

## Arbeitsgemeinschaft ländliche Sozialforschung

### Protokoll der Sitzung vom 25. November 2005

An der **60. Sitzung** der Arbeitsgemeinschaft nahmen teil:

Darnhofer (Universität für Bodenkultur), Fehrer (BMLFUW, Abt. II/5), L. Gindl (Sozialversicherungsanstalt der Bauern), Göttl (BMLFUW, Abt. II/5), Greif (Bundesanstalt für Agrarwirtschaft), B. Hofer (Public Opinion - Institut für qualitative Sozialforschung), O. Hofer (BMLFUW, Abt. II/5), R. Huber (PRÄKO), Krammer (Bundesanstalt für Bergbauernfragen), Larcher (Universität für Bodenkultur), Loibl (Bundesanstalt für Bergbauernfragen), Lutz (Institut für Soziale Ökologie), Matscher (Universität für Bodenkultur), Neunteufel (Bundesanstalt für Agrarwirtschaft), Neuwirth (Bundesanstalt für Agrarwirtschaft), Oedl-Wieser (Bundesanstalt für Bergbauernfragen), Ortner (Bundesanstalt für Agrarwirtschaft), Panholzer (vorm. BMLFUW, Abt. II/5), Parizek (Wien), S. Pevetz (vorm. Bundesanstalt für Agrarwirtschaft), W. Pevetz (vorm. Bundesanstalt für Agrarwirtschaft), Quendler (Wien), Riegler (ÖKL Österreichisches Kuratorium für Landtechnik und Landentwicklung), Rossier (Agroscope FAT Tänikon), Steger (BMLFUW, Abt. II/1), Silber (Universität für Bodenkultur), Vogel (Universität für Bodenkultur), Wieser (Universität Wien und Universität für Bodenkultur), Wiesinger (Bundesanstalt für Bergbauernfragen), Zsilincsar (Universität Graz)

**Entschuldigt** haben sich: Abt, Aschenbrenner, J. Bacher, Beutl, Danhel, Donabauer, Falb, T. Fischer, Gehmacher, Griesmayr, Herzog, Högl, Hoppichler, Jochum, Kapfer, Knöbl, Kolland, Köstlin, Krammer, Kromer, Machold, B. Martin, Martischnig, Pfingstner, Pirkhuber, Richter, Rohrmoser, Schermer, Štastný, Chr. Steiner, Taferner, Till, Untermarzoner, Weigl, Wogowitsch, Wohlmeyer, Wytzens

Der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft **Wieser** begrüßt alle Vortragenden und TeilnehmerInnen der Sitzung.

Das erste der beiden Referate der Sitzung hielt **Ruth Rossier** von der Eidgenössischen Forschungsanstalt für Agrarwirtschaft und Landtechnik (Agroscope FAT Tänikon) in Ettenhausen, Schweiz. Rossier ist dort zuständig für die sozialen Fragen in bäuerlichen Familienbetrieben. Das Projekt „*Hofnachfolge*“ ist ein Teilprojekt eines größeren Projekts über die Bestimmungsgründe des landwirtschaftlichen Strukturwandels. In der Schweiz wird die Landwirtschaft genauso wie in Österreich von bäuerlichen Familienbetrieben dominiert. Der Ein- und Ausstieg aus der Landwirtschaft ist zentral für den landwirtschaftlichen Strukturwandel. Erst diese Woche kam der 6. Agrarbericht des Bundesamtes für Landwirtschaft heraus, wo zur ökonomischen, ökologischen und sozialen Lage der Schweizer Stellung genommen wird. Die NZZ schreibt vor zwei Tagen, dass es im Vorjahr mit knapp 64.500 bäuerlichen Haupt- und Nebenerwerbsbetrieben um 6.000 weniger Betriebe gäbe als im Jahr 2000. Das Bundesamt für Landwirtschaft meint: *„dieser Strukturwandel ist gewollt und verläuft einigermaßen so, wie sich die Politik zu ihren Beschlüssen zur Agrarreform das vorgestellt hat. Die Schweizerische Landwirtschaft ist nun ökologischer, produktiver und wettbewerbsfähiger, aber die Reform bewegt sich an der Grenze des sozial Verträglichen“*. Es gibt auch Kritiken und Forderungen nach Umkehr. *„Bei den Schweizer Bauern erntet der Agrarbericht 2005 Kritik. Er verschweige, dass sich die großen Anstrengungen der Bauernfamilien ökonomisch nicht ausgezeigt hätten. Zwischen 2000 und 2005 sei das sektorale*

*landwirtschaftliche Einkommen um 20% gesunken*“ schreibt der Schweizerische Bauernverband. Dieser Strukturwandel geht in der Agrarpolitik mit dem neuen Reformpaket 2011 noch weiter. Diese Ausführungen sollen den Kontext verdeutlichen.

*Ruth Rossier* wurde beim Projekt Hofnachfolge von ihrer ehemaligen Kollegin *Brigitta Wyss* v.a. bei den Gruppendiskussionen unterstützt. Das Referat gliedert sich in folgende Punkte:

- Forschungsfragen und Forschungsdesign
- Hofnachfolgeprozess in der Schweiz
- Determinanten der Hofnachfolge
- Hofübernahmestrukturen und Interesse der jüngeren Generation an der Landwirtschaft und der Hofübernahme in der Schweiz
- Sozialisationsprozess, auch unter geschlechtsspezifischer Sicht
- Folgerungen

Folgende Forschungsfragen wurden im Projekt gestellt:

- Wie sieht die Nachfolgesituation in der Schweizer Landwirtschaft aus?
- Welches sind die wichtigsten Determinanten, weshalb ein Betrieb in der nächsten Generation weiter geführt oder aufgegeben wird?
- Nach welchen Mustern verläuft der Hofnachfolgeprozess auf bäuerlichen Familienbetrieben?
- Was motiviert Kinder von Bauernfamilien, in die Landwirtschaft einzusteigen?
- Wie erklären sich die geschlechterspezifischen Unterschiede, die sich im Hofnachfolgeprozess zwischen den Kindern beobachten lassen?

Als methodischer Ansatz wurde ein kombiniertes Forschungsdesign gewählt. Es wurde 2004 eine schriftliche Umfrage auf der Grundlage eines Fragebogens aus England von *Andrew Errington* vom *Internationalen Netzwerk Farmtransfers*, [www.projects.ex.ac.uk/farmtransfers/index.php](http://www.projects.ex.ac.uk/farmtransfers/index.php) durchgeführt. Im Jahr 2005 wurden dann zusätzliche Gruppendiskussionen für eine vertiefende Analyse organisiert.

Die schriftliche Befragung bestand aus vier standardisierten Fragebögen. Im ersten Fragebogen (Fragebogen A) ging es um strukturelle Angaben zu Betrieb und Familie. Dieser Fragebogen wurde mehr oder weniger aus England übernommen und an die Schweizer Verhältnisse angepasst. Aus einer repräsentativen Stichprobe von 2.000 Betriebsleitern und Betriebsleiterinnen ab dem 40. Altersjahr kamen 776 verwertbare Fragebögen zurück. Die Rücklaufquote betrug 39%, die Ausschöpfungsquote 41 %. 2% der Fragebögen waren nicht verwertbar, da sie nicht korrekt oder mangelhaft ausgefüllt waren. Fragebogen A hatte am Ende eine Filterfrage: voraussichtliche Hofnachfolge „ja“ oder „nein“. „Ja“ führte zu Fragebogen B, „nein“ zu Fragebogen C. Fragebogen B beinhaltete Fragen zu Ausbildung und Beschäftigung des potenziellen Nachfolgenden und zur Hofübergabe. 354 füllten diesen Fragebogen aus. „Nein“ führte zu Fragebogen C (BetriebsleiterInnen ohne voraussichtliche Nachfolge, 207 Fälle), welcher die Gründe für die Hofaufgabe und die Einstellung der Betriebsleitenden zum Ausstieg aus der Landwirtschaft analysieren sollte. Im englischen Fragebogen gab es nur die beiden Kategorien „Hofnachfolge ja oder nein“. Deswegen wurden alle diejenigen, wo die Hofnachfolge noch nicht klar war, die als Gründe angaben „die Kinder sind noch zu klein“ oder die „Entscheidung sei noch viel zu früh“ für die spätere Analyse herausgenommen (Nachfolge offen, 213 Fälle). Fragebogen D gab es in der englischen Untersuchung nicht. Dieser wurde neu entwickelt und betraf die Interessen und Motive der nächsten Generation im Hinblick auf die Landwirtschaft und Hofnachfolge. Fünf Exemplare des Fragebogens D wurden (mit dem Hinweis dass nötigenfalls zusätzliche Kopien erstellt oder angefordert werden können) mitgeschickt und konnten von den Kindern der BetriebsleiterInnen (im Alter zwischen 14 und 35 Jahren) ausgefüllt werden. Insgesamt wurden 731 Fragebögen D ausgefüllt.

Die repräsentative Stichprobe von 2.000 Betriebsleitern und Betriebsleiterinnen ab dem 40. Altersjahr wurde aus der Eidgenössischen Betriebszählung in einer Zufallsstichprobe nach Kantonen gezogen. Personen vor dem 40. Lebensjahr wurden ausgeschlossen, da man aus früheren Erhebungen von Netzwerk FARMTRANSFERSEN sehen konnte, dass diese zur Hofübergabe praktisch nichts sagen konnten, da sie

eben erst übernommen hatten. Die Stichprobe ergab eine sehr gute Abbildung der gesamten Schweizer Landwirtschaft. Die geographische Verteilung der Betriebe in der Stichprobe entsprach der Verteilung in der Schweiz. 44% der Betriebe in der Stichprobe lagen in der Tal-, 23% in der Hügel- und 33% in der Bergregion. Auch im Erwerbstyp war die Schweizer Grundgesamtheit mit etwa 80% Haupterwerb zu 20% Nebenerwerb sehr gut abgedeckt. Hauptberuflich mit Nebenerwerb waren 49%, davon 25% mit einem Nebenerwerb von weniger als 25%, 24% zwischen 25-50%. Auch bei der Landwirtschaftlichen Nutzfläche (LN) und bei der Bewirtschaftungsweise entsprach die Stichprobe in etwa der Schweiz. Die mittlere LN betrug 18,75 ha (davon 10,85 ha Eigentum, 7,76 ha gepachtet, 0,18 ha verpachtet. 5% waren reine Pachtbetriebe. 11% waren Biobetriebe, 84% OLN (mit Ökologischem Leistungsnachweis) Betriebe und 5% konventionelle Betriebe (ohne Direktzahlungsanspruch). Das Durchschnittsalter der BetriebsleiterIn in der Stichprobe betrug 51,5 Jahre (zwischen 40 und 83 Jahre), der/des PartnerIn 48,5 Jahre (zwischen 26-80 Jahre). Nach dem Geschlecht waren 94% männliche und 6% weibliche BetriebsleiterInnen. Nach dem Zivilstand waren 88% verheiratet bzw. mit PartnerIn lebend, 7,3% ledig, 3,3% geschieden bzw. getrennt und 1,4% verwitwet. 90% hatten Kinder, 10% keine. Durchschnittlich gab es in den Betrieben der Stichprobe 2,7 Kinder (max. 8 Kinder). Auch in der Schweiz ist die Kinderzahl in der bäuerlichen Gesellschaft noch immer deutlich höher als in der allgemeinen Bevölkerung mit 1,4.

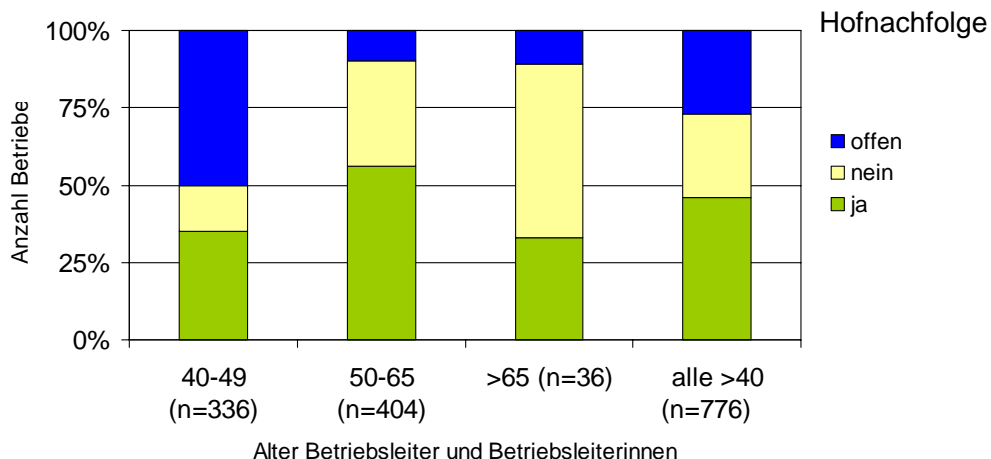
Ziel der Gruppendiskussion war eine Interpretationshilfe für die Auswertung der quantitativen Ergebnisse und die Vertiefung von Themen zu denen aus der schriftlichen Erhebung nur wenig Material vorhanden war (z.B. Hofnachfolgeprozess, Sozialisation). Für die Gruppendiskussion wurden Zielgruppen avisiert. Es gab eine Gruppendiskussion mit Söhnen in einer gemischten Gruppe mit weichenden Erben, Hofnachfolgern und Nicht-Nachfolgern, eine weitere Gruppendiskussion mit Töchtern, eine mit Betriebsleitern aus der Talregion, eine weitere mit Betriebsleiterpaaren aus der Bergregion. Letztere ergab sich folgendermaßen: Zuerst wollten die Betriebsleiter aus der Bergregion nicht kommen, erst als man auch die Partnerinnen einlud, hat es geklappt. Weitere Gruppendiskussion gab es mit Bäuerinnen (Partnerinnen von Betriebsleitern) und mit Betriebsleiterpaaren ohne Nachfolge. Mit Betriebsleiterinnen konnte leider keine Gruppendiskussion durchgeführt werden, da ihre Anzahl nur 6% in der Stichprobe betrug und man bedenken muss, dass bei einer nationalen Erhebung für die ganze Schweiz diese weit verstreut waren. Man fand innerhalb nützlicher Frist keinen Ort, um sie gemeinsam an einem Tisch zu bringen. Zudem muss man berücksichtigen, dass die Erhebung in drei Nationalsprachen (Deutsch, Französisch und Italienisch) durchgeführt werden musste. Leider kam keine Gruppendiskussion mit Söhnen, die auf eine Hofnachfolge verzichtet haben, zustande, da sich bei der Einladung der Zielgruppe Söhne nur Hofnachfolger anmeldeten.

Für das Sampling der Gruppendiskussionen wurde zunächst als Ort immer ein Restaurant festgelegt. Nach den soziodemographischen Merkmalen und Wohnort wurden die Zielgruppen definiert. Dann erfolgte eine schriftliche Einladung, in weiterer Folge eine telephonische Kontaktaufnahme. Der Ablauf der Gruppendiskussion erfolgte in einer Tischrunde mit 6 bis 12 Personen, die Protokollierung mittels Tonband. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde gab es immer ein gemeinsames Nachtessen, welches von Agroscope FAT gesponsert wurde. Anschließend wurden aus der schriftlichen Umfrage als Stimulus einige Resultate kurz vorgestellt. Dann erfolgte die Diskussion. Am Schluss wurde das Ganze mit einem gemeinsamen Dessert abgerundet. Rossier und ihre Assistentin Brigitta Wyss verließen dann meistens zwischen 11 und 12 Uhr in der Nacht die Runde. Die Leute blieben dann sehr oft noch sitzen und haben weiter diskutiert. Es wurde somit ein Anstoß für weitere Diskussionen gegeben. Als Prinzip wurde von den Moderatorinnen in den Gruppendiskussionen v.a. nur zugehört. Fragen wurden direkt nicht gestellt. Es gab aber eine zurückhaltende Steuerung der Gruppendynamik und diskrete Themenvorgabe. Die Moderatorinnen hatten quasi einen Leitfaden im Kopf. Nur einmal ist eine Diskussion abgedriftet. Die Teilnehmenden hatten sich so gut verstanden, obwohl sie sich vorher alle nicht kannten, dass sich eine gewisse Gruppendynamik ergab, die in der Bildung von zwei Gruppen endete, die eigenmächtig die Diskussion führten. Es war dann sehr schwierig, die beiden Diskussionen überhaupt noch mitzuverfolgen. Für die Auswertung erfolgte zunächst eine Transkription der Tonbänder, anschließend eine In-Vivo-Kodierung und Festlegung von Auswertungskategorien. Die Gespräche wurden dann mit ATLAS.ti kodiert, zusammengefasst, strukturiert und interpretiert.

Es wurden qualitative Daten zu verschiedenen neuen Aspekten gefunden. Diese waren dann Interpretationshilfen für die Auswertung der quantitativen Daten der schriftlichen Befragung. Es ergaben sich auch viele schöne Illustrationen und Fallbeispiele. Beispiele für neu auftauchende Aspekte kamen z.B. aus der Agrarpolitik, einem Bereich, für den es in der Befragung keine Fragen gab. Diese Aspekte betrafen das Bewusstsein für den Strukturwandel, Verunsicherung und Zukunftsperspektiven, wie in der Aussage „Man sollte in eine Zeit hinein bauen, in der die Preise rückläufig sind. [...] Das ermuntert einem manchmal schon nicht, den Betrieb zu übernehmen.“ Andere Beispiele betrafen die regionalen Unterschiede, die mangelnden Alternativen im Berggebiet, andere Wertvorstellungen oder den höheren Stellenwert der Landwirtschaft im Berggebiet, wie z.B. „Es ist ganz eindeutig, dass die Lehrlinge aus den Bergregionen viel angefressener sind als diejenigen in der Talregion und in Stadtnähe. Die Einstellung ist anders, sie hängen mehr an dem Betrieb. Der Boden oder das Tier ist ihr Lebensinhalt.“ Ein drittes und letztes Beispiel für intrinsische Motivation betraf die Deutung von nichtmateriellen Motiven bei der Berufswahl: „Du bist der König über dich selber.“ oder „Wenn du heute Bauern (d.h. Landwirtschaft betreiben G.W.) willst, ist das ein bisschen Idealismus. Du kannst ja keine Rechnungen damit bezahlen, aber ich tue am Morgen lieber Kühe putzen statt in die Fabrik zu gehen.“ Als Fazit für die Gruppendiskussionen konnten wir feststellen, dass das Setting sehr alltagsnah mit viel Eigendynamik war. Weiter positiv war die Offenheit für Inputs von den Teilnehmenden. Die Auswahl der Teilnehmenden hat eine grosse Bedeutung. Negativ war, dass bestimmte Zielgruppen wie die Betriebsleiterinnen oder die weichenden Erben nicht erreicht werden konnten. Bei den Söhnen und auch bei den Bäuerinnen war es mehrheitlich schwierig sie zu bewegen, sich zum Thema zu äußern. Gruppendiskussionen eignen sich weniger für persönliche Themen. Um zum Beispiel Konflikte in den Familien anzusprechen, sollte eher auf Einzelinterviews zurückgegriffen werden.

