

Die Alp als Lebens- und Arbeitsform – Herausforderungen für das Alppersonal

Alexander Rööslī¹, Sandra Contzen¹, Michael Feller¹, Thomas Blättler¹

¹Berner Fachhochschule, Hochschule für Agrar-, Forst-, und Lebensmittelwissenschaften (BFH-HAFL),
Länggasse 85, 3052 Zollikofen, Schweiz

Auskünfte: Alexander Rööslī, E-Mail: alexander.rooesli@bfh.ch

<https://doi.org/10.34776/afs17-41g> Publikationsdatum: 19. März 2026



Abb. 1 | Die grösste Herausforderung für Alppersonal liegt darin, die Arbeit und das Leben auf der Alp in die eigene Lebensform einzufügen. (Foto z.V.g.: Lena Rief, Älplerin)

Zusammenfassung

Die Schweizer Alpwirtschaft erfüllt wichtige wirtschaftliche, ökologische und kulturelle Funktionen. Diese Multifunktionalität der rund 6500 Alpbetriebe wird von etwa 17 000 Älplerinnen und Älplern jeden Sommer durch tägliche harte Arbeit aufrechterhalten. Allerdings bekunden die Alpverantwortlichen zunehmend Mühe bei der Suche nach qualifiziertem und wiederkehrendem Personal. Eine breit angelegte Umfrage (n=366) bei und vertiefte Interviews (n=23) mit Alpangestellten haben zwei zentrale Problemkomplexe aufgezeigt. Einerseits liegen die Ursachen für diese personellen Herausforderungen in der Saisonalität der Alparbeit, die von den Angestellten besondere Berufs- und Lebensarrangements verlangt. Dieser Umstand ist zwar nicht neu, angesichts der veränderten demographischen Struktur des Personals und der allgemeinen

Entwicklungen in der Arbeitswelt jedoch zunehmend bedeutsam. Andererseits besteht auf den Alpen selbst noch Potential, um die Rahmenbedingungen für das Personal zu verbessern und so die Attraktivität der Alparbeit zu erhalten. In der Vergangenheit standen diesbezüglich vor allem infrastrukturelle Verbesserungen im Vordergrund. Obschon diese nicht überall umgesetzt wurden, sind heute andere Faktoren wichtiger geworden: Vor allem in den Bereichen Anstellungsbedingungen und Personalmanagement bleibt die Alpwirtschaft unter den Erwartungen des Personals. Diese Aspekte gilt es anzugehen, um die Schweizer Alpwirtschaft langfristig zu erhalten.

Key words: alpine summer farming, seasonal work, working conditions, ways of living.

Einleitung

Die Schweizer Alpwirtschaft erfüllt wichtige wirtschaftliche, ökologische und kulturelle Funktionen (Mack *et al.*, 2008; Junge & Hunziker, 2013; Meyer *et al.*, 2025; Pauler *et al.*, 2025). Diese Multifunktionalität der 6566 Sömmerebetriebe wird von etwa 17 000 Äplerinnen und Äplern¹ jeden Sommer aufrechterhalten (Herzog *et al.*, 2013; Bundesamt für Landwirtschaft, 2024). Eine hohe physische und psychische Belastbarkeit gilt dabei seit jeher als Grundanforderung im «Äplerberuf» (Werthemann & Imboden, 1982; Mann & Calabrese, 2013), auch wenn infrastrukturelle Verbesserungen in den letzten Jahrzehnten die Arbeit teilweise erleichtern konnten (Bürgi *et al.*, 2013). Aktuelle Herausforderungen wie der Klimawandel, Wasserknappheit oder die Präsenz von Grossraubtieren (Meyer *et al.*, 2024) machen die Arbeit jedoch zunehmend komplexer. Die Saisonarbeitskräfte auf den Alpen benötigen umfassendes Fachwissen in Bereichen wie Weide-, Wasser-, und Herdenmanagement, Tiergesundheit und Lebensmittelsicherheit (Lauber *et al.*, 2008; vgl. auch Hösli *et al.*, 2012; Mettler *et al.*, 2025). Traditionelles Wissen soll dabei mit neusten Technologien Hand in Hand gehen (Von Glasenapp & Thornton, 2011; Meyer *et al.*, 2025). Das Alppersonal leistet so nicht nur einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen und wirtschaftlichen Nutzung des Alpenraums (Mann & Calabrese, 2013; Raaflaub *et al.*, 2013). Es trägt auch dazu bei, die Praktiken und Rituale der Alpsaison als immaterielles UNESCO-Weltkulturerbe lebendig zu erhalten (Bundesamt für Kultur, 2023).

Kompetentes Personal ist für die Erhaltung der Multifunktionalität der Sömmerebetriebe also zentral. Allerdings ist die Personalsituation auf den Schweizer Alpen in den letzten Jahren zunehmend angespannt. Der Mangel an Fach- und Hilfspersonal ist ein wiederkehrendes Thema (Werthemann & Imboden, 1982; Rudmann, 2004; Lauber *et al.*, 2013; Herzog & Seidl, 2018) und zählt gegenwärtig zu einer der grössten Herausforderungen der Alpwirtschaft (Meyer *et al.*, 2024). Auf diesen Umstand haben in den letzten Jahren auch Branchenorganisationen und Praktiker:innen vermehrt hingewiesen.² Angesichts der kaum formalisierten Ausbildung basiert das Alp-Handwerk überwiegend auf Erfahrungswissen,

weshalb das langjährige Engagement des Personals ein entscheidendes Qualitätsmerkmal und ein zentrales Anliegen vieler Alpverantwortlichen darstellt (Mann & Calabrese, 2013).

Wenn qualifiziertes und langjähriges Personal zwar zentral, aber immer schwieriger zu gewinnen ist, ergibt sich ein wichtiges Problemfeld für die Alpwirtschaft. Eine solide, aktuelle Wissensgrundlage dazu fehlt allerdings. Die Bedürfnisse und Erwartungen des Alppersonals in der Schweiz (Rudmann, 2004) sowie deren Motivation (Calabrese *et al.*, 2012; Mann & Calabrese, 2013) wurden seit über zehn Jahren nicht mehr untersucht. Einzelne Studien aus dem benachbarten Alpenraum liefern neuere Anhaltspunkte im Hinblick auf die herausfordernde Arbeitssituation für das Alppersonal (Weber, 2014; Quendler & Glanzer, 2020), allerdings unterscheiden sich die Rahmenbedingungen in den Nachbarländern von denjenigen in der Schweiz (z. B. Lohnniveau, Lebenshaltungskosten etc.).

Vor diesem Hintergrund haben wir mit dem Forschungsprojekt «Motiviertes und treues Alppersonal – Rahmenbedingungen für einen aussergewöhnlichen Arbeitsort» untersucht, welche alpinernen und alpexternen Faktoren eine wiederkehrende Beschäftigung auf einem Sömmerebetrieb potenziell fördern oder verhindern. Mit den Resultaten aus einer quantitativen Online-Umfrage und qualitativen Interviews bei Alppersonal beantwortet dieser Artikel folgende beiden Forschungsfragen:

1. Welche alpexternen Herausforderungen verhindern eine wiederkehrende Beschäftigung auf einer Alp?
2. Welche alpinernen Faktoren beeinflussen die Loyalität des Alppersonals mit einer spezifischen Alp?

