInnen vorhanden ist. Im Hinblick auf einen steigenden Fachkräftebedarf in der Landwirtschaft sind landwirtschaftliche Arbeitsbedingungen auf die Gleichbehandlung der Geschlechter zu überprüfen.

**Hypothese 5:** *Der Bezug zum Endprodukt ist für die mittleren Führungskräfte im Weinbau einer der wichtigsten Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit.*

Für die mittleren Führungskräfte im Weinbau stellte sich der Bezug zum Endprodukt Wein als ausschlaggebend für die Berufswahl heraus. Die Beschäftigung mit dem Wein führte zur Akzeptanz vieler unzufriedenstellender Aspekte der Arbeit. Ob es sich bei der Bedeutung des Endproduktes für die Arbeitszufriedenheit um eine Spezifität des Weinbaus handelt, könnte mittels Untersuchungen bezüglich des Stellenwertes des Endproduktes für die Arbeitszufriedenheit in anderen Branchen heraus-

gefunden werden. Denkbar wäre auch, dass die Bedeutung des Bezugs zum Endprodukt sich in allen Tätigkeiten in der handwerklichen Produktion oder in landwirtschaftlichen Tätigkeiten niederschlägt. Nicht nur für die landwirtschaftlichen ArbeitgeberInnen wären Informationen zur Bedeutung des Endproduktes für die intrinsische Motivation der Beschäftigten wichtig. Die Bedeutung des Produktes für die ArbeitnehmerInnen hat auch branchenübergreifend Wichtigkeit für die menschliche Tätigkeit an sich, die Motivation der Menschen zu arbeiten, sowie zur Gestaltung von menschengerechten Arbeitsplätzen.

## 7. Kritische Reflexion der Methode

Die vorliegende Arbeit über die Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen im Weinbau reiht sich in bisherige Forschung der Arbeitszufriedenheit in der Landwirtschaft und Landwirtschaftszweige ein. Basierend auf Ergebnissen und Methoden vorangegangener Untersuchungen in der Landwirtschaft und genereller Erfahrungen von Arbeitszufriedenheitserhebungen wurde die Grounded Theory als Methode dieser Arbeit ausgewählt. Im Gegensatz zu anderen Studien der Arbeitszufriedenheit in der Landwirtschaft wurde darauf verzichtet, sich auf eine bestimmte Arbeitszufriedenheitstheorie zu beziehen. Vielmehr dienten unterschiedliche Erkenntnisse der Arbeitszufriedenheitserhebungen der vergangenen Jahre in der Landwirtschaft und anderer Branchen der Erstellung des Fragebogens. Der gewählte qualitative Zugang mit Anlehnung an die Grounded Theory nach GLASER UND STRAUSS (2010) erwies sich als geeignet, um Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit für den Weinbau, neben den schon in der Literatur erhobenen Faktoren, zu ermitteln. Die stetige Überprüfung und Änderung der Vorgehensweise im wachsenden Erkenntnisprozess ermöglichte eine Untersuchung, die sehr nah am Forschungsfeld war. So wurden während der Erhebung immer wieder neue Fragen in den Fragebogen aufgenommen. Zudem ermöglichte die sehr offene Befragungsform den Befragten selber den Schwerpunkt in ihren Ausführungen über ihre Arbeit zu setzen und Themen anzusprechen, die nicht im Fragebogen vorkamen. Nicht nur neue Aspekte wurden durch die offene Befragungsform ermittelt, sondern auch die Meinungen und Empfindungen der ArbeitnehmerInnen zu den einzelnen Aspekten der Arbeitszufriedenheit wurden eruiert. So kam es vor, dass ArbeitnehmerInnen zu Beginn des Interviews ihre völlige Zufriedenheit mit allen Bereichen ihrer Arbeit äußerten. Im Verlauf der Befragung wurden jedoch immer mehr Bereiche aufgedeckt, die negativ bewertet wurden. Zum Beispiel antwortete I\_4 auf die Frage, wie das Verhältnis zu seinen ArbeitskollegInnen sei, mit: „Eigentlich super, muss ich sagen“ (I\_4 24). Später stellte sich heraus, dass es im Betrieb erhebliche Probleme mit einem der zwei Arbeitskollegen gab und sich der Befragte von seinen Arbeitskollegen ungerecht behandelt fühlte. Bei einer standardisierten schriftlichen Befragung wären die Ergebnisse vermutlich sehr viel positiver ausgefallen. Der Grund für die positive Bewertung in einer schriftlichen Befragung liegt zum einen nach BRENKE (2015, 722) in dem Streben des Menschen nach einem inneren zufriedenen Gleichgewicht, sodass sich die Unzufriedenheit in der Arbeit mit

einer Veränderung der Anschauung reduziert. Zum anderen bewerten Menschen ihre Zufriedenheit mit der Arbeit je nach Einschätzung über Veränderungsmöglichkeiten einer Situation (BÜSSING 1991, 94). Wenn die Situation nicht veränderbar ist, wird die Zufriedenheit höher eingeschätzt als sie tatsächlich ist (BÜSSING 1991, 94). Durch dieses Phänomen hätten die Befragten zum Beispiel bei einer schriftlichen Erhebung der Zufriedenheit mit der Betriebsausstattung vermutlich eine hohe Zufriedenheit angegeben. Die überwiegende Anzahl der Befragten im Weinbau waren der Meinung, dass man mit der gegebenen Betriebsausstattung im Betrieb zu Recht kommen müsse und akzeptierten daher auch unzureichende Ausstattung. Die Befragten schätzten die Situation der Betriebsausstattung als nicht veränderbar ein. Erst auf Nachfrage konnten Bereiche ermittelt werden, in denen bestimmte Geräte und Verhältnisse die Arbeit erleichtern würden. Bei einer schriftlichen Befragung hätten keine Informationen über diese technischen Vereinfachungen ermittelt werden können. Somit erwies sich der qualitative Zugang mit einem leitfadengestützten Interview als dienlich zur Erhebung des für die Befragten sehr persönlichen Forschungsgegenstandes, der Arbeitszufriedenheit.

Um tiefergehende Einblicke in die empfundene Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen und Zufriedenheit beziehungsweise Unzufriedenheit mit Aspekten der Arbeit im Weinbau zu ermitteln, wäre ein höheres Maß an Vertrauen zwischen Befragten und Interviewerin nötig gewesen. Befragungen, die mit Personen stattfanden, deren Kontakt die Interviewerin über FreundInnen bekommen hatte und die im ähnlichen Alter wie die Interviewerin waren, dauerten länger als Befragungen mit älteren und unbekannteren Personen. Die weiblichen Befragten in der ähnlichen Altersgruppe wie die Interviewerin beantworteten die Fragen sehr viel umschweifender und gingen länger auf Probleme und Themen ein, die sie beschäftigten. Bei Personen, zu denen kein vorheriger persönlicher Bezug bestand, wurden die Fragen häufig nur mit kurzen Aussagen beantwortet und die Länge der Interviews war teilweise um die Hälfte kürzer als bei Personen mit persönlichem Bezug. Es entstand der Eindruck, dass diese Personen wenig Vertrauen in die Interviewerin hatten und mit Skepsis die Fragen beantworteten. Um Vertrauen aufzubauen, wäre es denkbar, für die Interviews mehr Zeit zu veranschlagen. So kann sich ein Gespräch entwickeln, in dem auch die Interviewerin mehr von sich berichtet. Möglich wären auch Beobachtungen am Betrieb gewesen, die mit einer Befragung verknüpft werden könnten. Zum Bei-

spiel könnte erst ein bis zwei Tage am Betrieb mitgearbeitet werden, Gespräche während der Arbeit stattfinden und nach ein paar Tagen des Kennenlernens eine Befragung durchgeführt werden.

Bei den ausgewählten 16 ArbeitnehmerInnen mittlerer Führungsposition für die Befragung handelte es sich um Beschäftigte ähnlicher Profile. Sie arbeiteten zum Großteil in renommierten, großen Betrieben in mittleren Führungspositionen. Viele der interviewten Personen hatten einen Bachelor-, manche einen Masterabschluss. Das Alter der Befragungsgruppe war relativ jung und lag in etwa zwischen 26 und 36 Jahren. Nur vier Befragte waren über 40 Jahre alt. Aus diesem Profil der Befragten ließen sich somit keine Aussagen bezogen auf die Grundgesamtheit der ArbeitnehmerInnen im Weinbau treffen. Alle ermittelten Hypothesen bezogen sich lediglich auf diese Gruppe von ArbeitnehmerInnen. Erst mit einer breiten Befragung von Angestellten unterschiedlich hoher Positionen, verschiedener Bildungshintergründe, unterschiedlicher Altersgruppen und Berufserfahrung sowie einer Varietät an Betriebsgrößen können verallgemeinernde Aussagen über die Beschäftigung im Weinbau gemacht werden.

Gleichzeitig waren Vergleiche innerhalb der sehr engen Befragungsgruppe nicht möglich, weil sich die Profile der Befragten zu stark unterschieden. So gab es beispielsweise Variationen in der Anstellungsdauer, in der Anzahl der MitarbeiterInnen, die unter den Befragten arbeiteten sowie in der Betriebsgröße und Regionen, in denen sie arbeiteten. Um die Aussagen verschiedener Profile von ArbeitnehmerInnen innerhalb der Weinbaubranche zu vergleichen, bedarf es einer Befragungsgruppe mit sehr ähnlichen Merkmalen.

