

# **Eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation** *Potenziale und Herausforderungen*

von Esther Haesen und Andrea Sulig  
Mai 2021

Beauftragt durch CIPRA International im Rahmen des Projekts  
*Wissenstransfer zur Koadaption von Wolf und Mensch im Alpenraum*



**temperatio**  
Stiftung für Umwelt | Soziales | Kultur

**Stiftung unaterra**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Methode</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den jeweiligen Ländern</b>	<b>6</b>
3.1	<i>Einschätzung zur Wahrnehmung der Hirt:innen in der Gesellschaft</i>	6
3.2	<i>Vertretung der Hirt:innen in Politik und Öffentlichkeit</i>	8
3.3	<i>Anstellungsbedingungen und Unterkünfte</i>	9
3.4	<i>Bekanntheit, Mitgliedschaft und Angebot von bestehenden Hirt:innenorganisationen</i>	11
3.5	<i>Bedarf nach einer Hirt:innenorganisation</i>	13
3.6	<i>Form und Angebot einer Hirten:innenorganisation</i>	15
3.7	<i>Hindernisse für eine Hirt:innenorganisation</i>	16
3.8	<i>Inhalt einer Webseite für Hirt:innen</i>	17
<b>4</b>	<b>Anforderungen an eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation</b>	<b>20</b>
4.1	<i>Wo liegt das Potenzial einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation?</i>	20
4.2	<i>Wie kann die Organisationsstruktur aussehen?</i>	21
4.3	<i>Wer sind die Zielgruppen?</i>	21
4.4	<i>Was sind die Herausforderungen? Erste Handlungsempfehlungen und weiterhin offene Fragen</i>	22
4.4.1	Die Frage der Legitimation	22
4.4.2	Grenzüberschreitend und doch ganz nah. Geht das?	23
4.4.3	Ist eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation auf freiwilliger Basis realistisch?	24
4.4.4	Rechte und Pflichten der Hirt:innen in verschiedenen Ländern. Lässt sich das abdecken?	24
4.4.5	Die Landwirt:innen nicht vergessen	24
4.4.6	Politische Betätigung einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation	24
4.4.7	Weitere Überlegungen	25
<b>5</b>	<b>Konklusion</b>	<b>27</b>
	<b>Anhang</b>	<b>28</b>

## Danksagung

Für die Bereitschaft, ihre Ansichten und Einsichten mit uns zu teilen, möchten wir allen Hirt:innen und Berater:innen von Herzen danken. Es war uns eine Freude, euch zuhören zu dürfen. Eure Antworten haben die hier vorliegende Arbeit überhaupt erst ermöglicht und uns persönlich ungemein bereichert.

Um Wunschantworten zu vermeiden und die Interviewpartner:innen im Fall von kritischen Aussagen bezüglich Arbeitsbedingungen und Arbeitgebern zu schützen, wurden diese im Bericht anonymisiert.

## Abstract

Durch die Rückkehr der grossen Beutegreifer in den Alpen sehen sich Hirt:innen in Form von Herdenschutz, Naturschutz und Aufklärungsarbeit mit einer Vielzahl an neuen Ansprüchen, die an sie gestellt werden, konfrontiert. Im Rahmen des Projekts *Wissenstransfer zu Koadaptation von Mensch und Wolf im Alpenraum* haben wir untersucht, welchen strukturellen und inhaltlichen Anforderungen eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation im alpinen Raum gerecht werden müsste, um Hirt:innen im Umgang mit dieser Vielzahl an neuen Ansprüchen zu helfen. Zu diesem Thema wurden fünfzehn Hirt:innen und eine Berater:in aus Frankreich, Österreich, Südtirol und der Schweiz interviewt. Es zeigt sich, dass in allen Ländern Bedarf nach mehr Organisiertheit der Hirt:innen besteht. In Hinblick auf eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation äussern manche Hirt:innen Bedenken an der Zweckmässigkeit einer solchen Organisation bei spezifisch lokalen Problemen. Unsere Auswertungen zeigen jedoch, dass das Potenzial einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation sehr gross ist. So könnte sie sich in der Öffentlichkeitsarbeit rund um den Beruf Hirt:in, der Mitgestaltung und Weiterentwicklung einer Berufsausbildung, im Austausch und der Vernetzung, der Interessenvertretung sowie als Anlaufstelle für Fragen zu Rechten und Pflichten der Hirt:innen betätigen. Bevor die Gründung einer grenzüberschreitenden Organisation angegangen werden kann, muss zuallererst die Frage geklärt werden, wie eine solche Organisation in den verschiedenen Regionen basisnah und kompetent arbeiten und gleichzeitig für die Anliegen der Hirt:innen auf übernationaler Ebene eintreten kann.

## 1 Einleitung

Die Rückkehr der grossen Beutegreifer in den alpinen Raum hat den Hirt:innenberuf in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. War es früher genug, wenn die Tiere im Herbst gesund und wohlgenährt von der Alp zurückkamen, so sehen sich die Hirt:innen plötzlich mit einer Vielzahl neu an sie gestellter Ansprüche konfrontiert. Um Risse von Nutztieren zu vermeiden, sollen Hirt:innen den Herdenschutz gewährleisten. Dafür müssen sie häufig ihre Behirtungstechnik anpassen, vermehrt zäunen und sich um Herdenschutzhunde kümmern, falls dies ein Teil der Herdenschutzmassnahmen ist. In Zusammenhang mit der Anpassung der Behirtungstechnik erheben Naturschutzorganisationen und Umweltämter Forderungen nach gezielter Weideführung und Biodiversitätsförderung durch extensive Beweidung. Das ökologische Wissen der Hirt:innen wird auf den Prüfstand gestellt. Wildhüter:innen und Jäger:innen verlangen, dass Herdenschutzmassnahmen den Wildtierbestand nicht unnötig stören. Auch etwas Verständnis für Wildmanagement gehört neu ins Repertoire der Hirt:innen. Die Tourismusbranche erhebt den Anspruch, dass Wanderer und Fahrradfahrer die Berge ungestört geniessen können. Um Konflikte mit Herdenschutzhunden zu vermeiden, sollen Schilder aufgestellt und Aufklärungsarbeit geleistet werden. So bleiben den Hirt:innen ihre Kommunikationsfähigkeiten auch auf der Alp erhalten.

Im Rahmen des Projekts *Wissenstransfer zur Koadaptation zwischen Mensch und Wolf im Alpenraum* haben wir untersucht, welchen strukturellen und inhaltlichen Anforderungen eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation im alpinen Raum gerecht werden müsste, um Hirt:innen im Umgang mit dieser Vielzahl an neuen Ansprüchen zu unterstützen. Basierend auf Interviews mit sechzehn Hirt:innen und Berater:innen wurden folgende Fragen untersucht:

1. **Wo liegt das Potenzial einer solchen Organisation?**
2. **Wie kann die Organisationsstruktur aussehen?**
3. **Wer sind die Zielgruppen?**
4. **Was sind die Herausforderungen?**

Bei den interviewten Hirt:innen handelt es sich vorwiegend um SchafHirt:innen. Bisher sind es nämlich vor allem sie, die von Übergriffen grosser Beutegreifer auf Nutztiere betroffen sind. Hinzu kommt, dass SchafHirt:innen bisher kaum eine Stimme in der Gesellschaft besitzen. Teils mag dies mit der tiefen wirtschaftlichen Bedeutung des Schafes im Verhältnis zum Rind zusammenhängen. SchafHirt:innen sind aber auch untereinander kaum strukturell vernetzt. An dieser Stelle gilt es anzumerken, dass die Interviews nur mit SchafHirt:innen geführt wurden, die im Sommer in den Alpen hüten. WanderHirt:innen wurden nicht berücksichtigt, da sich die zwei Berufsbilder deutlich unterscheiden.

Im Folgenden werden die Antworten der interviewten Hirt:innen bezüglich ihrer Beurteilung des Ansehens der Hirt:innen in der Gesellschaft, der Vertretung von Hirt:innen in Politik und Öffentlichkeit, ihrer Zufriedenheit mit Anstellungsbedingungen und Unterkünften sowie dem Bedarf nach einer Hirt:innenorganisation miteinander verglichen und ausführlich dargestellt. Darauf aufbauend werden wir versuchen, die oben gestellten Fragen zu beantworten und erste Einschätzungen sowie Handlungsempfehlungen abzugeben. Abschliessend fassen wir die wichtigsten Einsichten und weitere zu klärende Fragen zusammen.

## 2 Methode

Für die Interviews wurden die alpinen Länder Frankreich, Schweiz, Österreich und Italien ausgewählt. Pro Land wurden vier Interviewpartner befragt, so dass insgesamt sechzehn Interviews durchgeführt wurden. Die Suche nach geeigneten Interviewpartnern erfolgte ausgehend von Kontakten der CIPRA und der Untersuchungsausführenden, welche Verbindungen zu zuvor unbekanntem Personen vermittelten. In Italien wurde mangels Kontakten zu Hirt:innen aus anderen Regionen ein Fokus auf die Region Südtirol gesetzt. In

Frankreich wurden Hirt:innen aus dem alpinen Raum und aus dem Juraergebiet interviewt. Ausserdem wurden aus Frankreich nur Hirt:innen kontaktiert, welche Mitglieder in bestehenden Hirt:innenorganisationen sind. In allen Ländern wurden primär aktive SchafHirt:innen befragt, welche im Sommer auf sogenannten Alpen hüten. In Österreich, Südtirol und der Schweiz wurde aber auch jeweils ein:e Kuh- oder Rinderhirt:in interviewt. Zudem wurde in Frankreich, der Schweiz und Österreich jeweils ein:e Berater:in interviewt, um einen grösseren Überblick über die Situation der Hirt:innen zu verschaffen. Um Wunschantworten zu vermeiden und die Interviewpartner:innen im Fall von kritischen Aussagen bezüglich Arbeitsbedingungen und Arbeitgebern zu schützen, wurden die Interviewpartner:innen im Bericht anonymisiert (siehe Tabelle 1). Da einzig die/der Berater:in aus Österreich nie als Hirt:in tätig war, wurde nur für sie/ihn die anonymisierte Bezeichnung "Berater:in" anstatt "Hirt:in" gewählt. Die Interviews wurden persönlich, telefonisch oder online durchgeführt.

**Tabelle 1** Anonymisierte Bezeichnungen der Interviewpartner nach Land / Region und mit gehüteter Tierart

Interviewpartner	Land / Region	Gehütete Tiere
Hirt:in1	Frankreich	Schafe
Hirt:in2	Frankreich	Schafe
Hirt:in3	Frankreich	Schafe
Hirt:in4	Frankreich	Schafe
Hirt:in5	Österreich	Schafe
Hirt:in6	Österreich	Rinder
Hirt:in7	Österreich	Schafe
Hirt:in8	Südtirol	Schafe
Hirt:in9	Südtirol	Schafe
Hirt:in10	Südtirol	Schafe
Hirt:in11	Südtirol	Kühe
Hirt:in12	Schweiz	Schafe
Hirt:in13	Schweiz	Rinder
Hirt:in14	Schweiz	Schafe
Hirt:in15	Schweiz	Schafe
Berater:in1	Österreich	/

Nach Durchführung aller Interviews wurden die Antworten der Interviewpartner nach Ländern miteinander verglichen. Dabei wurde ein Fokus auf Gemeinsamkeiten und Differenzen nach Ländern gelegt.

## 3 Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den jeweiligen Ländern

### 3.1 Einschätzung zur Wahrnehmung der Hirt:innen in der Gesellschaft

Die interviewten Hirt:innen aus Österreich, Südtirol, Frankreich und der Schweiz schätzen die gesellschaftliche Wahrnehmung der Hirt:innen in den jeweiligen Ländern sehr unterschiedlich ein.

Sowohl in der Schweiz als auch in Frankreich hätten viele Menschen, besonders Menschen ohne Bezug zur Landwirtschaft, ein sehr verklärtes beziehungsweise stereotypisches Bild des Hirt:innenberufs. Hirt:innen würden einerseits romantisiert und ihre Tätigkeit als etwas Schönes, Meditatives, auch Philosophisches wahrgenommen. Gleichzeitig würden viele Menschen meinen, die/der Hirt:in schaue bloss einmal pro Tag nach den Tieren und sitze die restliche Zeit bei der Hütte - ein Bild, das heute sowohl in der Schweiz als auch in Frankreich kaum noch der Realität entspreche, so Hirt:in12 und Hirt:in1. Die Ansprüche an KleintierHirt:innen seien in den letzten Jahren enorm gestiegen. Hirt:innen müssten einer Vielzahl von Anforderungen gerecht werden: Tiergesundheit, Weidemanagement, Herdenschutz und vermehrte Auseinandersetzungen mit Touristen, teils freundlich, teils im Streit, gehörten zum Alltag der SchafHirt:innen. Wenigen sei bewusst, dass Hirt:in eigentlich ein sehr harter Beruf ist.