Wenn wir nun zu den Resultaten kommen, können wir feststellen, dass knapp die Hälfte (46%) die Frage „voraussichtliche Hofnachfolge ja oder nein“ mit „ja“ beantwortet haben. 27% hatten keine Hofnachfolge (gelbe Kategorie in der nachfolgenden Grafik), weitere 27% (blaue Kategorie) meinten „Die Entscheidung ist für uns zur Zeit noch viel zu früh“ oder „Unsere Kinder sind noch zu jung für diese Entscheidung“. Nach Alterskategorien sind Personen zwischen 50 und 65 Jahren am stärksten entschlossen. Man muss dazu sagen, dass Betriebsleiter mit 65 Jahren keine Direktzahlungen mehr erhalten. Dies zwingt sie zur Übergabe oder zum Verzicht auf Direkthilfe.

### Hofnachfolgesituation nach Alter der Betriebsleiter/innen (n=776)



Eine logistische Regression mit den Bestimmungsgründen (logistisch deswegen, da wir auch nicht-metrischen Daten hatten) ergab folgendes Ergebnis. Als eindeutig signifikant, d.h. determinierend für die Hofnachfolge, erwies sich die Betriebsgröße, die Anzahl der Söhne (nicht die der Kinder!) und die Region (Tal-, Hügel-, Bergregion). Die Landbauform (Biobetriebe, Betriebe mit Ökologischem

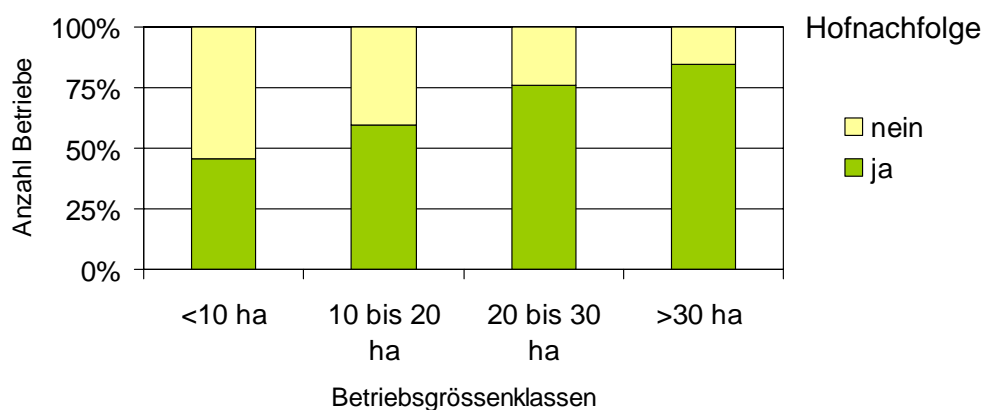
Leistungsnachweis oder konventionelle Betriebe), Anzahl der Familienarbeitskräfte, Anteil des Nebenerwerbs von Haupterwerbsbetrieben, Anzahl Kinder und Töchter, Alter und Berufsabschluss der derzeitigen Betriebsleitenden waren nicht signifikant.

### Determinanten der Hofnachfolge Einfluss auf Übernahmewahrscheinlichkeit

Signifikant	nicht nachweisbar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsgrösse (LN)</li> <li>• Anzahl Söhne</li> <li>• Region (Tal, Hügel, Berg)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Landbauform</li> <li>• Anzahl Familienarbeitskräfte</li> <li>• Anteil des Nebenerwerbs von Haupterwerbsbetrieben</li> <li>• Anzahl Kinder und Töchter</li> <li>• Alter und Berufsabschluss des Betriebsleiter/in</li> </ul>

Wir können ganz deutlich sehen, dass je größer die Betriebe sind, desto klarer die Hofnachfolge ist. Betriebe mit 10-20 ha haben in der Schweiz bei nur noch zu knapp mehr als 50% der Fälle eine Hofnachfolge. Diese Kategorie und jene unter 10 ha umfasst zahlenmäßig aber mehr als die Hälfte aller Schweizer Betriebe.

### Hofnachfolgesituation nach Betriebsgrössenklassen (n=563\*)

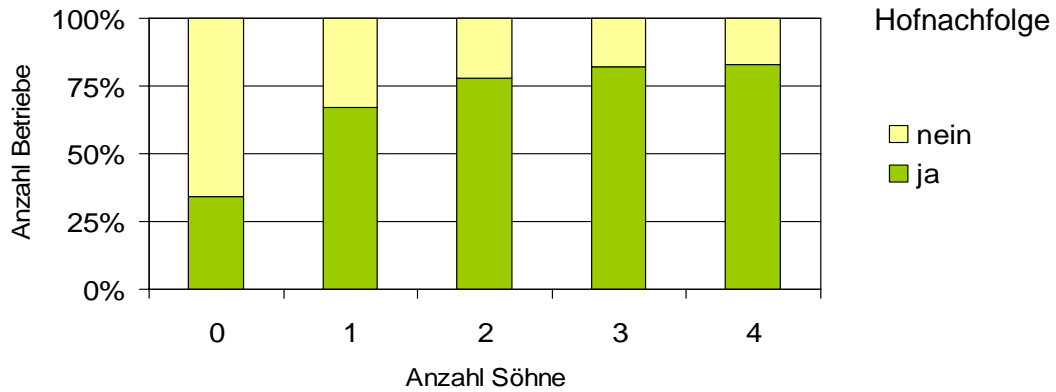


\*213 Betriebe ausgeschlossen, bei denen Hofnachfolge offen ist

Auch aus der Gruppendiskussion lässt sich das ganz deutlich nachvollziehen. Ein 10 ha Betrieb hat heute keine Zukunft mehr. Wirtschaftlich ist man mit einem 15 bis 10 ha Betrieb am unteren Limit. „Man sollte in eine Zeit hineinbauen, in der die Preise rückläufig sind. Das ermuntert einem manchmal schon nicht, den Betrieb zu übernehmen.“ „Beim jüngsten Sohn hatte man immer das Gefühl, er könnte einmal Landwirt werden. Er war viel beim Vater und hat geholfen. Jetzt, wo es um die Berufswahl geht, sagt er 'Einmal grösser und einen Laufstall, dann kann man darüber reden.'“ Diese beiden Aussagen sind Beispiele für Vorstellungen darüber, wie es weitergehen könnte.

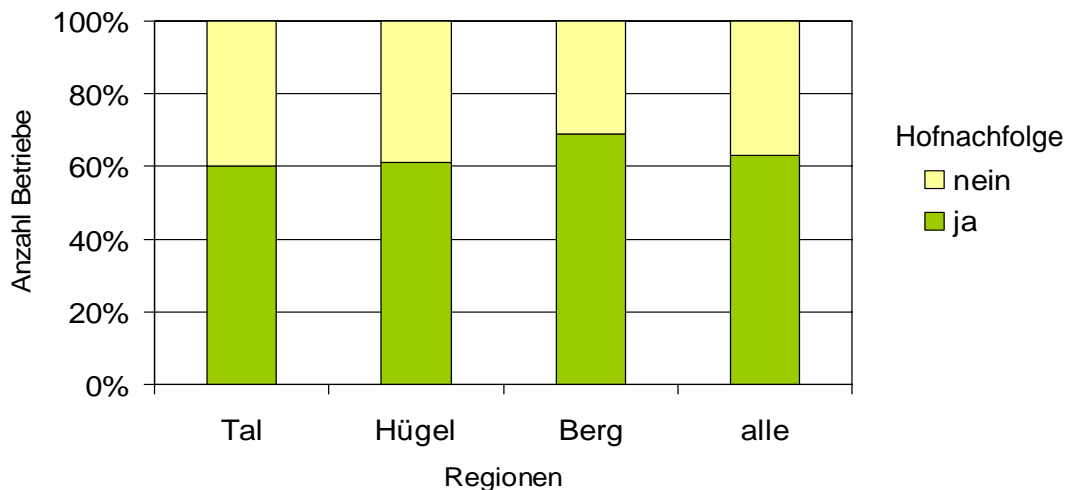
Traditionell übernehmen immer noch die Söhne den Betrieb. Bei mehreren Söhnen ist die Hofnachfolge gesicherter, da es mehr Auswahl gibt. Im allgemein gesellschaftlichen Trend gibt es aber immer weniger Söhne, weil einfach die Zahl der Kinder geringer wird. Diese Entwicklung macht auch vor der bäuerlichen Gesellschaft nicht halt. Somit müssen sich die Betriebe für die nächste Generation etwas überlegen.

### Hofnachfolgesituation nach Anzahl Söhne (n=563)



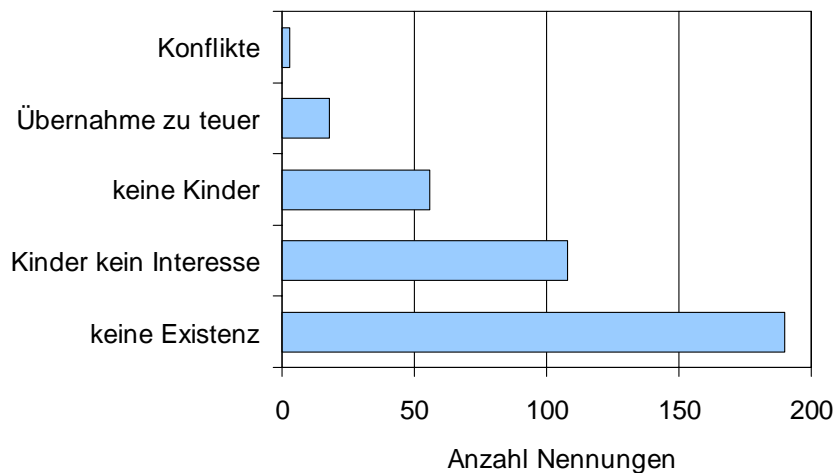
In den Bergregionen ist die Hofnachfolgesituation noch etwas gesicherter. Dort gibt es weniger Alternativen und eine größere Verbundenheit mit der Landwirtschaft.

### Hofnachfolgesituation nach Regionen (n=563)



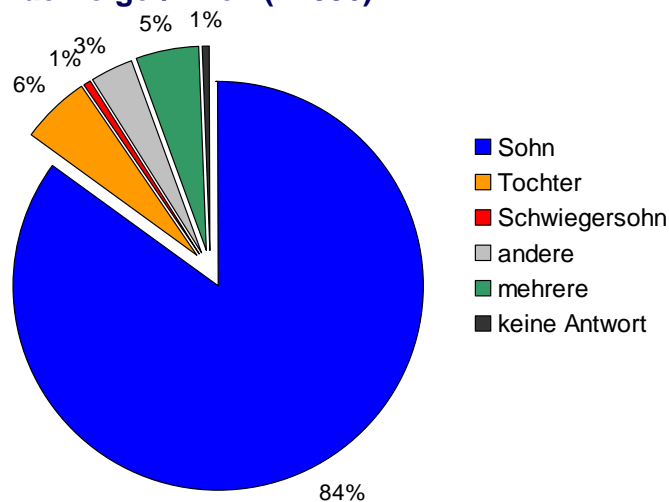
Auf die Frage, warum die Hofnachfolge nicht gesichert erscheint, konnten mehrere Gründe gleichzeitig angeführt werden. Die meisten Nennungen betrafen die mangelnde Existenz, gefolgt davon, dass die Kinder einfach kein Interesse an der Landwirtschaft haben. Neben diesen beiden Hauptgründen ist das Fehlen von Kindern ein weiterer wichtiger Grund für die nicht gesicherte Hofnachfolge. Dass die Übernahme zu teuer käme, ist hingegen kein wichtiges Argument. Die Übernahme erfolgt nach dem Bodenrecht nach dem Ertragswert und nicht nach dem Verkehrswert. Dies wird allgemein akzeptiert. Familiäre Konflikte wurden nur ganz wenig genannt. Auch in den Gruppeninterviews wurden familiäre Konflikte kaum angeführt. Für eine vertiefende Analyse erscheinen hier Einzelinterviews als geeigneter.

### Gründe für die fehlende Hofnachfolge Mehrfachnennungen möglich (n=207)



Die folgende Grafik gibt eine Übersicht über die von den Eltern als BetriebsleiterInnen genannten designierten HofnachfolgerInnen. (Wenn wir die junge Generation befragt, sehen wir dann später, dass diese z.T. auch andere Interessen hätten.) In 84% der Fälle wurden Söhne genannt, in 6% Töchter, 1% Schwiegersohn sowie 3% andere Personen (z.B. Enkel). In 5% der Fälle wurden mehrere genannt, was ein Zeichen für Unsicherheit sein kann oder aber auch ein Reservepotenzial aus der Sicht der Eltern darstellen kann.

### Potenzielle Hofnachfolger/innen (n=356)



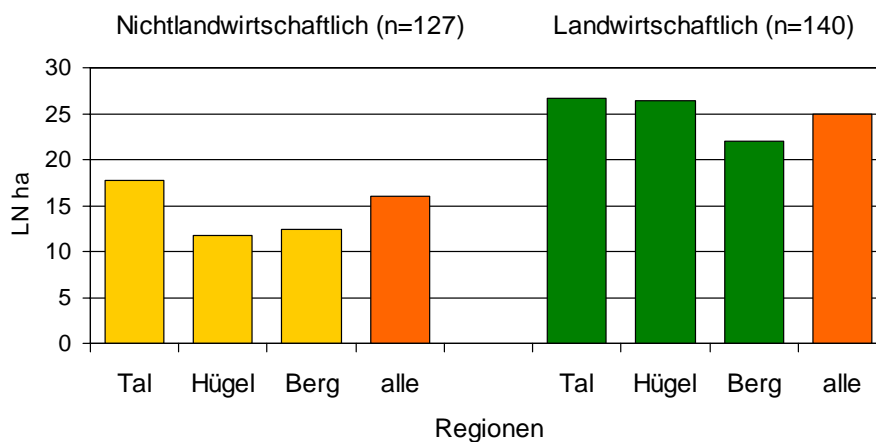
Idealtypisch gibt es in der Schweiz zwei **Hofnachfolgemuster**, nämlich den direkten Einstieg in die Landwirtschaft und den Einstieg auf Umwegen, bzw. den indirekten Einstieg. Der *direkte Einstieg* geht über eine landwirtschaftliche Erstausbildung, eine eventuelle Weiterbildung zum Meisterlandwirt, dann über eine Anstellung auf den elterlichen oder einem anderen Betrieb, oder man hat einen eigenen Betrieb bzw. Pachtbetrieb, oder man arbeitet in einer Generationengemeinschaft mit dem Betriebsleitenden. Der *indirekte Einstieg* erfolgt über eine nichtlandwirtschaftliche Ausbildung, ausserlandwirtschaftliche Tätigkeit und eventuelle landwirtschaftliche (Zweit-) Ausbildung vor der Hofübernahme. Zwischen den idealtypischen Mustern gibt es natürlich alle Varianten. Der Prozess der Hofnachfolge lässt sich in einer einmaligen Erhebung nur schwer nachvollziehen. Als theoretischen Hintergrund diente das Phasenkonzept nach *Dumas et al.* (Dumas, C., Richer, F. and St.-Cyr, L.: Factors that Influence the Next Generation's

Decision to Take Over the Family Farm, Family Business Review, 82, 99-120, 1995). Die Hofnachfolge umfasst mehr als den formalen Prozess bzw. eigentlichen Akt der Betriebsübergabe. Dumas idealtypisches Modell wurde dabei etwas angepasst. Er untergliedert den Prozess der Hofübergabe in vier Phasen:

- (1) die Schaffung der betrieblichen und familiären Voraussetzungen (*incubation stage*)
- (2) die Bestimmung des Hofnachfolgers (*choice of successor*)
- (3) die Zusammenarbeit auf dem Hof (*joint management*)
- (4) der Rückzug der abtretenden Generation (*predecessor's departure*)

Betrachtet man die derzeitige Beschäftigung der potenziellen landwirtschaftlichen HofnachfolgerInnen, so zeigt sich folgendes Bild:

### Beschäftigung potenzieller Nachfolger/innen

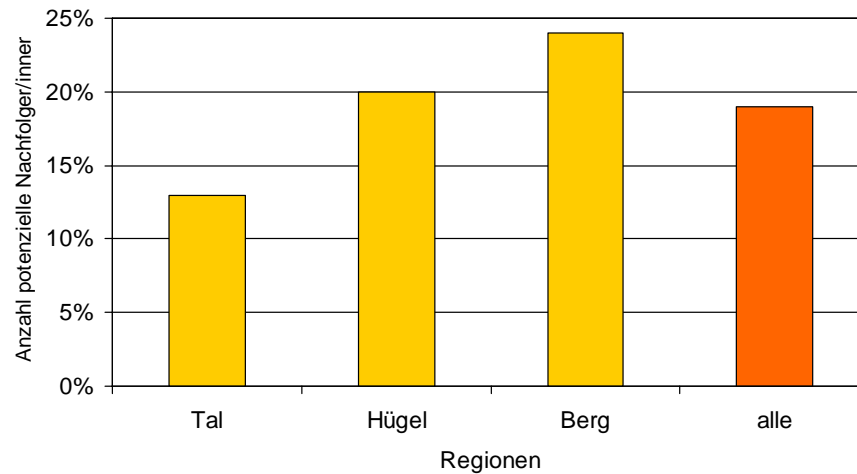


Von 267 beschäftigten potenziellen HofnachfolgerInnen (Rest noch in der Schule) waren 127 nichtlandwirtschaftlich tätig. Es zeigte sich ganz deutlich, dass deren Betriebe die kleineren Betriebe mit im Durchschnitt 16 ha waren. Die durchschnittliche Betriebsgröße jener, die landwirtschaftlich beschäftigt waren, war mit rund 25 ha deutlich größer.