## 8. Zusammenfassung

Im Weinbau, wie in der Landwirtschaft, steigen die durchschnittlichen Betriebsgrößen. Damit geht ein wachsender Bedarf an Fremdarbeitskräften einher. Aus diesem Grund gewinnen personalwirtschaftliche Fragestellungen im Bereich des Weinbaus an Bedeutung. Damit ArbeitnehmerInnen eine Arbeitsstelle im Weinbau ergreifen und am Betrieb verbleiben, bedarf es der Kenntnisse über Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen an die Arbeit. Um diese Kenntnisse zu gewinnen, dient das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit.

Diese Studie war ein erster Zugang zum bisher wenig beachteten Personalmanagement im Weinbau. Die Untersuchung war angelehnt an die Grounded Theory von Glaser und Strauss (2010), verfolgte das Ziel, Hypothesen als Grundlage weiterführender Forschung zu generieren. Es wurden qualitative leitfadengestützte Interviews in Deutschland und Österreich mit 16 angestellten WinzerInnen, AußenbetriebsleiterInnen, ProduktionsleiterInnen und KellermeisterInnen geführt. Aus den Befragungen wurden Faktoren erarbeitet, die einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der mittleren Führungskräfte in Weinbaubetrieben hatten. Zudem wurde eruiert, wie zufrieden die Befragten mit den einzelnen Einflussfaktoren ihrer Arbeit waren.

Die Wahl der qualitativen Methode, zur Ermittlung der Arbeitszufriedenheit hat sich bewährt, da Aspekte herausgefunden wurden, die bisher nicht in der Literatur vorhanden waren. Zudem konnten durch den gesprächsartigen Charakter der Befragungen, persönliche Problembereiche der Angestellten ermittelt werden, die in weiterer Forschung näher untersucht werden können.

Es wurden 20 Einflussfaktoren unterschiedlicher Gewichtung auf die Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen in mittlerer Führungsfunktion eruiert. Als Besonderheit der weinbaulichen Tätigkeit stellten sich die Einflussfaktoren „Bezug zum Endprodukt“, „Qualität der Weine“, „Gleichstellungsfragen“ und „Wachstum und Entwicklung des Betriebes“ heraus.

Die befragten Arbeitnehmerinnen im Weinbau hatten keine Probleme als Frau in einer männerdominierten Branche. Sie gingen jedoch vermehrt auf Schwierigkeiten im

Beruf ein. Im Weinbau, aber auch generell in der Landwirtschaft, fehlt es an Untersuchungen über die Gleichbehandlung der Geschlechter. Im Hinblick auf einen steigenden Fachkräftebedarf in der Landwirtschaft sollten landwirtschaftliche Arbeitsbedingungen bezogen auf die geschlechtliche Gleichbehandlung überprüft werden.

Die ArbeitnehmerInnen in Weinbaubetrieben sahen insbesondere Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies stellte für die weiblichen Befragten ein Grund dar, ihre Arbeitsstelle zu verlassen, sobald sie Kinder hätten. Um herauszufinden, ob es sich bei der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf um eine Besonderheit im Weinbau oder eine generelle Schwierigkeit landwirtschaftlicher Beschäftigung handelte, sollten Erhebungen in anderen landwirtschaftlichen Branchen durchgeführt werden.

Die hohe körperliche Belastung der Arbeit führte bei einigen Arbeitnehmerinnen zu einem möglichen frühzeitigen Berufsaustritt. Offen blieb, ob es sich dabei um eine spezifische Problematik weiblicher Angestellter handelte.

## Literaturverzeichnis

- ALSHMEMRI, M.; SHAHWAN-AKL, L. UND MAUDE, P. (2017): Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*. 14 (5). 12-16.
- BAUER, K. (2002): Weinbau. 7. Aktual. Aufl., Leopoldsdorf: Österreichischer Agrarverlag Druck- und Verlagsges.m.b.H. Nfg. KG
- BERNARD, C.; BOUÉE, S.; COUROUVE L.; ADJÉMIAN, A.; CHRÉTIEN J.-C. UND NIEDHAMMER, I. (2009): Les troubles musculosquelettiques en viticulture : prévalences et associations avec le travail de la vigne et les facteurs psychosociaux au travail. Elsevier Masson. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement* (70). 539-549.
- BILLIKOPF, G. E. (2001): Interpersonal communication tops concerns of farm supervisors. *California Agriculture*. 55 (5). 40-43.
- BINSWANGER, M. (2012): Die Tretmühlen des Glücks. In: Kaudelka, K. und Kilger, G. (Hrsg.): *Das Glück bei der Arbeit über Flow-Zustände, Arbeitszufriedenheit und das Schaffen attraktiver Arbeitsplätze*. Bielefeld: transcript Verlag. 35-49.
- BITSCH, V. (1996): Job satisfaction during apprenticeship. Institute of Horticultural Economics. University of Hannover. Deutschland. Proc. XIII Int. Sym. on Hort. Economics. Ed R.G. Brumfield. *Acta Hort*. 429 ISHS. 97-102.
- BITSCH, V. (2000): Agrarökonomie und qualitative Forschung. *Forum: Qualitative Sozialforschung/Social Research*. 1 (1). Art. 6.
- BITSCH, V. (2005): Qualitative Research: A Grounded Theory Example and Evaluation Criteria. *Journal of Agribusiness*. 23 (1). Agricultural Economics Association of Georgia. 75-91.
- BITSCH, V. (2006): Job Attitudes of Agricultural Middle Managers. American Agricultural Economics Association Annual Meeting. Long Beach. California.
- BITSCH, V. UND HOGBERG, M. (2005): Employee Retention: Components of Job Satisfaction of Green Industry Employees. AAEA Annual Meeting. Denver Colorado.
- BMLFUW (BUNDESMINISTERIUM FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, UMWELT UND WASERWIRTSCHAFT) (2016): *Grüner Bericht 2016. Bericht über die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2015*. 57. Aufl. Wien.
- BMLFUW (BUNDESMINISTERIUM FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, UMWELT UND WASERWIRTSCHAFT) (2017): *Grüner Bericht 2017. Bericht über die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2016*. 58. Aufl. Wien.

- BOKRANZ, R. UND LANDAU, K. (1991): Einführung in die Arbeitswissenschaft. Analyse und Gestaltung von Arbeitssystemen. Stuttgart: Verlag Eugen Ulmer.
- BRANDTH, B. (2002): Gender Identity in European Family Farming: A Literature Review. *Sociologia Ruralis*. 42 (3). European Society for Rural Sociology. 181-200.
- BRENKE, K. (2015): Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden. DIW Wochenbericht. 32+33. 715-723.
- BUNDESANSTALT FÜR AGRARWIRTSCHAFT (2017): Grüner Bericht 2017. Vollständiger Tabellenteil Grüner Bericht 2017.  
[http://www.agraroekonomik.at/index.php?id=gruenerbericht2016&no\\_cache=1](http://www.agraroekonomik.at/index.php?id=gruenerbericht2016&no_cache=1)  
 (07.03.2018)
- BÜSSING, A. (1991): Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In: Fischer, L. (Hrsg.): *Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie. 85-113.
- DEUTSCHES WEININSTITUT GMBH, S.A.: Öko-Weinbau in Deutschland immer beliebter.  
<http://www.deutscheweine.de/wissen/weinbau-weinbereitung/oekologischer-anbau/>. (01.02.2018)
- DIPPMAN, L. (2010): Wie zufrieden sind landwirtschaftliche Lohnarbeitskräfte? – Erkenntnisse aus Wissenschaft und Beratungspraxis. In: Von Davier, Z. und Theuvsen, L. (Hrsg.): *Landwirtschaftliches Personalmanagement. Mitarbeiter gewinnen, führen und motivieren*. Frankfurt a.M: DLG-Verlags-GmbH. 47-60.
- DROBNI, S.; BEHAM, B. UND PRÄG, P. (2010): Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Soc Indic Res*. 99. Springer Science+Business Media B.V. 205-225.
- DUDEN (2017a): Arbeit, die. <http://www.duden.de/rechtschreibung/Arbeit>. (03.10.2017)
- DUDEN (2017b): Zufriedenheit, die.  
<http://www.duden.de/rechtschreibung/Zufriedenheit>. (03.10.2017)
- EUROFOUND (2016): Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2017): Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. COM(2017) 797 final. Brüssel.