In der Schweiz sei dies in ländlichen Gebieten zwar etwas anders, doch auch dort werde Hirt:in nicht als ein qualifizierter Beruf angesehen, auch wenn es durchaus Alpmeister gäbe, die eine gute Hirtin oder einen guten Hirten schätzen. Die Schweizer Hirt:innen erklären, dass die Kuh- und Rinderhirten traditionell ein höheres Ansehen als die Schafhirten geniessen würden. Der tiefe Stellenwert der SchafHirt:innen sei auch im Richtlohn<sup>1</sup> ersichtlich. Hirt:in14 erklärt, dass Schafehüten für sie/ihn die Königsdisziplin im Hüten sei, trotzdem würden die SchafHirt:innen aber am schlechtesten von allen Hirt:innen bezahlt.

In der Schweiz habe das Interesse an der Arbeit der Hirt:innen in den letzten 10 Jahren deutlich zugenommen. Gründe für dieses erhöhte Interesse sehen die Hirt:innen teils in einem "Back to Nature" Trend bei jungen Leuten; auch die Wolfspräsenz habe das Interesse der Öffentlichkeit am Beruf Hirt:in deutlich verstärkt. Mit diesem gestiegenen Interesse am Beruf Hirt:in mache sich auch eine Verbesserung des Ansehens der Hirt:innen in der Öffentlichkeit bemerkbar.

In Frankreich hingegen, so teilen Hirt:in2 und Hirt:in4 mit, habe sich das positive Grundbild der Hirt:innen in der Gesellschaft im letzten Jahrzehnt eher verschlechtert. Grund dafür seien immer häufigere Nutzungskonflikte zwischen Hirt:innen und anderen Besuchern der Alpgebiete sowie die zunehmenden Konflikte zwischen Schaf und Wolf. In der Gesellschaft werde das Hirtentum oftmals nur auf den Umgang mit Raubtieren reduziert. Dabei würden die Hirt:innen meistens als Wolfsgegner dargestellt, und in der Gesellschaft sei die Meinung verbreitet, Hirtentum und Naturschutz stünden in Widerspruch zueinander. Es bestehe eine grosse Unkenntnis über den tatsächlichen Arbeitsalltag der Hirt:innen, was zum Beispiel auch zu Vorurteilen bei Begegnungen zwischen Hirt:innen und Touristen führen würde.

Die interviewten Hirt:innen aus Österreich schätzen die gesellschaftliche Wahrnehmung der Hirt:innen als eher tief ein. Hirt:in6 erzählt, dass Bauern und Alpmeister die Arbeit von guten Hirt:innen zwar schätzen würden, doch wenn etwas nicht so gemacht werde, wie es sich manche Bauern vorstellen, so werde man schnell als "Besoffener" oder "Depp" abgestempelt. Im Gegensatz zur Schweiz könne man in Österreich kaum vom Berufsbild Hirt:in sprechen. So erklärt Berater:in1, dass sich die Hirt:innen in Österreich grob in drei Gruppen unterteilen

---

<sup>1</sup> Die Bündner Alppersonalrichtlöhne werden jährlich vom Bündner ÄplerInnenverein und den Bündner Bauernverband ausgehandelt. Mittlerweile haben sie sich schweizweit als Richtschnur etabliert.

liessen: Aussteiger, pensionierte Bauern und Mitarbeitende in einem Ausschank, die sich nebenbei um die Tiere kümmern.

Eine ähnliche Situation präsentiert sich im Südtirol. Auch dort seien Hirt:innen häufig pensionierte Bauern, die sich einen Jugendtraum realisieren wollen, oder die Hirt:innen seien als Mitarbeitende in einem touristischen Betrieb integriert. Für Hirt:in8 zeigt dies deutlich, dass Hirt:in, wenn überhaupt, als ein Beruf wahrgenommen werde, der keiner besonderen Vorkenntnisse bedarf. Eine ähnliche Einschätzung bringt Hirt:in11 zum Ausdruck. Bei Vorstellungsgesprächen werde man selten nach eigentlichen Qualifikationen als Hirt:in gefragt. Meist seien bei Vorstellungsgesprächen nicht die eigentlichen Qualifikationen das Hauptthema, sondern der Lohn. Hirt:in11 folgert daraus, dass die Alpmeister kaum einen Wert auf Qualifikationen legen würden. Hirt:in9 und Hirt:in11 empfinden die tiefen Hirtenlöhne und die ständigen Diskussionen über das Thema Lohn als Ausdruck tiefer Wertschätzung ihrer Arbeit. Hirt:in11 erklärt, dass der Stellenwert der Hirt:innen in der Gesellschaft auch damit zusammenhänge, ob man mit einem Hirtenlohn eine Familie ernähren oder eine Wohnung kaufen könne.

Anders als in Österreich, vielleicht mit Ausnahme von Tirol und Vorarlberg, gäbe es im Südtirol aber eine Tradition von Hirt:innen die seit Generationen im Sommer in die Schweiz gingen, um dort zu hüten. Hirt:in8 erzählt, dass es noch in den 2000ern im Vinschgau einen Schäfer- und einen Hirtenball gegeben habe. An diesen Bällen hätten sich die Hirt:innen nach der Alpzeit getroffen und zusammen gefeiert. Auch erzählt Hirt:in8, dass die Hirt:innen einen "gewissen Ruf" in der Gesellschaft hatten, welcher durchaus ein Ansporn gewesen sei, selber Hirt:in zu werden.

Die Migration von Hirt:innen in die Schweiz scheint in den an sie angrenzenden Regionen ein bedeutender Faktor zu sein. Fünf der sieben interviewten Hirt:innen aus Südtirol und Österreich und ein:e interviewte:r Hirt:in in Frankreich haben in der Schweiz gehütet oder tun dies noch immer. Hirt:in10 merkt bezüglich Ansehen der Hirt:innen in der Gesellschaft an, dass dieses für sie/ihn nur bedingt eine Rolle spiele. Gute Hirt:innen seien gesucht und hätten durchaus die Wahl, dort die Arbeit zu verrichten, wo diese geschätzt und angemessen entlohnt werde.

Die meisten der interviewten Hirt:innen möchten etwas am Bild der Hirt:innen in der Gesellschaft ändern. Die Entwicklung einer offiziellen Ausbildung und die Professionalisierung des Berufes wird von den Hirt:innen aus Österreich und Südtirol mehrmals als ein wichtiger Schritt in Richtung eines höheren Ansehens in der Gesellschaft genannt. Von den französischen und Schweizer Hirt:innen wird dieser Punkt nicht erwähnt, vermutlich weil Aus- und Fortbildungen für den Berufsstand Hirt:in bereits existieren.

Alle vier interviewten Hirt:innen aus Frankreich streben eine Aufklärung der Gesellschaft bezüglich Arbeitsrealität der Hirt:innen sowie eine stärkere Kommunikation zu den diversen Facetten des Berufsstands an. Hirt:in2 meint, es solle auch über andere Themen geredet werden als nur über den Wolf. Sowohl Hirt:in1 als auch Hirt:in3 sprechen zudem an, dass der Beruf Hirt:in als wirtschaftliche Tätigkeit wahrgenommen werden solle, welche sich in die Viehhaltung eingliedert. Auch in Italien sind Hirt:in9 und Hirt:in11 der Meinung, dass der Beruf der Hirt:in sichtbar werden müsse. Man müsse die Leute darüber aufklären, was ein:e Hirt:in eigentlich macht und was sie/er leistet. Nur so könne man das Klischeebild des bärtigen und besoffenen Hirten langsam verdrängen. Hirt:in5 wünscht sich, dass man die Gesellschaft darüber aufkläre, welchen wichtigen Beitrag Hirt:innen im Bereich Natur- und Landschaftspflege leisten. Auch in der Förderung lokaler Wertschöpfung wird eine Chance gesehen, um das Ansehen der Hirt:innen zu verbessern. Denn wenn den Leuten bewusster werde, woher lokal produziertes Fleisch kommt und wer sich im Sommer um die für die Fleischproduktion bestimmten Tiere kümmert, dann gewinne auch der Beruf Hirt:in wieder an Bedeutung. Hirt:in9 und Hirt:in10 erklären auch, dass man ein besseres Ansehen in der Gesellschaft und höhere Löhne nur erreichen könne, wenn die Hirt:innen auch zeigen können, dass es sich lohne, ein:e Hirt:in anzustellen. Neue Hirt:innen dürften nicht erwarten, dass sie

trotz aller Mühen besondere Wertschätzung erfahren würden, wenn sie ihren Aufgaben nicht gewachsen seien.

### **3.2 Vertretung der Hirt:innen in Politik und Öffentlichkeit**

Die Einschätzung der Hirt:innen bezüglich der gesellschaftlichen Wahrnehmung des Berufs Hirt:in spiegelt sich auch in der Einschätzung der Hirt:innen bezüglich ihrer Vertretung in Politik und Öffentlichkeit wieder. Die Hirt:innen aus Österreich, Südtirol und der Schweiz sind sich einig, dass allerhöchstens die Untergruppe der KuhHirt:innen eine politische Vertretung besäße. Doch damit endet bereits die gemeinsame Einschätzung der Hirt:innen.

Hirt:in5 aus Österreich äussert Bedenken gegenüber einer Interessensvertretung mittels Funktionären. Stattdessen wünscht sich Hirt:in5 eine basisdemokratische Vertretung, die mittels Petitionen und Druck der Öffentlichkeit auf die Politik einwirkt. Berater:in1 findet, dass in Österreich durch die Landwirtschafts- und Landarbeiterkammern bereits gewerkschaftsähnliche Strukturen vorhanden seien und dass es vielleicht genügen würde, wenn in diesen Kammern ein etwas stärkeres Augenmerk auf die Anliegen der Hirt:innen gelegt würde. Hirt:in7 wünscht sich hingegen eine klare Berufsgruppenvertretung für Hirt:innen in Österreich, so wie es sie auch für die Handel- und Gastronomiebranchen gibt.

Auch in Südtirol sind sich die Hirt:innen bezüglich ihrer politischen Vertretung uneins. Zwei der interviewten Hirt:innen sind der Meinung, dass die Hirt:innen viel zu wenig vertreten seien. Gründe für die schlechte Vertretung der Hirt:innen in der Politik sehen sie darin, dass früher häufig Kinder oder Jugendliche aus dem Dorf Hirten waren und sich die Frage nach einer politischen Vertretung gar nicht stellte. Heute habe sich die Herkunft der Hirt:innen stark geändert. Häufig seien es Menschen, die im Winter in ganz anderen Berufen als in der Landwirtschaft tätig seien, was zur Folge habe, dass die Bauern die Hirt:innen nach der Alpzeit schnell vergässen und sich erst im nächsten Frühling wieder um sie kümmerten. Ausserdem sei es so, dass viele Hirt:innen in der Schweiz auf die Alp gingen und daher eine politische Vertretung in Südtirol für sie keine Bedeutung hätte. Letztlich verweisen beide Hirt:innen darauf, dass Hirt:innen oft auch Eigenbrötler seien. All diese Faktoren gemeinsam führten dazu, dass die Hirt:innen in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen würden und es schwierig sei, einen ausgeprägten Berufsstand zu entwickeln. Hirt:in10 hält eine "Hirtenlobby" im alpinen Raum für unrealistisch und unnötig. Es werde im alpinen Raum nie eine Hirt:innenlobby geben, da Hirt:innen im alpinen Raum weder Land noch Schafherden besässen und die Hirt:innen zudem immer saisonal angestellt seien. Eine Hirt:innenlobby sei ausserdem unnötig, da man nicht die Hirt:innen vom Nutzen kompetenten Personals überzeugen müsse, sondern die Bauern und Alpmeister. Wenn diese den Nutzen einer Hirt:in sähen, habe man schon die grösste und stärkste Lobby hinter sich. Letztlich verweist Hirt:in10 darauf, dass die Hirt:innen durch ihre Präsenz auf den Weiden im Sommer und durch den Austausch mit den vielen Touristen bereits viel Öffentlichkeitsarbeit leisteten.