Es zeigte sich auch, dass die Gruppe der potenziellen HofnachfolgerInnen mit nichtlandwirtschaftlichen Berufen im Berggebiet deutlich größer war. Im Berggebiet gibt es auch sehr viele kleine Betriebe.

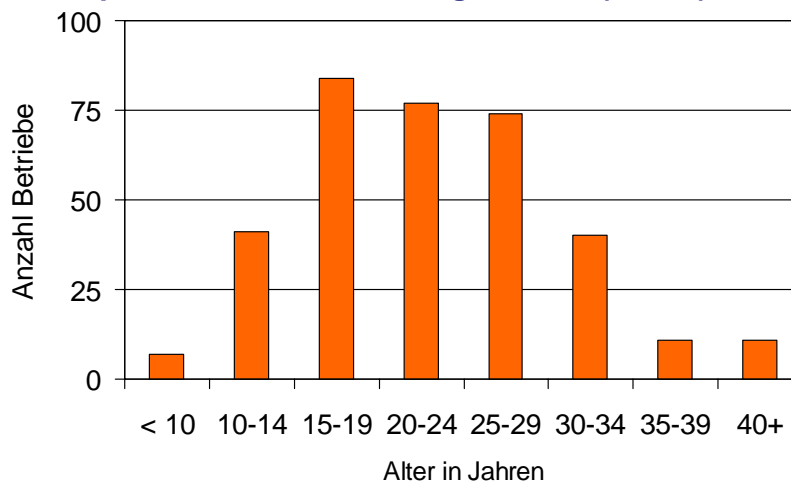


## Potenzielle Nachfolger/innen mit nichtlandwirtschaftlichem Beruf nach Regionen



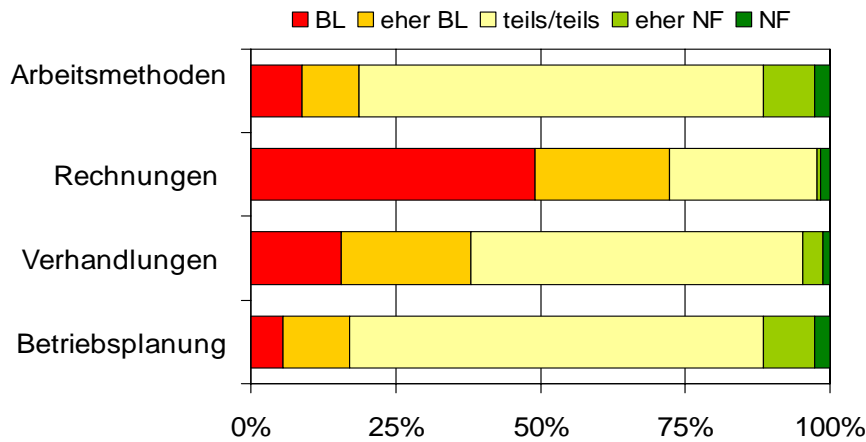
Die Kinder, welche von ihren Eltern für die Hofnachfolge designiert wurden, waren z.T. erst unter 10 Jahre. Der jüngste war gerade 4 Jahre alt. Die meisten für die Hofnachfolge vorgesehenen Kinder waren allerdings bereits älter als 15. Nach der Grundschule beginnt mit 15 Jahre eine Phase der Entscheidung. Ab 35 Jahre übernehmen dann bereits die meisten.

## Alter der potenziellen Hofnachfolger/innen (n=356)



Bei der Zusammenarbeit auf dem Hof („Joint Management“), wollte man sehen, wo erfolgt konkret diese Zusammenarbeit und wie gehen diese Verantwortlichkeiten über. Dabei wurden aus einer Palette von Fragen nur die vier Fragen aus der englischen Studie übernommen, die sich dort als signifikant erwiesen haben. Welche Verantwortungen werden von Betriebsleitenden (BL), welche an den Nachfolgenden (NF) delegiert und welche macht man zusammen? Dabei zeigt sich, dass Betriebsplanung zuerst gemeinsam erfolgt, gefolgt von den Arbeitsmethoden (wie werden welche Arbeiten technisch und methodisch angegangen) und den Verhandlungen wie Verträge etc. Alles Finanzielle (z.B. die Bezahlung von Rechnungen) bleibt noch am längsten beim Betriebsleitenden. Das Portmonee wird als letztes übergeben.

## Übergabe von Verantwortung Betriebsleiter/innen (BL) - Nachfolger/innen (NF)

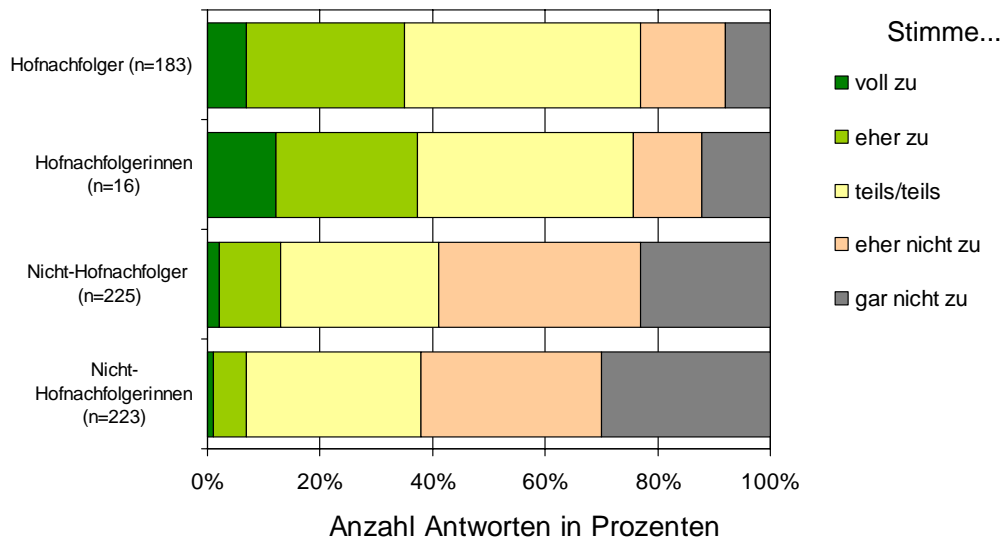


Nun sollen einige Ergebnisse des Fragebogens D (Kinderbetragung) betreffend Motivation der jüngeren Generation an Hofnachfolge und Interesse an der Landwirtschaft präsentiert werden. Die Bewegungsgründe für die Übernahme eines bäuerlichen Familienbetriebs durch die nächste Generation hängen sowohl von der allgemeinen Lagebeurteilung der Landwirtschaft als auch von den nicht-ökonomischen Interessen der Nachfolgenden ab. Bedeutete früher ein Hof wirtschaftliche Sicherheit, so kann heute dieser zum Existenzrisiko für die nachfolgende Generation werden. Dies führt dazu, dass sich die jüngere Generation die wirtschaftliche Tragbarkeit bei einer Hofübernahme gut überlegt. Der definitive Entscheid, Landwirt oder Landwirtin zu werden, wird aufgrund der Freude an der landwirtschaftlichen Arbeit getroffen. Wirtschaftlich ist die Weiterführung eines Betriebes in vielen Fällen nur mit außerlandwirtschaftlichem Nebenerwerb zu realisieren.

Betrachten wir nun die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Perspektiven. Die Frage nach der Bewertung der Einkommensperspektiven war folgendermaßen formuliert: *„In der Landwirtschaft kann ich ein zufrieden stellendes Erwerbseinkommen erzielen.“* Dabei wurde unterschieden zwischen Hofnachfolgern und Nicht-Hofnachfolgern, Hofnachfolgerinnen und Nicht-Hofnachfolgerinnen. Dabei ergeben sich stärkere Unterschiede zwischen den Hofnachfolgern und Nicht-Hofnachfolgern als geschlechtsspezifische Unterschiede. Die wirtschaftlichen Perspektiven werden in den Umfrageergebnissen kritisch beurteilt. Diese Beurteilung wird in den Gruppendiskussionen durchwegs bestätigt. Die Einkommenslage in der Landwirtschaft wird allgemein als prekär eingestuft. Die ökonomischen Erwartungen sind heutzutage eher ein Push-Faktor, der Nachkommen eher dazu bewegt, einen außerlandwirtschaftlichen Beruf zu ergreifen. Dies denken sowohl Frauen wie Männer. Hofnachfolger und Hofnachfolgerinnen schätzen jedoch die wirtschaftliche Lage der Landwirtschaft leicht optimistischer ein als ihre nicht übernehmenden Geschwister. Aussagen aus der Gruppendiskussion wie *„wenn du heute Bauern willst, ist das ein bisschen Idealismus. Du kannst ja keine Rechnungen damit bezahlen, aber ich putze am Morgen lieber Kühe statt in die Fabrik zu gehen.“* bestätigen dies.

## Bewertung Einkommensperspektiven

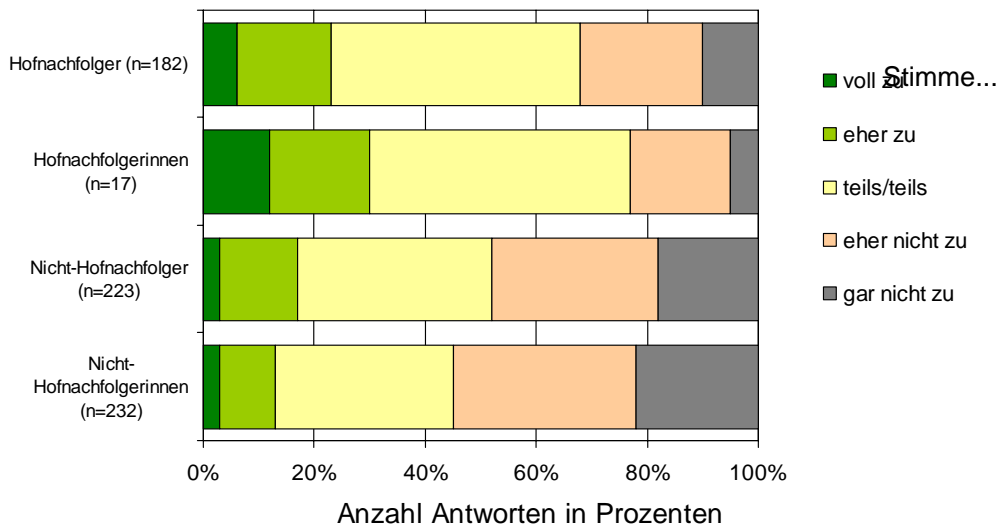
„In der Landwirtschaft kann ich ein zufrieden stellendes Erwerbseinkommen erzielen.“



Das Berufsprestige der Landwirte wird ebenfalls von der Mehrheit überwiegend negativ beurteilt. Nur knapp 20% sind der Meinung, dass das Ansehen der Landwirte in der Gesellschaft noch hoch ist. Der Berufsstand leidet unter der öffentlichen Debatte um die Agrarpolitik und dies wird in mehreren Studien belegt. Als negative Aspekte sind die hohe Arbeitsbelastung, die niedrigen Einkommen und die unsicheren Rahmenbedingungen bekannt und auch in verschiedenen Studien beschrieben worden. Das schwindende Prestige der Landwirte in der Gesellschaft schlägt sich auf den Berufsstolz nieder und ist dafür verantwortlich, dass die Landwirtschaft einiges an Attraktivität verloren hat. Ein Gruppendiskussionsteilnehmer hat dies folgendermaßen beschrieben: „Heutzutage müssen die Eltern fast froh sein, wenn einer bauern (Landwirtschaft betreiben – G.W.) will.“

## Bewertung Berufsprestige

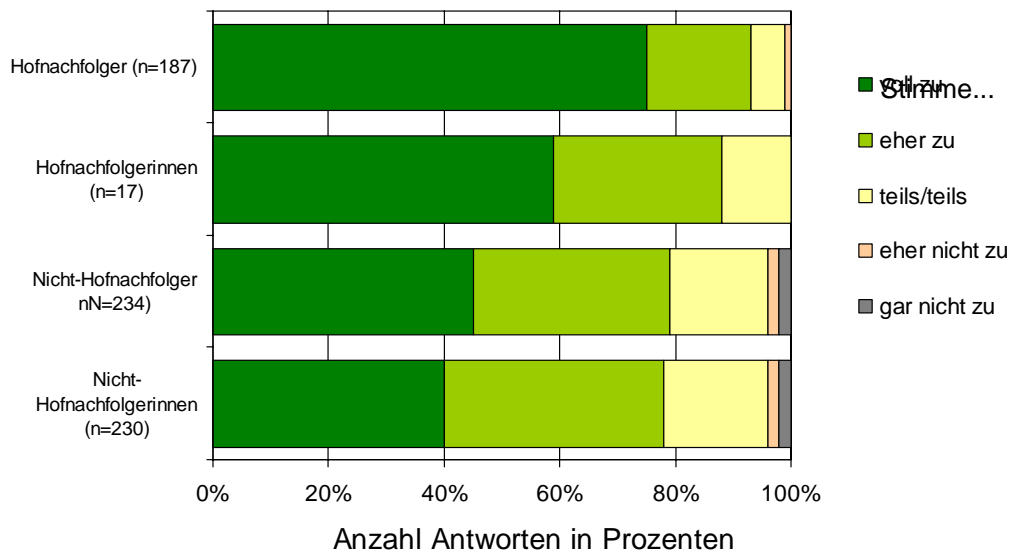
„Landwirte genießen in der Gesellschaft ein hohes Ansehen“



Kommen wir nun zur immateriellen Motivationen, zur Bewertung der Autonomie und Selbstständigkeit. Der Frage „ich arbeite gerne selbstständig“ wurde in hohem Maße zugestimmt. Gerade wenn LandwirtInnen ihre Arbeit mit anderen Berufen vergleichen, betonen sie immer wieder die Selbstständigkeit als ein Privileg ihres Berufes. Die Tatsache, dass sie alleine über ihre Arbeitsplanung und Finanzen entscheiden können, wird von fast allen hervorgehoben. Männer betonen die Selbstständigkeit mehr als Frauen. Einige designierte HofnachfolgerInnen formulieren die Selbstständigkeit in der Gruppendiskussion folgendermaßen: *Man kann selber entscheiden: Man ist Chef zuhause und niemand redet drein.* „*Du bist der König über dich selber.*“ „*Auf diese Weise bist du verantwortlich, dass dann das Einkommen kommt und der Betrieb läuft.*“.

## Bewertung der Autonomie

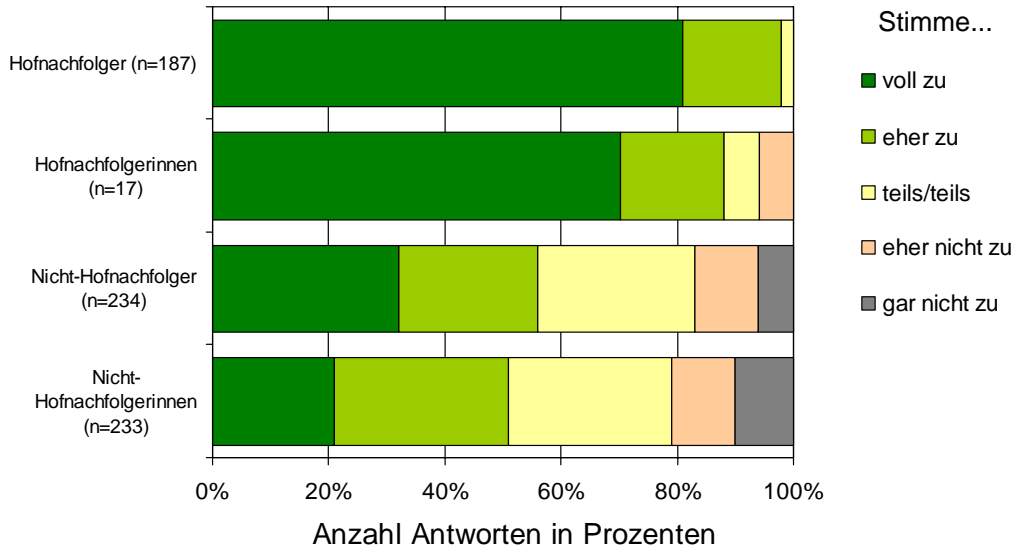
„Ich arbeite gerne selbständig.“



Nicht nur die Freiheit in der Arbeitsgestaltung wird geschätzt, sondern auch die Vielseitigkeit der Arbeit selber. Je nach Jahreszeit und Wetter fallen in der Landwirtschaft unterschiedliche Arbeiten an. Die Arbeit beinhaltet sowohl handwerkliche wie auch maschinelle und administrative Tätigkeiten. Besonders Männer schätzen die Vielseitigkeit der Landwirtschaft als positiv. Aber auch bei den Töchtern stimmt über die Hälfte dieser Frage zu.

## Bewertung der Vielseitigkeit

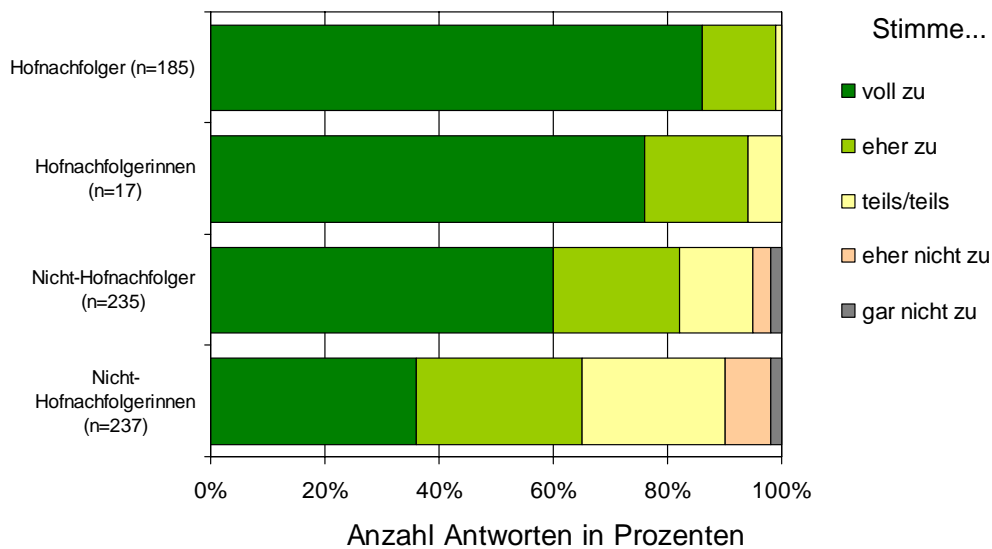
*“Ich schätze die Vielseitigkeit der landwirtschaftlichen Arbeit.”*



Gefragt wurde auch nach einer Bewertung der praktischen Arbeit und der Arbeit im Freien.