- EUROSTAT (2016): Agriculture, forestry and fishery statistics. 2016 edition. Statistical books. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROSTAT (2018): Self-employment by sex, age and citizenship (1.000). [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa\\_esgan](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_esgan). (07.03.2017)
- EZRA, M. UND DECKMAN, M. (1996): Balancing Work and Family Responsibilities: Flex time and Child Care in the Federal Government. Public Administration Review (56). 174-179.
- FIETZE, S. (2011): Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: Wer schaffen will, muss fröhlich sein. German Socio-Economic Panel Study (SOEP) Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. DIW Berlin.
- FISCHER, L. (Hrsg.) (1991): Arbeitszufriedenheit. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie.
- FLICK, U. (2011): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Rowohlt's Enzyklopädie. 4., vollst. überarb., erw. Aufl., Neuauflage, Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- FOGLEMANN, S.; MILLIGAN, R.A.; MALONEY, T.R. UND KNOBLAUCH, W. A. (1999): Employee Compensation and Job Satisfaction on Dairy Farms in the Northeast. American Agricultural Economics Association Annual Meeting. Nashville, Tennessee, US.
- GESERICK, C.; KAPPELLA, O. UND KAINDL, M. (2008): Situation der Bäuerinnen in Österreich 2006. Ergebnisse der repräsentativen Erhebung. Working Paper Nr. 68. Österreichisches Institut für Familienforschung. Universität Wien.
- GIESSELMANN, M.; STANEVA, M.; SCHUPP, J. UND RICHTER, D. (2017) : Arbeitsmarktposition und Arbeitszufriedenheit: Quer- und längsschnittliche Befunde auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. Nr. 929. DIW Berlin.
- GINDELE, N.; KAPS, S. UND DOLUSCHITZ, R. (2016) : Betriebliche Möglichkeiten im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Landwirtschaft. In: Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (Hrsg.): Berichte über Landwirtschaft. Bd. 04. (1). 85-96.
- GLASER, B. G. UND STRAUSS, A. L. (2010): Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung. 3. Aufl. Bern/Göttingen: Hogrefe vorm. Verlag Hans Huber.
- GOTTSCHALK, S. UND NIEFERT, M. (2011): Warum erzielen Unternehmensgründungen von Frauen eine schlechtere Performance? ZEW Gründungsreport. (11) Iss. 1. 3-4.

- GREIF, S.; HOLLING, H. UND NICHOLSON, N. (Hrsg.) (1995): Arbeits-und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. 2. Aufl. München: Psychologie Verlags Union.
- HANGLBERGER, D. (2011): Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit nehmen weiter zu: eine Analyse zu Arbeitszeitarrangements und Arbeitszufriedenheit. Informationsdienst Soziale Indikatoren (46). 12-16.
- HAUGEN, M.S. UND BLEKESAUNE, A. (2005): Farm and Off-Farm Work and Life Satisfaction among Norwegian Farm Women. Sociologia Ruralis. (45) Nr. ½. European Society for Rural Sociology. Oxford, UK: Blackwell Publishing. 71-85.
- HELFERT, M. (2014): Befragung zu Spaß bei der Arbeit: Was macht Freude am Arbeitsplatz? Zeitschrift für Arbeitswissenschaften. 68 (4). 245-249.
- HENTSCHEL, T. UND FOCK, T. (2015): Wandel der Arbeit in der Landwirtschaft. Über die zunehmende Industrialisierung der Landwirtschaft und ihre Folgen für die Beschäftigungsverhältnisse. In: Agrarbündnis e.V. (Hrsg.): Der kritische Agrarbericht 2015. Hamm: ABL Verlag.69-74.
- HENTSCHEL, T. UND PFEIFER, B. (2014): Handlungsbedarf Demographischer Wandel in der Landwirtschaft. Memorandum. Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (Hrsg.). Institut für nachhaltige Regionalentwicklung in Europa e.V. PECO – Institut e. V. Berlin/Frankfurt.
- HERZBERG, F. (1987): One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review. Reprint 87507. 5-16.
- JANTSCH, A. UND HIRSCHAUER, N. (2017): Lebensqualität und Lebenszufriedenheit in ländlichen Räumen. Bundesverband der gemeinnützigen Landgesellschaften. Landentwicklung Aktuell. 37-39.
- JUDGE, T. A.; WEISS, H. M.; KAMMEYER-MUELLER, J. D. UND HULIN, C. L. (2017): Job Attitudes, Job satisfaction and job affect: a century of continuity and of change. Journal of Applied Psychology. American Psychological Association.
- JUDGE, T.A. UND KAMMEYER-MUELLER, J. D. (2012): Job Attitudes. The Annual Review of Psychology (63). 341-367.
- KLENNER, C. (2008): Gleichstellung und Familienfreundliche Arbeitsbedingungen. WSI Mitteilungen (6). 342-245.
- KUCKARTZ, U. (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 3. aktual. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlag GmbH.

- LAMNEK, S. UND KRELL C. (2016): Qualitative Sozialforschung. 6., überarb. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- LAUBER, V.; REITER, S. UND STORCK, J. (2015) : Familienfreundlichkeit in Unternehmen: Status Quo in Deutschland und Forschungsstand. DIW Roundup: Politik im Fokus (77). Berlin.
- LUCZAK, H. (1998): Arbeitswissenschaft. 2., vollst. überarb., Aufl.. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- MAIER, G. UND NISSEN, R. (s.a.): Stichwort: Arbeitsmotivation. Gabler Wirtschaftslexikon. Springer Gabler Verlag (Hrsg.).  
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/77710/arbeitsmotivation-v9.html>  
 (13.03.2018)
- MÜLLER, J., VON DER LEYEN, H. UND THEUVSEN, L. (2013). Volle Freizügigkeit für Arbeitnehmer – Arbeitsplatzwahl landwirtschaftlicher Saisonarbeitskräfte. GE WISOLA. Beitrag 53. Jahrestagung der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues e.V.Berlin.
- MUßHOFF, O.; TEGTMEIER, A. UND HIRSCHAUER, N. (2012): Attraktivität einer landwirtschaftlichen Tätigkeit - Einflussfaktoren und Gestaltungsmöglichkeiten. Berichte über Landwirtschaft. Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft. Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (Hrsg.). 91 (2).
- NÄTHER, M.; STRATMANN, J.; BENDFELDT, C. UND THEUVSEN, L. (2015): Wodurch wird die Arbeitszufriedenheit landwirtschaftlicher Arbeitnehmer beeinflusst? Schweizerische Gesellschaft für Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie. Journal of socio-economics in agriculture (8). 85-95.
- NEUBERGER, O. UND ALLERBECK, M. (1978): Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrung mit dem "Arbeitsbeschreibungsbogen" ABB. Bern, Stuttgart, Wien: Verlag Hans Huber.
- OSTERMAYER, H. (2017): Man muss es wirklich wollen. Das deutsche Weinmagazin. 23. Wiesbaden: Fachverlag Dr. Fraund GmbH. 24-25.
- ÖSTERREICH WEIN MARKETING GMBH (2017): Dokumentation Österreich Wein 2016. Stand 2017. Wien.
- POSSENRIEDE, D.S. UND PLANTENGA, J. (2014): Temporal and Locational Flexibility of Work. Working-Time Fit and Job Satisfaction. IZA Discussion Paper (8436).
- PROTT, J. (2001): Betriebsorganisation und Arbeitszufriedenheit. Einführung in die Soziologie der Arbeitswelt. Opladen: Leske+Budrich.

- SCHLICK, C.; BRUDER, R. UND LUCZAK, H. (2010): Arbeitswissenschaft. 3., vollst. überarb., erw. Aufl. Heidelberg: Springer.
- STATISTIK AUSTRIA (2010): Weingartengrunderhebung 2009. Schnellbericht 1.19. Wien.
- STATISTIK AUSTRIA (2014): Arbeitsunfälle und Arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013. Bundesanstalt Statistik Österreich (Hrsg.). Wien: Verlag Österreich GmbH.
- STATISTIK AUSTRIA (2017): Verdienststrukturerhebung. Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich 2014. Bundesanstalt Statistik Österreich (Hrsg.). Wien: Verlag Österreich GmbH.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2011): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Betriebe mit Weinbau. Landwirtschaftszählung/Agrarstrukturerhebung. Wiesbaden. Fachserie 3. Reihe 2.2.3.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2017a): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Betriebe mit Weinbau. Agrarstrukturerhebung. Fachserie 3. Reihe 2.2.3.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2017b): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Rechtsformen und Erwerbscharakter. Agrarstrukturerhebung. Fachserie 3. Reihe 2.1.5.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2017c): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. Agrarstrukturerhebung. Fachserie 3, Reihe 2.1.8.
- STRAUSS, A. (2013): Lebens- und Arbeitsqualität auf österreichischen Bauernhöfen. Ein Beitrag zur Bewertung der sozialen Nachhaltigkeit. Wien: Masterarbeit. Universität für Bodenkultur.
- THEUVSEN, L. (2010): Die Landwirtschaft vor neuen Herausforderungen. In: von Davier, Z. und Theuvsen, L. (Hrsg.): Landwirtschaftliches Personalmanagement. Mitarbeiter gewinnen, führen und motivieren. Frankfurt: DLG-Verlags-GmbH. 11-18.
- TOSI, H. L.. (2009): Theories of Organization. California (USA): SAGE Publications, Inc.
- VON DAVIER, J.Z. (2007): Leistungsorientierte Entlohnung in der Landwirtschaft: eine empirische Analyse. Göttingen: Diss. Georg-August-Universität.
- WITZEL, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Research. 1(1). Art. 22.

# Anhang I

## Leitfadenfragebogen für das Interview mit mittleren Führungskräften im Weinbau

### Wie bist du zu deiner jetzigen Stelle gekommen?

Als was arbeitest du in dem Betrieb? Seit wann bist du dabei?