Bei den interviewten Hirt:innen aus der Schweiz zeigt sich etwas mehr Einigkeit darüber, dass Hirt:innen, vor allem KleinviehHirt:innen, politisch kaum vertreten seien. Einige Hirt:innen erklären sich diese Situation damit, dass es in der Schweiz keine SchafHirt:innentradition gibt und dass Schafe und Ziegen als Tiere für arme Leute angesehen wurden. Wer also Schafe und Ziegen hüte, hüte etwas, das keinen grossen Wert habe. In diesem Zusammenhang merkt Hirt:in15 an, dass der Bauernverband genügend politisches Gewicht aufbringen könne, um die Situation der Schafhirten zu verbessern. Zugleich vermutet Hirt:in15 aber, dass Schafe in der Schweiz einfach zu unwichtig seien, als dass sich der Bauernverband für sie einsetzen würde. Hirt:in14 fragt sich, ob die schlechte Repräsentanz der SchafHirt:innen im Verhältnis zu den Kuh- und RinderHirt:innen damit zusammenhängt, dass es schlichtweg viel mehr Kuh- und RinderHirt:innen als SchafHirt:innen gibt. Auch die Saisonalität und das tiefe Ansehen des Berufes werden als Gründe dafür erwähnt, weshalb es schwierig sei, eine Position zu erreichen, in der man sich auch Gehör verschaffen könne. Wenn man mit seinen

Anstellungsbedingungen nicht zufrieden sei und dies offen sage, so herrsche eine Mentalität des "Dann geh einfach irgendwo anders hin, es gibt genügend andere Hirten". Zwei Hirt:innen merken an, dass die schlechte Vertretung der Hirt:innen in der Politik und Gesellschaft auch damit zusammenhängen könnte, dass viele Hirt:innen ausserhalb der Alpsaison gar nicht in der Schweiz sind und so vielleicht kein Interesse an einer politischen Vertretung in der Schweiz haben oder sich in den Wintermonaten einfach kein Gehör verschaffen können.

Auch in Frankreich empfinden die interviewten Hirt:innen die Vertretung der Hirt:innen in Politik und Öffentlichkeit generell als ungenügend. Den Grund hierfür sieht Hirt:in2 in der schlechten Organisiertheit und Verfügbarkeit der Hirt:innen. Zudem würden viele Hirt:innen sich bewusst für eine eher abgeschiedene Lebensart entscheiden, was es erschwere, organisierte Strukturen zu schaffen. Hirt:in3 merkt an, dass die Hirt:innen in der Randgruppe der landwirtschaftlichen Saisonarbeiter eine Nische darstellen würden, es also proportional gesehen Sinn mache, dass die Hirt:innen in der Öffentlichkeit nicht vertreten seien. Sowohl gemäss Hirt:in2 als auch Hirt:in4 sei die Meinung der Hirt:innen aber heutzutage bei vielen Instanzen gefragt und willkommen, auch um den eigenen Massnahmen Glaubwürdigkeit zu verleihen. Dies sei lange nicht selbstverständlich gewesen und habe sich nur durch jahrzehntelange Vorarbeit durch die bestehenden Hirt:innenvereine geändert. Laut Hirt:in1 werde zwar an manchen Stellen nach der Meinung oder der Teilnahme von Hirt:innen gefragt, trotzdem würden sie bei Massnahmen, welche die Hirt:innen direkt betreffen, zum Beispiel bei den Themen Herdenschutz oder Renovation von Alphütten, oft nicht mit einbezogen. Selbst wenn sie gefragt werden, werde oft vergessen, dass die Hirt:innen im Sommer nicht verfügbar seien und im Winter lange Reisen auf sich nehmen müssten, um an einer Sitzung teilzunehmen.

### **3.3 Anstellungsbedingungen und Unterkünfte**

In Hinblick auf Anstellungsbedingungen und Unterkünfte der Hirt:innen wurden von den interviewten Hirt:innen die Themen Lohn, Zustand der Unterkunft, Verhältnis zu Alpmeister und Bestössern und Ausstattung der Alp diskutiert.

#### **Anstellungsbedingungen**

Die Hirt:innen auf Schweizer Alpen sind mit ihren Löhnen grundsätzlich zufrieden. Sie betonen aber, dass dies keine Selbstverständlichkeit sei. Im Verhältnis zu der Arbeit, die geleistet werde, seien die Löhne nach wie vor zu tief, und gerade als unerfahrene:r Hirt:in werde man sehr schlecht bezahlt. Das im Verhältnis zu den Nachbarländern hohe Lohnniveau und die Tatsache, dass genügend Menschen sich einmal für einen Sommer auf der Alp versuchen möchten, erschwere die Lohnsituation für erfahrene Hirt:innen zudem. Dies gilt sowohl für erfahrene Hirt:innen, die das ganze Jahr in der Schweiz wohnen, als auch für erfahrene Hirt:innen aus Österreich und Italien, welche nur für die Sommermonate zum Hüten in die Schweiz kommen.

Hirt:in5 schätzt die Löhne in Österreich mittlerweile als "einigermaßen fair" ein. Wünschenswert wäre aber mehr Transparenz bei den Löhnen. So wünscht sich Hirt:in5 eine Art "Stufensystem", aus welchem man ablesen könne, welchen Lohn man für eine bestimmte Arbeit erwarten dürfte, analog zu den Bündner Richtlöhnen für das Alppersonal.

Zwei der vier interviewten Hirt:innen aus Südtirol verbringen ihren Sommer auf Südtiroler Alpen. Beide Hirt:innen sind mit ihren Löhnen nicht zufrieden. Die Löhne seien in Hinblick auf die geleisteten Arbeitsstunden und im Wissen um die Förderbeiträge, die an die Alpinteressensschaften ausgezahlt werden, viel zu tief. Beide Hirt:innen seien offiziell zum Mindestlohn angestellt. Der restliche Lohn werde schwarz bezahlt. Dies sei besonders in Hinblick auf Versicherung und Pensionskasse sehr problematisch, vor allem, wenn man mehrere Sommer auf die Alp gehe. Dies sei jedoch die gängige Praxis im Südtirol.

In Frankreich berichten die interviewten Hirt:innen, dass in einigen *Départements* zwischen landwirtschaftlichen Gewerkschaften und Vertretungen der Arbeitgeber Tarifverträge verhandelt wurden. Darin werden verschiedene Aspekte des Arbeitsrechts behandelt, welche auch die Hirt:innen betreffen. Hirt:in2 meint, die Arbeitsbedingungen in den Tarifverträgen seien durchaus zufriedenstellend. Das Problem sei jedoch, dass die Tarifverträge in der Praxis oftmals nicht respektiert würden, wie auch Hirt:in1 und Hirt:in3 bestätigen. Hirt:in1 und Hirt:in3 erwähnen zudem, dass vielen Anfängern, aber auch erfahrenen Hirt:innen, die Existenz der Tarifverträge nicht bekannt sei. Dass nur in bestimmten *Départements* ein Tarifvertrag bestehe, mache die Situation zudem komplizierter. Trotz Tarifverträgen seien die Anstellungsbedingungen also nicht besonders gut, meint Hirt:in1. Gemäss Hirt:in3 fände aber trotzdem eine Entwicklung statt, da neue Hirt:innen, welche nicht aus der Landwirtschaft kommen, Arbeitsbedingungen fordern, welche den tatsächlichen Verantwortungen und notwendigen Kompetenzen besser entsprechen. Hirt:in4 erwähnt, die Lohnsituation sei in der Schweiz besser als in Frankreich.

### **Unterkünfte**

Bezüglich der Unterkünfte zeichnet sich in Österreich, Südtirol und der Schweiz ein sehr ähnliches Bild ab. Kuhalpen seien meist sehr gut erschlossen und ausgebaut, während die Unterkünfte für Rinder- und Schafhirt:innen oft in sehr schlechtem Zustand seien. Man dürfe vor allem als Schafhirt:in nicht erwarten, dass man eine warme Dusche in der Hütte habe. Auch dass man Wasser ausserhalb der Hütte an einem Brunnen holen müsse, sei keine Seltenheit. Dies wird jedoch von den Hirt:innen nicht zwingend als ein Mangel angesehen, sondern gehöre ein wenig zum Beruf. Es gäbe aber auch immer wieder prekäre Unterkünfte, zum Beispiel mit Rissen in den Wänden, so dass bei nassem und kaltem Wetter der Wind durch die Hütte ziehe. Hirt:in13 erzählt, dass die Wände einer Unterkunft teils mit Schimmel bedeckt waren und die angebliche Toilette so verschmutzt war, dass man die nötigen Geschäfte lieber im Freien erledigte. Hirt:in7 erzählt von einer Unterkunft in einem so schlechten Zustand, dass man ein Zelt darin aufstellen musste, um in der Unterkunft überhaupt schlafen zu können.

In Frankreich seien die Unterkünfte gemäss Hirt:in4 im Jura oft recht gut unterhalten, im Gegensatz zu den Alphütten in den Alpen und den Pyrenäen. Sowohl Hirt:in1 als auch Hirt:in2 bemängeln den Zustand der Alphütten. Beispielsweise war Hirt:in1 während eines Alpsommers in einem unisolierten Metallcontainer untergebracht, wodurch sie/er sich bei sonnigem Wetter wegen der Hitze nicht im Container aufhalten konnte und bei schlechtem Wetter fror. Hirt:in2 meint hingegen, eine Renovierung der Alphütten sei vor allem aus der Perspektive sinnvoll, dass mittlerweile öfters zu zweit gehütet werde und es mit Privatsphäre in der Unterkunft aktuell schwierig sei. Ähnlich wie die interviewten Hirt:innen aus der Schweiz halten auch Hirt:in2 und Hirt:in3 aber in den Hütten keinen grossen Komfort für nötig. Hirt:in3 erwähnt, Renovationen für einen besseren Komfort würden oft nicht der Arbeitsrealität der Hirt:innen entsprechen. Zu den Ausrüstungen auf den Alpen meint Hirt:in1, es sei oft keine gute Ausstattung vorhanden. So sei das Fehlen eines Pferchs oder von Material zur Behandlung von kranken Tieren ebenso wie mangelhaftes Zaunmaterial keine Seltenheit.

### **Verhältnis zum Alpmeister**

Auch das Verhältnis zum Alpmeister wird in Österreich, Südtirol und der Schweiz von den Hirt:innen als sehr wichtig beurteilt. Der Alpmeister wird als wichtiges Verbindungsglied zwischen Berg und Tal wahrgenommen, und eine harmonische Zusammenarbeit zwischen Hirt:in und Alpmeister erleichtere die Arbeit bedeutend. Die Mehrzahl der interviewten Hirt:innen geben an, ein gutes Verhältnis zu ihrem Alpmeister zu haben. Hirt:in13 merkt an, dass aber gerade jüngere Alpmeister häufig gar nicht wüssten, was eine gute Hirtin oder einen guten Hirten ausmache und wie viel Arbeit ihnen durch sie/ihn abgenommen werde. Dementsprechend sei die Wertschätzung von jüngeren Alpmeistern gegenüber Hirt:innen manchmal tief.

### 3.4 Bekanntheit, Mitgliedschaft und Angebot von bestehenden Hirt:innenorganisationen

Sowohl in Österreich, Südtirol und der Schweiz gibt es vereinzelte Hirt:innenorganisationen.

Hirt:in5 erzählt, dass in Tirol kürzlich der *Verein Erhalt der Weidekultur und Hirtentraktion* gegründet wurde. Auch gibt es in Niederösterreich den *Verein Hirtenkultur*. Wie die Namen der Vereine andeuten, verfolgen beide Vereine das Ziel, die Hirtenkultur in Österreich zu erhalten und zu fördern. Beide Vereine konzentrieren sich vor allem auf KleinviehHirt:innen, schliessen aber den Miteinbezug von Kuh- und RinderHirt:innen nicht aus.

In Südtirol wurde 2020 die *Arbeitsgruppe Weidekultur Südtirol (AG Weidekultur)* gegründet, welche allen interviewten Hirt:innen aus Südtirol bekannt ist. Drei der interviewten Hirt:innen arbeiten in der *AG Weidekultur* mit. Die *AG Weidekultur* hat sich zum Ziel gesetzt, in Südtirol eine Anlaufstelle für Fragen rund um das Thema Hüten aufzubauen. Die *AG Weidekultur* sei grundsätzlich offen für alle Arten von Hirt:innen, derzeit seien die SchafHirt:innen in der Arbeitsgruppe aber eindeutig in der Überzahl, so Hirt:in9. Zwei Hirt:innen aus Südtirol nennen auch den *Hirtenverein Passeier*, welcher jährlich einen Hirtenball im Passeiertal organisiert.