Material und Methode

Wir haben unsere Studie nach einem «explanatory sequential mixed methods design» (Creswell, 2022, S. 55) aufgebaut und mit einem Workshop mit Alpverantwortlichen und Branchenvertretenden zur Erarbeitung von praxisorientierten Handlungsempfehlungen ergänzt. Zunächst wurde eine standardisierte online Umfrage in Deutsch, Französisch und Italienisch durchgeführt. Dabei wurden demographische Angaben vom Alppersonal, deren Erwerbs- und Lebenssituation, motivationale Aspekte, sowie Erwartungen und Bewertungen zu acht Aspekten einer Alpanstellung erhoben (Anstellungsbedingungen, Arbeitsbedingungen, Alp-Team, Alpverantwortliche, Wohngebäude, Ökonomiegebäude, Lage der Alp, Leben auf der Alp). Zudem wurden Gründe für eine

¹Unter den Begriff «Äpler:innen» fallen sowohl selbstständige wie auch angestellte Arbeitskräfte auf der Alp. Die vorliegende Untersuchung beschäftigte sich ausschliesslich mit angestellten Arbeitskräften – dem Alppersonal.

²Der Schweizerische Alpwirtschaftliche Verband (SAV) hat anlässlich des ersten Treffens der «Dialogplattform Forschung - Praxis in der Berglandwirtschaft» am 26.01.2022 darauf hingewiesen, dass es einen Bedarf an detaillierterem Wissen zum Alppersonal gibt. Zum gleichen Schluss kamen die Teilnehmenden eines Workshops am ersten «Netzwerkanlass Alpwirtschaft» vom Inforama am 07.04.2022 sowie die Teilnehmenden des Thementages Alpsaison am 07.12.2023 in Bulle im Zusammenhang mit der UNESCO Einschreibung der Alpsaison.

Alp-Rückkehr bzw. eine Nicht-Rückkehr abgefragt. Die Umfrage war von Anfang Dezember 2023 bis Ende Januar 2024 online und wurde über die gängigen analogen und digitalen Kommunikationskanäle der Schweizer Alpwirtschaft (zalp.ch, SAV-Newsletter, alpwirtschaftliche Anlässe, Sektionen des SAV, Soziale Medien) gestreut. Die Umfrage ist beim Personal auf Resonanz gestossen, sodass Alpangestellte den Link über WhatsApp-Gruppen und andere Kommunikationskanäle weiterverbreitet haben. Dieses Convenience-Sampling (Akremi, 2019) ergab 366 vollständig und plausibel ausgefüllten Fragebögen, hauptsächlich von Personen aus der Schweiz und den Nachbarländern. Die Alpbetriebe, auf denen die Teilnehmenden die letzte Saison verbracht hatten, bilden die Schweizer Sömmerungsgebiete und Alptypen annähernd ab. Da keine verlässlichen Informationen zur Grundgesamtheit des Alppersonals vorliegen, können trotz des umfangreichen Samples keine Aussagen zur Repräsentativität der Umfrage gemacht werden. Gemäss Expert:innen könnten Alpen in der Romandie, Personen, die keine Landessprache sprechen und Personen ohne digitale Affinität leicht untervertreten sein. Die quantitativen Daten wurden primär deskriptiv ausgewertet. Zur Analyse der Mittelwertunterschiede in den Bewertungen verschiedener Aspekte der letzten Alp wurde zudem ein lineares gemischtes Modell (Linear Mixed Model, LMM) verwendet. Dabei wurden zwei feste Faktoren berücksichtigt: Erstens die Gruppenzugehörigkeit bezüglich der Rückkehrabsicht auf *eine* Alp (Rückkehrende, Nicht-Rückkehrende, Unschlüssige) bzw. auf *dieselbe* Alp (Alptreue, Alpwechselnde und Unentschiedene); zweitens der bewertete Aspekt (z. B. Alp-Team, Anstellungsbedingungen etc.). Zusätzlich wurde die Interaktion zwischen beiden Faktoren in das Modell aufgenommen, um mögliche gruppenspezifische Unterschiede in der Bewertung einzelner Aspekte zu identifizieren. Ein zufälliger Interzept pro Person (ID) wurde modelliert, um der wiederholten Messstruktur (mehrere Bewertungen pro Person) gerecht zu werden. Der Fokus der Auswertung lag auf der Demographie, der Lebens- und Erwerbssituation neben der Alpsaison, der Bewertung der letzten Alp und den Gründen für eine Rückkehr bzw. Nicht-Rückkehr auf eine Alp bzw. dieselbe Alp im kommenden Jahr.

Anschliessend wurde auf der Grundlage der quantitativen Resultate ein Interviewleitfaden entwickelt, um Auffälligkeiten aus der Umfrage in Gesprächen qualitativ zu vertiefen. Beim selektiven Sampling (Akremi, 2019) wurde auf die Heterogenität der Interviewpartner:innen (bzgl. Alter, Geschlecht, Herkunft, Alperfahrung) und der Alpbetriebe (bzgl. Kanton, Grösse, Tiere,

Organisationsform) geachtet. So konnten die Interviewpartner:innen gezielt aus den 180 Personen ausgewählt werden, welche sich bei der Umfrage für Interviews zur Verfügung gestellt hatten. Die insgesamt 23 halbstrukturierten Leitfadeninterviews (Schlehe, 2008) wurden im Sommer 2024 geführt, mit den Rückkehrenden auf den Alpen und mit den Nicht-Rückkehrenden bei ihnen zu Hause. Eine Person hat den Alpsommer abgebrochen und wurde in einem Kaffee nahe dem Wohnort interviewt. Die Interviews dauerten meist zwischen einer bis zweieinhalb Stunden. Zwei Gespräche wurden auf Französisch, die übrigen auf Schweizer- oder Hochdeutsch geführt. Die Gespräche wurden aufgezeichnet, transkribiert und anschliessend einer qualitativen Inhaltsanalyse mit deduktiver Kategorienbildung (Mayring & Fenzl, 2019) unterzogen.

Im dritten Schritt wurde die Perspektive des Alppersonals um diejenige der Alpverantwortlichen und Branchenakteure ergänzt. Auf der Basis der Zwischenresultate aus den ersten beiden Schritten haben wir zur Entwicklung von konkreten Lösungsansätzen im Januar 2025 einen Workshop durchgeführt. Daran teilgenommen haben 24 Fachpersonen aus verschiedenen Kantonen – darunter Alpverantwortliche, Vertreter:innen aus Verbänden, Alporganisationen und der alpwirtschaftlichen Beratung. Gemeinsam haben sie konkrete Lösungsansätze zu den vier Hauptthemen «Vereinbarkeit von Alp- und Nebensaison», «Anstellungs- und Arbeitsbedingungen», «Personalführung» sowie «Bildungsangebote für die Alpwirtschaft» erarbeitet.

Die nachfolgend präsentierten Resultate stammen aus der quantitativen und qualitativen Datenerhebung. Die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen in den Schlussfolgerungen basieren auf den Ergebnissen des Workshops.