### Kannst du dir vorstellen in diesem Betrieb zu bleiben, in der jetzigen Anstellung?

#### Aspekte der Arbeitszufriedenheit

**Tätigkeit:** Welche Tätigkeit würdest du gerne mehr oder weniger machen? Welche Tätigkeit gefällt dir besonders gut und welche weniger? Gibt es Tätigkeiten, die dich körperlich oder geistig überfordern? Körperlich/Zeitlich/Wegen der Ausstattung/Betriebsmittel/Arbeitsumgebung/des Ablaufs? Gäbe es Verbesserungsmaßnahmen? (Ausstattung/Zeitmanagement/Umwelteinflüsse)

**Arbeitsplatz:** Wie kannst du mit der Ausstattung des Betriebes arbeiten? Der Größe, dem Platz, den Maschinen und Geräten, den Umgebungseinflüssen (H<sub>2</sub>S, Geruch,...), der Arbeitskleidung und -schuhe? Wie ist die Investitionsbereitschaft der Vorgesetzten?

Gibt es **Gefährdungen** am Arbeitsplatz (aus Sicht des Arbeitsschutzes und –sicherheit)?

Wie stehst du zum regelmäßigen **Alkoholkonsum** während der Arbeit?

**Arbeitszeit:** Wie gefallen dir deine Arbeitszeiten? Arbeitest du so viel wie in deinem Arbeitsvertrag angegeben? Wieviel arbeitest du in der Woche? Würdest du gerne mehr oder weniger arbeiten? Kannst du die Arbeitszeit manchmal nach deinen persönlichen Terminen richten? Kannst du dir vorstellen, diesen Job auch mit Familie und Kindern weiterzumachen? Gäbe es im Betrieb die Möglichkeit der Teilzeit/Elternzeit?

**Beziehung zu Vorgesetzten und KollegInnen:** Wie werden Anweisungen übermittelt? Sprecht ihr euch viel und regelmäßig mit den KollegInnen und Vorgesetzten ab? Wie ist die Beziehung zu deinen KollegInnen/zu deinem Vorgesetzten? Verbringst du gerne Zeit mit Ihnen? Kannst du Probleme mit deinem/deiner Vorgesetzten besprechen? Unternimmst du manchmal etwas mit den KollegInnen/Vorgesetzten außerhalb der Arbeit?

**Mitentscheidungsmöglichkeiten:** Wirst du in wichtige Entscheidungen miteinbezogen? Kannst du deine Meinung/Ideen miteinbringen? Wirst du nach deiner Meinung gefragt?

Wie ist deine **Position** im Betrieb? Zum/zur Vorgesetzten? Hast du Personen unter dir?

Gibt es eine Möglichkeit im Betrieb **aufzusteigen**? Strebst du dies an?

Hat die **Betriebsform** (Familienbetrieb, von Geschäftsführer geleitet oder Genossenschaft) einen Einfluss auf deine Stelle, auf deine Zufriedenheit mit der Stelle? Was ziehst du anderen Betriebsformen vor?

Wie gefallen dir die Weine die ihr produziert? Stehst du hinter der **Philosophie des Weingutes**? Ist das mitentscheidend bei der Auswahl der Stelle gewesen?

Wie ist deine **Honorierung**? Bist du damit zufrieden? Bekommst du nicht-monetäre Entlohnungen, wie Handy, Firmenwagen etc.?

**Ansehen** der Arbeit: Wie erzählst du anderen von deiner Arbeit? Bist du stolz in diesem Beruf/ in der Anstellung /in dem Betrieb zu arbeiten? Fühlst du dich für deine Arbeit **anerkannt**? Durch Feedback von Kunden oder vom Vorgesetzten durch Gehaltserhöhungen oder Lob?

**Hast du den Traum vom eigenen Weingut? Warum nicht oder warum?**

Wie ist es für dich als **Frau**, mit den Kollegen, Vorgesetzten, anderen Winzerkollegen? Hast du das Gefühl du wirst manchmal anders behandelt? Hast du das Gefühl du kannst genauso arbeiten wie Männer? Gibt es Unterschiede (Kraft, Fragiler)?

**Hast du dich in letzter Zeit häufig geärgert? Über was?**

**Bist du allgemein zufrieden mit deiner Lebenssituation? Mit dem Ort, der Wohnsituation, dem sozialen Netzwerk, Freizeitgestaltung...?**

Wie kommst du mit den **Menschen im Ort** zurecht? Wie ist die Beziehung zu anderen **WinzerkollegInnen**?

**Wohnsituation:** Ist es dein Wunschwohntort oder bist du durch die Stelle hingezogen? Wie wohnst du: WG, Zimmer auf dem Weingut, eigene Wohnung im Ort, mit PartnerIn, mit Familie anders? Wohnst du auf dem Weingut, im Ort, in der nächsten Stadt?

**Soziales Netzwerk:** Wie ist dein soziales Netzwerk hier in der Umgebung? Hast du FreundInnen/Bekannte/Familie in der Nähe?

**Freizeit:** Was machst du nach der Arbeit? Betreibst du Freizeitaktivitäten neben der Arbeit?

**Möchtest du noch etwas sagen, über das wir noch nicht gesprochen haben, aber relevant für dich und deine Arbeit ist?**

### **Allgemeine Daten über den Betrieb und Person**

Betrieb:

Größe in Hektar

Anzahl der Angestellten

Gesellschaftsform  
dung

Landwirtschaftliche Praxis

Person:

Alter

Ausbildung

Jahr des Abschluss der Ausbildung

Arbeitserfahrung seit dem Studium

## Anhang II

**Tabelle 4** Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen im Weinbau, Eigene Darstellung

| Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit         | Unterfaktoren                       |
|---|-------------------------------------|
| Personal- und Zeitmanagement des Betriebes        |                                     |
| <b>Betriebsphilosophie und Qualität der Weine</b> |                                     |
| <b>Wachstum und Entwicklung des Betriebes</b>     |                                     |
| Arbeitszeit                                       | Zeit für Familie und FreundInnen    |
|   | Zeit für Freizeitaktivitäten/Urlaub |
|   | Überstunden                         |
| Arbeitssicherheit                                 |                                     |
| Betriebsausstattung und Investitionsbereitschaft  |                                     |
| Entlohnung  | Bruttogehalt                        |
|   | Entgeltrelation                     |
|   | Umgang mit Überstunden              |
|   | Nicht-monetäre Vergütung            |
|   | Boni                                |
| <b>Gleichstellungsfragen</b>                      |                                     |
| Anerkennung                                       | Von KundInnen                       |
|   | Von Vorgesetzten                    |
|   | Von KollegInnen                     |
| Erfolg  | Wirtschaftlicher Erfolg             |
|   | Wein-Preise/Auszeichnungen          |
| Beziehung zu BerufskollegInnen/Lohnbetrieben      |                                     |
| Beziehungen zu KollegInnen und MitarbeiterInnen   |                                     |
| Beziehung zu Vorgesetzten                         |                                     |
| Tätigkeit, Arbeitsaufgabe                         | Produktion                          |
|   | Arbeit im Team                      |
|   | Arbeit in der Natur                 |

|   |                      |
|---|----------------------|
|   | Vielfalt der Aufgabe |
|   | Körperliche Arbeit   |
|   | Schreibtischarbeit   |
| <b>Bezug zum Endprodukt</b>                         |                      |
| Position und Aufstiegschancen                       |                      |
| Entscheidungsfreiheit und Partizipation             |                      |
| Eigene Weiterentwicklung                            |                      |
| Stellenwert Beruf und Branche in der Öffentlichkeit |                      |
| Privatleben   | Wohnsituation        |
|   | Soziales Netzwerk    |
|   | Freizeit             |