In der Schweiz werden die Internetplattform *zalp* und die *Interessengemeinschaft Alp* von den Hirt:innen als mögliche Hirt:innenorganisationen genannt. Hirt:in14 erwähnt ausserdem den *Bünder ÄplerInnenverein*. Keine:r der interviewten Hirt:innen ist aktives Mitglied in einer dieser Organisationen.

In Frankreich gibt es bereits seit einigen Jahrzehnten Hirt:innenvereine, die sich rund um die jeweiligen Gebirge organisieren. Für die Interviews wurden daher explizit Hirt:innen angefragt, welche in einem der bestehenden Hirt:innenvereine Mitglied sind. Drei der interviewten Hirt:innen sind Mitglied in der *Association des bergères et bergers des Alpes du Sud et de Provence* (Verein der Hirtinnen und Hirten der Südalpen und der Provence), eine:r ist Mitglied in der *Association des bergers du Jura franco-suisse et amis* (Verein der Hirten des französisch-schweizerischen Juras und Freunde). Zwei der interviewten Hirt:innen vertreten ihren Hirt:innenverein zudem in der *Fédération des associations de bergères et de bergers de France (FABBF)*, dem nationalen Verband der Hirt:innenvereine. Von den interviewten Hirt:innen wurden ausserdem noch die *Association des Pâtres des Alpes du Nord* (Verein der Hirten der Nordalpen), die *Association des Pâtres de Haute Montagne* (Verein der Hirten des Hochgebirges, mit Sitz in der Ariège) sowie auch zwei in den letzten Jahren gegründete Hirt:innenvereine im Baskenland und im Limousin erwähnt.

Die Hirt:innen, welche bei bestehenden Hirt:innenorganisationen aktiv mitmachen, wurden zu den Gründen ihrer Mitgliedschaft und ihres Engagements in den jeweiligen Hirt:innenorganisation sowie zu Angebot, Verbesserungspotenzial, Veranstaltungen und Hindernissen ihrer Hirt:innenorganisationen befragt. Die Antworten sind in Tabelle 2 stichpunktartig zusammengefasst. Da sich sowohl der *Verein Erhalt der Weidekultur und Hirtentraktion* als auch die *AG Weidekultur* erst in der Aufbauphase befinden und noch wenige Angebote für Hirt:innen haben, wurden diese Vereine nicht einbezogen.

**Tabelle 2** Von interviewten Hirt:innen geäusserte Gründe für Mitgliedschaft und Engagement in Hirt:innenorganisation sowie Gedanken zu Angeboten, Verbesserungspotenzial und Hindernissen der bestehenden Hirt:innenorganisationen

Gründe für Mitgliedschaft bei Hirt:innenorganisation	Gründe für aktives Engagement in Hirt:innenorganisation	Angebot der Hirt:innenorganisation	Potenzial für Verbesserung der Hirt:innenorganisation	Veranstaltungen der Hirt:innenorganisation	Hindernisse für die Hirt:innenorganisation
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vernetzung und Austausch mit anderen Hirt:innen</li> <li>- Kennenlernen anderer Behirtungstechniken</li> <li>- Gewinn von Perspektive in Hinblick auf die eigenen Tätigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wunsch, sich für die Anliegen der Hirt:innen einzusetzen, gemeinsame Standpunkte zu entwickeln und zu vermitteln sowie Vertretung der Hirt:innen in der Gesellschaft zu fördern</li> <li>- Freude an Teamarbeit und Übernahme von Verantwortung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vernetzung und Erfahrungsaustausch zwischen Hirt:innen</li> <li>- Kontinuierliche Weiterbildungen für Hirt:innen</li> <li>- Entwicklung von Ausbildungen für Hirt:innen</li> <li>- Vertretung der Hirt:innen in relevanten Institutionen auf regionaler und nationaler Ebene</li> <li>- Vernetzung mit anderen Akteuren im Bereich der Behirtung</li> <li>- Aufklärungsarbeiten zum Berufsstand Hirt:in (zum Beispiel an Schulen oder touristischen Einrichtungen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Häufigere Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten anbieten</li> <li>- Interne und externe Kommunikation verbessern (zum Beispiel Webseite aktualisieren, Mails schneller beantworten, Newsletter erstellen, Sitzungsprotokolle intern teilen)</li> <li>- Vertretung der Hirt:innen besser strukturieren (zum Beispiel Kontinuität der Teilnahme an Sitzungen garantieren)</li> <li>- Konstruktiven Austausch zwischen Hirt:innen fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterbildungen für Hirt:innen zu diversen Themen (zum Beispiel Arbeit mit Hütehunden, Tiergesundheit, Pflanzenkunde, Produkteveredelung)</li> <li>- Austauschtage zur Wissensvermittlung zwischen Hirt:innen</li> <li>- Hirt:innenfestival mit Teil für breite Öffentlichkeit, Teil für Schulen und Teil für Hirt:innen und Partnerinstitutionen</li> <li>- Hirt:innenbesuche an Schulen (finden derzeit wegen mangelnder Ressourcen nicht statt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitglieder sehr autonom, geographisch verstreut, mobil und im Sommer schwer erreichbar</li> <li>- Organisation von Treffen logistisch schwierig, meist kein zentrales Lokal für Veranstaltungen vorhanden</li> <li>- Engagement in Organisation ist ehrenamtlich, beansprucht viel Zeit und Ressourceninvestitionen seitens der Mitglieder</li> <li>- Grosser Turnover im Berufsstand erschwert stabile Vertretung der Hirt:innen und eine nachhaltige Gestaltung des Vereins</li> <li>- Viele Mitglieder sind es gewohnt, alleine zu arbeiten, was konstruktive Zusammenarbeit in Organisation erschwert</li> <li>- Je nach Thema schwierig, Konsens zwischen Mitgliedern zu finden</li> <li>- Von Landwirt:innen werden Hirt:innenorganisationen teils wie Gewerkschaften angesehen</li> </ul>

### 3.5 Bedarf nach einer Hirt:innenorganisation

#### Grundsätzlicher Bedarf nach einer Hirt:innenorganisation

Grundsätzlich äussern die interviewten Hirt:innen aus der Schweiz, Südtirol und Österreich - den Ländern, in welchen es noch kaum Hirt:innenorganisationen gibt - einen Bedarf nach einer Hirt:innenorganisation.

Zwei Hirt:innen aus Österreich sehen vor allem in Hinblick auf das Thema Herdenschutz einen Bedarf nach einer Organisation. Rund um dieses Thema sei es sehr schwierig, gute und sachliche Informationen zu erhalten. Hirt:in5 erklärt, dass es sehr schwierig sei, verbindliche Informationen in Bezug auf das Thema Herdenschutzhunde und Haftpflichtversicherung zu erhalten. Hirt:in7 wünscht sich ausserdem eine Organisation, die sich dafür einsetzt, dass nur gesunde Tiere gealpt werden, und die Hirt:innen dabei unterstützt, kranke Tiere bereits beim Alpauftrieb von der Alp zu verweisen. Ausserdem verweist Hirt:in7 darauf, dass sie sich bei der Alpfung von Mutterkühen, die ihre Kälber auf der Alp zur Welt bringen, häufig fragt, ob sie im Falle eines Angriffes der Mutterkuh auf Touristen haftbar gemacht werden könne. Berater:in1 verweist darauf, dass mit der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer in Österreich die grundsätzlichen Strukturen für die Themen Herdenschutz, Alpfung gesunder Tiere und Rechtsberatung gegeben seien.

Im Südtirol erklärt Hirt:in9, dass man gemeinsam mit anderen Hirt:innen die *AG Weidekultur* gegründet habe, um das Thema Hirtentum in der Südtiroler Öffentlichkeit sichtbarer zu machen. Die Rückkehr der Wölfe spiele dabei eine grosse Rolle. Erst durch die Präsenz von Wölfen werde nämlich eine grossflächige Veränderung der Behirtungstechniken im gesamten Südtirol nötig, welche von den Alpmeistern nicht ignoriert werden könne.

Zwei der interviewten Hirt:innen erklären auch, dass sich eine Organisation rund um das Thema Hirtentum nicht auf die Hirt:innen beschränken solle. Die Organisation solle allgemein die Akteure rund um die Landwirtschaft mit einbeziehen. Denn nur wenn auch Konsument:innen und Bauern den Mehrwert von kompetenten Hirt:innen erkennen würden, könne man etwas erreichen. Eine Hirt:innenorganisation solle als eine Organisation wahrgenommen werden, welche zu Gunsten der Arbeitgeber, also der Alpmeister, arbeite und nicht gegen diese, so die zwei Hirt:innen.

In der Schweiz sind die Gründe, weshalb die Hirt:innen einen Bedarf nach einer Hirt:innenorganisation sehen, sehr unterschiedlich. So sieht Hirt:in14 vor allem einen Bedarf nach einer Organisation, die sich für bessere Löhne für Hirt:innen stark macht. Ansonsten gäbe es kaum Handlungsbedarf. Hirt:in13 wünscht sich eine Organisation, welche Hirt:innen in rechtlichen Fragen rund um die Themen Pensions- und Krankenkasse berät und gegebenenfalls unterstützt. Hirt:in15 wiederum geht davon aus, dass es durch die Rückkehr der Grossraubtiere wieder viel mehr qualifizierte Hirt:innen brauchen wird. Sie wünscht sich eine Organisation, welche unerfahrene Hirt:innen unterstützt und sich für die Anliegen der Hirt:innen auch auf politischer Ebene stark macht. Wenn der Gesellschaft wirklich etwas an der Bewirtschaftung der Alpen liege, auch in Hinsicht auf Tourismus und landwirtschaftlicher Attraktivität, dann müsse in die Arbeitsbedingungen der Hirten investiert werden, so Hirt:in15. Auch Hirt:in12 sieht vor allem Bedarf nach einer Organisation für unerfahrene Hirt:innen. Neueinsteiger:innen würden häufig ausgenutzt und schlecht bezahlt, da sie nicht wüssten, worauf sie sich einlassen. Dies drücke dann auch die Löhne der Hirt:innen mit mehr Erfahrung. Zudem würden es Neueinsteiger:innen nicht immer schaffen, den Anforderungen an den Hirt:innenberuf gerecht zu werden, und die ersten, die darunter leiden, seien die Tiere. Auch wenn dieses Risiko nicht von allen Alpmeistern ernst genommen werde, solle es eine Organisation geben, welche hilft, solche Situationen zu vermeiden.

Ähnlich wie in Österreich sieht Hirt:in12 auch bei der Thematik der Herdenschutzhunde Bedarf nach einer Hirt:innenorganisation. Die Stimme der Hirt:innen sei bei dieser Thematik völlig unterrepräsentiert. Die kantonalen Herdenschutzbeauftragten würden zwar viele

Herdenschutzhunde kennen, und den Beauftragten sei ihre Expertise nicht abzusprechen, doch seien es die Hirt:innen, die während des Sommers die Herdenschutzhunde täglich im Einsatz sehen und betreuen müssen. Eine Organisation könnte den Hirt:innen auch hier mehr Gehör verschaffen. Letztlich erklärt Hirt:in12, dass Hirt:innen doch oft Einzelgänger:innen seien und sie vielleicht auch deshalb eine Organisation bräuchten, die für sie spricht.

### **Bedarf nach einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation**

Der Bedarf nach einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation wird unterschiedlich eingeschätzt. In der Schweiz, Österreich und Südtirol äussern die meisten Hirt:innen grundsätzliches Interesse an der Arbeit ihrer Kollegen in anderen Ländern. Mehrere Hirt:innen verweisen aber darauf, dass eine Hirt:innenorganisation auf die lokalen und regionalen Bedürfnisse der Hirt:innen abgestimmt sein müsse. Auch in Frankreich merkt Hirt:in3 an, es sei nicht ohne Grund, dass sich die französischen Hirt:innen nach Gebirgen zusammengeschlossen hätten. Je nach Region seien die Behirtungstechniken, Problematiken und auch die Partner, mit denen eine Organisation zusammenarbeiten müsse, unterschiedlich. Zudem sei der Hirt:innenberuf stark auf die lokale Ebene ausgelegt, und auch neue Initiativen entstünden meist lokal. Eine Zusammenarbeit auf grösserer Ebene sei daher vor allem aus Kulturinteresse und zur Förderung des überregionalen Austausches sinnvoll. Eine grenzübergreifende Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen sei aber zu begrüßen. Hirt:in4 erklärt, dass es in Frankreich mit der *FABBF* bereits eine überregionale Hirt:innenorganisation gäbe. Die überregionale Zusammenarbeit zwischen den regionalen Vereinen hätte wegen der Rückkehr der grossen Beutegreifer begonnen, es sei aber schnell der Entschluss gefasst worden, dass dies nicht der Hauptfokus werden solle, sondern dass auch Unterkünfte, Löhne, Verträge, Altersvorsorge, Kommunikation und Ausbildung thematisiert werden sollten. Die Zusammenarbeit in der *FABBF* empfindet sie/er als sehr bereichernd. Auch mit dem *European Shepherds Network* (Europäisches Schäfernetzwerk) und dem Verein *Pastoralisme du Monde* (Weidewirtschaft der Welt) bestünden bereits Organisationen, welche die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Hirt:innen anstreben würden. Generell habe sie/er die Erfahrung gemacht, dass Hirt:innen überall einen Bedarf nach überregionalem Austausch hätten. Der Hirt:innenberuf sei auf der ganzen Welt mehr oder weniger bedroht, und es gäbe eine Nachfrage nach Austausch sowohl von einer technischen Seite, als auch um sich nicht vereinsamt oder isoliert zu fühlen. Auch Hirt:in2 meint, der interregionale und grenzübergreifende Austausch sei prinzipiell immer interessant, eine solche Organisation müsse aber nahe an den Hirt:innen bleiben.