Resultate und Diskussion

Die Ergebnisse der online Umfrage mit den 366 Teilnehmenden zeigen, dass das Alppersonal im Durchschnitt 6,4 Sommer auf rund drei verschiedenen Alpen arbeitet. Im Vergleich zu den Erhebungen von Rudmann (2004) und Calabrese (2014) ist ein Rückgang in der durchschnittlichen Anzahl Alpsommer beim Personal festzustellen. Das Durchschnittsalter der von uns Befragten liegt bei knapp 40 Jahren. Gut 55 % sind Frauen und knapp 45 % Männer. Die Frauen sind durchschnittlich jünger, haben seltener Kinder und weniger Alperfahrung als die männlichen Befragten. Ein Fünftel der Umfrageteilnehmenden hat Kinder (vgl. Tab. 1).

Tab. 1 | Allgemeine Informationen zu den Befragten nach Geschlecht.

	Anzahl Personen	Anteil in %	Ø Alter	Personen mit Kindern in %	Ø Anzahl Alpsommer	Ø Anzahl Alpen
Total	366	100	39,65	20,22	6,38	3,08
Männlich	159	43,44	43,32	27,67	7,78	3,17
Weiblich	204	55,74	36,85	14,22	5,27	3,01
Divers	3	0,82	35	33,33	7,33	3,33

Rund 50 % der Personen wussten zum Befragungszeitpunkt mit Sicherheit, dass sie im kommenden Sommer wieder auf die Alp gehen (Gruppe der Rückkehrenden, n=184). ¼ gab an, nicht zurückzukehren (Gruppe der Nicht-Rückkehrenden, n=103) und etwa jede fünfte Person war sich zu diesem Zeitpunkt noch unschlüssig (Gruppe der Unschlüssigen, n=79).

Herausforderungen einer hybriden Lebensform – alpexterne Faktoren

Damit die Alpwirtschaft auf die veränderte Personalsituation reagieren kann, muss sie die Herausforderungen und Beweggründe der Angestellten kennen. Hier lohnt sich zunächst ein Blick auf die wesentlichen Hindernisse derjenigen, die nicht auf eine Alp zurückkehren (n=103).

Die beiden Hauptgründe für eine Nicht-Rückkehr sind die veränderte Lebenssituation (trifft bei 58 % eher oder völlig zu) und die Arbeitssituation neben der Alpsaison (trifft bei 45 % eher oder völlig zu) (vgl. Abb. 2). Die grössten Hürden für das Personal sind alpexterne Faktoren bzw. die Vereinbarkeit vom Leben auf der Alp und dem Leben im «Tal» in einer hybriden Lebensform.

Veränderte Lebenssituation

Die Interviews mit dem Alppersonal verfeinern das Bild der Umfrage sowohl im Hinblick auf die «veränderte Lebenssituation» als auch auf die «Arbeitssituation». Häufig genannte Aspekte der veränderten Lebenssituationen sind eine Hofübernahme oder eine Familiengründung. Bei Personen mit Kindern sind die Betreuungsschwierigkeiten ein wesentlicher Ausstiegsgrund (vgl. Abb. 2). Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen den Alpsommer schlechter mit Kindern vereinbaren können als Männer (vgl. Tab. 1). Eltern, die gerne mit ihren schulpflichtigen Kindern auf die Alp gehen würden, erhalten oft nur mit viel Aufwand eine Schuldispens für die Alpzeit. Unklare und uneinheitliche Regelungen in den Kantonen und gar in einzelnen Schulen werden für die Eltern zu einer Hürde. Weitere Aspekte der veränderten Lebenssituation sind ein Wohnungswechsel, Veränderungen in sozialen Beziehungen oder berufliche Entwicklungen.

Die Überlegungen des Alppersonals im Hinblick auf eine langjährige Alp-Rückkehr sind umfassend. Viele stehen nach zwei bis drei Alpsommern vor der Frage, ob sie sich langfristig für oder gegen diese hybride Lebensform

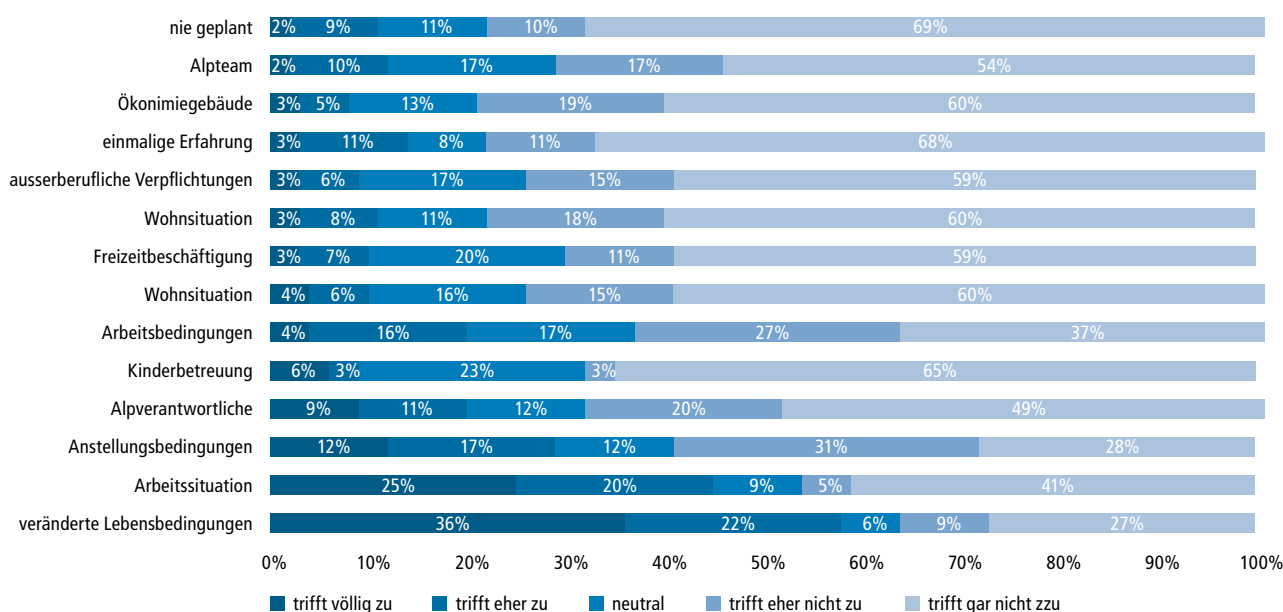


Abb. 2 | Die Gründe der Nicht-Rückkehrenden (n=103), weshalb sie nicht mehr auf eine Alp zurückkehren.

entscheiden. Sie reflektieren bewusst die sozialen und ökonomischen, aber auch physischen und psychischen Langzeitfolgen dieser Entscheidung. Sie stellen sich Fragen wie: Inwiefern verändert die saisonale Abwesenheit die Beziehung zur Familie, Freundschaften oder Partnerschaften? Möchte ich mittel- und langfristig die finanziellen Konsequenzen (geringes Einkommen, wenig Sparpotenzial, geringer Vorsorgebeitrag) der Alptätigkeit tragen? Wie gut halte ich die körperliche Belastung aus? Und wie gut kann ich den «Kulturschock» beim saisonalen Wechsel der Lebensweise verarbeiten? Hinter den veränderten Lebenssituationen des Alppersonals verbergen sich also komplexe Reflexionen zum Lebensentwurf «Alp».