## Anhang III

**Tabelle 5** Beispielzitate der Befragten pro Einflussfaktor der Arbeitszufriedenheit, Eigene Darstellung

| Kapitel  | Einflussfaktor                             | Thema der Aussage                                     | Interviewzitate (Nr. des Interviews und Absatznummer)  |
|----------|--|---|--|
| 5.3.1.1. | Betriebsphilosophie und Qualität der Weine | Gefallen an der Betriebsphilosophie und Weingeschmack | „das was er macht, schmeckt mir eigentlich auch immer [...] aber da stehe ich voll hinter. Auch von der Philosophie die wir im Keller verfolgen, das ist schon alles, wo ich für stehe“ (I_3 78)<br>„das ist halt auch was, das muss man auch erst wieder so finden, dass man so hinter den Weinen stehen kann wie ich das jetzt [...] tue“ (I_3 78)   |
|          |  | Austritt bei Nichtgefallen der Weine                  | „wenn sie mir nicht gefallen würden, wäre ich nicht dort. [...] ich muss mich mit den Dingen identifizieren können und sagen ja dafür kann ich stehen“ (I_14 44)   |
| 5.3.1.2. | Erfolg                                     | Wirtschaftlicher Erfolg                               | „wir haben die Traubenpreise 2 ½ facht, fast verdreifacht in den letzten zwölf Jahren“ (I_12 37)<br>„wir müssen jetzt schon wieder 2017er Weine füllen, weil die aus sind. Ich kann mir jetzt nicht vorstellen dass es bei uns so dramatisch schlecht läuft“ (I_4 48)  |
|          |  | Weinpreise und Auszeichnungen                         | „das macht einen schon stolz dann. Also das wir wirklich super Rotweine produzieren können, aber auch Weißweine, die auch international und national anerkannt sind“ (I_9 132)<br>„bei der DLG mit und jedes Jahr wird es besser, ja wir rücken jedes Jahr bei DLG zum Beispiel einen Platz auf und es gibt mehr Medaillen da und hier“ (I_4 48)<br>„Von dem können wir eigentlich nur zufrieden sein, also wir haben jedes Jahr von unseren 20 Weinen circa im Programm und dann von unseren zwanzig Weinen meistens so 15 bis 16 Goldmedaillen und immer irgendwo einen Landessieger dabei“ (I_10 100) |
|          |  | Von Vorgesetzten                                      | „was schön ist, was auch Spaß macht ich kriege von vielen außerseitigen Quellen immer wieder gesagt so ‚Hey ich hab den [Vorgesetzten von I_8] getroffen, die sind so zufrieden mit dir und so gut sahen die Weinberge noch nie aus und so weiter“<br>„Aber wenn selbst er kommt, und sagt: ‚Ach das haben sie gut gemacht Frau T. dieses Jahr‘ Dann ist das schon so ‚haa‘“ (I_5 44)<br>„vorheriges Jahr haben wir sehr gute Arbeit geleistet, und das wird dann auch gesagt, also das wird schon geschätzt“ (I_16 68)  |
|          |  | Von KundInnen   | „die Leute sagen, so eine in sich harmonische Kollektion hatten sie eigentlich bisher noch nie, also so dass da irgendwie so ein roter Faden durch die Weine durchgeht, und das macht dann schon Spaß, macht für vieles auch wieder wett“ (I_8 60)<br>„ich hab schon gern den Austausch mit den Leuten, so dein bisschen den Aha-Effekt, dass die sagen, das machst du gut, so dass du weißt, ja das machst du richtig. Eine Bestätigung quasi“ (I_7 20)   |
| 5.3.1.4. | Bezug zum Endprodukt                       | Eigenes Weingut                                       | „das ist immer noch eine nette Vorstellung eine Flasche in der Hand zu haben, wo A. drauf steht“ (I_6 71)  |
|          |  | Wein in der Freizeit und unter FreundInnen            | „trinken tun wir alle gerne, einfach weil es ein Genuss ist, weil es interessiert, macht Freude, man probiert  |

|          |                                    |   |  |   |   |
|----------|------------------------------------|---|--|---|---|
|          |                                    | nen   | gerne, ist interessant“ (I_14 40)<br>„Kosten oder trinken tut fast jeder“ (I_15 98)<br>„ich bringe dann auch immer mal wieder was zum Probieren“ (I_11 73)<br>„ich habe auch viele Freunde, die was vom Fach sind, wir tuen immer fachsimplen [...] da treffen wir uns als Gruppe und schauen uns jedes Jahr ein paar Betriebe an [...] das interessiert uns halt“ (I_16 72) |   |   |
| 5.3.1.5. | Betriebsausstattung                | Positive Bewertung  | „das ist alles easy, dann muss ich eigentlich nichts, das ist eigentlich wirklich das optimalste“ (I_7 69)<br>„technisch mit allem ausgestattet was man braucht“ (I_15 40)<br>„immer auf dem neusten Stand“ (I_16 60)<br>„Ja es ist ein Neubau, da kann man sich wirklich nicht beschweren, das passt schon alles.“ (I_13 48)<br>„Stand der Technik“ (I_10 28)               |   |   |
|          |                                    |   | Vereinfachungen  | „Speideltanks, die sind dann schon also diese neueren Tanks, sind schon wirklich angenehmer“ (I_7 65)   |   |
|          |                                    |   | Negative Bewertung   | „das finde ich ein bisschen schade, dass da nicht mehr Wert drauf gelegt wird“ (I_3 66)   |   |
|          |                                    |   | Investitionsbereitschaft   | Offenheit der Vorgesetzten für Investitionen  | „aber eigentlich gibt es überhaupt keine Beschränkungen [...] eigentlich voll auf zufrieden“ (I_11 65)<br>„Wenn man sagt: ‚ich brauche das weil‘, und man hat da wirklich einen fundierten Ansatz, dann funktioniert das sehr gut“ (I_6 45)<br>„dann hat die Chefin mir auch direkt die Recks gekauft“ (I_7 67)   |
|          |                                    |   |  | Investitionen als Notwendigkeit   | „wir haben schon sehr viel investiert in den letzten zehn Jahren in den Betrieb, einfach um ihn auf Vordermann zu bringen, was heute ja eigentlich Notwendigkeit ist“ (I_12 13)   |
|          | Mangelnde Investitionsbereitschaft | „in anderen Bereichen wird sehr gespart, [...] alles oft gleichzeitig kaputt geht [...] und das ist dann manchmal etwas mühsam“ (I_14 32)<br>„Aber dass dann da doch ein bisschen Investitionspotenzial drin ist, ist manchmal ein bisschen schwierig im klar zu machen“ (I_8 18) |  |   |   |
|          | 5.3.1.6.                           | Tätigkeit   | Arbeit in der Natur  | „Ich bin ein Weingartenmensch, mich interessiert der Keller nicht so, ich habe keinen Spaß drinnen. Ich bin mehr ein Feldhase“ (I_16 10)<br>„aber ich steh halt total drauf draußen zu sein und die ganzen Handarbeiten zu machen und sowas alles“ (I_5 70)<br>„was mir eigentlich in dem Beruf immer mit am wichtigsten war, dass ich draußen bin, dass ich frische Luft hab, dass ich mit der Rebe und mit der Umwelt irgendwo in Kontakt bin“ (I_8 49)<br>„so gut wie in der Nacht habe ich schon lang nicht mehr geschlafen gehabt ich war einfach ausgeglichen irgendwie doch zufriedener wie als wenn ich den ganzen Tag nur hier im Büro oder im Keller rumgelaufen wäre“ (I_8 49) |   |
|          |                                    |   |  | Vielseitigkeit der Tätigkeit  | „Also es ist echt super für mich weil ich alles mitbekomme und nicht nur an einer Stelle stehe und ja. Das ist schon, deswegen das gefällt mir schon gut das macht mir schon Spaß.“ (I_3 54)<br>„das gehört alles irgendwie dazu, und die Abwechslung macht es“ (I_15 20)<br>„so die ganze Organisation und dies und jenes das finde ich eigentlich ganz gut, also ich finde es schön |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>dass man so einen Ausgleich hat zwischen draußen und drinnen“ (I_5 70)</p> <p>„Und das ist jetzt schon sehr schön. Das war auch grundsätzlich immer so ein Traum, sage ich mal, so ein eher kleineres Weingut zu leiten oder mitzuleiten und dann aber halt in allen Bereichen da mit, ja in allen Bereichen da mitwirken zu können“ (I_6 29)</p> <p>„Wunschjob wahrscheinlich, wo man beides macht, wo man auch mit draußen ist“ (I_4 20)</p> <p>„das was es ausmacht für mich, diese Vielseitigkeit, einfach ein cooler“ (I_2 27)</p> <p>„er ist halt sehr sehr vielfältig, macht auch Spaß die Vielfalt“ (I_12 15)</p> <p>„Berufsfeld ist wirklich das schöne, es ist sehr abwechslungsreich, und jedes Jahr neue Herausforderungen sind oder jedes Jahr etwas anders ist“ (I_10 104)</p> <p>„es ist eine sehr abwechslungsreiche Tätigkeit“ (I_10 38)</p> <p>„ich muss ehrlich sagen, mir ist das in der Ausführung eigentlich ziemlich recht, dass man wirklich beides hat, also sowohl eben das Kommunizieren über den Wein als auch das Arbeiten mit dem Wein“ (I_14 15)</p> |
|  | Fehlende Tätigkeit                             | <p>„Ab und zu wäre es schon schön auch irgendwie mal eine Weinprobe zu halten oder irgendwie sowas, aber im Moment habe ich so eigentlich genug zu tun und muss nicht noch irgendwas dazu kommen“ (I_8 81)</p> <p>„was ich vielleicht schon gerne mehr machen würde, ist im Büro noch ein paar Sachen“ (I_3 86)</p> <p>„Aber so ein bisschen mehr am Kunden“ (I_7 20)</p> <p>„Es gibt manchmal Phasen, da würde ich gerne mehr draußen sein, da merke ich wie mir das fehlt“ (I_5 70)</p> <p>„Natürlich schon ein Bereich der dann ein bisschen wegfällt“ (I_11 96)</p> <p>„Wäre vielleicht ab und zu ganz nett, aber das gibt die Zeit nicht her, klassischer Managerjob“ (I_12 59)</p>   |
|  | Produzierende Tätigkeit                        | <p>„Ich habe das jetzt seit zwei Jahren einen Schnapskurs gemacht, also einen Brennkurs, weil mir das Spaß macht, weil mir das irgendwie abgeht, die Produktion, und jetzt habe ich im kleinsten Rahmen“ (I_13 34)</p>   |
|  | Arbeit am Schreibtisch                         | <p>„das man doch mindestens zehn Stunden in der Woche für seine Büroarbeit her nehmen muss, das ist einfach so, also bei der Größe des Betriebes, und da denke ich manchmal ‚ach das könnte ein bisschen weniger sein‘ (I_5 70)</p> <p>„Büro könnte man halbieren oder überhaupt weglassen“ (I_9 164)</p> <p>„ich mag es nicht viel im Büro zu arbeiten“ (I_2 25)</p> <p>„das kann doch nicht sein, dass ich den ganzen Tag im Büro gesessen habe [...] hoffe ich dass es einfach die nächsten Jahre [...] das es dann irgendwie zurückgeht“ (I_8 47)</p>  |
|  | Positiv konnotierte körperliche Arbeit         | <p>„ich bin auch froh abends ins Bett zu gehen und zu sagen, ich bin müde. Dadurch kann ich gut schlafen“ (I_2 31)</p> <p>„grundsätzlich fühle ich mich schon gut, weil ich mich bewege“ (I_6)</p>   |
|  | Weniger körperliche Arbeit durch hohe Position | <p>„für mich, körperliche Arbeit nicht mehr über bleibt [...] jetzt tue ich nur noch organisieren und schauen, dass alles läuft“ (I_16 19)</p> <p>„im Kopf hart arbeiten, aber nicht körperlich hart arbei-</p>  |