## 3.6 Form und Angebot einer Hirten:innenorganisation

### Form einer Hirt:innenorganisation

Die Frage danach, welche Form eine Hirt:innenorganisation annehmen solle, wird von den Hirt:innen nicht direkt beantwortet. Die Form des Vereins scheint aber die meist gewählte Form für Organisationen, die sich mit dem Thema Hüten auseinandersetzen. Grundsätzlich erklären sich die Hirt:innen aus Schweiz, Südtirol und Österreich bereit, einen Mitgliedsbeitrag an eine Hirt:innenorganisation zu zahlen, die Angebote für sie organisiert oder sie in ihren Interessen unterstützt. Ungefähr die Hälfte der interviewten Hirt:innen erklärt, dass sie auch bereit dazu wäre, aktiv in einer Hirt:innenorganisation mitzuarbeiten.

### Zielpublikum

Die meisten Hirt:innen sind der Meinung, dass eine Hirt:innenorganisation sich nicht auf bestimmte Tierarten begrenzen solle. Hirt:in4 führt aus: "Auch wenn die Tierart anders ist, der Hirtengeist ist bei allen da". Doch erwähnen auch mehrere Hirt:innen, dass derzeit vor allem die KleinviehHirt:innen eine lautere Stimme brauchen würden. Hirt:in10 warnt explizit davor, eine Organisation zu gründen, welche von den Alpmeistern als eine Hirt:innengewerkschaft wahrgenommen werden könnte.

### Erwünschtes Angebot

Anders als bei der Frage nach der Form einer Organisation sind die Antworten auf die Frage, was eine Hirt:innenorganisation anbieten sollte, sehr vielfältig.

Sowohl die Hirt:innen aus Österreich als auch aus Südtirol wünschen sich die Entwicklung einer anerkannten Berufsausbildung für Hirt:innen. Themen bei der Ausbildung sollten Tiergesundheit, Weidemanagement und -führung sowie der Umgang mit Hüte- und Herdenschutzhunden sein. In der Schweiz gibt es seit über 10 Jahren eine Ausbildung für SchafHirt:innen. Hirt:in13 wünscht sich, dass es eine ähnliche Ausbildung für RinderHirt:innen gäbe. Sie/er rät, dabei die veränderte Herkunft der Hirt:innen von heute zu berücksichtigen. Früher hätten viele Hirt:innen einen landwirtschaftlichen Hintergrund gehabt. Heute kämen Hirt:innen oft aus den Städten. Eine Organisation, die Ausbildungen für Hirt:innen anbietet, solle diese veränderte Herkunft der Hirt:innen unbedingt berücksichtigen.

Hirt:innen aus Südtirol und der Schweiz wünschen sich auch Exkursionen auf andere Alpen. An diesen Exkursionen möchten sie den Arbeitsalltag anderer Hirt:innen miterleben. Um nämlich zu verstehen, wie eine andere Person hütet, müsse man es sehen, so Hirt:in12. Es sei kaum möglich, dies in einem theoretischen Kurs zu vermitteln. Gerade als Neueinsteiger:in habe man noch wenig Erfahrung und könne sich kaum vorstellen, wie viele Faktoren für ein gutes Hüten zu beachten seien. Da seien die Herdenschutzhunde und die Hütehunde, und es stelle sich schnell die Frage, wie eng man die Schafe eigentlich hüten müsse. Wo gibt es natürliche Grenzen, die einem beim Hüten helfen könnten? Und wie bringt man die Schafe am Abend in den Pferch? All dies könne man auch schon an einem Tag sehen, wenn man eine Hirtin oder einen Hirten von frühmorgens bis abends begleiten würde. Ablammungen könne man an einem solchen Tag zwar nicht lernen, doch ginge dies auch gut im Winter auf einem Betrieb.

Des Weiteren wünschen sich Südtiroler Hirt:innen folgende Angebote von einer Hirt:innenorganisation:

- Notfallzentrale für Alpmeister und Hirt:innen in Not
- Zeitschrift, welche sich mit dem Thema Hirtentum auseinandersetzt
- Hilfe bei der Beschaffung von Fördergeldern für die Weiterentwicklung der Behirtung
- Vermittlungsplattform für Alpstellen
- Verhandlungen für faire Löhne

- Öffentlichkeitsarbeit, die die Arbeit der Hirt:innen bekannter macht
- Austauschplattform, auf der man sich auch im Sommer mit andern Hirt:innen austauschen kann, beispielsweise über tiergesundheitsliche Probleme
- Ausbildung und Vermittlung von Koppelgebrauchshunden

Hirt:in10 rät ausdrücklich davon ab, Ausbildungskurse für Hütehunde anzubieten. Sinnvolle Arbeit mit einem Hütehund könne nur durch individuelle Beratung und individuelles Training erreicht werden.

In der Schweiz stellen die Hirt:innen im Vergleich zu ihren Kollegen aus Österreich und Südtirol teils sehr unterschiedliche Ansprüche an eine Hirt:innenorganisation. So wünscht sich Hirt:in15, dass eine Hirt:innenorganisation ihren Fokus auf politische Arbeit lege, vor allem um sich für bessere Anstellungsbedingungen der Hirt:innen einzusetzen. Auch könnte die Organisation Rechtsberatungen anbieten. Häufig gäbe es Fragen darüber, welche Rechte und Pflichten eine Hirt:in wirklich habe. Auch käme es hin und wieder vor, dass Hirt:innen beginnen würden, ohne Vertrag zu arbeiten, und wenn es dann zu Streit zwischen den Alpmeistern und Hirt:in käme, stünden die Hirt:innen oft alleine da. Eine Organisation könnte sich in diesen Fällen für die Hirt:innen stark machen. Eine Hirt:innenorganisation könnte auch eine SchafHirt:innentagung organisieren. Hirt:in15 stellt sich dabei ein Netzwerkevent vor, an dem auch einzelne Fortbildungen angeboten würden. Hirt:in14 erklärt, dass es für sie/ihn persönlich keinen Bedarf nach zusätzlichen Angeboten für die Ausbildung als Hirt:in gibt. Mit den bestehenden Angeboten könne man den Bedarf an Fortbildungen bereits gut abdecken. Die landwirtschaftliche Ausbildungsstätte *Plantahof* biete viele spannende Kurse an, es gäbe die Schafhirtenausbildung und Alpmeistertagungen. Ausserdem biete der *Beratungs- und Gesundheitsdienst für Kleinwiederkäuer* viele interessante Kurse an. Einen grossen Mangel in der Schafhirtenausbildung sieht Hirt:in14 im Fehlereines Moduls zur fachgerechten Tötung von Schafen. Dies sei auf abgelegenen Alpen eine wichtige Fähigkeit.

In Frankreich, wo die bestehenden Hirt:innenorganisation bereits ein breites Angebot aufgebaut haben (siehe Tabelle 2), drehen sich die Anforderungen an eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation vor allem um den direkten Austausch zwischen Hirt:innen aus den verschiedenen Regionen. So wünscht sich Hirt:in4 Veranstaltungen, an denen von Angesicht zu Angesicht mit Menschen geredet werden kann. Eine Hirt:innenorganisation müsste also in der Lage sein, Hirt:innen aus den verschiedenen Regionen für Treffen zu mobilisieren. Auch Hirt:in2 sieht Kultur, Geselligkeit und Feiern als wichtige Elemente, um die Hirt:innen zu motivieren, sich in einer überregionalen Organisation zu versammeln. So könnten beispielsweise die regionalen Tierrassen vorgestellt, Fleisch- oder Käsedegustationen gemacht oder auch lokale Brauchtümer gezeigt werden. Erst danach solle die gemeinsame politische Meinungsbildung beginnen. Hirt:in4 findet auch den Austausch von Merkblättern, zum Beispiel zur Behandlung von Tierkrankheiten, interessant. Auch finanzielle Unterstützung der regionalen Vereine für lokale Veranstaltungen wäre begrüssenswert. Zudem sollte eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation auch von staatlichen Stellen als legitime Vertretung der Hirt:innen wahrgenommen werden, damit die Standpunkte der Hirt:innen direkt an der Quelle, bei den Praktiker:innen, eingeholt würden.

### **3.7 Hindernisse für eine Hirt:innenorganisation**

#### **Grundsätzliche Hindernisse einer Hirt:innenorganisation**

In der Schweiz, Südtirol und Österreich nennen die Hirt:innen das Thema Wolf als eines der grössten Hindernisse für eine Hirt:innenorganisation. Das Thema sei so stark emotional geladen, dass Diskussionen auch unter Hirt:innen häufig kaum möglich seien.

Einige Hirt:innen aus Österreich und Südtirol sehen auch in den jeweiligen Bauernverbänden ein eventuelles Hindernis für eine Hirt:innenorganisation. Viele Bauern hätten keine Lust, etwas am bestehenden System zu ändern, und letztlich seien sie die Arbeitgeber:innen der Hirt:innen. Hirt:in9 äussert die Befürchtung, dass eine Hirt:innenorganisation vom Bauernbund

in Südtirol in ein schlechtes Licht gerückt werden könne. Diese Besorgnis fasst sie/er in folgenden Worten zusammen: "Und eben, wer geht schon gerne zu einem Verein, über den die ganze Welt nur sagt, das ist Quatsch."

Hirt:in11 äussert Zweifel darüber, ob sich Menschen finden würden, die einen genügend langen Atem besitzen, um eine solche Organisation nachhaltig zu etablieren. Es brauche Personen, welche inhaltlich am gleichen Strick ziehen und sich für die Organisation ins Zeug legen. Doch dass es immer mehr Menschen gäbe, die am bestehenden System etwas ändern möchten und dass es auch Hirt:innen gäbe, die ihr Wissen gerne weitergeben möchten, gibt Hirt:in11 Hoffnung, dass es doch klappen könnte.

Auch die Saisonalität des Jobs wird von den Hirt:innen als ein grosses Hindernis für eine Hirt:innenorganisation wahrgenommen. Dass viele Hirt:innen aus dem Ausland kämen beziehungsweise nach dem Alpsommer das Land, in dem sie hüten, wieder verliessen, wird besonders von den Schweizer Hirt:innen als grosses Hindernis für eine Hirt:innenorganisation wahrgenommen.

Hirt:in13 erklärt, dass Hirt:innen ausserdem oft Eigenbrötler:innen seien, was dazu führe, dass alle ihren eigenen Problemen nachgingen. Hirt:in14 fragt sich, ob insbesondere die Bescheidenheit der SchafHirt:innen nicht auch ein Hindernis für eine Hirt:innenorganisation sein könne. Vielleicht sei man im Grossen und Ganzen mit der bestehenden Situation doch zufrieden. Auch die rein zahlenmässige Unterlegenheit der SchafHirt:innen im Verhältnis zu Kuh- und RinderHirt:innen könne ein Hindernis für eine politische Vertretung von KleinviehHirt:innen darstellen, so Hirt:in14.

Hirt:in15 verweist darauf, dass vor allem die älteren Hirt:innen "keine grossen Networker" seien und auch kaum soziale Medien nutzen würden. Vielleicht könne sich das bei der jüngeren Generation ändern.