## Bewertung der praktischen Arbeit

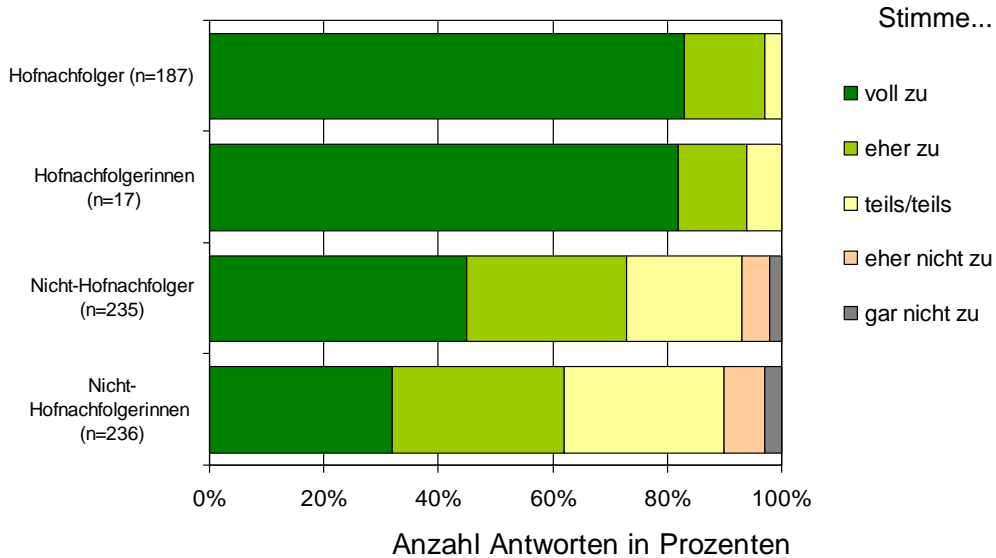
*“Ich arbeite gerne praktisch/handwerklich.”*



Die Bewertung der Arbeit im Freien ist unter den HofnachfolgerInnen bei Frauen und Männern gleich. Die Unterschiede liegen hier eher zwischen Hofnachfolgenden und Nicht-Hofnachfolgenden. Jemand, der in die Landwirtschaft einsteigt, liebt zweifellos die Arbeit im Freien.

### Bewertung Arbeit im Freien

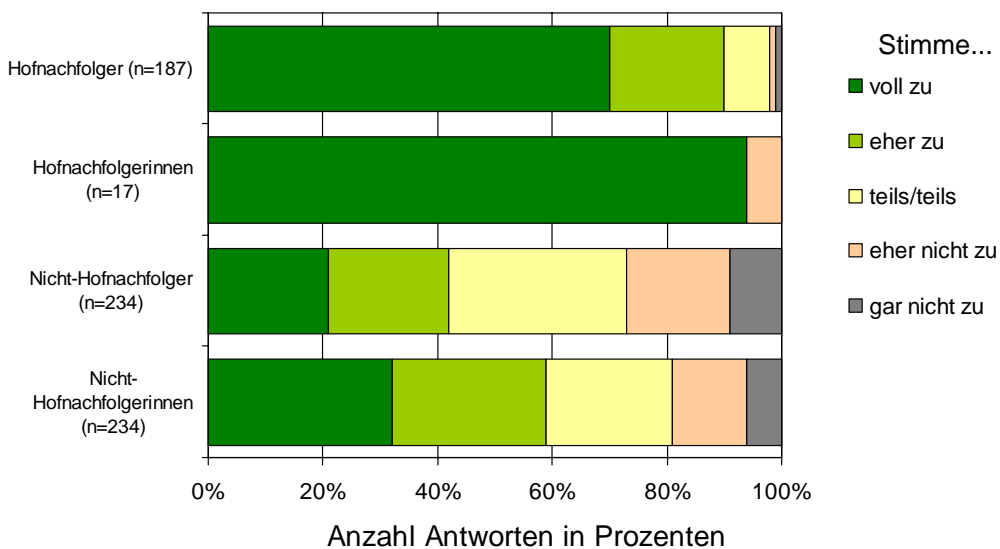
„Ich mag die Arbeit im Freien.“



Bei der Bewertung der Arbeit mit Tieren lautete die Frage: „die Arbeit mit Tieren macht mir Spaß“. Hier sehen wir, dass den Hofnachfolgerinnen und weichenden Töchtern die Arbeit mit Tieren am meisten Spaß macht. Dies ist ein sehr frauenspezifisches Thema. Die praktische Arbeit reizt, wie wir vorhin sehen konnten, hingegen eher die Männer.

### Bewertung Arbeit mit Tieren

„Die Arbeit mit Tieren macht mir Spaß.“



Kommen wir zum **Sozialisationsprozess**. Die Bestimmung der Hofnachfolger ist ein Prozess, der sich über Jahre hinweg zieht. Die wichtigsten Fakten sind das landwirtschaftliche Interesse in der Kindheit und Jugend, die Berufswahl und schließlich der Entscheid zur effektiven Hofübernahme. Auf allen Stufen wird Interesse als leitendes Motiv angegeben. Hinter dieser Begründung stecken aber auch soziale Prozesse, die

sich anhand der beobachteten geschlechtsspezifischen Unterschiede exemplarisch beschreiben lassen. Traditionelle Auswahlkriterien wie die Primogenitur haben ihren Einfluss weitgehend verloren. Allerdings sind die Erwartungen nach wie vor geschlechtsbezogen. D.h. von einem Sohn wird eher erwartet, dass er sich für den Betrieb interessiert als von einer Tochter. In den Gruppeninterviews wurde deutlich, dass bereits kleine Kinder, v.a. Söhne von ihren Eltern auf ihr landwirtschaftliches Interesse hin beobachtet werden. Zeigt ein Sohn Freude an der Landwirtschaft wird er dadurch bereits zum potenziellen Nachfolger. In der schriftlichen Befragung war der jüngste angegebene potenzielle Nachfolger gerade erst vierjährig, wie wir bereits vorhin zeigten. Ein Großteil der Hofnachfolger und heutigen Betriebsleiter betonen im Gespräch, dass sie schon immer Landwirte werden wollten und sich bereits in frühester Kindheit für die Landwirtschaft interessierten. *“Ich habe einen Jungen und ein Mädchen. Der Junge will schon heute Heu mähen gehen. Er ist vierjährig und sagt, ‘wir haben kaum mehr Heu auf der Bühne, jetzt sollte man dann Heu mähen gehen’. Das [die Hofnachfolge] ist jetzt schon fast geregelt, wenn es das Zeugs [den Betrieb] überhaupt noch gibt. Ich weiß ja nicht, was in 20 oder 30 Jahren ist.”*

Nicht alle Kinder arbeiten willig auf dem Betrieb mit. Eine erste Auswahl des Hofnachfolgers findet statt, wenn Geschwister kein Interesse an der Landwirtschaft zeigen und ihre Neigungen in eine andere Richtung gehen. Dadurch werden diejenigen, die willig mitarbeiten, zum Hofnachfolger prädestiniert. Hier dazu: *“Ich bin damit aufgewachsen, ich habe eigentlich vom Kindergarten an gesagt, es gibt nichts anderes. Und das ist eigentlich so geblieben, und ich bereue auch heute nicht, dass ich es [Landwirtschaft] gelernt habe.”* bzw. *“Bei mir ist es so, wir sind ein Gebrüderbetrieb und zwei Familien mit sechs Kindern. Ich bin eigentlich der einzige, der immer Interesse gezeigt hat, von klein an schon.”* Als ausschließender Grund: *“Wenn du auf dem Hügel wohnst, [...] dann musst du viel Handarbeit machen. Das hat niemandem gepasst, also von uns fünf Kindern bin ich als einziger übrig geblieben.“* Oder: *“Vom Vater her ist ganz klar, dass der [jüngere Bruder] übernimmt. [...] Irgendwie hat man das auch gemerkt. Der hatte, als er klein war, viel seine kleine Wiese, dort hat er einen Zaun gemacht und selber geheuet. [...] Irgendwie hat er sich da den Weg selber genommen, denke ich mal.”* Noch ein Zitat: *“Ich habe einen Bruder und eine Schwester. Mein Bruder ist jetzt Bauzeichner, und das hat man schon früher gesehen. Er hat auf sein Blatt ein Auto gezeichnet und ich einen Traktor. Das war schon dort, und dann irgendwie, wenn er in den Stall helfen gehen sollte, hat er gejammert. Ich bin jeweils noch gerne gegangen, aber wenn er eine Heugabel in der Hand hatte, dann hat man gesagt, nein, das gibt nichts.”*

Wenn die Hofnachfolge früh geklärt erscheint, dann verläuft die Sozialisation dieses designierten Hofnachfolgers anders als bei den übrigen Kindern und vor allem anders als bei Mädchen. Sozialisation bedeutet nicht, dass die Eltern ein Kind gezielt zum Hofnachfolger erziehen. Die Mechanismen sind subtiler und laufen teilweise unbewusst ab. Das Interesse für die Landwirtschaft wird nicht bei allen Kindern gleich gefördert. Durch die regelmäßige Mitarbeit auf dem Betrieb erhalten sie bessere landwirtschaftliche Grundkenntnisse als die Geschwister und werden mit komplexeren Tätigkeiten auf dem Betrieb betraut. Auch wenn sich Eltern gegen eine bewusste Selektion des Hofnachfolgers im Kindesalter wehren, kann diese Rolle schon sehr früh zugeschrieben werden. *“Das sehe ich bei meinen drei Jungen. Wenn der eine ein wenig mehr Interesse hat, dann tut man sofort den fördern. Bei uns ist auch der Mittlere derjenige, der immer Zäunen geht und mit den Kühen und so. Und dem sagt man auch schon, ja, du kannst dann mal und so. Da muss man wahnsinnig aufpassen, dass man nicht die andern links liegen lässt und dann nicht in dem [in der Landwirtschaft] fördert, weil der Bruder den Platz schon eingenommen hat. Das ist schwierig als Eltern, alle gleichberechtigt zu behandeln.”*

Von Töchtern erwarten Eltern weniger als von Söhnen, dass sie dereinst den Betrieb übernehmen. Sie werden kaum mit der Frage konfrontiert, ob sie den Betrieb später übernehmen wollen. Ihre Erziehung ist deswegen weniger auf die Landwirtschaft ausgerichtet als bei den Söhnen, die als potenzielle Hofnachfolger gesehen werden. Tatsächlich gibt es deutliche Interessensunterschiede zwischen Hofnachfolgern und Hofnachfolgerinnen sowie den übrigen Kindern. Diese unterschiedlichen Interessen sind aber zumindest teilweise das Resultat einer geschlechts- und hoferbensspezifischen Sozialisation. Dies hat auch *Ulrike Schwarz* mit ihrer Studie *„To Farm or Not to Farm - Gendered Paths to Succession and Inheritance“* (LIT Verlag Münster, 2004 Schriftenreihe Rurale Geschlechterforschung Band 5) belegt. *“Vielleicht, wenn ich die eine Tochter ein wenig nachgenommen hätte und ein wenig gezwungen hätte, bei*

der einen wäre es gelungen. [...] Das Flair hat sie dafür am meisten. Ich hätte das vielleicht probieren sollen, aber ich habe gesagt, die sollen einfach ihren Weg gehen.“ Das landwirtschaftliche Interesse wird bei Mädchen nicht absichtlich gefördert. Für einige Hofnachfolger ist es selbstverständlich, dass ihre Schwestern keine Konkurrentinnen sind. *“Ich habe zwei Schwestern, und sonst ist eigentlich vorgegeben, dass ich den Betrieb übernehme.”*

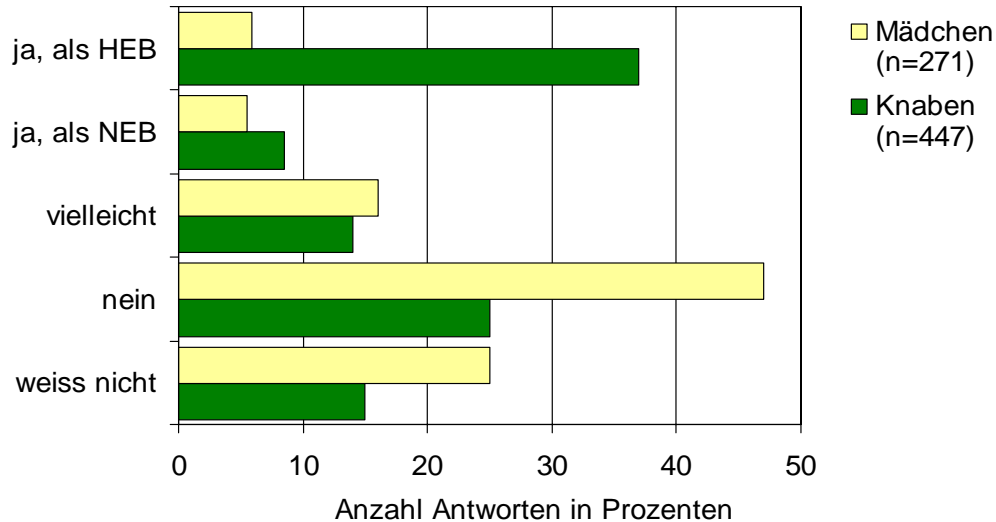
Interessiert sich ein Mädchen für die Hofübernahme, muss sie dieses Interesse von sich aus artikulieren. *“Also, meine Schwester hat nie Interesse gehabt, sie hat nie gesagt, jetzt will ich die Kühe melken oder bauern. Und dann hat man ihr auch nicht gesagt, du solltest da Zeugs und Sachen [machen].”* „Die geschlechtsspezifische Sozialisation ist teilweise in der klaren Trennung der Arbeitsbereiche von Männern und Frauen geregelt“, sagt Schwarz in ihrer Studie. Der Mann kümmert und Maschinen, Feldarbeit und die Tiere, die Frau um die Kindererziehung und den Haushalt, wobei die Frau je nach Arbeitsanfall auf dem Betrieb mithilft oder vermehrt außer Haus arbeitet. Bei dieser Trennung der Arbeitsbereiche halten nach Schwarz sich die Töchter eher an der Mutter und Söhne an dem Vater und orientieren sich an deren Geschlechterrollen. *“Also bei uns war einfach irgendwie klar, die Männer sitzen auf dem Traktor und die Frauen sind am Rechen.”* Beim Umgang mit schweren Maschinen und Traktoren zeigen sich diese geschlechtsspezifischen Unterschiede am deutlichsten. Einzelne sehen bei dieser Arbeitsteilung die Ursache für die niedrige Frauenquote unter den BetriebsleiterInnen. *“Es ist ja bei allen hier so, dass die Frauen Rechen müssen und die Männer können Traktor fahren und so. Ich meine, dann lassen sie [die Frauen] auch ein wenig davon [von der Landwirtschaft] ab, nehme ich jetzt mal an.“* Leider wurde in der schriftlichen Untersuchung nur nach den praktischen Arbeiten gefragt und nicht explizit danach, ob ich die Arbeiten mit Maschinen mag.

Auch wenn diese Arbeitsteilung nach Geschlechtern sehr weit verbreitet ist, gibt es auch Anzeichen dafür, dass sie aufgeweicht wird. Es gibt Familien, deren Kinder unabhängig vom Geschlecht in allen Arbeitsbereichen mitarbeiten müssen und die auch Töchter zum Traktorfahren animieren. *“Meine Mutter fährt mit allen Maschinen, sie macht alles. Sie hat immer gesagt, fahr doch auch mal, dann lernst du es.”* *“Wir haben bei unseren drei Kindern nie einen Unterschied gemacht, ob Junge oder Mädchen. Die Jungen mussten in der Küche helfen und das Mädchen draußen. [...] Die [Tochter] hat den Acker gepflügt, obwohl die Jungen jeweils wütend wurden, wenn sie in der Küche helfen mussten und sie gefahren ist.”* Zumindest in den Köpfen zeichnet sich ein Wandel ab. Obwohl die meisten Betriebsleiter die Hofübergabe an einen Sohn planen, erkennen sie an, dass auch Frauen Landwirtinnen werden können. Trotzdem ist eine Frau auf dem Traktor immer noch nicht selbstverständlich. Das Durchbrechen von Geschlechterstereotypen sorgt für Aufsehen. Ein Vater hat das so beschrieben: *“am Anfang hat ihr das Fahren ein wenig ‘gestunken’, aber nachher, als die Leute ein wenig geschaut haben, wie da eine Blondine auf dem Traktor [...], dann hat sie plötzlich noch das Gefühl gehabt, das sei gar nicht so schlecht.”*

Wie quantitative Ergebnisse aus der Umfrage zeigen, sind in der nächsten Generation nicht mehr Betriebsleiterinnen auf bäuerlichen Familienbetrieben zu erwarten als in der heutigen Generation. Heute gibt es 6% Betriebsleiterinnen, in der schriftlichen Befragung waren es ebenfalls 6% potenzielle Hofnachfolgerinnen. Folglich steht keine Feminisierung in der Landwirtschaft an. Der Status Quo bleibt mehr oder weniger erhalten. Das zeigt sich auch deutlich, wenn man die Antworten der Eltern mit jenen der nächsten Generation vergleicht. Wir befragten die nächste Generation, ob sie den Betrieb als Haupterwerb (HEB) oder Nebenerwerb (NEB) übernehmen möchten. Wenn wir die Kategorien „ja“ und „vielleicht“ zusammenfassen, sehen wir, dass es mehr als 6% Frauen sind. Wir werden sehen, was dabei heraus kommt. Eine Prognose ist schwierig.