|          |                               |  |   |
|----------|-------------------------------|--|---|
|          |                               |  | ten, ist dann schon ein Unterschied auf längerfristige Sicht“ (I_1 54)  |
|          |                               |  | „das ist ja auch das schöne dran, dass wenn man mal eine höhere Position hat, muss man halt auch nicht mehr so arg viel arbeiten, also körperlich“ (I_4 42)                                   |
|          |                               | Eigene Verantwortung der körperlichen Belastung  | „man sollte darauf achten, gewisse Bewegungsabläufe richtig durchzuführen, einigermaßen, nicht bestimmte Dinge zu sehr zu beanspruchen“ (I_14, 40)  |
|          |                               |  | „ich schau schon dass meine körperliche Beweglichkeit erhalten bleibt“ (I_5 72)   |
|          |                               |  | „auf der einen Seite die Arbeit, auf der anderen Seite ganz ehrlich die Eigenverantwortung irgendwie dagegen anzuwirken“ (I_6 47)   |
|          |                               | Umgang mit Alkohol von KollegInnen               | „unser Kellermeister [...] der hat da bestimmt [...] schon ein größeres Problem mit dem Trinken“(I_4 56)  |
|          |                               |  | „es gibt natürlich auch etliche Kollegen oder so, wenn die bei Verkostungen alles selber mittrinken, ist natürlich sehr schwer“ (I_10, 106)   |
|          |                               | Keine Gefahr bei eigenem Umgang mit Alkohol      | „du hast ständig mit Alkohol zu tun, nur musst du halt strikt eine Linie ziehen, also das heißt bei uns auf der Arbeit wird nur gespuckt“ (I_10, 106)   |
|          |                               |  | „das wird immer ausgespuckt [...] aber das ist unsterile Aufgabe, wir müssen das kosten“ (I_15 82)  |
|          |                               |  | „weil wir eh alles spucken, natürlich ein bisschen Restalkohol bleibt, aber ist da nicht das Thema“ (I_13 118)  |
|          |                               |  | „da wird eh alles gespuckt“ (I_12, 73)  |
|          |                               |  | „also ich spucke immer aus, und von daher sehe ich da für mich noch kein Problem“ (I_4)   |
|          |                               |  | „kann man eigentlich nicht sagen, dass es da ein Problem gibt“ (I_3, 74)  |
|          |                               |  | „Die Gefahr ist vielleicht da, dass man übermäßig Alkohol trinken kann, [...] aber ich denke, dass muss jeder für sich wissen, wie er damit umgeht mit dem Thema“ (I_2 37)                    |
|          |                               | Tageszeitliche Schwierigkeit der Verkostungen    | „man kann dann eine solche Probe dann durchaus entweder später oder früher legen“ (I_6 77)  |
|          |                               |  | „wenn dann ist es eher mal die Tageszeit wo ich denke „oh ne heute Früh kann ich jetzt nicht“ (I_8 72)  |
|          |                               | Auswirkung der Arbeit auf privaten Alkoholkonsum | „ich habe am Wochenende oder am Abend jetzt nicht unbedingt Lust eine Flasche Wein aufzumachen“ (I_11 69)   |
|          |                               |  | „es ist dann eher so, dass ich dann am Wochenende einfach keine Lust mehr habe Wein zu trinken“ (I_15 82)   |
| 5.3.1.7. | Position und Aufstiegschancen | Position   | „dann war das ja einfach ein guter Schritt mich da weiterzuentwickeln“ (I_6, 15)  |
|          |                               |  | „ist es aber auch das was Spaß machst, also wenn du wirklich sagen kannst, du, ich weiß was wir da reingesteckt haben und ich weiß aus welchen Gründen ich das und das gemacht habe“ (I_8 60) |
|          |                               |  | „[die Maschine] die fahre ich. Das ist, das ist am besten“ (I_9 137)  |
|          |                               |  | „ich glaube nicht, dass ich noch viel abgeben könnte, also ich wüsste nicht an wen“ (I_6 41)  |
|          |                               |  | „Wenn ich das von der Hand gebe, nein, das könnte ich mir nicht vorstellen“ (I_9 178)   |
|          |                               | Selbstständigkeit als Ziel                       | „Ich habe mir jetzt schon Weingüter angeguckt, die zum Verkauf stehen [...] Das war schon immer mein Ziel“ (I_2 48)   |

|                           |   |                                    |   |  |
|---------------------------|---|------------------------------------|---|--|
| 5.3.1.9                   | Beziehung zu Vorgesetzten   | Offenheit der Vorgesetzten         | „im Prinzip ist generell so, man kann über alles mal reden“ (I_11 85)<br>„da ist der [Vorgesetzte von I_16] schon sehr offen“ (I_16 60)<br>„dann findet man glaube ich immer ein offenes Ohr“ (I_15 40)   |  |
|                           |   | Einschränkungen durch Vorgesetzten | „Du hast deine Arbeit eingeteilt und dann kommen auf einmal irgendwelche Gäste [...] Das ist natürlich schon sehr ärgerlich. Weil du dich nicht auf deine Arbeit konzentrierst, sondern immer externe dann dich einteilen, das ist natürlich etwas was mich am meisten stört“ (I_10 82)   |  |
|                           |   | Fehlendes Lob durch Vorgesetzte    | unser Besitzer, [...] das ist nicht so einer der viel lobt“ (I_5 44)<br>„Wenn du etwas sehr gut machst, wird kein Wort darüber verloren nur, wenn du irgendetwas nicht genau machst beziehungsweise irgendwo ein kleiner Fehler passiert oder etwas vergessen wird, da wird dann genau darauf hingewiesen“ (I_14 64)  |  |
| 5.3.1.10                  | Beziehung zu KollegInnen und MitarbeiterInnen   | Gute Beziehung zu KollegInnen      | „Mensch sind alle sehr nett zueinander“ (I_8 54)<br>„das Teamwork ist echt der Hammer und wir verstehen uns alle super und machen viele Witze, gehen auch zusammen essen.“ (I_7)<br>„das soziale Gefüge haben wir schon ein bisschen, die Zusammengehörigkeit, und wenn jetzt auch Probleme sind, was jetzt auch das private betrifft, da ist der E. auch nie abgeneigt, der hilft, also das ist das schöne“ (I_16 60)<br>„wenn man mal die Eigenschaften und Eigenheiten kennenlernt und einfach respektieren lernt [...] also das macht Spaß“ (I_14 30) |  |
|                           |   |                                    | Schwierige Beziehung zu MitarbeiterInnen  | „Ich versuche ja schon das wenn ich dann in L. bin, dass wir dann zusammen Pause machen weil ich das auch wichtig finde dass die mich als Teil des Teams sehen“ (I_6 43) |
|                           |   |                                    | 5.3.1.12  | Gleichstellungsfragen  |
| Beziehung zu Mitarbeitern | „Fußball ist da ganz großartig, wenn man als Frau in einem Männerjob arbeitet muss ich ganz ehrlich sagen, wenn man da schon mal so ein bisschen Bescheid weiß was am Wochenende passiert ist dann ist das schon ganz gut. (I_6 43)<br>„es war schon so am Anfang war das so, dass er mir unterstellt hat, ich kann das nicht weil ich ein Frau bin [lachen]“ (I_5 24)<br>„Weil das ist mir vorher nie passiert, dass man mir unterstellt hat, dass ich was nicht könnte, weil ich eine |                                    |   |  |