### **Hindernisse einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation**

Zu den Hindernissen einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation nennt Hirt:in4 die geographische Distanz, sprachliche Differenzen zwischen den Regionen und Geld, um gemeinsame Treffen zu organisieren. Hirt:in2 meint, man dürfe nicht erwarten, schnell über verschiedene Länder hinweg eine gemeinsamen politische Meinung zu entwickeln. Dies benötige Zeit und gegenseitiges Vertrauen. Es brauche von den teilnehmenden Hirt:innen zudem Vertrauen in die Organisationsstruktur und in die Legitimität einer solchen Organisation.

### **3.8 Inhalt einer Webseite für Hirt:innen**

Die Ideen der interviewten Hirt:innen bezüglich Material, welches auf der Webseite einer Hirt:innenorganisation von Interesse wäre, lassen sich grob in sechs Kategorien einteilen:

- Erfahrungsaustausch zwischen Hirt:innen
- Informationsmaterial
- Rechte und Pflichten von Hirt:innen
- Börse und Veranstaltungen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Kontaktpersonen

Die Ideen sind länderübergreifend in Tabelle 3 dargestellt, da zwischen den interviewten Hirt:innen in den als nützlich empfundenen Kategorien keine Unterschiede nach Ländern ersichtlich waren und die Ideen grundsätzlich länderübergreifend interessant sind. In der Schweiz wurde jedoch von verschiedenen Hirt:innen der Wunsch geäussert, eine Webseite

zu haben, welche einen Überblick über bereits bestehende Angebote gibt, anstatt "neue" oder eigene Informationen zu präsentieren.

Die meisten Hirt:innen finden konkrete und praktische Ressourcen, welche den Hirt:innen für die Alp von Nutzen sind, interessant. Solche Informationen könnten zum Beispiel als Videos oder Merkblätter präsentiert werden. Hirt:in1 erzählt zudem von den Arbeiten des Vereins *Aspir* in Frankreich, um Hirt:innen konkrete Informationen zu Alpgebieten in digitaler Form verfügbar zu machen. Technisch sei dies aber nicht ganz einfach umzusetzen, und die jetzige Version laufe bei den Hirt:innen eher schleppend an, da die Benutzeroberfläche zu kompliziert sei. Es sei aber ein grosser Bedarf nach einem solchen Tool vorhanden. Ein Hirt:innenverein in Frankreich gäbe den Hirt:innen dazu die Möglichkeit, sich im Intranet des Vereins als Kontaktperson für eine Alp anzugeben, so dass interessierte Hirt:innen sie bei Fragen kontaktieren könnten.

Zum Nutzen einer digitalen Ressource erwähnen einige Hirt:innen, dass sie auch analoge Formate nutzen und sogar bevorzugen, um sich zu informieren. Zwei Hirt:innen aus der Schweiz erklären zum Beispiel, sie würden viele Informationen aus Fachzeitschriften wie dem *Bündner Bauer* oder dem *Forum – Kleinwiederkäuer* entnehmen. In Frankreich meint Hirt:in3, als Informationsquellen würden oft Weiterbildungen, andere Hirt:innen oder Schafhalter:innen genutzt. Ein:e Hirt:in meint, auf der Alp sei wenig Zeit vorhanden, um im Internet ausführlich nach Informationen zu suchen. Hirt:in3 erwähnt zudem, eine Webseite würde nicht computerisierte Hirt:innen benachteiligen. Daher würden in Frankreich viele Informationen via SMS verbreitet.

Einige Hirt:innen verweisen auch auf bereits bestehende Webseiten, welche viele der in Tabelle 3 gesammelten Ideen und Wünsche bereits beinhalten. So gibt es für Hirt:innen in Frankreich zum Beispiel die Webseiten [www.aspir.eu](http://www.aspir.eu) und [www.abbasp.fr](http://www.abbasp.fr). Dort werden unter anderem bereits Themen wie Arbeitsrecht, Richtlöhne oder Zoonosen behandelt. Für deutschsprachige Hirt:innen in der Schweiz deckt die Webseite [www.zalp.ch](http://www.zalp.ch) eine Vielzahl der in Tabelle 3 dargestellten Ideen ab. Tabelle I im Anhang zeigt nach Ländern geordnet Webseiten von Hirt:innenorganisationen, welche von Hirt:innen im Rahmen der Interviews genannt wurden.

**Tabelle 3** Durch die interviewten Hirt:innen geäußerte Ideen für den Inhalt einer Webseite für Hirt:innen

Erfahrungsaustausch zwischen Hirt:innen	Informationsmaterial	Rechte und Pflichten von Hirt:innen	Börse und Veranstaltungen	Kontaktpersonen	Öffentlichkeitsarbeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfahrungsberichte, Tipps und Tricks von Hirt:innen, zum Beispiel „Was tun, wenn die Schafe nicht über den Fluss wollen?“, „Was tun, wenn der Herdenschutzhund ständig über den Zaun springt?“, „Ich habe Moderhinke auf der Alp, wie behandeln?“, „Vorbereitung auf den ersten Alpsommer“, „Was einpacken für Hütetag auf Alp?“</li> <li>- Hirt:innenblog, um Bilder, Situationen und Erfahrungen zu teilen</li> <li>- Schöne Bilder</li> <li>- Intranet, um Dokumente auszutauschen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Technische Merkblätter</li> <li>- Aktuelle Informationen, zum Beispiel Neuigkeiten zum Thema Herdenschutz, Informationen über Entwicklungen bei Tierkrankheiten (egal ob Relevanz nur für Winterhaltung oder auch für Alpung), technische Neuerungen (zum Beispiel elektronische Tierverkehrsdatenbank in der Schweiz)</li> <li>- Ausbildungsangebot für Hirt:innen</li> <li>- Informationen zu Hüte- und Herdenschutzhunderrassen aus verschiedenen Ländern</li> <li>- Aktuelle Fleischpreise</li> <li>- Links, zum Beispiel zum <i>Beratungs- und Gesundheitsdienst für Kleinwiederkäuer</i> in der Schweiz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationen zu Rechten und Pflichten von Hirt:innen auf der Alp</li> <li>- Informationen zum Arbeitsrecht</li> <li>- Vorlagen zu Verträgen für den Alpsommer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hütehundebörse, auch für Hunde ohne Stammbaum oder mit weiteren Rassen neben dem Border Collie, zum Beispiel dem Deutschen Schäferhund</li> <li>- Sammlung von Veranstaltungsterminen: Ausbildungsangebote, Hirt:innentreffen, Hirt:innenfestivals, Tierschauen</li> <li>- Stellenbörse, eventuell nur für Schafhirten</li> <li>- Möglichkeit, selber Inserate aufzuschalten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Notfallnummer für Hirt:innen und Alpmeister</li> <li>- Telefonnummer von Ansprechperson, welche man bei Problemen oder Fragen auf der Alp direkt anrufen kann, oder welche einen an entsprechende:n Expert:innen weiterleitet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Präsentation der Hirt:innenorganisation</li> <li>- Sensibilisierung zu verschiedenen Themen, zum Beispiel Herdenschutz</li> <li>- Blog, welcher sich an Menschen richtet, die nicht aus der Landwirtschaft kommen, und den Arbeitsalltag von Hirt:innen zeigt</li> <li>- Schöne Bilder</li> </ul>

## 4 Anforderungen an eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation

### 4.1 Wo liegt das Potenzial einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation?

Basierend auf den oben präsentierten Antworten der Hirt:innen verorten wir das Potenzial einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation in den folgenden fünf Bereichen:

1. Öffentlichkeitsarbeit rund um den Beruf Hirt:in
2. Mitgestaltung und Weiterentwicklung einer Berufsausbildung und von Fortbildungsangeboten für Hirt:innen
3. Austausch und Vernetzung zwischen Hirt:innen
4. Interessenvertretung der Hirt:innen
5. Anlaufstelle für Fragen zu Rechten und Pflichten der Hirt:innen

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit scheint eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation sicherlich sinnvoll, da die Hirt:innen aus den verschiedenen Ländern eine sehr ähnliche Einschätzung zur gesellschaftlichen Wahrnehmung der Hirt:innen äussern (siehe Abschnitt 3.1). Basierend auf den in Abschnitt 3.1 präsentierten Antworten der Hirt:innen können folgende grenzüberschreitende Themen für die Öffentlichkeitsarbeit identifiziert werden:

- Förderung der Anerkennung des Berufs Hirt:in als qualifizierter Beruf, vor allem in den Augen landwirtschaftlicher Organisationen und der Landwirt:innen
- Aufklärung über den Arbeitsalltag der Hirt:innen in der breiten Öffentlichkeit
- Aufklärung darüber, dass Behirtung und Naturschutz kein Widerspruch sind, sondern: dass professionelle Behirtung im Gegenteil ein wichtiger Teil von Naturschutzprogrammen sein kann
- Aufklärung über die Rolle der Sömmerung und der Behirtung im Hinblick auf lokale Wertschöpfung und regionale Kreisläufe.

Ein zentraler Bestandteil zur Anerkennung des Berufs Hirt:in in den Augen der landwirtschaftlichen Organisationen, der Landwirt:innen und auch der breiten Öffentlichkeit ist die Gestaltung und Weiterentwicklung einer Berufsausbildung für Hirt:innen. Während es in Frankreich und der Schweiz bereits etablierte Aus- und Fortbildungsangebote für SchafHirt:innen gibt, so befinden sich diese in Österreich, Bayern und Südtirol<sup>2</sup> erst im Aufbau. Eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation könnte beim Aufbau neuer Bildungsangebote eine wichtige Rolle spielen, indem sie über bereits bestehende Angebote informiert und hilft, von den Erfahrungen anderer Länder im Aufbau solcher Angebote zu profitieren.

Die interviewten Hirt:innen äussern grundsätzliches Interesse an einem Austausch und an Vernetzung zwischen Hirt:innen aus verschiedenen Ländern (siehe Abschnitt 3.5). Eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation könnte sich diesbezüglich als Veranstalterin von Festivals, Tagungen und Exkursionen betätigen. Auch in Hinblick auf die grossen Beutegreifer, welche sich unabhängig von nationalen Grenzen bewegen, bergen Austausch und Vernetzung grosses Potenzial für einen Erfahrungsaustausch zwischen Hirt:innen über nationale Grenzen hinaus.

---

<sup>2</sup> Im Rahmen des Projekts LIFEstockProtect wird in Österreich, Bayern und Südtirol aktuell ein Leitfaden für eine Hirtenausbildung sowie ein Curriculum für einen 80-Stunden Kurs entwickelt.

Gute Vernetzung und positiver Austausch zwischen Hirt:innen sind für eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation die Basis, um ihr Potenzial als legitime Interessenvertretung der Hirt:innen verwirklichen zu können. Die interviewten Hirt:innen aus sämtlichen Ländern fühlen sich nämlich politisch schlecht oder gar nicht vertreten (siehe Abschnitt 3.2). Um bessere Anstellungsbedingungen und eine Verbesserung der teils prekären Unterkünfte (siehe Abschnitt 3.3) der Hirt:innen zu erreichen, ist eine solche Stimme aber unerlässlich. Dabei hätte eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation den Vorteil, dass auch Hirt:innen vertreten werden, welche nicht dauerhaft in dem Land leben, in dem sie hüten. Und auch im Hinblick auf die gemeinsame Agrarpolitik der Europäischen Union und dem Erlass von Umweltvorschriften auf europäischer Ebene könnte eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation als Interessenvertretung der Hirt:innen eine wichtige Rolle spielen.

Letztlich könnte eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation auch als Anlaufstelle für Fragen zu den Rechten und Pflichten von Hirt:innen dienen. Die interviewten Hirt:innen berichten von Tarifverträgen, die nicht eingehalten werden, von teils schwarz gezahlten Löhnen, von Pensionskassenbeiträgen, die nicht gezahlt wurden, und von Unsicherheiten darüber, wer eigentlich haftet, wenn ein Herdenschutzhund oder eine Mutterkuh Tourist:innen angreifen würde (siehe Abschnitte 3.3 und 3.6).

## 4.2 Wie kann die Organisationsstruktur aussehen?

Die Frage nach einer geeigneten Organisationsstruktur lässt sich auf Basis der in den Interviews erhaltenen Antworten nur teils beantworten.

Die Hirt:innen äusseren deutlich, dass sie vor allem auf lokaler Ebene einen Bedarf nach einer Hirt:innenorganisation sehen. Zugleich besteht aber auch Interesse an den Erfahrungen und Problemen von Hirt:innen über die regionalen und nationalen Grenzen hinaus (siehe Abschnitt 3.5). Das Bedürfnis der Hirt:innen vor allem nach einer lokalen Hirt:innenorganisation sollte aber nicht als Gegenargument für eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation gewertet werden. Im Gegenteil, eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation könnte als eine Art Dachverband mit nationalen oder regionalen Mitgliederorganisationen strukturiert sein. So könnten sich die nationalen oder regionalen Mitgliederorganisationen auf die für ihre Region spezifischen Themen fokussieren, während der Dachverband sich auf die in Abschnitt 4.1 aufgelisteten *allgemeineren* Themen konzentriert. Eine solche Teilung der Aufgaben birgt Synergien und ist sicherlich auch ressourcensparender, als wenn jede Hirt:innenorganisation sich einzeln um die in Abschnitt 4.1 aufgelisteten Themen kümmert.