### Interesse der nächsten Generation an der Hofnachfolge



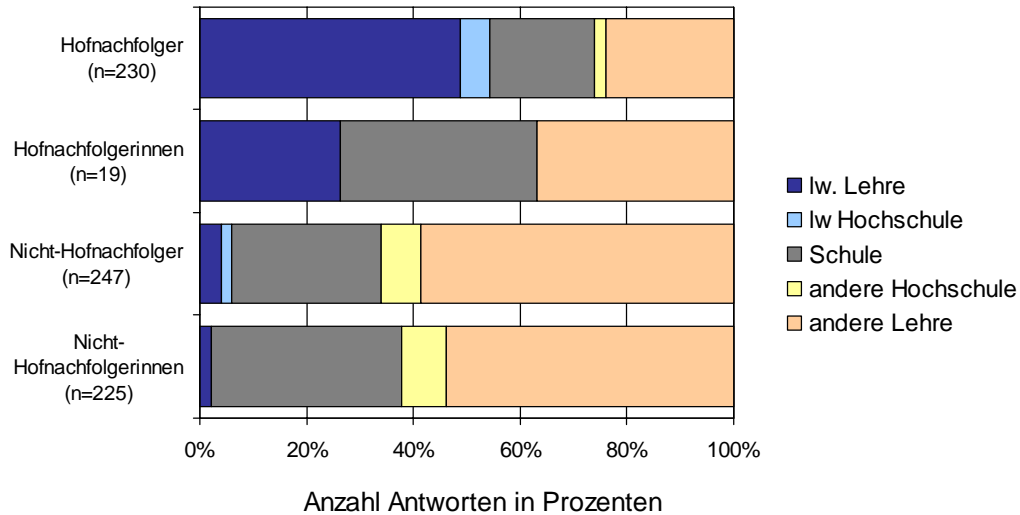
Söhne haben bei der Hofnachfolge nach wie vor den Vortritt, obwohl die meisten Betriebsleiter allgemein finden, dass Landwirt heute kein ausschließlicher Männerberuf sei. Dennoch werden Töchter als Hofnachfolgerinnen häufig nur in Betracht gezogen, wenn kein Sohn vorhanden ist. In der vorliegenden Studie hatten 12 von 20 designierten Hofnachfolgerinnen keinen Bruder. Die Gruppengespräche bestätigen diese Hypothese ebenfalls. *“Bei den meisten Familien kommt das gar nicht zur Sprache, wenn es einen Sohn hat. Da wird das gar nicht diskutiert, das ist eigentlich ganz klar, dass der Sohn übernimmt. Die Tochter wird gar nicht gefragt, außer sie kommt von sich aus und sagt, ich möchte.”* Von Mädchen wird erwartet, dass sie ihr Ansprüche auf die Hofübernahme nicht gegen die Interessen eines Bruders geltend machen. *“Die Tochter hatte auch immer Freude am Bauern. Sie hat gerade letzthin gesagt, weiß du, wenn keiner der Jungen bauern wird, dann würde ich dann auf alle Fälle weiter machen.”* *“Wenn ein Bruder will, tut eine Schwester wohl nicht gegen ihn rebellieren, also einen Aufstand machen. Wenn sich ein Bruder bereit erklärt zum Bauern, dann ist das immer noch in der Mentalität, zuerst ein Junge, dann ein Mädchen. Aber wenn keiner würde, dann würde wahrscheinlich schon ein Mädchen nachrücken, habe ich den Eindruck.”*

Familien ohne Söhne warten häufig die Heirat ihrer Töchter ab, teilweise in der Hoffnung, dass ein Schwiegersohn den Betrieb mit der Tochter zusammen weiterführen wird. Diese Benachteiligung der Töchter bei der Hofnachfolge wird z.T. auch damit begründet, dass die Möglichkeit besteht, dass sie einen Bauern heiraten und dann mit ihm auf seinem Hof leben. *“Wenn ihr ein Bauer über den Weg laufen würde, würde sie sicher nicht nein sagen.”*

Ein außerlandwirtschaftlicher Beruf ist eine gute Grundlage für einen qualifizierten Nebenerwerb. Als zweites Standbein kommt angesichts der unsicheren landwirtschaftlichen Zukunft dem eine zunehmende Bedeutung zu. *“Und ich weiß nicht, gibt es diesen Bauernbetrieb noch in 10, 15, 20 Jahren. Da habe ich das Gefühl, stehe ich dann plötzlich einfach im Leeren, wenn ich nur das Bauern gelernt habe und dann ist einfach nichts mehr. Dann bin ich auf einmal abseits und nicht mehr bei den Leuten. Von dem her habe ich das Gefühl, ist es gut, wenn man etwas Zweites macht (...), dass man mehr Chancen hat, ausweichen zu können.”* *“Nicht, dass man beim Bauern nichts verdient, dass es nur als Hobby wäre oder so, aber eh [...] das Einkommen ist einfacher [bescheidener].”* Etwas Idealismus braucht es auch.

### Ausbildung der jüngeren Generation

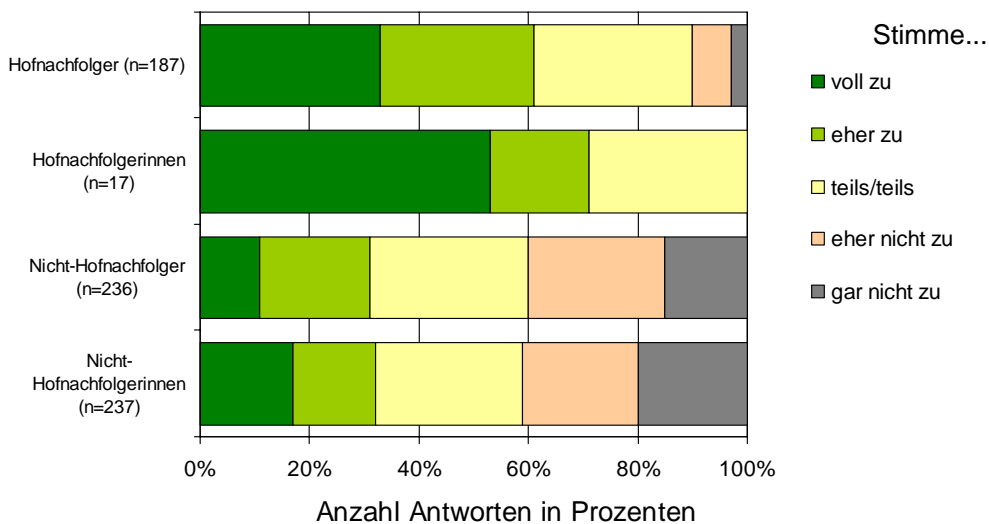
“Welche Ausbildung machen Sie oder haben Sie gemacht?”



Bei der Bewertung der Familientradition sehen wir große Unterschiede zwischen den HofnachfolgerInnen und den weichenden ErbInnen, d.h. den Schwestern und Brüdern.

### Bewertung der Familientradition

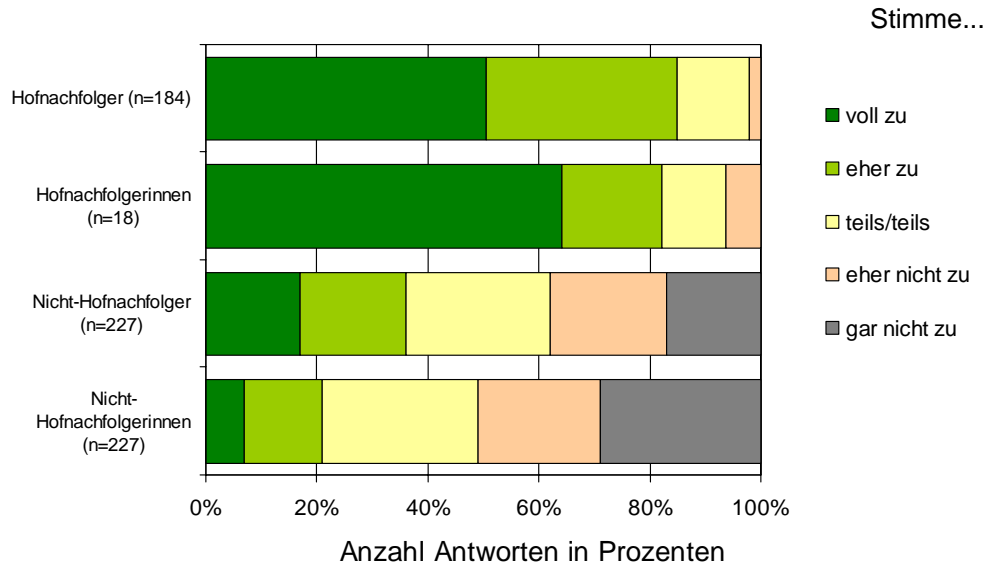
“Die Fortführung der Familientradition ist für mich wichtig.”



Vielen HofnachfolgerInnen ist die Fortführung der Familientradition wichtig. Diese stehen auch einer Zusammenarbeit zwischen den Generationen auf einem bäuerlichen Familienbetrieb positiver gegenüber als die nichtübernehmende Generation. Auch hier gibt es einen klaren Unterschied zwischen den HofnachfolgerInnen und den weichenden ErbInnen.

## Zusammenarbeit mit Eltern

“Ich könnte mir vorstellen, nach einer Betriebsübernahme mit meinen Eltern zusammenzuarbeiten.”



Weitere Aspekte der Hofkontinuität und Familientradition kommen in den Gruppendiskussionen zur Sprache. Zwar betonen heute alle BetriebsleiterInnen, dass die Hofnachfolge kein Müssen sein darf, auf der anderen Seite drücken einige aus, dass sie Freude hätten, wenn ihr Betrieb weitergeführt würde. *“Genau gleich muss es ja nicht weiter gehen. Aber natürlich wäre man froh, wenn es weiter ginge [...] Sonst hätte man sagen können, dann hätte man gescheitert vor dreißig Jahren aufgehört, oder?”* Diese Hoffnung der Eltern kann auch die Berufswahl der Kinder beeinflussen. *“Bei mir ist es auch so, mein Junge kommt dieses Jahr aus der Schule, und wir haben ihn ein wenig [...] nicht gedrängt, aber es hatte immer sein Ämtli [zugewiesene Arbeit] und macht es nicht ungern. Und er wollte zuerst eigentlich Landmaschinenmechaniker in der Gegend [lernen]. Jetzt geht er schlussendlich trotzdem in das Bauernlehrjahr, und was er dann genau macht, das ist noch nicht ganz sicher. Er hat auch gegen das Bauernlehrjahr machen eigentlich nichts.”* Auf den HofnachfolgerInnen lastet deshalb die Erwartung, dass sie gewisse Familientraditionen weiterführen. Zwang oder offener Druck wird von den Eltern allerdings nicht ausgeübt. Unter den heutigen Betriebsleitern finden sich einige, die den Betrieb gegen ihren Willen damals übernehmen mussten. *“Bei mir ist es so, dass die Eltern einverstanden wären, wenn jetzt halt niemand weiter machen würde.”* *Es würde ihnen vielleicht ein wenig wehtun, aber sie würden es sicher verstehen.”* *“Enttäuscht wären sie schon, nehme ich an. Aber ich hatte nie das Gefühl, dass das wirklich sein müsste.”* Einige HofnachfolgerInnen beschreiben, dass ihre Geschwister eine andere Ausbildung gewählt haben und sie dann übrig geblieben sind. Die Übernahme ist „Ehrensache“, wie es ein Hofnachfolger formulierte. *“Der Älteste hat Zimmermann gelernt und ist auf und davon. Die Schwester wollte auch nicht, ihr hat immer alles ‘gestunken’ und die ist auch ab. Und dann bin ich gewesen, und ich bin immer zuhause gewesen.”* *“Bei mir ist es so, die Schwester und der Bruder machen etwas Anderes und sind nicht mehr zuhause. Da ist es eigentlich klar gewesen.”* Es scheint, dass sich diese Erwartungen und Hoffnungen auf die Söhne konzentrieren und Töchter dabei weitgehend ausgenommen sind. Damit haben die Töchter auch eine größere Freiheit in der Berufswahl. *“Ich habe vier Töchter, [...] Ich habe auch nie probiert, jemand zu beeinflussen. Ich habe gesagt, die sollen ihren Weg gehen, einen rechten Beruf lernen und dann zeigt sich das automatisch.”*

Es ergeben sich folgende Schlussfolgerungen hinsichtlich Motivation und Interesse der Kinder:

- Kinder übernehmen aus Interesse an der Landwirtschaft den elterlichen Betrieb.

- Es gibt Interessenunterschiede zwischen HofnachfolgerInnen und übrigen Kindern
- Diese unterschiedlichen Interessen sind zumindest teilweise das Resultat einer geschlechts- und hoferbenspezifischen Sozialisation.
- Söhne werden bei der Hofnachfolge einerseits bevorzugt, andererseits bedeutet dies aber auch, dass sie eher gedrängt werden, das Werk der Eltern fortzuführen.
- Töchter nehmen im Hofnachfolgeprozess eher eine Lückenfüller-Funktion ein oder müssen ihr Interesse deutlicher artikulieren als Söhne, um als Hofnachfolgerin in Betracht gezogen zu werden.
- Töchter, die sich für die Landwirtschaft und den Hof interessieren sind gegenüber ihren Brüdern klar benachteiligt.
- Weil der landwirtschaftliche Beruf stark an männliche Rollen gekoppelt ist, sind Töchter eher von Erwartungen an eine Weiterführung der Familientradition befreit. Bei der Berufswahl eröffnet ihnen dies die größeren Spielräume.

Da die Thematik der beiden Referate dieser Sitzung sehr ähnlich lag, wurde dem Wunsch nach einer gemeinsamen Diskussion nach dem Referat von **Stefan Vogel** von der Universität für Bodenkultur Wien über die *Hofnachfolge in Norddeutschland und Österreich im Vergleich* stattgegeben. Vogel wies auf den großen Stellenwert der Hofnachfolge in der *Arbeitsgruppe Agrarsoziologie* an der Universität für Bodenkultur hin. Diese Arbeitsgruppe besteht aus *Manuela Larcher* und *Stefan Vogel*. *Larcher* erforscht die Orientierungen und Wahrnehmungsmuster von Biobauern und Biobäuerinnen im Wandel der Zeit. Anfang der Neunziger Jahre wurden hundert Interviews mit Biobauern und Biobäuerinnen durchgeführt. Auf jenen Betrieben, die es heute noch gibt, wurden qualitative Interviews durchgeführt. Dabei spielt die Hofnachfolge natürlich auch eine große Rolle, da sich bei den Wahrnehmungen und Orientierungen im Zuge der Nachfolge allerhand ändert. Weiters arbeitet *Anja Matscher* im Rahmen ihrer Diplomarbeit an einem Projekt, welches auch mit diesem Thema zusammenhängt. Sie führte Tiefeninterviews mit Bäuerinnen und jungen Frauen im Dorf durch im Hinblick auf das Selbst- und Fremdbild und speziell wie die Bereitschaft aussieht, als Frau auf einen Hof zu gehen. Insofern ist das Projekt welches nun präsentiert wird, nur ein Teil eines größeren Arbeitsgebietes, welches sich mit landwirtschaftlichen Familien und ihren Entwicklungen, Orientierungen und Verhaltensmustern insgesamt auseinandersetzt.

Die Präsentation setzt ihren Schwerpunkt bei den Ergebnissen. Trotzdem sollen einige Wort zum Projekthintergrund vorausgeschickt werden. Die Arbeit ist ebenfalls Teil des *Internationalen Netzwerks „Farmtransfer“*. Eine spezielle Situation bestand darin, dass die Universität Kiel gleichzeitig in dieses Arbeitsgebiet eingestiegen ist. Deswegen koordinierte man sich bei der Erarbeitung des Fragebogens sehr stark mit den dortigen Wissenschaftlern *Christoph Weiss*, *Thomas Glauben* und *Hendrik Tietje*. Auf Basis der von *Andrew Errington* geschaffenen Grundlagen wurde deshalb ein gemeinsamer Fragebogen entwickelt. Die Umsetzung des Befragungsprojekts erfolgte mit Unterstützung der Österreichischen Jungbauernschaft (*Norbert Totschnig*). Nach anderen Kriterien, als den heute präsentierten, liegt an der Universität für Bodenkultur Wien eine Auswertung des österreichischen Datensatzes in einer Diplomarbeit von *Johann Mayrhofer* vor.

Ebenso wie beim vorigen Referat von *Rossier* wird die Hofnachfolge als Prozess gesehen, der einerseits aus der Ruhestandsplanung der übergebenden Generation, und andererseits in der Art und Weise und v.a. des Ausmaßes der Integration der HofnachfolgerInnen in Entscheidungsprozesse besteht. Letzteres kann man auch als „*NachfolgerIn-Effekt*“ bezeichnen. Wenn man das Beispiel Biolandbau hernimmt, besteht dieser Effekt z.B. darin, wenn die jüngere Generation auf Biolandbau umstellen möchte und schon Umstellungsschritte gesetzt werden, obwohl der Hof rechtlich noch nicht übergeben ist. In diesem Ansatz ist die Übertragung des Eigentums selbst nur ein Punkt auf der Zeitlinie. Soziologisch ist dieser Punkt nicht so von Interesse, da er nur einen Kristallisationspunkt von Prozessen darstellt. Dann gibt es noch den sgn. „*Nachfolge-Effekt*“. Dabei ist der Hof bereits übernommen und erst dann ändern sich Strategien und Vorgangsweisen und damit zusammenhängende Orientierungen, welche in der nächsten Generation repräsentiert sind. Dies wäre z.B. der Fall, wenn sich nach der Übergabe alles in Richtung biologischen Landbau ändert, um bei diesem Beispiel zu bleiben. Die Weichen werden hier erst nach der Übergabe

gestellt.