|          |             |   |  |
|----------|-------------|---|--|
|          |             |   | Frau bin, sondern dass ich es nicht kann, weil ich es nicht kann.“ (I_5 26)  |
|          |             | Körperliche, geschlechtliche Unterschiede bei der Verrichtung von Tätigkeiten | <p>„Es ist halt wirklich so, ein Frauenkörper ist nicht so stabil, wie ein Männerkörper, und das ist schon was, wo ich viel gelernt habe. Was ich auch immer versuche, so Kolleginnen oder gerade Azubinen mitzugeben, wenn es eine Möglichkeit gibt dass man sich nicht überanstrengt, dann nimm sie war, und da muss ich auch wirklich sagen, wenn es jetzt zwar länger dauert und ich habe keinen Stress, dann hole ich mir eine Ameise. Oder ich rufe mir einen Kollegen dazu. Aber das ist aber, also das ist was, da bin ich auch sehr froh, dass ich das mittlerweile verstanden habe.“ (I_6 51)</p> <p>„Das sind halt doch gewisse Sachen, was halt einfach bei einem beim Frauenkörper, die Männer machen halt einfach wumm ein Tank auf, da ist kein Problem aber es ist vom Schulterbereich glaube ich sind Frauen da einfach anders, einfach fragiler gebaut“ (I_7 63)</p> <p>„also es gibt halt auch einfach Sachen, wo ich sagen muss, da bin ich froh dass ich meine Männer habe trotzdem. Besonders wenn es um besonders schwere Sachen geht, jetzt draußen.“ (I_5 34)</p> <p>„Ich werde da niemals auf das Tempo kommen was die Männer haben, nie, weil das einfach unglaublich viel Kraft erfordert. Und also meine Kollegen die sind da nicht so, die sagen, „naja ist ja klar als Frau, du müsstest ja jetzt doppelt so schnell sein, weil du kannst ja nur die Hälfte der Menge rausziehen. So ne. Die nehmen halt vier Stöcke an Reben, und dann ist der Abstand fertig. Ich kann aber nur 2. Weil ich gar nicht mehr Kraft habe. Also was so körperliche Kraft angeht, da ist tatsächlich manchmal ein bisschen, da ist es schon gut dass man ein paar Männer mit dabei hat.“ (I_5 36)</p> <p>„aber bis jetzt hat uns das noch nicht gestört oder in unserer Arbeitsfähigkeit glaube ich eingeschränkt, dass ich mir dann halt Hilfe hole.“ (I_5 38)</p> <p>„Ansonsten machen wir Mädels auch alles da. Ja natürlich, wenn ich sehe, dass ein Junge da, ein Auszubildende grad nebendran steht dann lass ich ihn das auch machen. Ja weil. Aber wenn jetzt keiner da wäre, dann mach ich das auch selber. Aber eigentlich, machen wir alles“ (I_3 62)</p> |
|          |             | Einfluss des Geschlechts auf die Höhe des Gehalts                             | „Und ich finde es sehr schwierig und ich glaube, das ist wirklich ein Frauenproblem. Ich glaube Männer gehen ganz anders in Gehaltsverhandlungen rein, oder viele Männer auf jeden Fall. Ich habe da wirklich davor, bevor diese Gespräche angestanden haben, mit vielen Kollegen und Kolleginnen gesprochen. Und die Männer die sagen immer eine höhere Zahl.“ (I_6 63)   |
|          |             | Selbstständigkeit als Frau  | „eigens Weingut würde nur gehen wenn ich einen Partner hab der mit dabei ist, also alleine und eine Familie wusste ich das funktioniert gar nicht“ (I_8 49)  |
| 5.3.2.1. | Arbeitszeit | Überstunden   | „ich mache zwischen 300 und 600 Überstunden im Jahr so circa [...] die letzten Jahre im Wachstum, [...] das war völlig notwendig dass du Überstunden machst“ (I_16 26)   |
|          |             | Arbeitsspitzen im Sommer und Herbst   | „zu den Arbeitsspitzen wie Ernte oder gerade im Sommer mit dem Pflanzenschutz muss man schon auch da sein oder halt auch gut überlegen und gut einteilen“ (I_1 23)   |

|          |                                 |   |   |
|----------|---------------------------------|---|---|
|          |                                 |   | <p>„während der Lese kann man halt nicht sagen, ok jetzt ist fünf, ich gehe jetzt nach Hause“ (I_11 33)</p> <p>„das ist jedem Winzer, oder Außenbetriebsleiter bewusst, dass im Sommer sich die ein oder andere Überstunde anhäuft“ (I_5 46)</p>  |
|          |                                 | Stress durch lange Arbeitszeiten                                    | <p>„natürlich hat man Arbeitsspitzen [...] natürlich hat man dann einen Stress“ (I_9 82)</p> <p>„ich habe letztes Jahr schon sehr zu kämpfen gehabt, die Stunden sind explodiert“ (I_1 23)</p>  |
|          |                                 | Zeit für FreundInnen  | „[im Herbst] braucht man eigentlich gar nicht daran denken, dass man irgendetwas plant“ (I_8 64)  |
|          |                                 | Flexible Arbeitszeiten  | <p>„ich gehe heute zwei Stunden [...]früher nach Hause. Das ist dann in der Regel auch kein Thema. [...] Also da bin ich schon relativ frei.“ (I_6 39)</p> <p>„man sich freie Tage relativ [...] nehmen kann, aber das das relativ angenehm so gehandhabt wird“ (I_14 24)</p>   |
|          |                                 | Wunsch nach weniger Arbeit, mehr Freizeit                           | <p>„man könnte weniger arbeiten“ (I_2 21)</p> <p>„es wäre einfacher, wenn ich ein Tickchen mehr Zeit hätte“ (I_6 39)</p> <p>„ich hätte gern ein bisschen mehr Freizeit Anfang des Jahres, so Februar März April mal so für Urlaub“ (I_7 24)</p>   |
|          |                                 | Zeit für Kinderbetreuung  | <p>„ich weiß nicht wie es so ist wenn man so Kinder hat [...] und dann noch ein bisschen anders eingebunden ist“ (I_5 48)</p> <p>„das ist ja schon irgendwo klar, dass solche Stellen wie ich sie jetzt haben, in Teilzeit nicht funktionieren“ (I_6 21)</p> <p>„mit Familie wird es dann auch immer schwerer, das muss man auch sagen, wenn du alleine bist ist alles noch wurscht“ (I_12 45)</p>  |
|          |                                 | Stellenwechsel wegen schlechter Vereinbarkeit von Familie und Beruf | <p>„in die Vinothek oder ins Büro [zu] gehen, weil [...] wie soll das gehen wenn man ein Kind hat“ (I_3 56)</p> <p>„was auf jeden Fall deutlich einfacher wäre, wären Jobs in der Vermarktung“ (I_6 25)</p> <p>I_8 „dann hätte ich meine geregelten Arbeitszeiten“ (I_8 49)</p>   |
|          |                                 | Kinderbetreuung während des Herbstes                                | <p>„während der Lese geht nichts, aber so wenn es dann ruhiger wird, Frühjahr, Sommer kann man schon mal, sicher drüber reden“ (I_11, 85)</p> <p>„Im Herbst [...] dann hört es wahrscheinlich irgendwann auf“ (I_3 56)</p> <p>„wäre es unmöglich gewesen [...] weil ich habe im Herbst von sieben in der Früh bis um 11 oder 12 am Abend, vier Wochen, fünf Wochen, sechs Wochen“ (I_13 72)</p> <p>„den Rest des Jahres wird es wahrscheinlich schon gehen, aber wenn es dann an den Herbst geht oder der Weinausbau über Weihnachten bis ins Frühjahr rein bis die Weine fertig sind, ich glaube nicht dass es da eine Teilzeitlösung gäbe, die funktioniert“ (I_6 21)</p> <p>„dass man nicht gerade im Herbst ein Kind kriegt“ (I_7 81)</p> |
| 5.3.3.2. | Beziehung zu Winzer-KollegInnen | Positiver Kontakt zu Winzer-KollegInnen                             | „überwiegend verstehen wir uns schon ganz gut auch unter den Sekthäusern, wir arbeiten viel miteinander zusammen und ja ne kann ich eigentlich nur positives berichten“ (I_7, 109)  |
|          |                                 | Schlechte Beziehung zu Winzer-KollegInnen                           | „und wenn du das dann offen ansprichst, du bist gleich in der Kritik und du merkst das die Leute kein Verständnis dafür haben“ (I_2 18).  |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | Beziehung zu Lohnbetrieben              | „da muss ich noch viel näher dran um dann halt wirklich mal auf den Tisch zu hauen und zu sagen, das stimmt so jetzt nicht“ (I_6 29)  |
|  |  | Beziehung zu Genossenschaftsmitgliedern | „da haben sie sich eingemischt und das ist halt nicht [...] von Vorteil, ein Winzer kann nicht so einen großen Betrieb überblicken“ (31), „da weiß man auch wie man, ab und zu Diskussionen führt, die können dann auch heftiger sein“ (33) |
| 5.3.3.3.   | Entlohnung   | Hätten gerne mehr Gehalt                | „das könnte natürlich wie überall mehr sein. Aber ich kann mich nicht beschweren, also ich bin so sehr zufrieden.“ (I_10 60)  |
|  |  |   | „Es könnte natürlich besser sein“ (I_13 60)   |
|  |  |   | „Naja zufrieden ist man nie. Aber unterm Strich habe ich ein sehr schönes Gehalt, wo ich mich nicht beschweren darf, was ich jetzt woanders nicht bekommen würde“ (I_12 46)   |
|  |  | Unzufrieden mit dem Gehalt              | „gut bezahlt wird die Sache nicht, reich wird man auch nicht davon“ (I_14 22)   |
|  |  |   | „grad auch Weihnachtsgeld, gibt es bei uns zum Beispiel nicht. Also so bin ich zufrieden mit meinem Gehalt“ (I_4 48)  |
|  |  |   | „die Bezahlung bei uns ist relativ schlecht“ (I_3 42)   |
|  |  |   | „dadurch dass ich hier dann doch komplett alleine bin und das ist dann teilweise doch schon bisschen hoher Stressfaktor“ (I_8 60)   |
|  |  |   | „wenn es jetzt halt 200 Euro mehr gewesen wären, hätte ich mich irgendwie besser oder mehr wertgeschätzt gefühlt“ (I_6 63)  |
|  |  |   | „eigentlich ist mir das zu wenig. Weil ich immer denke ich arbeite so viel ich hab ein Studium abgeschlossen“ (I_5 52)  |
|  |  | Entlohnung im Vergleich zu anderen      | „Mein Vater hat gelernt und ist in der IG Metall und hat fast das doppelte“ (I_5 52)  |
|  |  |   | „das gibt es doch nicht, der Mann ist 40, 45, hat zwei Kinder, ein Haus und dies und jenes, ne? Und verdient eigentlich nicht wirklich viel mehr als ich“ (I_5 56)  |
|  |  |   | „Weil ich mir so überlege, so ein gelernter Winzer, der als Traktorist arbeitet, verdient nicht viel weniger als ich, [...] das ist manchmal etwas ärgerlich“ (I_5 58)  |
|  |  |   | „aber wenn du dann im Herbst den Rumänen ihr Geld gibst und die haben mehr als du in den 4 Wochen, dann ist irgendwas nicht ganz richtig gelaufen.“ (I_8 56)  |
| „Das ist schon was, was mich während des Studiums schon immer geärgert hat, weil wir sind da für 6,50 Euro irgendwo schneiden gegangen sind, wo andere sich halt in der Vinothek für einen 10er oder 12 Euro da manchmal sich wirklich recht entspannte Tage gemacht haben. Und das ist halt immer noch so“ (I_6 25) |  |   |   |
| „Ich wüsste ganz gerne was mein Vorgänger verdient hat“ (I_6 63)   |  |   |   |
| „ich glaube ich verdiene einiges weniger als mein Vorgänger“ (I_8 56)  |  |   |   |
| Überstundenauszahlung  | „Jeder hat sein Recht auf Überstunden und im Vertrag steht nichts zu den Überstunden, also ist es ganz klar, man feiert sie ab oder bekommt Geld dafür. Und ja das das das ist eine Frechheit. Also sowas. Das ist ein Grund für mich zu gehen“ (I_3 46) |   |   |
| Deputatswein   | „jeder Arbeitnehmer zu Weihnachten zwölf Flaschen [bekommt] [...]das ist so ein kleines Dankeschön vom Jahresabschluss“ (I_15 94)  |   |   |