Die damit verbundene Saisonalität und Mobilität sind nicht nur zeitliche und räumliche Phänomene. Das Alppersonal lebt auch eine sozio-kulturelle Mobilität und «pendelt» zwischen verschiedenen sozialen Milieus und Lebenswelten. Auf diese Tendenz wies schon Rudmann (2004, S. 46) in einer generalisierten Form hin: «Es sind immer mehr «Städter» und immer weniger Menschen aus der Landwirtschaft, welche auf den Alpen arbeiten». Auch Calabrese et al. (2012) reflektieren die Heterogenität des Personals. Der Wandel zeigt sich heute in einem diversen Landwirtschaftsbezug (je rund 1/3 der Befragten ist 1. auf einem Landwirtschaftsbetrieb aufgewachsen, hat 2. einen starken Landwirtschaftsbezug, oder hat 3. einen schwachen Bezug zur Landwirtschaft) und in der beruflichen Vielfalt des Alppersonals (vgl. Tab. 2).

Wer den Sommer in einem landwirtschaftlichen Milieu und die übrige Zeit des Jahres beispielsweise im Sozial- oder Gesundheitswesen, im Baugewerbe oder im Kulturbereich arbeitet, muss sich an diese wechselnden Kontexte anpassen. Gleichzeitig müssen diese Personen in beiden Milieus ihren sozialen Status immer wieder neu aushandeln. Es zeigt sich, dass vor allem Alpangestellte aus einem nicht-bäuerlichen Milieu, aus dem Ausland und Frauen stärker mit negativen Vorurteilen konfrontiert werden. Sie haben den Eindruck, sich in der Alparbeit besonders stark beweisen zu müssen. Zudem haben Personen dieser Gruppen häufiger den Eindruck, dass eine langfristige *Entscheidung für die Alpwirtschaft* als eine *Entscheidung gegen eine andere, gesellschaftlich anerkannte Lebensform* verstanden wird. Sie gelten als «Aussteiger» in ihren sozialen Milieus und werden so zu Outsidern – sowohl auf der Alp wie auch im «Tal». Neben zahlreichen pragmatischen und sozio-ökonomischen Hürden werden für einige Personengruppen also auch sozio-kulturelle Unterschiede zu einem möglichen Hindernis für eine langjährige Alptätigkeit.

Berufliche Situation

Die Saisonalität und Mobilität der Alparbeit beeinflussen auch die berufliche Situation des Personals. Diese ist denn auch der zweithäufigste Grund für eine Nicht-Rückkehr. Bereits Rudmann hat Veränderungen im Arbeitsmarkt und daraus resultierende Schwierigkeiten des Alppersonals, eine Anstellung neben der Alpsaison zu finden, als eine der grössten Herausforderungen für die Alpwirtschaft erkannt: «Nehmen die Möglichkeiten ab, Alparbeit und «Winterberuf» zu kombinieren, wird der Alpwirtschaft mit der Zeit zu wenig Alppersonal zur Verfügung stehen» (Rudmann, 2004, S. 124).

Heute stellen sich die beruflichen Hintergründe des Alppersonals vielfältig dar (vgl. Tab. 2). Wie bereits in der Untersuchung von Calabrese (2014) ist die Land- und Forstwirtschaft nach wie vor mit rund 30 % der Nennungen für Festanstellungen oder Jobsuchende die bedeutendste Branche in der Nebensaison. Allerdings verfügen nur etwa die Hälfte dieser Personen über eine entsprechende landwirtschaftliche Ausbildung. Zudem sind auch andere Sektoren wie das Gesundheits- und Sozialwesen (10 %) oder das Baugewerbe (9 %) häufige Tätigkeitsfelder des Alppersonals. Jobs im verarbeitenden Gewerbe oder freiberufliche Dienstleistungen (je 8 %) sind verbreitet, gefolgt vom Gastgewerbe (6 %), Unterricht und Erziehung (6 %) sowie Kunst und Unterhaltung (4 %).

Die Diversifizierung der beruflichen Tätigkeitsfelder des Alppersonals verlangt eine differenzierte Betrachtung der Arbeitssituation in der Nebensaison. Die Suche nach Anschlusslösungen in der Land- oder Forstwirtschaft oder im Wintertourismus entspricht nicht mehr den Bedürfnissen und Qualifikationen von vielen Alpangestellten. Gleichzeitig böten sich diesen Personen durch die veränderte Organisation der Arbeitswelt neue Möglichkeiten, um ihren Job mit der Alpsaison zu verbinden (Job-Sharing-Modelle, Remote Work, o.ä.). Inwiefern die Rahmenbedingungen auf den Sömmerungsbetrieben diesbezüglich flexibler gestalten werden könnten, bleibt offen.

Herausforderungen auf der Alp - alpinterne Faktoren

Die weiteren wichtigen Aspekte bei einer Nicht-Rückkehr sind alpinterne Faktoren. Für Rudmann liegen vor allem hier die von den Alpen «beeinflussbaren Gründe» (2004, S. 113). Dazu zählt sie die Infrastruktur oder eine gute Beziehung zum Personal mit angemessener Unterstützung. Zu einem ähnlichen Schluss kommen Calabrese et al. (2014), welche vor allem den guten Zustand von Wohn- und Ökonomiegebäuden betonen: Die Infrastruktur sei insgesamt wichtiger als der Lohn.

Obwohl die Teilnehmenden der Umfrage die letzte Alp

im Durchschnitt insgesamt als «gut» bewerten (vgl. Tab. 3), gibt es Faktoren, welche die Entscheidung über die Rückkehr negativ beeinflussen. Heute sind die drei wichtigsten Gründe für die Entscheidung zur Nicht-Rückkehr ($n=103$), welche durch die Alpverantwortlichen beeinflussbar wären: 1. Die Anstellungsbedingungen – darunter fallen Arbeitsvertrag, Lohn, Sozialleistungen etc. (trifft bei 29 % eher oder völlig zu), 2. die Zusammenarbeit mit den Alpverantwortlichen (trifft bei 20 % eher oder völlig zu) und 3. die Arbeitsbedingungen – dazu gehören Arbeitsbelastung, Selbstständigkeit, Verantwortung, Unterstützung etc. (trifft bei 20 % eher oder völlig zu) (vgl. Abb. 2). In diesen drei Bereichen dürfte damit das wichtigste Verbesserungspotential für die Alpen liegen.

Es fällt auf, dass die Infrastruktur (Wohn- und Ökonomiegebäude) im Vergleich zu den Erhebungen von Rudmann (2004) und Calabrese *et al.* (2014) nicht zu den Hauptgründen für eine Nicht-Rückkehr zählt. Das deutet darauf hin, dass vielerorts in den letzten Jahren in die Alpinfrastruktur investiert worden ist (vgl. auch Bürgi *et al.*, 2013). Wo das nicht der Fall war, bleibt die Infrastruktur ein relevantes Thema. Das zeigt sich auch an der Bewertung der letzten Alp. Insbesondere bei Schafalpen ist die Bewertung der Wohn- bzw. Ökonomiegebäude ($M=3,54$ bzw. $3,27$) deutlich tiefer als beispielsweise bei Kuhalpen ($M=4,05$ bzw. $3,94$). Auf einzelnen Alpen und bei bestimmten Alptypen bleibt die Infrastruktur ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung zur Alp-Rückkehr. Insgesamt sind jedoch die Anstellungsbedingungen

gen oder Faktoren im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation und dem Personalmanagement zentral.