In Hinblick auf die juristische Form einer Hirt:innenorganisation scheint die Form des Vereins die am öftesten gewählte juristische Organisationsform rund um das Thema Hirtentum zu sein. Ob in bereits bestehenden Hirt:innenorganisationen auch Überlegungen zu alternativen juristischen Organisationsformen, wie zum Beispiel Stiftung, gemeinnützige GmbH, Genossenschaft, gewerkschaftliche Organisationsformen oder Ähnliches gemacht wurden, wurde in dieser Untersuchung nicht beantwortet.

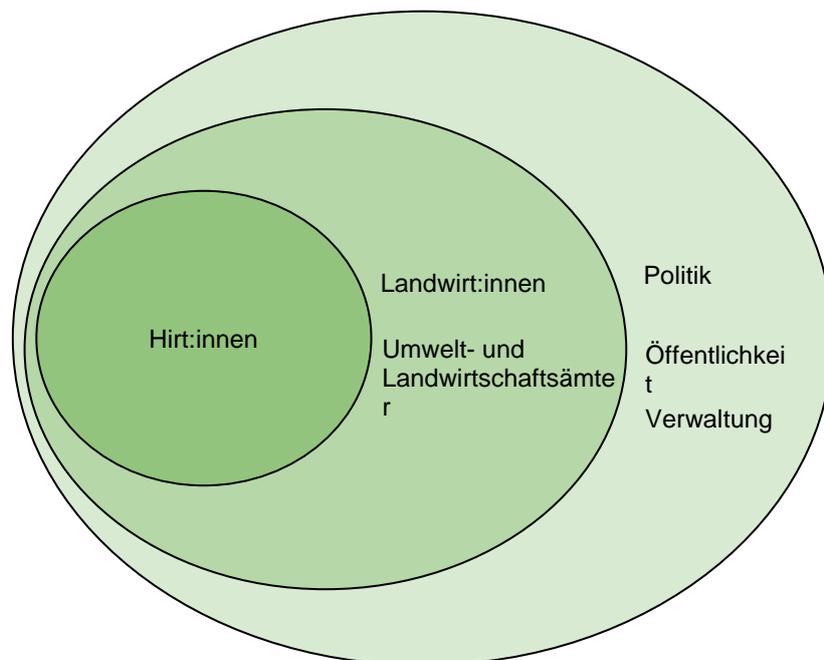
Um die Frage nach der Organisationsstruktur für eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation zu klären, sollten zuerst die inhaltlichen wie auch strukturellen Anforderungen an eine solche Organisation genauer definiert werden. Anschliessend kann analysiert werden, was die Vor- und Nachteile der verschiedenen Organisationsstrukturen sind, und erst dann sollte ein Entscheid gefällt werden.

## 4.3 Wer sind die Zielgruppen?

Die primäre Zielgruppe einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation sollten grundsätzlich alle Hirt:innen sein (siehe Abbildung 1). Angesichts der derzeitigen Situation rund um die Rückkehr der grossen Beutegreifer ist es aber vermutlich empfehlenswert, vorerst ein besonderes Augenmerk auf KleinviehHirt:innen zu legen. Die Gruppe der Hirt:innen ist allerdings nicht homogen. Hirt:innen mit einem landwirtschaftlichen oder ländlichen Hintergrund werden teils andere Erwartungen an eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation haben als sogenannte Quereinsteiger:innen aus anderen Berufsfeldern. Eine Hirt:innenorganisation sollte darauf achten, grundsätzlich für alle Hirt:innen, egal mit welchem Hintergrund, offen zu sein und für sie angepasste Angebote anzubieten.

Eine weitere sehr wichtige Zielgruppe einer Hirt:innenorganisation sollten die Landwirt:innen sein. Idealerweise wird eine Hirt:innenorganisation von Landwirt:innen nicht als Konkurrenz wahrgenommen, sondern als wertvoller Ansprechpartner in Hinblick zu Themen der Behirtung. Eine konstruktive Zusammenarbeit ist wünschenswert, schliesslich sind die Landwirt:innen die unmittelbaren Arbeitgeber:innen der Hirt:innen.

Sekundäre Zielgruppen sind die Politik, die Verwaltung und allgemein die breite Öffentlichkeit. Um ihre Ziele langfristig und konsequent verfolgen zu können, wird eine Hirt:innenorganisation auf die Unterstützung dieser Zielgruppen angewiesen sein.



**Abbildung 1** Zielgruppen und Wirkungsfeld einer Hirt:innenorganisation

Die Öffentlichkeitsarbeit einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation sollte auf diese unterschiedlichen Zielgruppen ausgerichtet sein.

## 4.4 Was sind die Herausforderungen? Erste Handlungsempfehlungen und weiterhin offene Fragen

### 4.4.1 Die Frage der Legitimation

Damit eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation ihr Potenzial entfalten kann, wird sie sich bald der Frage der Legitimation ihres Auftretens stellen müssen. In Frankreich gibt es seit

Jahrzehnten Hirt:innenvereine, die sich mit dem Thema Hirtentum auseinandersetzen und sich auf regionaler und teils überregionaler Ebene für die Anliegen der Hirt:innen einsetzen (siehe Abschnitt 3.4 sowie Zusammenfassung der in den Interviews erwähnten Hirt:innenorganisationen in Tabelle I im Anhang). Dabei liegt ein klarer Schwerpunkt in Frankreich auch auf der Tiergattung Schaf. In der Schweiz gibt es zwar keinen expliziten Verein für KleinviehHirt:innen, doch gibt es auch dort verschiedene Organisationen für Äplerinnen. Die meisten Mitglieder in diesen Organisationen sind jedoch Rinder- und KuhHirt:innen und prägen dementsprechend auch den Fokus dieser Organisationen. In Südtirol und Österreich bilden sich derzeit erste Hirt:innenorganisationen auf regionaler Ebene. Auf internationaler Ebene besteht zum Beispiel mit dem Verein *Pastoralisme du Monde* eine Organisation, welche bereits einen grenzübergreifenden Austausch zwischen Hirt:innen anstrebt. Das *European Shepherds Network* wiederum vereint Schäfer aus dem europäischen Raum. Angesichts bereits bestehender Organisationen mit internationaler Ausrichtung stellt sich vorerst die Frage, ob die Neugründung einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation tatsächlich sinnvoll ist. Wäre es nicht besser, bereits bestehende Organisationen in ihren Bemühungen zu unterstützen?

Der Verein *Pastoralisme du Monde* verfolgt primär das Ziel, ein internationales Netzwerk zwischen Hirt:innen zu bilden und den Mitgliedern eine digitale Informations-, Kommunikations-, Austausch- und Weiterbildungsplattform zu bieten. Daneben sollen Aktionen im Sinne der nachhaltigen Entwicklung gefördert werden. Weder die Öffentlichkeitsarbeit rund um den Beruf Hirt:in, die Mitgestaltung und Weiterentwicklung einer Berufsausbildung, die Interessenvertretung von Hirt:innen noch die Unterstützung bei Fragen zu Rechten und Pflichten sind Ziele des Vereins. Das *European Shepherds Network* hingegen strebt die politische Interessenvertretung und Entwicklung von Ausbildungsangeboten für Schäfer an. Jedoch handelt es sich bei dieser Organisation um eine Vereinigung von Berufsschäferverbänden und nicht von SömmerungsHirt:innen, wie sie zum Beispiel im alpinen Raum verbreitet sind. Während also Synergien mit bestehenden grenzüberschreitenden Organisationen zum Teil möglich und sinnvoll sind, werden die in Abschnitt 4.1 beschriebenen Potenziale einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation derzeit von keiner Organisation gedeckt. Hierfür wären bedeutende Änderungen in der Grundausrichtung der bestehenden Organisationen nötig.

Die Neugründung einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation scheint also durchaus sinnvoll, um die Potenziale aus Abschnitt 4.1 zu verwirklichen. Eine solche neu gegründete Organisation muss sich jedoch der Herausforderung stellen, von den bestehenden regionalen Organisationen als legitime Partnerin auf supranationaler Ebene wahrgenommen zu werden. Diese nötige Legitimation kann sie nur erhalten, wenn es ihr gelingt, von bereits bestehenden regionalen Vereinen und auch von den Hirt:innen individuell als greifbare Partnerin wahrgenommen zu werden. Somit kommen wir zu der nächsten Herausforderung für eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation.

#### 4.4.2 Grenzüberschreitend und doch ganz nah. Geht das?

In Hinblick auf eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation verweisen mehrere Hirt:innen darauf, dass eine Hirt:innenorganisation auf die lokalen und regionalen Bedürfnisse der Hirt:innen abgestimmt sein müsse. Die Meinung einer interviewten Hirt:in kann hier stellvertretend für die Einschätzung der Kolleg:innen aus den umliegenden Ländern angeführt werden. Der/die Hirt:in erklärt, dass sich die französischen Hirt:innen nicht ohne Grund nach Gebirgen zusammengeschlossen hätten. Je nach Region seien die Behirtungstechniken, die Problematiken und auch die Partner, mit denen eine Organisation zusammenarbeiten müsste, unterschiedlich. Zudem sei der Hirt:innenberuf stark auf die lokale Ebene ausgelegt, und auch neue Initiativen entstünden meist aus dem lokalen Kontext heraus. Eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation muss sich der Frage stellen, ob und wie sie an mehreren Orten basisnah und kompetent arbeiten kann, ohne dabei den Blick für das Gesamte zu verlieren.

#### **4.4.3 Ist eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation auf freiwilliger Basis realistisch?**

Die in Tabelle 2 zusammengefassten Hindernisse für bestehende Hirt:innenorganisationen in Frankreich lassen sich auch auf eine grenzüberschreitende Organisation übertragen. Zusätzlich kommen für eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation noch sprachliche Differenzen, grössere geographische Abstände und höhere Kosten, um sich zu treffen, erschwerend hinzu (siehe Abschnitt 3.7). Damit die in Tabelle 2 und Abschnitt 3.7 genannten Hindernisse nicht zu Hindernissen für eine grenzüberschreitende Organisation werden, muss sich eine solche Hirt:innenorganisation der Herausforderung stellen, eine solide Finanzierung für ihre Aktivitäten auf die Beine zu stellen. Um das oben identifizierte Potenzial einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation abschöpfen zu können, sollte die Finanzierung schätzungsweise drei bis vier Stellen decken (ca. 320 Stellenprozent) und zusätzlich ein Budget für Veranstaltungen beinhalten. Im Gegensatz zu einer regionalen Hirt:innenorganisation hätte eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation eventuell den Vorteil, dass sie durch die länderübergreifende Bearbeitung gemeinsamer Probleme kosteneffizienter ist als viele einzelne Initiativen. Ausserdem könnte eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation möglicherweise in mehreren Ländern um Finanzierungshilfen ansuchen.

#### **4.4.4 Rechte und Pflichten der Hirt:innen in verschiedenen Ländern. Lässt sich das abdecken?**

In den Antworten der Hirt:innen zeigt sich klar ein Bedarf nach einer Anlaufstelle für Fragen zu den Rechten und Pflichten der Hirt:innen (siehe Abschnitt 3.5). Dieses Bedürfnis stellt eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation aber vor die schwierige Aufgabe, sich mit der Rechtslage in mehreren Ländern intensiv auseinandersetzen zu müssen. Zumindest in der Anfangsphase einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation könnte dies ein personal- und kostenintensives Unterfangen sein.

#### **4.4.5 Die Landwirt:innen nicht vergessen**

Eine Hirt:innenorganisation, egal ob regional oder grenzüberschreitend, steht vor der Herausforderung, dass sie die Landwirt:innen vom Wert qualifizierter Hirt:innen überzeugen muss. Manchen Hirt:innen ist dies sehr bewusst (siehe Abschnitte 3.1 und 3.2). Die Landwirt:innen müssen erkennen, dass es sich lohnt, ausgebildete Hirt:innen anzustellen und dass sie davon profitieren, Anstellungsbedingungen zu schaffen, unter denen Hirt:innen auch über mehrere Jahre immer wieder zu ihnen zurückkommen.