Die Befragung richtete sich an BetriebsleiterInnen im Alter von 45 und mehr Jahren. Sie umfasste einige Fragemodule, einerseits Charakteristika von Betrieb, BetriebsleiterIn und Familie, die Situation der Hofnachfolge im engeren Sinn (gibt es schon eine identifizierte Hofnachfolge), die Ruhestandsplanung der älteren Generation, die Integration, Partizipation und teilweise alleinige Entscheidungsbefugnisse von HofnachfolgerInnen bei verschiedenen Arbeitsbereichen am Betrieb sowie die Einstellungen zur Landwirtschaft und zur Hofnachfolge. Gerade der letzte Bereich stellt eine zusätzliche Erweiterung zum Fragebogen von *Andrew Errington* dar. Der Fragebogen war weitgehend standardisiert mit einigen offenen Fragen. In dieser Präsentation sollen die Ergebnisse der österreichischen und der schleswig-holsteinischen (norddeutschen) Befragung miteinander verglichen werden. Dies ist v.a. deshalb sehr interessant, da im Hintergrund sehr unterschiedliche Agrarstrukturen stehen. Die Hofnachfolgesituation kann man dadurch gedanklich immer auf die jeweilige Agrarstruktur zurückspiegeln und sich fragen, ob man dabei bestimmte ökonomische, psychische und soziale Motivationsmuster entdecken kann. Im Jahr 2003 wurden insgesamt 2.000 Fragebögen in Österreich in einer Zufallsstichprobe auf Basis der Agrarstrukturdaten ausgeschildet. Die Rücklaufquote betrug 14% (278 Fragebögen). Das Motiv für die Rücksendung ist stark mit Interesse begründet. Insofern haben wir keine repräsentative Stichprobe, jedoch eine Stichprobe, aus der wir die Relation der einzelnen Variablen zueinander entdecken können. Wir können nur nicht den Schluss auf die Verteilung in der gesamten Landwirtschaft anstellen. Die Rücksendequote war nicht unüblich, lag aber in Norddeutschland höher (348 von 1.200 ausgesandten Fragebögen bzw. 29%). Dort wurde allerdings von einer Buchführungsfirma, welche die Betriebe regelmäßig besucht, die Befragung unterstützt. Sie bot an, die Fragebögen abzuholen und zur Forschungseinrichtung zu bringen.

Bald wurde klar, dass eigentlich drei anstatt zweier Datensätze vorhanden waren. Die schleswig-holsteinische Stichprobe bestand nämlich zu 96% aus Haupterwerbsbetrieben, während sich die österreichische Stichprobe je zur Hälfte aus Haupt- und Nebenerwerbsbetrieben zusammensetzte. Von der Forschungslogik her ergaben sich folglich drei Stichproben, die miteinander verglichen werden konnten:

Schleswig-Holstein Haupterwerb (348 Fragebögen)  
 Österreich Haupterwerb (140 Fragebögen)  
 Österreich Nebenerwerb (137 Fragebögen)

Das Durchschnittsalter der Befragten aus allen drei Stichproben betrug 52 Jahre. Die Zeitspanne bis zur Hofnachfolge ist interessanterweise bei den Nebenerwerbsbetrieben (10 Jahre) um zwei Jahre länger als bei den Haupterwerbsbetrieben (8 Jahre). Beim durchschnittlichen Alter der HofnachfolgerIn gibt es nur einen sehr kleinen Unterschied (Haupterwerb: 23 Jahre, Nebenerwerb: 24 Jahre).

Der Fragebogen war eine typische Gratwanderung zwischen einer relative guten Fragebogenqualität, die alleine schon durch die Mitarbeit im Internationalen Farmtransfer-Projekt aber auch durch die Partnerschaft mit der Universität Kiel gewährleistet war und kostenmäßig gesehen einem relativ billigen Vorgehen bei der Befragung selber, welche als eine schriftliche postalische Befragung abgewickelt wurde. Es stellte sich heraus, dass das Erhebungsinstrument recht gut war. Zusätzlich wird nun eine persönliche und repräsentative Befragung geplant. Diese könnte dann für Teilgruppen der Landwirtschaft repräsentativ sein. Man könnte repräsentative Stichproben für konventionelle und Biobetriebe erhalten und dann eine persönliche Befragung anschließen. Es gibt also noch viele Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Beim Vergleich der Agrarstruktur in der Befragung zeigen sich wichtige Charakteristika der Betriebe. Von der Flächenausstattung war der durchschnittliche Betrieb in der Stichprobe in Schleswig-Holstein etwa zweimal so groß wie die Haupterwerbsbetriebe in der österreichischen Stichprobe bzw. ca. sieben Mal so groß wie der durchschnittliche Nebenerwerbsbetrieb in Österreich. In Hinblick auf die Produktion liegt der Hauptunterschied darin, dass in beiden österreichischen Stichproben der Anteil der Gemischtbetriebe wesentlich größer ist. Auf der anderen Seite liegt der Anteil der auf Ackerbau spezialisierten Betriebe in Schleswig-Holstein relativ hoch im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen.

Der Anteil der Biobetriebe liegt in der österreichischen Stichprobe deutlich höher. Interessant - und dafür gibt es keine direkte Erklärung – ist, dass 20% der Nebenerwerbsbetriebe in der Stichprobe Biobetriebe sind. Offensichtlich wurde mit der Befragung bei diesen ein besonderes Interesse geweckt.

**Ergebnisse – Wichtige Unterschiede in der Charakteristik der Betriebe**

	S-H: Haupt	A: Haupt	A: Neben	60 %
Durchschn. Fläche	113,5 ha	48,7 ha	16,1 ha	16 ha
Ackerbau	31 %	2 %	5 %	
Milch und Rindfleisch	49 %	42 %	49 %	
Gemischtbetriebe	18 %	48 %	39 %	
Biobetriebe	0,3 %	11 %	20 %	10 %
Berggebiet	-----	46 %	56 %	

Interessant ist es auch für zumindest einige wenige Parameter, einen Vergleich mit der österreichischen Agrarstruktur anzustellen. Wenn wir die durchschnittliche Betriebsgröße in Österreich betrachten (16 ha), sieht man, dass in der Befragung vermehrt größere Betriebe antworteten. Wenn man nur jene Variable betrachtet, bei denen sich größere Unterschiede ergeben, dann zeigt sich, dass der Anteil der Nebenerwerbsbetriebe in der Agrarstruktur größer ist als der Anteil der Nebenerwerbsbetriebe, die sich an der Befragung beteiligten. Der Anteil der Biobetriebe lag in der Stichprobe (11% bzw. 20%) ebenfalls über jener in der gesamten Agrarstruktur (10%). Diese Zusammenhänge sollte man im Hintergrund beachten, wenn es um die Interpretation der Daten geht.

Betrachtet man die Ergebnisse zu den BetriebsleiterInnen, so kann man feststellen, dass der Anteil jener BetriebsleiterInnen, welche eine landwirtschaftliche Ausbildung haben, in Schleswig-Holstein höher liegt, ebenso beim Ausbildungsniveau MeisterIn. Auf der anderen Seite kann in Österreich ein höherer Anteil an nichtlandwirtschaftlicher Ausbildung beobachtet werden. Vor allem bei den BetriebsleiterInnen von Nebenerwerbsbetrieben verfügt mehr als die Hälfte über eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung. Der Anteil an Frauen in der Betriebsleitung ist in der österreichischen Stichprobe beachtlich. Im Nebenerwerb sind dies 45%. Weiters interessant ist auch das Verhältnis alleiniges Eigentum zu gemeinsamem Eigentum (meistens Eigentum von Ehegatten). In Österreich ist das gemeinsame Eigentum stärker vertreten.

## Ergebnisse – BetriebsleiterInnen

	S-H: Haupt	A: Haupt	A: Neben
Allein-eigentum	83 %	40 %	
Frauen	2 %	26 %	45 %
Idw. Ausbildung	94 %	67 %	37 %
MeisterIn	65 %	25 %	7 %
andere Ausbildung	11 %	22 %	52 %

Bei der Kernfrage, ob ein/e HofnachfolgerIn bereits festgelegt wurde, gibt es bei den Haupterwerbsbetrieben in Österreich und Schleswig-Holstein bei jeweils etwa 57% identifizierter Hofnachfolge keine signifikanten Unterschiede. Im Nebenerwerb in Österreich liegt dieser Prozentsatz mit 39% deutlich niedriger.

## Ergebnisse – HofnachfolgerIn bereits festgelegt?

	S-H: Haupt-erwerb	A: Haupt-erwerb	A: Neben-erwerb
Ja	57 %		39 %
Nein, aber in Aussicht	31 %		37 %
Nein, keine Nachfolge in Aussicht	12%		24 %

Ein markanter Punkt für die Ruhestandsplanung, welches das Spezialisierungsmuster, Professionalisierungsmuster bzw. Businesslandwirtschaft in Schleswig-Holstein unterstützt ist, dass dort Hofnachfolgepläne mit professioneller Beratung, insbesondere Finanzberatung viel stärker diskutiert werden. Ein weiteres markantes und sehr interessantes Ergebnis, auf welches in der Diskussion noch einmal eingegangen werden soll, ist jenes, ob Hofübergabepläne mit der Familie bzw. der/dem identifizierten NachfolgerIn diskutiert wurden. Dabei sieht man für den österreichischen Haupterwerb, dass 33% dies mit der/dem identifizierter NachfolgerIn diskutiert haben, aber 57% geben an, eine/n HofnachfolgerIn zu haben. Somit stellt sich hier die Frage nach der Differenz. Eine weitere interessante Frage ist auch, ob das Betriebsleiterehepaar nach ihrer Hofübergabe in der eigenen Wohnung am Betrieb wohnen bleibt oder auszieht. Die Rate jener, welche ausziehen, ist dabei mit 76% in Schleswig-Holstein weit höher als in Österreich. Solche Verhaltensmuster spielen im Zusammenhang mit der Hofnachfolge natürlich auch eine Rolle und drücken aus, wie stark die Familienentwicklung mit der

Betriebsentwicklung verknüpft ist bzw. ob und in welcher Weise getrennt wird.

<b>Ergebnisse – Ruhestandsplanung</b>			
	S-H: Haupt	A: Haupt	A: Neben
Betrieb so lange wie möglich selbst bewirtschaften	13 %		29 %
nach Übergabe weiter am Betrieb mitarbeiten	82 %		66 %
ausziehen, wenn Hof übergeben wird	76 %	39 %	22 %
Anteil der Personen mit Einkommen aus privater Altersvorsorge	68 %	35 %	23 %
Hofübergabepläne mit Familie/NachfolgerIn diskutiert ?	80 % / 55 %	69 % / 33%	56 % / 21%
Hofübergabepläne mit prof. Beratung diskutiert ?	46 %	5 %	

Bei der landwirtschaftlichen Hofnachfolge in Österreich gibt es zumindest in der Stichprobe im Vergleich zu Schleswig-Holstein und auch, wie wir heute sehen konnten in der Schweiz, wesentlich mehr Töchter, die nachfolgen. Während die HofnachfolgerInnen in der Haupterwerbslandwirtschaft zu einem größeren Teil über eine bessere landwirtschaftliche Ausbildung aufweisen, gibt es unter den HofnachfolgerInnen in der Nebenerwerbslandwirtschaft einen höheren Anteil mit nichtlandwirtschaftlicher Ausbildung. Interessant ist aber auch, dass in der Gruppe der Haupterwerbslandwirte immerhin 26% der HofnachfolgerInnen eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung haben und nur 14% im Vergleich zu 21% in Schleswig-Holstein Vollzeit am Betrieb mitarbeiten und genauso stark außerhalb der Landwirtschaft Vollzeit arbeiten wie im Nebenerwerb. Deswegen sollte man nicht nur die Hofnachfolge, sondern auch den Strukturwandel, der mit der Sozialisation und insbesondere mit der Ausbildung beginnt, als Prozess betrachten. Bei Betrachtung dieser Muster erkennt man eine Pluriaktivitätsorientierung der Haupterwerbsbetriebe in Österreich, was in Schleswig-Holstein nicht der Fall ist. Man könnte dies also als erste Phase des Strukturwandels definieren. Der landwirtschaftliche Strukturwandel erfolgt demnach nicht nur bei der Ökonomie sondern auch bei der Sozialisation, der Ausbildung bzw. Berufswahl.

<b>Ergebnisse – HofnachfolgerInnen</b>			
	S-H: Haupt	A: Haupt	A: Neben
Tochter folgt nach	9 %	17 %	23 %
hat landw. Ausbildung abgeschlossen	41 %		15 %
ldw. MeisterIn	27 %	6 %	1 %
andere, nicht landw. Ausbildung	10 %	26 %	45 %
NachfolgerIn arbeitet Vollzeit am Betrieb	21 %	14 %	2 %
NachfolgerIn arbeitet Vollzeit außerhalb d. Ldw.	4 %	32 %	



Andrew Errington sprach von einer „Leiter der Hofnachfolge, die man erklimmen muss“. Demzufolge ist man am Anfang eine Art von HilfsarbeiterIn, erst sehr langsam wird man in Entscheidungsbefugnisse eingegliedert. Erst zum Schluss darf man dann auch über finanzielle Belange des Betriebes entscheiden. Errington identifiziert drei Phasen in dieser Leiter (operatives Management, Finanzmanagement und das Management der Fremdarbeitskräfte). Die insgesamt 25 Items, welche die drei Konzepte von Entscheidungsbefugnissen umfassen, wurden in der vergleichenden Befragung aufgenommen. Zum *operativen Management* gehören u.a. Items wie „Planung der täglich zu verrichtenden Arbeiten“, „Entscheidung über den Zeitpunkt von Arbeiten“, „Entscheidung über Art und Dosierung von Dünger, Pflanzenschutz, Futter und Arzneimitteln“, „Entscheidung über Typ und Marke bei Anschaffung landwirtschaftlicher Maschinen und Ausrüstung“. Zum *Finanzmanagement* zählen u.a. Items wie „Auswahl und Verhandlung von Finanzierungsmöglichkeiten“, „Entscheidung wann Rechnungen bezahlt werden“, „Buchführung“, „Entscheidung über die Teilnahme in Förderprogrammen“. Zum *Management der Fremdarbeit* zählen schließlich Items wie „Entscheidung wann zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden“, „Auswahl und Einstellung von Arbeitskräften“, „Aufsicht und Ausbildung der Arbeitskräfte“. Eine Faktorenanalyse dieser 25 Items zeigte, dass sich tatsächlich diese drei Konzepte aus den vorhandenen Daten herausdestillieren lassen. Bei der Faktorenanalyse wurden Quartile der höchsten und der niedrigsten Entscheidungskompetenz gebildet. Anschließend wurde die Aufteilung der Stichproben auf diese Viertel verglichen. Dabei sieht man, dass die Beteiligung am Management in Schleswig-Holstein größer ist. Dies ist nicht verwunderlich, weil dort das Spezialisierungsmuster insgesamt stärker und die Außenorientierung in Richtung Nebenerwerb und andere Berufe geringer ist.

### Ergebnisse – Entscheidungen am Betrieb und Beteiligung der HofnachfolgerInnen

Arten der Entscheidungen / des Managements (Ergebnis einer Faktorenanalyse)	% der Stichproben im Quartil mit der höchsten Entscheidungskompetenz der HofnachfolgerInnen		
	SH: Haupt-erwerb	A: Haupt-erwerb	A: Neben-erwerb
Operatives Management	33 %	17 %	
Finanzmanagement	keine sign. Unterschiede zwischen den Stichproben		
Management der Fremdarbeit	keine sign. Unterschiede zwischen den Stichproben		

Bei den Einstellungen zur Landwirtschaft und Hofnachfolge wurden insgesamt zwölf Statements abgefragt. Auch hier wurde zunächst mit einer Faktorenanalyse versucht, diese zwölf Statements zu Konzepten bzw. Orientierungs- und Wahrnehmungsmustern der Landwirtschaft, der Agrarpolitik, der Zukunft des Betriebes und traditioneller familienlandwirtschaftlicher Werte zu gruppieren. Dabei ergaben sich vier Konzepte. Das Konzept „Zufriedenheit mit der Landwirtschaft und Glauben an die Zukunft des Betriebes“ ist in Schleswig-Holstein stärker vertreten. Bei der Analyse wurden hier nicht Viertel sondern Hälften gebildet, eine Hälfte der Befragten mit der stärkeren, eine andere mit einer schwächeren Einstellung in dem betreffenden Konzept. Weitere signifikante Unterschiede ergaben sich interessanterweise beim Konzept der „traditionellen Werte der Familienlandwirtschaft“. In diesem Konzept fanden sich die beiden Items „der Hof soll in der Familie bleiben“ und „ich bin aus familiärer Tradition Landwirt“, was eine sehr starke Verknüpfung des Haushaltsystems mit dem Betriebssystem gerade in der Haupterwerbslandwirtschaft Österreichs (67%) ausdrückt. Hier muss man aber einschränken, dass in dieser Gruppe von Haupterwerbsbetrieben die unternehmerischen Werte ebenfalls

sehr stark sind, was wir weiter unten sehen werden. Von den „*Auflagen und Regelungen*“ fühlen sich die Haufterwerbsbetriebe in Schleswig-Holstein stärker eingeschränkt als die Betriebe in den beiden österreichischen Stichproben.

<b>Ergebnisse – Einstellungen zur Landwirtschaft und Hofnachfolge</b>			
Einstellungstyp (Ergebnisse einer Faktorenanalyse)	Anteil der Stichproben in der Hälfte der Befragten mit der stärkeren Einstellung		
	SH: Haupt	A: Haupt	A: Neben
zufrieden mit der Landwirtschaft, Glaube an Zukunft des eigenen Betriebs	60 %	47 %	30 %
Ausmaß finanzieller Probleme und Arbeitsbelastung	keine sign. Unterschiede zwischen den Stichproben		
nur geringe Probleme mit Auflagen und Regelungen	31 %	66 %	82 %
traditionelle Werte der Familienlandwirtschaft	44 %	67 %	48 %

Abschließend kommen wir zur Analyse einer offenen Frage. Im Fragebogen wurde gefragt, „*was werden sie am meisten und was am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermissen.*“ Die Erfahrung zeigt, dass man diese Frage auch an Personen stellen kann, welche nach der Hofübergabe am Betrieb wieder mitarbeiten. Die offenen Fragen wurden ausgewertet. In der unteren Tabelle geben die gelben Aussagen an, was man am meisten und die roten was man am wenigsten vermissen würde (bzw. am ehesten aufgeben möchte). Dabei zeigt sich, dass die unternehmerischen Entscheidungen von den Haufterwerbsbetrieben in beiden Regionen quasi als ureigene Charakteristik der landwirtschaftlichen Tätigkeit wahrgenommen und auch nicht gerne aufgegeben werden. Interessanterweise kamen in dieser offenen Fragekategorie besonders häufig bei Nebenerwerbslandwirten Antworten, welche Arbeiten mit Natur und Tieren betreffen. Hier muss man an den hohen Anteil an Biobetrieben unter den Nebenerwerbsbetrieben erinnern. Die schwere körperliche Arbeit und bestimmte Tätigkeiten sind für die BetriebsleiterInnen in Schleswig-Holstein ein geringeres Problem als in Österreich. Umgekehrt sind sie aber gerne bereit, den Umgang mit der Bürokratie, den Stress und sonstigen psychischen Druck, der anscheinend aus dieser stärker unternehmerischen Orientierung und Management entsteht, aufzugeben.