Anstellungsbedingungen und Alp-Lohn

Zu den beeinflussbaren Aspekten zählen die Anstellungsbedingungen (inkl. Alp-Lohn). Diese werden über alle alpinternen Aspekte hinweg am wenigsten gut bewertet (vgl. Tab. 3). Im Vergleich der drei Gruppen «Rückkehrende» ($n=184$), «Nicht-Rückkehrende» ($n=103$) und «Unschlüssige» ($n=79$) bewerten letztere die Anstellungsbedingungen mit 3,58 am schlechtesten. Die Nicht-Rückkehrenden bewerten diesen Bereich mit $M=3,67$ und damit leicht schlechter als die Rückkehrenden mit $M=3,73$. Die Gruppen unterscheiden sich nur marginal, was den Erkenntnissen von Calabrese *et al.* (2014) entspricht: Der Lohn ist motivational nicht ausschlaggebend für die Entscheidung, auf die Alp zu gehen. Das bestätigt unsere Erhebung, bei der knapp die Hälfte aller Umfrage-Teilnehmenden den eigenen Lohn als niedrig oder eher niedrig einschätzt. Rund 40 % finden den Lohn angemessen und nur gut 10 % schätzen ihren Alp-Lohn als eher hoch oder hoch ein. Auch hier unterscheiden sich die drei Gruppen kaum. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die finanzielle Situation des Alppersonals und damit der Alp-Lohn unerheblich wäre in der Entscheidungsfindung über eine Alp-Rückkehr.

Ein erster Hinweis darauf liefert die Gruppe der Unschlüssigen. Die Anstellungsbedingungen sind für sie der zweitwichtigste Faktor (für 40 % eher wichtig oder sehr wichtig) bei den Überlegungen zur Alp-Rückkehr.

Tab. 2 | Übersicht über die Branchen (nach dem Bundesamt für Statistik), in denen das Alppersonal neben der Alpsaison eine Festanstellung hat oder einen Job sucht.

Branche	Festanstellung	Jobsuche	Total	Anteil %	Landw. Ausb. %	Ø Alpsommer
Nach Anzahl Personen ($n=366$)	54,8 % (201)	45,2 % (165)			34,97	6,38
Nach Anzahl Nennungen (Mehrfachauswahl)	263	301	564	100%		
Land- und Forstwirtschaft	73	93	166	29,43	57,23	6,02
Gesundheits- und Sozialwesen	41	18	59	10,46	23,73	5,19
Baugewerbe	26	24	50	8,87	30,00	7,21
Verarbeitendes Gewerbe	20	24	44	7,80	25,00	5,59
Freiberufliche Dienstleistungen	9	35	44	7,80	25,00	7,56
Gastgewerbe/Beherbergung	10	26	36	6,38	22,22	8,50
Unterricht/Erziehung	14	17	31	5,50	41,94	5,90
Kunst/Unterhaltung	2	22	24	4,26	25,00	6,11
Forschung/Entwicklung	12	11	23	4,08	8,70	2,51
Handel	10	10	20	3,55	40,00	5,85
öffentliche Verwaltung/Körperschaften	14	5	19	3,37	42,11	4,45
Information/Kommunikation	14	3	17	3,01	47,06	5,87
Verkehr/Lagererei	5	7	12	2,13	50,00	9,17
Energie- und Wasserversorgung	5	2	7	1,24	14,29	1,86
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4	3	7	1,24	28,57	6,43
Grundstück- und Wohnungswesen	4	1	5	0,89	0,00	8,40

Das sind über 10 % mehr als bei den Nicht-Rückkehrenden. Die veränderte Lebenssituation hingegen ist für sie weniger zentral (für 37 % eher wichtig oder sehr wichtig). Das sind über 20 % weniger als bei den Nicht-Rückkehrenden. Der wichtigste Faktor für sie ist die Arbeitssituation neben der Alp (für 49 % eher wichtig oder sehr wichtig). Die Anstellungsbedingungen auf der Alp und die Arbeitssituation neben der Alp bilden zusammen die Grundlage für das Gesamtjahreseinkommen des Alppersonals. Diese ökonomische Überlegung scheint für die Unschlüssigen stärker im Vordergrund zu stehen als die veränderte Lebenssituation.

Ähnliche Indizien liefern die Interviews. Die Lohnsituation bleibt für manche Alpangestellte unbefriedigend, weil der Alp-Lohn Teil ihres Gesamteinkommens ist, mit dem sie für sich oder ihre Familie den Lebensunterhalt sichern müssen. Über einzelne Alpsommern hinweg lässt sich ein tiefer Alp-Lohn leichter kompensieren. Wer die Alparbeit aber langfristig als Beruf ausüben will, ist auch im Sommer auf ein ausreichendes Einkommen angewiesen. In den Worten eines Alpangestellten mit Familie: «Es kann eigentlich nicht sein, dass wir vier Monate auf der Alp schuften, nur um dann in der restlichen Zeit gleich nochmals zu schuften, damit wir uns den Alpsommer überhaupt leisten können.» Der im Branchenvergleich tiefe Alp-Lohn führt damit je nach Lebensumständen und Arbeitssituation neben der Alpsaison zu mehr oder weniger ökonomischem Druck.

Die Alpangestellten zeigen grundsätzlich Verständnis für die Lohnverhältnisse, vor allem wenn die Alpverantwortlichen die angespannte finanzielle Situation des Betriebs ins Feld führen. Das Personal möchte mit seinen Lohnforderungen diese angespannte Situation nicht weiter belasten. Es ist sich auch bewusst, dass die Löhne in der Landwirtschaft im Branchenvergleich generell tie-

fer sind. Allerdings kritisieren die Angestellten die teils fehlende Transparenz im Hinblick auf die Finanzsituation der Alpen oder die Verteilung der finanziellen Ressourcen innerhalb eines Betriebs. So entsteht bei manchen Angestellten der Verdacht, dass der Alpbetrieb rentiert und bessere Anstellungsbedingungen möglich wären, was zu Frustration führt.

Die Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass die finanzielle Gesamtsituation in den Überlegungen des Alppersonals eine wichtige Rolle spielt: Man geht zwar *nicht wegen dem Geld z'Alp*. Aber man geht zum Teil *wegen dem Geld nicht (längerfristig) z'Alp*. Diese Unterscheidung ist wichtig in der Gestaltung der Rahmenbedingungen für das Alppersonal.