#### **4.4.6 Politische Betätigung einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation**

Eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation, welche versucht, den in Abschnitt 4.1 aufgelisteten Potenzialen gerecht zu werden, ist in dem Sinn eine politische Organisation, als dass sie Interessensvertretung in der Gesellschaft betreibt. Sie wird unweigerlich auch zu politischen Themen, wie der Rückkehr der grossen Beutegreifer, Stellung beziehen müssen. Angesichts der stark emotional geladenen Diskussionen rund um dieses Thema empfehlen wir, dass eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation entpolarisierend in dieser Diskussion auftreten sollte. Die Basis für eine solche Entpolarisierung liegt darin, sich weder für eine Ausrottung noch einen absoluten Schutzstatus der Beutegreifer auszusprechen. Ziel einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation sollte es sein, nicht nur, aber auch bei diesem Thema, als sachliche, kompetente, alle Aspekte berücksichtigende und parteipolitisch unabhängige Partnerin wahrgenommen zu werden.

Eine solche Wahrnehmung aufzubauen und konsequent aufrecht zu erhalten ist zeit- und ressourcenintensiv. Daher empfehlen wir weiter, dass sich eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation auf die Aufgaben und Anliegen der Hirt:innen konzentrieren sollte und

sich nicht auch noch mit weiteren landwirtschaftspolitisch brisanten Themen wie zum Beispiel Agrarfreihandel, Massentierhaltung oder dem Einsatz von Pestiziden beschäftigt.

#### 4.4.7 Weitere Überlegungen

##### **Auf dem gleichen Weg, aber an unterschiedlichen Orten. Wie kommt man gemeinsam zum Ziel?**

In Frankreich ist ein Teil der Hirt:innen bereits stark in Vereinen organisiert. In Frankreich und der Schweiz gibt es offiziell anerkannte Ausbildungsangebote, um Hirt:in zu werden. Anders als in Frankreich sind in der Schweiz die Schaf- und ZiegenHirt:innen noch zu keiner Organisation zusammengeschlossen, die ihnen in der Öffentlichkeit und Politik eine Stimme verleihen könnte. In Südtirol und Österreich gibt es derzeit kaum Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Schaf:hirtinnen, und auch die Organisation von Hirt:innen in Vereinsstrukturen hat gerade erst begonnen. Eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation steht vor der Herausforderung, gezielt und konstruktiv auf die Situation im jeweiligen Land einzugehen und dennoch auch länderübergreifende Bedürfnisse zu erkennen und zu adressieren. Hinzu kommt die Gefahr, dass neu gegründete lokale Hirt:innenorganisationen eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation als Konkurrenz empfinden könnten, was selbstverständlich ein völlig unerwünschtes Resultat der Aktivitäten einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation sein sollte.

Die unterschiedlichen Situationen in den jeweiligen Ländern sollten aber keineswegs als rein negativ wahrgenommen werden. Vor allem Österreich, Südtirol und die Schweiz könnten vermutlich stark von den Erfahrungen ihrer französischen Kolleg:innen beim Aufbau von Vereinen und Gewerkschaften profitieren. Im Gegenzug könnten die französischen Hirt:innen zum Beispiel von einer grenzüberschreitenden Interessenvertretung für Hirt:innen oder von verstärkter Öffentlichkeitsarbeit zum Beruf Hirt:in profitieren.

##### **Saisonalität, hohe Fluktuation und das (un-)attraktive Berufsbild Hirt:in**

Die Überbrückung der Saisonalität ist vermutlich eine der grössten Herausforderungen, welcher sich alle stellen müssen, die langfristig als Hirt:in tätig sein möchten. Es gibt kaum Berufe, aus welchen man jährlich für vier Monate aussteigen und dann zurückkehren kann. Die Winterzeit lässt sich zwar mit Nebenjobs überbrücken, doch ist es dann kaum möglich, Ersparnisse aufzubauen. Ausserdem wirkt sich ein solch sporadisches Anstellungsverhältnis langfristig sehr negativ auf die Altersvorsorge aus. Auch dass Hirt:innen unter Umständen jährlich vier oder mehr Monate Miete, Strom und Wasser für eine Wohnung bezahlen, die sie nicht bewohnen, ist nicht zu unterschätzen. Letztlich führt nur schwer ein Weg an eigenen Hütehunden vorbei, um als professionelle:r Hirt:in arbeiten zu können, was sich wiederum einschränkend auf Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten auswirken kann. Die Saisonalität des Berufes erschwert also das Führen eines "normalen" Alltagslebens ausserhalb der Alpzeit bedeutend. Diese schwierigen Umstände sind sicher zum Teil für die hohe Fluktuationsrate unter den Hirt:innen verantwortlich. Und so stellt sich die Frage: Ist eine Hirt:innenorganisation, die an der Gestaltung und Weiterentwicklung einer Berufsausbildung für Hirt:innen mitwirkt, auch dafür verantwortlich, nach Arbeitsmöglichkeiten für professionelle Hirt:innen im Winter zu suchen? Oder müssen Menschen, die den Beruf Hirt:in ergreifen, diese Umstände in Kauf nehmen, so wie ein Kochlehrling in Kauf nehmen muss, dass die Arbeitszeiten von Köchen nun einmal meistens abends sind? Sind die Anstrengungen einer Hirt:innenorganisation, eine Professionalisierung der Berufs Hirt:in zu erreichen, andererseits nicht vergebens, wenn sie den Hirt:innen nicht hilft, auch Anstellungen für die Wintermonate zu finden?

##### **Werden alle qualifizierten Hirt:innen in die Schweiz gehen?**

Bei zunehmender Nachfrage nach ausgebildeten Hirt:innen aufgrund der Rückkehr der grossen Beutegreifer könnte das Lohngefälle zwischen der Schweiz und den umliegenden

Ländern ein Problem werden. Es besteht die Gefahr, dass sich zwar Akteure in den verschiedenen Regionen um die Ausbildung von Hirt:innen für ihre Sömmerungsgebiete bemühen, die ausgebildeten Hirt:innen anschliessend aber zum Arbeiten in die Schweiz migrieren. Eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation könnte helfen, dieser Problematik vorzubeugen, indem sie sich länderübergreifend für ähnliche Anstellungsbedingungen einsetzt. Auch wenn die Löhne in der Schweiz besser als im umliegenden Ausland bleiben werden, so darf man vermutlich erwarten, dass mit einer Aufwertung der Unterkünfte, einer besseren Ausstattung der Alpen und verbesserten Anstellungs- und Lohnverhältnissen (Steuern, Arbeitslosen- und Pensionskasse etc.) für Kleinviehhirt:innen in Südtirol, Österreich und Frankreich der Lohn alleine nicht mehr das ausschlaggebende Kriterium für die Auswahl einer Alp sein wird.

### **Ein verzerrtes Bild zum Abschluss**

Bevor wir uns der Konklusion zuwenden, möchten wir noch darauf aufmerksam machen, dass die präsentierten Ergebnisse nur ein verzerrtes Bild der Gesamtsituation abgeben. Die für die Interviews kontaktierten Hirt:innen dürfen sicherlich zu den Extrovertierten unter den Hirt:innen gezählt werden. Doch gibt es auch Hirt:innen, die verständlicherweise nicht dazu bereit sind, ihre Meinung unmittelbar an Fremde weiterzugeben. Des Weiteren gibt es auch Hirt:innen, die sich ihr Leben rund um den Beruf Hirt:in selbstständig so eingerichtet haben, dass sie keinen Bedarf oder keine Lust dazu haben, mit anderen gross darüber zu reden. Letztlich gibt es auch viele Hirt:innen, die nichts am Ansehen der Hirt:innen ändern wollen und mit dem Status Quo zufrieden sind. Auch diese erscheinen nicht in unserer Analyse.

Mittel- bis langfristig sollte eine grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation darum bemüht sein, auch die Ansichten dieser Hirt:innen in ihre Überlegungen mit einzubeziehen. Der Vergleich zwischen den dominanteren Meinungen in einer Hirt:innenorganisation und den Meinungen der etwas zurückgezogeneren Hirt:innen oder den Meinungen der Hirt:innen, die mit dem Status Quo zufrieden sind, könnte einer Hirt:innenorganisation als wichtiger Kompass dienen, um einen gemässigten Weg zu finden.

## 5 Konklusion

Sowohl in Frankreich, Österreich, Südtirol und der Schweiz ist bei den interviewten Hirt:innen ein klares Bedürfnis nach einer stärkeren Organisiertheit der Hirt:innen vorhanden. Und so lässt sich derzeit in Österreich und Südtirol - und auch in Frankreich, wo es bereits verschiedene Hirt:innenvereine gibt - die Neugründung lokaler Hirt:innenorganisationen beobachten. Einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation, die sich für mehr als nur kulturellen Austausch zwischen Hirt:innen einsetzen soll, stehen die interviewten Hirt:innen allerdings mit Bedenken gegenüber.

Zugleich zeigen unsere Nachforschungen aber, dass eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation sehr grosses Potenzial birgt. Die Hirt:innen aus Frankreich, Österreich, Südtirol und der Schweiz blicken alle auf sehr ähnliche Probleme. Eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation könnte dabei helfen, länderübergreifend den Beruf Hirt:in bekannter zu machen, sich für eine länderübergreifende Berufsausbildung einsetzen und den Austausch und die Vernetzung zwischen Hirt:innen fördern. Ausserdem könnte sie als kohärente und professionelle Interessenvertretung der Hirt:innen auftreten und eine unabhängige Anlaufstelle für Fragen zu den Rechten und Pflichten der Hirt:innen sein.

Trotz der schwierigen Ausgangslage empfehlen wir, dass man zum Wohle der Schafe, Ziegen, Rinder und Kühe, und selbstverständlich auch zum Wohle derer, die sie hüten, die Gründung einer grenzüberschreitenden Hirt:innenorganisation in Angriff nehmen sollte. Als ersten Schritt in diese Richtung kennzeichnet sich die Klärung folgender Fragen:

- 1. Wie ist es möglich, als grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation in den verschiedenen Regionen basisnah und kompetent zu arbeiten und gleichzeitig für die Anliegen der Hirt:innen auf übernationaler Ebene einzutreten?**
- 2. Welche strukturellen Anforderungen muss eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation erfüllen, damit sie ihre Ziele konsequent verfolgen kann?**
- 3. Sollte eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation sich auf fachliche Themen begrenzen und auf politische Stellungnahmen bewusst verzichten?**
- 4. Ist die Finanzierung mehrerer Arbeitsstellen für eine grenzüberschreitende Hirt:innenorganisation möglich, um so eine konstante Unterstützung der Hirt:innen zu gewährleisten?**

## Anhang

**Tabelle I** Liste der Hirt:innenorganisationen, welche in den Interviews von den Interviewpartnern erwähnt wurden mit Link zur Webseite der Organisation. Die Organisationen sind alphabetisch nach Land geordnet.

Land	Hirt:innenorganisation	Link zu Webseite
Frankreich	Associations des bergères et bergers des Alpes du sud et de Provence	<a href="https://www.abbasp.fr/">https://www.abbasp.fr/</a>
	Association des bergers du Jura franco-suisse et amis	<a href="http://www.bergersdujura.org/">http://www.bergersdujura.org/</a>
	Association des Pâtres de Haute Montagne	-
	Association des Pâtres des Alpes du Nord	<a href="https://www.alpages38.org/-/l-Association-des-Bergers-de-l-.html">https://www.alpages38.org/-/l-Association-des-Bergers-de-l-.html</a>
	Fédération des associations des bergères et bergers de France	-
Österreich	Verein Erhalt der Weidekultur und Hirtentradition	-
	Verein Hirtenkultur	<a href="https://www.hirtenkultur.at/">https://www.hirtenkultur.at/</a>
Schweiz	Bündner ÄplerInnenverein	<a href="https://www.aeplerinnenverein.ch/">https://www.aeplerinnenverein.ch/</a>
	Interessengemeinschaft Alp	<a href="https://www.ig-alp.org/">https://www.ig-alp.org/</a>
	Zalp	<a href="https://www.zalp.ch/">https://www.zalp.ch/</a>
Südtirol	Arbeitsgruppe Weidekultur Südtirol	-
Grenzüberschreitend tätig	European Shepherds Network	<a href="http://www.shepherdnet.eu/">http://www.shepherdnet.eu/</a>
	Pastoralisme du Monde	<a href="https://www.pastoralismedumonde.org/">https://www.pastoralismedumonde.org/</a>