Ergebnisse – Was werden Sie am meisten bez. am wenigsten an der ldw. Tätigkeit vermissen?

am meisten oder am wenigsten vermissen	S-H: Haupt	A: Haupt	A: Neben
unternehmerische Entscheidungen und Aktivität	68 %		36 %
Arbeiten mit der Natur und Tieren	32 %		64 %
die schwere körperliche Arbeit und best. Tätigkeiten	37 %	63 %	81 %
den Umgang mit der Bürokratie	28 %	19 %	0 %
Stress and anderen psychischen Druck	35 %	18 %	

Zusammenfassend bestätigt sich bei der Analyse der Ergebnisse das, was die Bundesanstalt für Bergbauernfragen mit ihren Studien Anfang der Neunziger Jahre über Professionalisierungsstrategien in der Landwirtschaft als eine der ersten aufzeigen konnte, dass nämlich dem Denken im Haushalts-Betriebssystem eine zentrale Rolle zukommt (vgl. *Dax, Niessler, Vitzthum: Bäuerliche Welt im Umbruch – Entwicklung landwirtschaftlicher Haushalte in Österreich 1993; Dax, Loibl, Oedl-Wieser: Erwerbskombination und Agrarstruktur 1995; Dax, Loibl, Oedl-Wieser: Pluriactivity and Rural Development 1995*). Dabei wurden im Wesentlichen drei Strategien aufgezeigt: eine Warteposition, eine Professionalisierungsstrategie durch Intensivierung der Landwirtschaft und eine Professionalisierungsstrategie durch Extensivierung der Landwirtschaft bei gleichzeitiger Reintegration beispielsweise bestimmter Be- und Verarbeitungsprozesse oder biologischem Landbau. In unserer Untersuchung finden sich diese Strategien im Zusammenhang mit der Hofnachfolge, die ja ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für die Strategien landwirtschaftlicher Haushalte ist, im Hintergrund wieder. Die Hofnachfolge ist ein wesentlicher Motivationsbereich zur Hinwendung zur Landwirtschaft im Rahmen der gesamten Motivationsfaktoren, wo neben den ökonomischen auch die sozialen und psychischen dazugehören. Der Kern der Motivation bei der Hofnachfolge ist die soziale Motivation. Damit verknüpfen sich natürlich bestimmte psychische Muster wie die Bewertung der Übergabe von Generation zu Generation, welchen Stellenwert hat das Ausmaß der Hinwendung zur Natur, die Bereitschaft zusammenzuarbeiten oder die Orientierung zum Markt. Eine weitere Frage ist, ob dabei bestimmte zusammenhängende Muster in verschiedenen Formen des Habitus identifiziert werden können, wie sich eben Personen, in diesem Fall LandwirtInnen, zu Grundfragen ihrer Existenz orientieren. Bei Natur, Markt und Familie können wir Unterschiede in einem starken Spezialisierungsmuster, einer starken ökonomischen Motivation und Orientierung an unternehmerischen Werten in Schleswig-Holstein feststellen. Differenziertere Strukturen ergeben sich in den österreichischen Stichproben, einerseits in einer stärkeren Bedeutung der Hinwendung zur Natur, Tieren und den Familienwerten, welche sich in der Generationenfolge besonders stark im Wunsch äußern, den Betrieb von Generation auf Generation zu übergeben. Ein weiteres interessantes Ergebnis ist auch dass die BetriebsleiterInnen in beträchtlichem Ausmaß mit den eigenen HofnachfolgerInnen nicht besprochen haben, wobei sie andererseits die Hofnachfolge aber bereits als fixiert betrachten. Anhand des Habituskonzepts könnte man die These formulieren, dass die zweite Natur des traditionell Land bewirtschaftenden Menschen so aussieht, dass die Übergabe des Betriebes etwas nicht Hinterfragtes ist. Der Hof wird einfach übergeben, die Person, die dafür auserkoren ist, wird das schon irgendwie wissen. Ob diese Person das überhaupt weiß, ist dabei gar nicht das Thema, sondern es liegt eben einfach in der Natur der Sache. Diese These sollte man mit einer qualitativen Analyse überprüfen.

## Diskussion

**Rossier:** Die Schweiz führte diese Untersuchung im Rahmen des Internationalen Netzwerks FARMTRANSFERS durch, ebenso wie die Erhebung in Österreich. Wir hatten daher die gleichen Grundlagen für die Untersuchung (englischer Fragebogen). Die Durchführung und Auswertung der schriftlichen Befragung fand in der Schweiz jedoch ein Jahr später statt als in Österreich und in Deutschland. Schade, dass durch den plötzlichen Tod des einen Netzwerkkoordinators, *Andrew Errington*, der Informationsfluss zwischen den teilnehmenden Ländern unterbrochen wurde und dadurch keine Absprachen für den Fragebogen stattfand. Wir orientierten uns an England und Frankreich. Ein Vergleich ist aufgrund der unterschiedlichen Fragebogen eher schwierig. In der Schweiz ist ein int. Vergleich 2006 vorgesehen, dies ist jedoch aufgrund der Ausgangslage nur beschränkt möglich.

**Vogel:** Das erscheint gar nicht so wichtig. Es ist bereits eine wertvoll Ergänzung, auch wenn die Daten anders aggregiert sind.

**Pevetz:** Wir konnten vor fünf bis zehn Jahren immer wieder feststellen, dass die biologisch wirtschaftenden Landwirte in vieler Hinsicht positivere Motivation an den Tag legen als konventionelle Landwirte. In der Schweizer Erhebung war davon nichts zu merken. Hat das einen statistischen Grund, oder ist das einfach in der Schweiz nicht so stark ausgeprägt? Konnten regionale Unterschiede etwa zwischen der Deutschschweiz und der Romandie festgestellt werden? In einem Diagramm konnte man sehen, dass die Übernehmenden bzw. für die Hofnachfolge vorgesehenen Töchter die Verpflichtung zur Betriebsfortführung als wichtiger erachteten ebenso die Bereitschaft, mit den Eltern gemeinsam zu arbeiten. Bei meiner Haupterwerbsbetriebserhebung in den Achtziger Jahren bekam ich das Ergebnis, dass gerade bei den kleineren Haupterwerbslandwirten, die Frauen bei den Übernehmern in der Überzahl waren. Das Motiv war, dass man die alten Eltern nicht alleine lassen könne. Dies spielte gerade bei wirtschaftlich schwachen Haupterwerbsbetrieben eine Rolle. Die Töchter übernahmen diese kleinen Betriebe, weil ihre Brüder einfach nicht übernehmen wollten aber auch deswegen, weil sie sich verpflichtet fühlten, bei ihren alten Eltern zu bleiben. Ich erinnere mich an die kleinen Haupterwerbsbetriebe im Weinviertel an der böhmischen Grenze. Hier fanden wir bei den Übernehmern fast nur Frauen. Das außerökonomische Motiv der familiären Verpflichtung spielte bei diesen offenbar eine sehr große Rolle.

**Rossier:** Die Untersuchung zur Hofnachfolge ist noch in Gange und auf einige Fragen kann ich deshalb nicht antworten. Bei der logistischen Regression ergaben sich in Bezug auf die Hofnachfolge in der Schweiz keine Unterschiede zwischen Biobetrieben und den übrigen Betrieben. Auch die Biobetriebe stehen unter wirtschaftlichen Druck. Grosse Detailhandelsketten wie Migros und Coop mit Bioangeboten drücken die Preise.

**Pevetz:** Bei meiner ca. 1995 durchgeführten Erhebung über die Erwerbsstruktur der Nebenerwerbsbetriebe war nach der Meinung der befragten Betriebsleiter, d.h. nicht der Hofnachfolger, die Erwartung einer Betriebsübernahme bei den biologisch wirtschaftenden Betrieben deutlich höher als bei den übrigen Betrieben. Die Freude an der Landarbeit etc. könnte ein gewisser Hinweis dafür sein, dass das eine gewisse Rolle spielen könnte.

**Rossier:** Darauf kann ich leider keine Antwort geben. Da die Landbauform als Determinante der Hofnachfolge nicht signifikant war, habe ich die Antworten der Interessen und Motive bei den Kindern nicht nach diesem Kriterium analysiert. Es gäbe noch sehr viele interessante Fragen zu analysieren, da bin ich sicher. Ich schließe nicht aus, dass womöglich bei einer Auswertung nach Bio- und Nichtbiobetrieben unter Umständen sich unterschiedliche Motive ergeben könnten. Gruppendiskussionen mit biologisch wirtschaftenden Betrieben haben wir aus Zeitgründen nicht durchgeführt. In Hinblick auf die Deutschschweiz und Westschweiz könnten allenfalls kulturelle Unterschiede zu Tage kommen (kulturelle Unterschiede, da in gewissen Kantonen wie z.B. Wallis und Tessin vor der Einführung des bäuerlichen Bodenrechts Realteilung herrschte und heute es heute deshalb viele Nebenerwerbsbetriebe gibt, in anderen hingegen das Anerbenrecht üblich war. Bislang konnte ich nur regionale Unterschiede gemäss Produktionszone (Tal-, Hügel-, Bergregion) herausfiltern. Eine Analyse nach Wirtschaftsregionen (z.B. agrarische Regionen, touristische oder vorstädtische Regionen etc.) brachte ebenfalls keine Unterschiede in Hinblick auf die Übernahmewahrscheinlichkeit zu Tage. Eine geschlechtsspezifische Analyse wurde

bislang nur bei der Befragung der Kinder vorgenommen. Ich nehme jedoch an, dass Frauen sich meist aus sekundären Gründen für die Betreuung ihrer alten Eltern verpflichtet fühlen, nicht um die Landwirtschaft weiter zu betreiben, sondern um die Infrastruktur zu liefern, um ihre Eltern zu pflegen. Wir hatten Fragen zur Wohnsituation. Der Trend ist eindeutig zu getrennten Haushalten und separatem Wohnraum. Auch die Pflege ist nicht mehr in allen Fällen garantiert. Trotzdem kreuzte bei den Fragen der Wohnsituation fast niemand Pflege- oder Altersheim als an. Die BetriebsleiterInnen rechnen vielleicht noch damit, aber die junge Generation, gerade wenn die Frauen außer Haus arbeiten, ergibt sich nicht mehr die Möglichkeit, dass sie auf dem Hof sind und die Eltern pflegen. In der heutigen Generation ist es vermutlich nicht mehr selbstverständlich, dass man von der eingetragenen Frau verlangen kann, dass sie die Schwiegereltern betreut.

**Pevetz:** Diese Erwartung kann ein negatives Motiv sein, einen Bauern zu heiraten.

**Oedl-Wieser:** Es ist einmal der Begriff „Gebrüderhof“ gefallen. Zeigten sich in den Untersuchungen neuere Kooperationsformen? Könnten Hofgemeinschaften etc. eventuell eine Option für die Zukunft dahingehend darstellen, dass der Arbeitsdruck, die Arbeitsbelastung und finanziellen Belastungen besser aufgeteilt würden? Es gibt gute Beispiele für eine gemeinsame Hofbewirtschaftung aus Norwegen. In der Schweizer Studie wurden zwei Hofübergabemuster unterschieden, das direkte und das indirekte. In der Literatur zu den Lebensentwürfen von Bäuerinnen europaweit, aber auch für Österreich, wird oft von „*cross-cutting-identities*“ gesprochen, d.h. es gibt viele Varianten der Lebensführung und Lebensmuster, wie betriebliche Arbeit, außerbetriebliche Arbeit, landwirtschaftliche und außerlandwirtschaftliche Ausbildung. Auch die Bewertung der Tradition der Hofnachfolge weicht sich immer mehr auf, die indirekte Hofnachfolge wird immer mehr Bedeutung gewinnen. Für beide Geschlechter gilt, dass es mehr Möglichkeiten gibt, sich selber zu entwickeln, auch außerhalb des Betriebes um vielleicht später wieder auf den Hof zurück zu kommen.

**Rossier:** In der Untersuchung hatten wir verschiedene Arten von Unternehmensformen, wobei es sich in 90 % der Fälle um eine Einzelpersonunternehmung handelte, die übliche Form des bäuerlichen Familienbetriebs. Bei 10 % handelte es sich aber um andere Kooperationsformen wie Betriebsgemeinschaft, Generationengemeinschaft und Geschwistergemeinschaft oder eine einfache Gesellschaft. Hier sehe ich ebenfalls Möglichkeiten für neue Modelle der Lebensführung und Lebensmuster. Eine weitere Analyse in dieser Hinsicht ist vorgesehen, wobei das Problem besteht, dass die Fallzahl bei der einen oder anderen Kooperationsform für eine statistische Auswertung zu niedrig ist. Bei den beiden idealtypischen Einstiegsmustern in die Landwirtschaft sehen wir trendmäßig, dass der indirekte Weg v.a. bei den kleineren Betrieben stärker hervortritt. In der Schweiz hat der Nebenerwerb (Zusatzinkommen) bereits heute einen großen Stellenwert (die Hälfte aller Haupterwerbsbetriebe in der Studie hatten irgendeine Art von Nebenerwerb). Das Karrieremuster für England von *Andrew Errington* (Betriebsleiter und Nachfolger arbeiten bis zur Hofübergabe zusammen auf dem Betrieb) ist für die kleinen Betriebe in der Schweiz oft aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich. Es gibt jedoch auch andere Kooperationsformen in der Landwirtschaft.

**Oedl-Wieser:** Wurde die Frage gestellt, ob sie sich wünschen, den Hof gemeinsam mit einem Partner oder einer Partnerin zu bewirtschaften?

**Rossier:** Nein, eine solche Frage wurde (leider) nicht gestellt.

**O. Hofer:** *Vogel* zeigte, dass 40% der Betriebsübernehmer in Österreich keine eigene Wohnung haben, in Schleswig-Holstein hatten hingegen mehr als 70% eine eigene Wohnung. Wie ist die Situation in der Schweiz? Das könnte ein enormes Konfliktpotential sein. Das Thema Konflikt kam in den Präsentationen irgendwie nicht vor. Mir erscheinen die persönlichen Konflikte als eines der Hauptthemen bei der Betriebsübergabe. Unabhängig von der Größe des Betriebes können die Leute oft nicht miteinander, weil die Hofübernehmer die falsche Partnerin an den Hof bringen etc. Gibt es aus den Umfragen dafür Erkenntnisse? In der Schweiz führen sehr wenige Frauen den Betrieb. Ist dies deswegen, weil auf den zahlreichen Nebenerwerbsbetrieben hauptsächlich die Frauen außerhalb des Betriebes arbeiten? In Österreich gibt es sehr viele Betriebsleiterinnen. Das hat aber v.a. sozialrechtliche Gründe, da die Frauen

automatisch als Betriebsleiterinnen aufscheinen, wenn ihre Männer außerhalb des Betriebes arbeiten und pensionsversichert sind.

**Rossier:** In Hinblick auf die Wohnsituation gibt es heute in der Schweiz in der Regel zwei Haushalte bzw. Wohnungen/Häuser für die jüngere und ältere Generation. Die Konflikte wurden im zweiten Teil des Fragebogens angesprochen, den ich leider noch nicht ausgewertet habe. Ich schließe jedoch nicht aus, dass es auch in der Schweiz bei der Hofnachfolge Konfliktpotenzial gibt. Mir sind auch solche Einzelfälle bekannt. Die Anzahl Nebenerwerbsbetriebe ist in der Schweiz nach meinem Wissen bedeutend kleiner als in Österreich. Die 6 % befragten Betriebsleiterinnen sind sowohl von Haupt- wie Nebenerwerbsbetrieben. Die Analyse der Nebenerwerbsbetriebe steht noch aus. In der Schweiz kann es auch vorkommen, dass der Betrieb der Partnerin verpachtet wird, wenn der Betriebsleiter die Altersgrenze für Direktzahlungen (65) erreicht hat. Wir vermuten, dass viele derzeitigen Betriebsleiterinnen zu den „Platzhalterinnen“ (Witwen, Pächterinnen, etc.) für die potenziellen Nachfolgersöhne gehören und weil keine einzige Tochter dieser Betriebsleiterinnen dem Beispiel der Mutter gefolgt ist.

**Krammer:** Bei den Motiven für die Hofnachfolge fehlte mir der Aspekt, einen Hof zu bewirtschaften, da Lebens- und Arbeitsstätte zusammenfallen. Wurde diese Kategorie im Fragebogen vorgegeben bzw. gibt es dazu Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen? Das Motiv der Selbstständigkeit geht über selbstständig wirtschaftlich tätig sein hinaus. Es wird mit dem Beruf des Landwirts verbunden und zeichnet ihn aus. *Michael Groier* führte an der Bundesanstalt für Bergbauernfragen eine Analyse über Aussteiger bzw. jene, welche in die Landwirtschaft einsteigen durch (*Mit'n Biachl heigen – Soziokulturelle und ökonomische Aspekte von Aussteigerlandwirtschaften, 1999*). Wenn man die vielfältigen Motive für diesen Schritt zusammenfasst, könnte man dies mit einer größeren Gestaltungsmöglichkeit in der Familie, im Zusammenleben, im Raum, im Bauen etc. beschreiben. Dies zeichnet die Landwirtschaft nach wie vor aus. Landwirte haben eine beachtlich größere Gestaltungsmöglichkeit als andere Berufsgruppen. Inwieweit ist dieser Aspekt in den Untersuchungen eingeflossen?

**Rossier:** Das ist ein guter Hinweis. Die höhere Gestaltungsmöglichkeit wurde im Fragebogen nicht vorgegeben und ich wage nicht zu beurteilen, inwieweit dies in der Gruppendiskussion eingeflossen ist. Aus einer früheren Untersuchung von mir über die Arbeit von Bäuerinnen am Betrieb weiß ich, dass die Kombination von Arbeit und Familie als ein großer Pluspunkt ganz hoch bewertet wurde. Wir hatten weiters anfangs die Hypothese, dass stadtnahe Betriebe attraktiver für die Nachfolgenden wären, nicht vom Gesichtspunkt der Landwirtschaft aus sondern von der Wohnstätte, d.h. man hat ein schönes Haus sehr nahe bei der Stadt mit guter Infrastruktur und Arbeitsstätten. Daher bildeten wir in der Analyse Wirtschaftszonen (stadtnah und stadtfern). Es kam aber dabei nichts heraus. Es gibt noch Fragen darüber, was den Hof, das Land etc. attraktiv macht. Das müssen wir aber erst auswerten.