Arbeitsorganisation und Personalmanagement

Die Bewertungen der letzten Alp durch die drei Gruppen bezüglich Rückkehr auf eine Alp (Rückkehrende, Nicht-Rückkehrende, Unschlüssige) unterscheiden sich insgesamt nicht signifikant. Die grössten Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen bestehen bei den Bereichen Alp-Team ($\Delta M=0,44$), Alpleben (0,42), Arbeitsbedingungen (0,38) und Alpverantwortliche (0,31). Post-hoc-Vergleiche (Tukey-Methode) zeigen, dass einzig die Gruppe der Unschlüssigen sich in drei Teilbereichen signifikant von den anderen Gruppen unterscheidet (vgl. Tab. 3): Die Zusammenarbeit im Team (Rollen- und Aufgabenteilung, Kommunikation etc.), die Arbeitsbedingungen (Belastung, Art der Arbeiten, Verantwortung, etc.) und das Alpleben (soziale Kontakte mit Angehörigen, Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen) bewerten sie signifikant schlechter (alle $p < ,05$). Wie oben bereits angedeutet scheinen alperne Faktoren wie die veränderte Lebenssituation für die Unschlüssigen weniger ausschlaggebend. Dafür rü-

Tab. 3 | Die Bewertung der letzten Alp insgesamt und nach acht Aspekten durch die drei Gruppen «Rückkehrende», «Nicht-Rückkehrende» und «Unschlüssige» bezüglich Rückkehr auf eine Alp. Die Buchstaben a/b kennzeichnen signifikante Unterschiede ($p < ,05$) basierend auf paarweisen Post-hoc-Vergleichen innerhalb des Mixed-Models (LMM). Gruppen mit denselben Buchstaben unterscheiden sich nicht signifikant.

Bewertete Aspekte	Bewertungen nach Gruppe (Skala: 1 = sehr schlecht, 2 = schlecht, 3 = genügend, 4 = gut, 5 = sehr gut)			
	Rückkehrende (n = 184)	Nicht-Rückkehrende (n = 103)	Unschlüssige (n = 79)	Gesamt (n = 366)
Alp-Team	4,28 ^{ab}	4,38 ^a	3,94 ^b	4,23
Erschliessung und Lage	4,22 ^a	4,21 ^a	4,37 ^a	4,25
Alpverantwortliche	4,20 ^a	4,05 ^a	3,89 ^a	4,09
Arbeitsbedingungen	4,16 ^a	3,98 ^{ab}	3,78 ^b	4,03
Wohngebäude	3,98 ^a	3,95 ^a	4,19 ^a	4,01
Alpleben	3,98 ^a	3,80 ^{ab}	3,56 ^b	3,83
Ökonomiegebäude	3,87 ^a	3,81 ^a	4,05 ^a	3,89
Anstellungsbedingungen	3,73 ^a	3,67 ^a	3,58 ^a	3,68
Gesamt	4,05 ^a	3,98 ^a	3,92 ^a	4,00

cken alpinterne Faktoren stärker in den Vordergrund. Diese Personen *könnten* zwar grundsätzlich weiterhin auf die Alp, allerdings zweifeln sie, ob sie das unter den gegebenen Bedingungen und nach den gemachten Erfahrungen auch *möchten*.

Die Bewertungen liefern ein weiteres Indiz dafür, dass durch Verbesserungen bei alpinernen Faktoren wie der Arbeitsorganisation oder dem Personalmanagement ein Teil des Alppersonals länger gehalten werden könnte. Zwar führen primär alpxterne Faktoren zu einer Nicht-Rückkehr. Sofern diese Bedingungen jedoch erfüllt sind, spielen alpinterne Faktoren eine zentrale Rolle. Sie können besonders bei den Unschlüssigen über die Frage einer Alprückkehr mitentscheiden.

In den Interviews sind in Bezug auf das Personalmanagement und die Arbeitsorganisation häufig die Stichworte «Vertrauen», «Verantwortung und Unterstützung», «Kommunikation» und «Wertschätzung» gefallen. Für das Personal und die Bestösser:innen ist Vertrauen die Grundlage für eine funktionierende Zusammenarbeit im Team und mit Alpverantwortlichen. Diese Basis muss zu Beginn des Sommers zuerst aufgebaut werden. Das Personal erlebt die Stimmung bei Bestösser:innen anfangs oft zurückhaltend oder gar misstrauisch, was sie sich mit negativen Erfahrungen in der Vergangenheit erklären: «Ich merke, dass es bei den Landwirten schon auch einen grossen Frust und ein Misstrauen gibt, weil sie immer wieder Personal wählen, das wenig Erfahrung hat und dann viele Dinge schief laufen.» Gleichzeitig erhöht sich so der Druck auf das Personal, «sich erst beweisen zu müssen.»

Neben Vertrauen wünscht sich das Personal mit zunehmender Erfahrung auch mehr Verantwortung und Selbstständigkeit. Für die Alpverantwortlichen besteht die Herausforderung darin, rasch zu eruieren, wem wie viel Handlungsfreiraum gelassen werden kann. Gleich-

zeitig müssen die Erwartungen und Anforderungen weiterhin klar kommuniziert werden. «Er hat uns alles zugetraut, ist aber gleichzeitig auch erreichbar gewesen und hat uns wohlwollend unterstützt, wenn etwas war», beschreibt eine Alpangestellte diese herausfordernde Balance im Personalmanagement.

Kommunikative Fähigkeiten sind dafür unerlässlich. Hier ortet das Personal viel Potential, bei den Alpverantwortlichen genauso wie in den Alp-Teams. Basierend auf einer konstruktiven und lösungsorientierten Kommunikation können erst wechselseitiges Vertrauen und Wertschätzung wachsen. Eine Person bringt das auf den Punkt: «Ich habe es wirklich geschätzt, dass man die Wertschätzung zeigt. Ich kenne viele Bauern, und ich habe das Gefühl, das ist manchmal nicht ihre Stärke. Es ist wertvoll, wenn sie nicht nach dem Prinzip handeln: Ich sage schon, wenn etwas nicht recht ist; sondern wenn sie auch sagen, wenn etwas recht ist. Das macht viel aus.» Das Alppersonal wünscht sich, dass seine Arbeit «gesehen» und wertgeschätzt wird. Langjährige Angestellte betonen, dass sich Wertschätzung nicht nur durch gute Worte und kleine Mitbringsel zeigt, sondern auch durch die ernsthafte Bemühung die Rahmenbedingungen (Lohn, Arbeitsprozesse, Infrastruktur etc.) zu verbessern.

Rückkehr auf *dieselbe* Alp:

Personalmanagement ausschlaggebend

Neben der Rückkehr auf *eine* Alp (Loyalität gegenüber der Alpwirtschaft generell) ist auch die Frage nach einer Rückkehr auf *dieselbe* Alp (Loyalität gegenüber einer spezifischen Alp) wichtig für eine nachhaltige Bewirtschaftung der Sömmerungsbetriebe. Insgesamt $\frac{2}{3}$ aller befragten Alp-Rückkehrenden bleiben ihrer Alp auch im kommenden Jahr treu (Gruppe der «Alptreuen», $n=122$); etwa $\frac{1}{4}$ wechselt die Alp (Gruppe der «Alpwechselnden,

Tab. 4 | Die Bewertung der letzten Alp insgesamt und nach acht Aspekten durch die drei Gruppen «Alptreue», «Alpwechselnde» und «Unentschiedene» bezüglich Rückkehr auf dieselbe Alp. Die Buchstaben a/b kennzeichnen signifikante Unterschiede ($p < ,05$) basierend auf paarweisen Post-hoc-Vergleichen innerhalb des Mixed-Models (LMM). Gruppen mit denselben Buchstaben unterscheiden sich nicht signifikant.