|          |  |                                |   |
|----------|--|--------------------------------|---|
|          |  |                                | „Es gibt auch keinen Deputatswein [...]Aber das ist Gang und Gebe bei den Weingütern. Aber bei H. nicht.“ (I_14 66)   |
| 5.3.3.4. | Personal- und Zeitmanagement           | Nicht genügend Zeit            | „da brauchst du Zeit dafür und wenn du die ganzen Messen mitanschaust und die ganzen Abendveranstaltungen und Termine die du hast das ist Zeitraubend“ (I_2 23)<br>„viel körperliche Arbeit, kaum mehr Zeit von meiner Seite her“ (I_11 37)<br>„geht sich eigentlich kaum aus, doch ein bisschen mehr zu tun“ (I_11 31)   |
|          |  | Zeitplanverschiebungen         | „du kannst keine Füllpläne so nicht mehr schreiben, weil du es jeden dritten Tag wieder ändern musst, weil da eine Bestellung reinkommt“ (I_12 83)  |
|          |  | Delegation von Aufgaben        | „Und da muss man halt an sich arbeiten, dass es einfach Sachen gibt, die man abgeben muss“ (I_5 48)   |
|          |  | Wunsch nach mehr Personal      | „das ist halt ein bisschen schwierig, da gibt es halt momentan niemanden den ich da im Keller, dazu nehmen könnte“ (I_6 41)<br>„das macht es halt oft schwer, weil gewisse Tätigkeiten wirklich nur einer dann erledigt, oder weiß wo das abgelegt ist“ (I-10 56)   |
|          |  | Straffe Personalstruktur       | „jeder der bei uns arbeitet, im Keller, muss auch Degustationen machen im Weingut und auch außerhalb“ (I_15 8)<br>„dass wir für unsere 60 Hektar sehr straff, in dem Sinn, bei uns ist es auch so aufgebaut, bei uns macht eigentlich jeder alles, also bei uns macht jeder auch eine Kellerführung, weil es auch sehr authentisch sein soll“ (I_10 18)                   |
|          |  | Umgang mit Personal im Betrieb | „wir versuchen auch jungen Leuten die Chance zu geben [...] wir bilden Lehrlinge aus,[...] wir nehmen Mitarbeiter auch von der Region“ (I_1 66)<br>„dass die auf die Gesundheit schauen, dass man nicht nach 2 Jahren ausgebrannt ist [...] das muss man wirklich bei R., bei dem Weingut hervorheben“ (I_1 66)   |
|          |  |                                |   |
| 5.3.3.5. | Wachstum und Entwicklung des Betriebes | Positive Auswirkungen          | „seit 2002 haben wir das Weingut von der Fläche her verdoppelt. Also da kann man schon sehr viel machen und auch das die Ressourcen dementsprechend sind da, dass man sich verwirklichen kann“ (I_9 56)<br>„Weil man halt relativ viel freie Hand hat in einem Betrieb der, ich sage mal, nicht am Boden war, aber doch sehr gelitten hat unter diesem Skandal.“ (I_5 20) |
|          |  | Verbesserung                   | „wir wollen aber jedes Jahr ein bisschen mehr machen, immer ein bisschen mehr“(I_5 22)<br>„du musst halt immer verbessern, wir wollen auch in die Nachhaltigkeit jetzt gehen“ (I_12 37)<br>„da haben wir schon auch dieses Jahr, auch so ein paar Schritte angestoßen uns einfach auch qualitativ zu verbessern“ (I_6 45)   |
|          |  | Komplexität                    | „es ist natürlich je größer du wirst, desto größer, desto komplexer wird das Ganze, dass du dich nicht einmal verrennst“ (I_12 21)  |
|          |  | Einfluss auf die Tätigkeit     | „früher war ich eben angestellt für Weinbau und Keller, mittlerweile sind wir so stark angewachsen, eben auf 60 Hektar, das es eigentlich nur mehr geht rein Keller plus Verkauf“ (I_10 5)  |
|          |  | Mehr Stress                    | die Kunden werden mehr, Export ist groß [...] hat schon fast jedes Land sein eigenes Rückenetikett [...] nur kleine Bestellungen [...] und dann soll das auch alles   |
|          |  |                                |   |

|          |   |   |   |
|----------|---|---|---|
|          |   |   | schnell gehen“ (I_12 83)  |
| 5.3.3.6. | Stellenwert der Branche und Beruf in der Öffentlichkeit | Hoher Stellenwert des Berufes in der Öffentlichkeit | <p>„für doch viele sehr, sehr interessanter Beruf oder generell das Berufsfeld sehr, sehr interessant“ (I_11 73)</p> <p>„das ist nicht, wie bei irgendeinem anonymen Beruf oder dass man, oder die Freunde nicht wissen, was man wirklich macht“ (I_9 102)</p> <p>„Leuten darüber zu unterhalten, die jetzt nichts mit der Branche zu tun haben, weil die ja oft so eine unglaubliche Faszination davon haben. [...] Das ist schon auch immer wieder lustig, das genieße ich auch immer mal noch“ (I_6 67)</p>  |
| 5.3.3.7. | Privatleben   | Aktivitäten neben der Arbeit                        | „Es ist halt klar, der Job fordert einen. Da kannst du nicht sehr viel nebenbei machen“ (I_16 74)   |
|          |   | Menschen in der Region                              | <p>„alle die ich zu meinen Freunden zähle nicht aus der Region 5 sind, also ursprünglich“ (I_5 82)</p> <p>„Aber ich werde mit dem Region 5 nicht so richtig warm. [...] Ob es an den Leuten liegt.“ (I_5 88)</p> <p>„die Menschen aus Region 7 sind halt doch ein bisschen, teilweise, da gönnt sich der eine dem anderen nichts. Das merkst du dann halt auch, auch im Weinberg“ (I_7 109).</p> <p>„Die Leute sind nicht so ganz einfach“ (I_5 77)</p> <p>„man fährt mindestens eine Dreiviertelstunde bis zur nächsten Autobahn und das merkt man den Leuten an, dass die einfach zuhause verbunden sind. [...] und das ist was wo ich nicht mit zurechtkomme.“ (I_8 64)</p> <p>„Der Menschenschlag, mit denen kann ich nicht so“ (I_16 75)</p> |