Bewertete Aspekte	Bewertungen nach Gruppe (Skala: 1 = sehr schlecht, 2 = schlecht, 3 = genügend, 4 = gut, 5 = sehr gut)			
	Alptreue (n = 122)	Alpwechselnde (n = 50)	Unentschiedene (n = 12)	Gesamt (n = 174)
Alpverantwortliche	4,57 ^a	3,39 ^b	3,83 ^{ab}	4,20
Alp-Team	4,49 ^a	3,73 ^b	4,36 ^{ab}	4,28
Arbeitsbedingungen	4,33 ^a	3,80 ^b	4,00 ^{ab}	4,16
Erschliessung und Lage	4,33 ^a	4,09 ^a	3,75 ^a	4,22
Alpleben	4,17 ^a	3,54 ^b	3,83 ^{ab}	3,98
Wohngebäude	4,07 ^a	3,84 ^a	3,67 ^a	3,98
Ökonomiegebäude	3,96 ^a	3,70 ^a	3,73 ^a	3,87
Anstellungsbedingungen	3,82 ^a	3,52 ^a	3,64 ^a	3,73
Gesamtbewertung	4,22 ^a	3,70 ^a	3,85 ^a	4,05

n=50) und nur wenige sind noch unschlüssig (Gruppe der «Unentschiedenen», n=12). Die wichtigsten Gründe für die Alpwechselnden sind Neugierde und Interesse an anderen Regionen (trifft bei 61 % eher oder völlig zu) oder Alp-Strukturen (trifft bei 48 % eher oder völlig zu). Beide stellen alpexterne Faktoren dar. Der dritt wichtigste, alpinterne Grund ist die mangelhafte Beziehung und Zusammenarbeit mit den Alpverantwortlichen (trifft bei 42 % eher oder völlig zu). Ein nicht-funktionales Team sowie die Arbeits- und Anstellungsbedingungen sind weitere bei über 30 % der Alpwechselnden wichtige alpinterne Faktoren. Die oben diskutierten zwischenmenschlichen Aspekte aus den Interviews werden damit bezüglich einer Rückkehr auf *dieselbe* Alp noch wichtiger.

Der Vergleich der Alpbewertungen von den «Alptreuen» und den «Alpwechselnden» liefert diesbezüglich deutliche Indizien (vgl. Tab. 4). Die grössten Differenzen bestehen in der Bewertung der Alpverantwortlichen ($\Delta M=1,18$), gefolgt vom Alp-Team (0,76), dem Alpleben (0,63) und den Arbeitsbedingungen (0,53). Alle diese Unterschiede sind signifikant (alle $p < ,05$). Daraus ergibt sich, dass die Qualität der Zusammenarbeit und Personalführung einen wesentlichen Einfluss auf die Entscheidung zur Rückkehr auf dieselbe Alp haben kann. Für eine einzelne Alp lohnt es sich also, in die Beziehung und die Zusammenarbeit mit ihrem Alppersonal zu investieren.

Schlussfolgerungen

Insgesamt zeigen die Umfrage und die Interviews, dass für eine Mehrheit des Alppersonals alpexterne Faktoren eine langfristige Rückkehr auf eine Alp verhindern. Die Vereinbarkeit der Alpsaison mit dem familiären, beruflichen und sozialen Alltag ist für viele ein Problem. Die Saisonalität der Alpwirtschaft bleibt somit eine sozio-ökonomische Herausforderung. Eine wiederkehrende Rückkehr auf die Alp kann weiter dadurch gehemmt werden, dass die langfristige Wahl dieser hybriden Lebens- und Arbeitsform in einigen Milieus als eine Art «Aussteigertum» verstanden und abgewertet wird. Gleichzeitig gibt es verschiedene alpinterne Hindernisse für eine Alp-Rückkehr. Dazu gehören die Anstellungsbedingungen, die Arbeitsorganisation und das Personalmanagement. Die Zusammenarbeit zwischen dem Personal und mit den Alpverantwortlichen ist zentral, wobei Kommunikation, Transparenz und Wertschätzung zwischen allen Beteiligten für das Personal massgeblich sind. Investitionen in die Infrastruktur und die Arbeits-

bedingungen sind zwar weiterhin wichtig. Allerdings braucht es auch Investitionen und Kompetenzen im Bereich des Personalmanagements und der Arbeitsorganisation.

Zu zahlreichen Aspekten sind weitere Untersuchungen wertvoll, um massgeschneiderte Massnahmen für die unterschiedlichen Alp- und Personaltypen zu entwickeln. Die Rahmenbedingungen der Alparbeit unterscheiden sich z.B. je nach Funktion des Alppersonals, der Organisationsform der Alp oder auch nach Kanton. Die Erwartungen an eine Alp scheinen sich mit zunehmender Alperfahrung zu entwickeln, wobei auch das Thema der Lohnprogression wichtig ist. Solche Faktoren sollten in weiteren Arbeiten vertieft untersucht werden.

Unabhängig von solchen feinen Unterschieden lassen sich erste Handlungsempfehlungen für die Alpwirtschaft insgesamt und für einzelne Sömmerungsbetriebe ableiten. Die Alpwirtschaftsbranche kann sich stärker für die Vereinbarkeit der Alpsaison mit der übrigen Lebenssituation engagieren, indem sie gezielt bei der Stellensuche im Herbst unterstützt oder Festangestellten ein Argumentarium für eine saisonale Freistellung bereitstellen. In diesem Zusammenhang sind Arbeitszeugnisse und eine klare Positionierung der Alparbeit als vielschichtiger, multifunktionaler Beruf, indem vielfältige Selbst- und Sozialkompetenzen entwickelt werden, wichtig.

Gleichzeitig gilt es das Personalmanagement zu professionalisieren, indem gezielt Weiterbildungsmöglichkeiten für Alpverantwortliche angeboten werden. So können die Begleitung des Personals entsprechend seinen Bedürfnissen und Fähigkeiten sowie die Kommunikation verbessert werden. Mitarbeitendengespräche sollten gezielt genutzt werden, um Rückmeldungen und Vorschläge abzuholen und zurückzugeben. Gemeinschaftsalpen sollten langfristig in die Funktion der Alpverantwortlichen investieren, denn es braucht nicht nur erfahrenes Alppersonal, sondern auch erfahrene Alpverantwortliche. Auch auf Privatalpen sollte wie in der Landwirtschaft insgesamt dem verantwortungsvollen Umgang mit dem Personal mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Mit diesen Handlungsempfehlungen sind erste Lösungsansätze skizziert. Angesichts der komplexen Lebens- und Arbeitssituation auf den Alpen sind sie aber nur ein Puzzleteil für die Entwicklung der Rahmenbedingungen des Alppersonals.

Insgesamt bleibt das Gesamtfazit von Rudmann (2004, S. 183) weiterhin gültig: «Qualifiziertes Alppersonal kann nur auf einer Alp gehalten werden, wenn auf seine Bedürfnisse Rücksicht genommen wird.» ■

Dank

Für die produktive Zusammenarbeit im Forschungsprojekt «Motiviertes und treues Alppersonal - Rahmenbedingungen für den Arbeitsort Alp» bedanken wir uns bei Selina Droz und Karin Ehrensperger vom Projektpartner Schweizerischer Alpwirtschaftlicher Verband (SAV), für die Hauptfinanzierung beim Bundesamt für Landwirtschaft (BLW), für das Engagement in der Begleitgruppe bei Matthias Grossmann (INFORAMA BeO), Theo Pfyl (Landwirtschaftliche Beratung SZ), André Summermatter (Berater Alpwirtschaft VS), Frédéric Ménétrey (Landwirtschaftskammer FR), Pierre Praz (Experte Berghilfe), Daniel Mettler (AGRIDEA), Maximilian Meyer (Agroscope) und Andrea Koch (BLW).

Bibliographie

- Akremi, L. (2019). Stichprobenziehung in der qualitativen Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl., S. 313–331). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_21
- Bundesamt für Kultur. (2023). *Die Alpsaison wird immaterielles Kulturerbe der UNESCO*. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-99168.html>
- Bundesamt für Landwirtschaft. (2024). *Agrarbericht 2024*. <https://www.agrarbericht.ch/de/betrieb/strukturen/soemmerungsbetriebe>
- Bürgi, M., Wunderli, R., & Furrer, B. (2013). Die Entstehung der modernen Alpwirtschaft. In S. Lauber et al. (Hrsg.), *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstöße aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. (S. 36–53). Eidg. Forschungsanstalt WSL; Zürich-Reckenholz, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART.
- Calabrese, C., Mann, S., & Dumondel, M. (2012). Patterns of occupational choice in the Swiss alpine labor market. *Yearbook of Socioeconomics in Agriculture*, 31–54.
- Calabrese, C., Mann, S., & Dumondel, M. (2014). Alpine Farming in Switzerland: Discerning a Lifestyle-Driven Labor Supply. *Review of Social Economy*, 72(2), 137–156. <https://doi.org/10.1080/00346764.2013.845334>
- Creswell, J. W. (2022). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research* (2. Aufl.). SAGE Publications.
- Herzog, F., Oehen, B., Raaflaub, M., & Szerencsits, E. (2013). Warum es die Alpwirtschaft nicht gibt: Versuch einer Beschreibung. In S. Lauber et al. (Hrsg.), *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstöße aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. (S. 18–35). Eidg. Forschungsanstalt WSL; Zürich-Reckenholz, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART.
- Herzog, F., & Seidl, I. (2018). Swiss alpine summer farming: Current status and future development under climate change. *The Rangeland Journal*, 40(5), 501–511. <https://doi.org/10.1071/RJ18031>
- Hösli et al., G. (2012). *Neues Handbuch Alp: Handfestes für Alpleute, Erstaunliches für Zaungäste* (3., aktualisierte Auflage). Zalpverlag.
- Junge, X., & Hunziker, M. (2013). Funktionen der Alpwirtschaft aus Sicht der Bevölkerung. *Agrarforschung Schweiz*, 4(6), 272–279.
- Lauber, S., Herzog, F., Seidl, I., Böni, R., Bürgi, M., Gmür, P., Hofer, G., Mann, S., Raaflaub, M., Schick, M., Schneider, M., & Wunderli, R. (2013). *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstöße aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. Eidg. Forschungsanstalt WSL; Zürich-Reckenholz, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART. <https://www.dora.lib4ri.ch/wsl/islandora/object/wsl%3A10511>
- Lauber, S., Seidl, I., Böni, R., & Herzog, F. (2008). Sömmerungsgebiet vor vielfältigen Herausforderungen. *AGRARForschung*, 15(11–12), 548–553.
- Mack, G., Walter, T., & Flury, C. (2008). Entwicklung der Alpung in der Schweiz: Ökonomische Bedeutung und ökologische Auswirkungen. *Yearbook of Socioeconomics in Agriculture*, 259–300.
- Mann, S., & Calabrese, C. (2013). Ein ungewöhnlicher Arbeitsort. In S. Lauber et al. (Hrsg.), *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstöße aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. (S. 68–79). Eidg. Forschungsanstalt WSL; Zürich-Reckenholz, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART.
- Mayring, P., & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 633–648). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42
- Mettler, D., Willems, H., Sulig, A., Dörig, S. A., Gazzarin, C., & Lüthi, R. (2025). *Handbuch Schafalp: Von Hirten, Herden und Hunden*. zalpverlag.
- Meyer, M., Contzen, S., Feller, M., Pauler, C. M., Probo, M., Rössli, A., Schmidt, R. S., & Schneider, M. K. (2025). Resilience of Swiss summer farms: An interdisciplinary analysis of key challenges and adaptations. *Agricultural Systems*, 227, 104365. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2025.104365>
- Meyer, M., Gazzarin, C., Jan, P., & Benni, N. E. (2024). Understanding the Heterogeneity of Swiss Alpine Summer Farms for Tailored Agricultural Policies: A Typology. *Mountain Research and Development*, 44(1). <https://doi.org/10.1659/mrd.2023.00041>
- Meyer, M., Heitkämper, K., & Reissig, L. (2025). «Akku rein und losfliegen»: Drohnennutzung in der Alpwirtschaft. In *Agroscope Science* (Bd. 207). Agroscope. <https://doi.org/10.34776/AS207>
- Pauler, C. M., Homburger, H., Lüscher, A., Scherer-Lorenzen, M., & Schneider, M. K. (2025). Ecosystem services in mountain pastures: A complex network of site conditions, climate and management. *Agriculture, Ecosystems & Environment*, 377, 109272. <https://doi.org/10.1016/j.agee.2024.109272>
- Quendler, E., & Glanzer, M. (2020). Arbeitssituation des Alppersonals in Kärnten. *Digitaler Wandel, digitale Arbeit, digitaler Mensch?*, Beitrag A.15.7.
- Raaflaub, M., Eiselen, B., & Lauber, S. (2013). Geht die Alprechnung auf? In S. Lauber et al. (Hrsg.), *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstöße aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. (S. 80–93). Eidg. Forschungsanstalt WSL; Zürich-Reckenholz, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART.
- Rudmann, C. (2004). *Langfristige Sicherung der Funktionen der schweizerischen Alpbetriebe* (S. 267 S.). [ETH Zurich; Application/pdf]. <https://doi.org/10.3929/ETHZ-A-004843963>
- Schlehe, J. (2008). Formen qualitativer ethnographischer Interviews. In B. Beer (Hrsg.), *Methoden ethnologischer Feldforschung* (S. 119–142). Reimer.
- Von Glasenapp, M., & Thornton, T. F. (2011). Traditional Ecological Knowledge of Swiss Alpine Farmers and their Resilience to Socioecological Change. *Human Ecology*, 39(6), 769–781. <https://doi.org/10.1007/s10745-011-9427-6>
- Weber, M. M. (2014). *Zum Arbeiten auf die Alp. Untersuchung von Voraussetzungen für die Rekrutierung und langfristige Bindung von Alppersonal mit besonderer Berücksichtigung der Alp-Organisationsform* (S. 133) [Masterarbeit]. Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde.
- Werthemann, A., & Imboden, A. (1982). *Die Alp- und Weidewirtschaft in der Schweiz: Zusammenfassung der Alpkatastererhebungen* (Bundesamt für Landwirtschaft, Hrsg.). Emmentaler Druck.