**R. Huber:** Auf einer Folie der Schweizer Untersuchung stand geschrieben „Arbeit mit Tieren macht Spaß“. Das sollte man nicht generell bestreiten, aber wenn man sich so manche Einschätzungen von Landwirten vor Augen hält, dann muss man dies wahrscheinlich stärker differenzieren in Hinblick auf verschiedener Betriebstypen, Betriebsformen und Betriebszweige. Aus dem Bereich der Milchproduktion wollen z.B. Zwei-Kuh-Betriebe nicht nur die ökonomischen Perspektiven sondern auch den arbeitswirtschaftlichen Aspekt einschätzen, der sie zur Sonntagsarbeit in der Früh und am Abend zwingt. In der Schweiz ist mit 65 Jahren Schluss mit den Direktzahlungen. Mich interessiert, wie man in der Gesellschaft und in der Landwirtschaft mit dieser Situation umgeht, wo man zu wenige Hofnachfolger hat und wo sich die Frage nach einer weiteren Bewirtschaftung in den Extremregionen stellt. Der riesengroße Bereich Strukturwandel hat zweifellos auch einen Konnex zur Hofnachfolge. Gibt es eine Antwort auf die Frage, wo das Ende des Strukturwandels, wie viel Landwirtschaft braucht das Land, die Region und welche Landwirtschaft?

**Rossier:** Diese Feststellung ist sicher richtig. In der Untersuchung wurde auch nach den Betriebszweigen gefragt, aber zeigte bezüglich der Hofnachfolge ja oder nein keinen signifikanten Einfluss. Interessant ist, dass die Tiere zuallererst aufgegeben werden, wenn keine Hofnachfolge vorhanden ist. Der sukzessive Ausstieg erfolgt zuerst über die Aufgabe der Milchproduktion, dann Rinder- und Mutterkuhhaltung und

zum Schluss wird auch das aufgegeben. Die Altersgrenze bei den Direktzahlungen wird meines Wissens in der Praxis ohne großen Widerstand akzeptiert. Ich möchte auch keinen Hofnachfolgermangel unterstellen. Aber wie wir wissen, gibt es immer wieder Wege und Tore, die sich öffnen. Wenn die Frauen etwas jünger sind als die Betriebsleiter, dann wird der Betrieb der Frau zur Pacht überschrieben. Dann geht es wieder ein paar Jahre weiter. Wenn sie dann keine Nachfolger haben, dann haben sie eine Alters- und Hinterbliebenenversicherung und führen den Betrieb nur noch als Hobby. Früher waren die Altersunterschiede zwischen Mann und Frau noch größer. Früher waren Männer oft zehn Jahre älter, heute sind das meistens nur noch zwei oder drei Jahre. Männer konnten erst heiraten, wenn sie den Hof übernommen haben, d.h. sie mussten warten. Wollten sie Kinder und Hofnachfolger, dann haben sie jüngere Frauen geheiratet. Das gleicht sich nun aus. Früher hatten die Betriebsleiter den Hof durchschnittlich mit 30 Jahren übernommen, heute übernehmen sie den Hof durchschnittlich mit 35 Jahren, d.h. im Durchschnitt um fünf Jahre später als ihre Väter. Auch die Ausbildungsphase wird länger. Die Menschen heiraten später und haben später Kinder. Es ist ein allgemeiner gesellschaftlicher Trend, der hier mitspielt. Eine Prognose über dort, wo das Ende des Strukturwandels liegt, ist schwierig.

**Quendler:** Ich habe mich einige Zeit mit dem Strukturwandel und der demographischen Situation in der Landwirtschaft befasst. Die Gender-Frage ist heute generell ein wichtiger Aspekt. In Österreich sind etwa ein Viertel der Betriebsinhaber Frauen. Zeigt sich das auch in der österreichischen Stichprobe? Es gibt eine neuere Erscheinung, dass die landwirtschaftliche Fachausbildung bzw. der Fachschulbesuch von Mädchen aus der Landwirtschaft seit mehr als zehn Jahren relativ stark zugenommen hat. Es ist keine Frage, dass bei der Fachausbildung hier ein gewisser Nachholbedarf besteht. Es ist aber auch ein Faktum, dass wir früher in der Landwirtschaft beobachten konnten, dass die jungen Mädchen eher eine andere Ausbildung gesucht haben und dann für den landwirtschaftlichen Fachschulbesuch nicht mehr zur Verfügung standen. Für mich überraschend ist, dass in neuerer Zeit wesentlich mehr Mädchen eine landwirtschaftliche Fachschule besuchen. In einigen Gebieten hatten wir die Situation, dass viele junge Frauen von außerhalb der Landwirtschaft mit einer außerlandwirtschaftlichen Ausbildung Bauern geheiratete haben. Diese hatten dann das Bedürfnis, eine gewisse landwirtschaftliche Fachausbildung nachzuholen. Inwieweit wurden in den Erhebungen diese Aspekte berücksichtigt?

**Rossier:** In der Stichprobe hatten wir 6% Betriebsleiterinnen, was für die ganze Schweiz repräsentativ ist. Der hohe Anteil von Betriebsleiterinnen in Österreich erscheint mir als erstaunlich hoch. Die gesamte Landwirtschaft ist bei uns nach wie vor sehr männlich dominiert. Frauen – bäuerlicher oder nicht bäuerlicher Herkunft – haben heute meist eine nicht landwirtschaftliche Ausbildung. Wenn diese Frauen auf den Hof kommen, dann machen sie aber keine landwirtschaftliche Fachausbildung, sondern eher Bäuerinnenkurse, d.h. eine bäuerliche hauswirtschaftliche Fachschule als Zeitausbildung. Außer die junge Frau will den Betrieb übernehmen, dann besucht sie eine landwirtschaftliche Fachschule. Hier zeigt sich eine starke Rollentrennung.

**Vogel:** Bei einer Studie von *Oedl-Wieser* zeigen sich genau diese Biographiemuster. Wir hatten bei den offenen Fragen am Schluss des Fragebogens die Frage: „*was möchten sie noch zur Hofnachfolge in Österreich sagen?*“ Bei etwa zehn Fragenbögen ergaben sich dabei Muster, wie der Sohn ist auf einem Schiff, wird aber wieder zurückkommen, die Tochter ist erfolgreiche Reitrainerin etc. Es ergaben sich dabei etwas stärker ausdifferenzierte Biographiemuster der HofnachfolgerInnen. Ich glaube, das hat auch mit der Frage des Strukturwandels zu tun. Es ist auch ein Strukturwandel, wenn sich die Aufgaben der und Erwartungen an die Landwirtschaft ändern. Zurzeit führen wir in Südtirol eine Befragung durch, wo es um die Hofnachfolgesituation in Kombination mit der Bereitschaft neue Aufgaben zu übernehmen geht, wie soziale Dienste, Natur- und Umweltschutz. Dabei zeigt sich deutlich, der in meinem Referat beschriebene Nachfolge- und Nachfolger-Effekt. Dort, wo es eine Hofnachfolge gibt, ist die Bereitschaft größer, neue Funktionen zu übernehmen. Wir können keine klaren Antworten auf die Fragen des Strukturwandels geben. Wir können nur sagen, dass es für einen bestimmten für uns nicht bekannt großen Teil der Landwirtschaft diese Entwicklung geben wird, wie stärkere Ausdifferenzierung, Übernahme neuer Funktionen, Abgehen vom klassischen Frauen- und Bäuerinnenbild, aber nach wie vor mit einigen traditionellen Elementen von Wahrnehmungen und Orientierungen. Die Selbstständigkeit ist eine dieser Orientierungen, die sich in unserer Untersuchung ebenfalls zeigt. Ich habe im Referat nur die wichtigsten

Aspekte dargestellt. Das Zusammenfallen von Arbeit und Wohnen ist eine inzwischen anerkannte Definitionskategorie des landwirtschaftlichen Familienbetriebes. Es ist oft schwer in der internationalen Zusammenarbeit Fragebögen zu standardisieren. In England wird der landwirtschaftliche Betrieb teilweise sowieso als ein reines Business gesehen. Wir hatten die Frage: „*Planen Sie aus ihrem jetzigen Haus bzw. Wohnung auszuziehen, wenn Sie den Hof übergeben?*“ Bei ‚ja‘ gab es folgende Antwortkategorien: „ziehe in eine andere Wohnung bzw. Haus auf dem Hof“, „ziehe vom Hof weg, bleibe aber im Ort“, „ziehe in einen anderen Ort“. Der ursprüngliche Vorschlag von *Andrew Errington* war auf die Situation in Großbritannien angepasst „ziehe weg ja: in another house on this farm, within 10 miles of this farm, 10-50 miles from this farm, over 50 miles from this farm“. Wenn wir diese Frage so in km umgesetzt hätten, würden uns die Bauern für nicht zurechnungsfähig halten. In Europa gibt es sehr große Unterschiede, wie das Zusammenfallen von Leben und Arbeiten wahrgenommen wird.

**Rossier:** Wir hatten genau dasselbe Problem bei der Formulierung dieser Frage. Doch da wir bei der Ausarbeitung des Fragebogens nicht dabei waren können wir den beiden Initiatoren aus Amerika und England keinen Vorwurf machen. Wir hatten keine Kenntnis von den neuen Partnerländer und deren Adaption des Fragebogens. Die Übernahme des deutschen Fragebogens hätte uns zudem etwas Zeit und Geld erspart.

**Darnhofer:** In der Literatur wird der Nebenerwerb teilweise als eine Exitstrategie wahrgenommen. Der Nebenerwerb wäre demnach ein Bindeglied zwischen Haupterwerb und Ausstieg auf einer zeitlichen Achse. Andere sehen den Nebenerwerb einfach als eine ganz normale Betriebsstrategie, die für eine bestimmte Familie in einem bestimmten Moment einfach passt. Dies bedeute langfristig nichts für das Überleben des Hofes. Was sind ihre Eindrücke und welcher Seite würden Sie eher zustimmen?

**Vogel:** Wenn man diverse Forschungsarbeiten betrachtet, dürfte beides richtig sein. Wenn man über mehrere Generationen hinweg schaut, ist der Nebenerwerb auch ein Weg aus der Landwirtschaft. Der Nebenerwerb ist aber auch ein wesentlicher Bereich, der zur Stabilität der Landwirtschaft beiträgt. Er ist aber auch ein Übergangsbereich, aber nicht innerhalb einer Generation. Die HofnachfolgerInnen von Haupterwerbsbetrieben haben in der österreichischen Stichprobe fast schon zu einem Viertel eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung. Nur noch 14% arbeiten im Betrieb voll mit, 32% haben ihre Haupttätigkeit außerhalb der Landwirtschaft. Vorsichtig geschätzt wird bei der Hofübernahme mindestens ein Drittel die außerlandwirtschaftliche Erwerbstätigkeit nicht aufgeben. In der nächsten Phase werden deren Kinder dann auch wieder eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung haben. In gewisser Hinsicht ist dies ein Ablöseprozess. Wenn man aber sieht, dass Werte wie Natur auch im Nebenerwerb sehr stark vertreten sind, was sich auch am hohen Anteil an biologischen Landbau beim Nebenerwerb manifestiert, dann kann man vorsichtig davon ausgehen, dass der Nebenerwerb eine Nische – es ist eigentlich keine Nische – sondern ein Bereich, wo sich solche Werte halten können. Nebenerwerb kann von dieser Perspektive auch sehr attraktiv sein.

**Larcher:** Wurde bei den Einstellungen der HofnachfolgerInnen und Nicht-HofnachfolgerInnen berücksichtigt, ob die Nicht-HofnachfolgerInnen freiwillig verzichtet haben oder nicht? Das macht doch einen Unterschied, weil es eine Strategie sein kann, etwas schlechter einzuschätzen, um mit dem Verlust leichter fertig zu werden. Hängt die Einschätzung der Eltern bzw. derzeitigen BetriebsleiterInnen bei den Einstellungsfragen, z.B. bei der Beurteilung von Einkommensperspektiven, mit der Einschätzung der potenziellen HofnachfolgerInnen zusammen?

**Rossier:** Bei der Befragung von HofnachfolgerInnen gibt es eine Diskrepanz zwischen denjenigen, die von ihren Eltern oder BetriebsleiterInnen für die Hofnachfolge designiert waren und jenen die dafür nicht vorgesehen waren, aber dafür ein Interesse hätten. Unter denjenigen, die nicht dafür bestimmt waren, aber Interesse hätten, war die Frauenquote viel höher. Eine Befragung der Eltern war nicht vorgesehen, das hätte den Rahmen des Projektes gesprengt.

**Lutz:** Was speist eigentlich das Interesse an einer Hofnachfolge? Sie meinten, dass der Hof würde dann übernommen, wenn das Interesse da ist. Sie sagten auch, das Interesse kommt aus der Sozialisation und der positiven Einschätzung der Landwirtschaft, Freunde mit der Natur und der Arbeit mit Tieren etc. In



der Studie, in der ich involviert bin, kam heraus, dass v.a. das Verhältnis von Einkommen und Arbeit die Hauptmotivation ist, einen Betrieb zu übernehmen, d.h. wie viel Einkommen bekomme ich und v.a. was muss ich dafür arbeiten. Faktoren wie Tradition, Freude an der Arbeit waren da nur nachgelagert bzw. Freude an der Arbeit wurde sehr damit verbunden, wie hoch die Arbeitsbelastung insgesamt ist. Hatten Sie auch das Verhältnis Einkommen und Arbeit bzw. Arbeitsbelastung untersucht? Sehen Sie andere ausschlaggebende Motive?

**Rossier:** Bislang war der landwirtschaftliche Betrieb in der Schweiz unter den gegebenen Rahmenbedingungen eine sichere Kapitalanlage. Aber mit dem Strukturwandel ändert sich das nun stark. Die Rahmenbedingungen sind härter geworden. Bislang war das Verhältnis zwischen Einkommen und Arbeit nicht so schlecht. Besonders im Berggebiet gibt es viele, die zur Landwirtschaft keine Alternativen haben. Das Angebot an Möglichkeiten hat auch mit dem Verhältnis zwischen Einkommen und Arbeit zu tun. Oft gibt es auch keine Lehrstelle oder Ausbildungsplatz, dann wird die Landwirtschaft wieder als eine Möglichkeit gesehen. Die hohe Arbeitsbelastung als Argument gegen die Hofnachfolge kam in den Gruppengesprächen teilweise zur Sprache.

**Greif:** Es gibt auch eine Serie von Interessen, die außerhalb der Landwirtschaft kommen, und auf den Betrieb als Motiv bzw. Antrieb für eine positive Einstellung zur Hofnachfolge einwirken, wie z.B. Tourismus, Direktvermarktungsmöglichkeiten, qualitative Entwicklungen, wie Wellness-Bauernhöfe, welche Therapie- und Gesundheitsaufgaben übernehmen. Nicht zuletzt gibt es auch die Wohnfunktion für Nicht-Landwirte. Es gibt spezielle Wohnbauprogramme in traditionellen Agrargemeinden in den Grenzgebieten Ostösterreichs, wo eine Bereitschaft täglich 70 bis 100 km täglich zu pendeln gegeben ist und wo die Wohnkosten wesentlich niedriger sind. Interessant ist auch der niedrigere Anteil an Betriebsleiterinnen in der Schweiz. Der Anteil an Betriebsleiterinnen ist regional betrachtet in bestimmten Gebieten Österreichs noch viel größer. In den Achtziger war z.B. die Südoststeiermark ein Fernpendlergebiet, d.h. die Männer waren während der Woche alle weg. Die Statistik hat die Frauen, die zurückgeblieben sind, als Betriebsleiterinnen eingestuft. In der Südoststeiermark wurden dann 40-50% der Betriebe von Frauen geführt. Mit dem Strukturwandel und dem EU-Beitritt hat sich das regional verschoben in das Hauptviehwirtschaftsgebiet, das oberösterreichische Alpenvorland. Dort werden jetzt 45-50% der Betriebe von Frauen geführt. Hier spießt sich das Interesse zu arbeiten mit dem Zwang. Mir fällt dazu ein Ausspruch von *Franz Gröblacher*, Kammeramtsdirektors in Kärnten, ein: „Das Los der Bäuerin ist die Stallarbeit“. Dies ist nicht sehr motivierend und bis zu einem gewissen Grad ein eminenten Faktor einer Mehrfachbelastung.

**Loibl:** Dabei gibt es jedoch Unterschiede. In Westösterreich und der Schweiz ist Stallarbeit Männersache.

#### **Allfälliges**

**Wiesinger** erklärt, dass mittlerweile drei bis viermal so viele Personen ein Referat in der Arbeitsgemeinschaft halten wollen, als tatsächlich Termine zur Verfügung stehen. Er stellt zur Debatte, sich dazu Gedanken zu machen und Vorschläge zu unterbreiten. Vielleicht sollten auch strengere Kriterien bei der Auswahl der Präsentationen angelegt werden.

Die **nächste Sitzung der Arbeitsgemeinschaft ländliche Sozialforschung** findet am **Freitag, 17.3.2006 10.00 Uhr s.t.** an der Bundesanstalt für Bergbauernfragen statt, 1030 Wien, Marxergasse 2/Mezzanin. Folgende Beiträge stehen auf dem Programm:

*J. Bernard* „Zuagraste und Doftöpel“ Soziale Integration der Stadt-Land-Migranten im österreichisch-tschechischen Vergleich

*Chr. Kirchengast* (Universität Innsbruck, Institut für Soziologie): Land der Berge, Land der Almen - Das gesellschaftliche Konstrukt Alm in Österreich

Mag. Josef Bernard studierte Soziologie und Germanistik an der Karls-Universität Prag und ist zurzeit Doktorand am Institut für Soziologie der Karls-Universität Prag

Mag. Christoph Kirchengast studierte Sozial- und Kulturanthropologie sowie Kommunikationswissenschaften an der Universität Wien und an der National University of Ireland Maynooth im Rahmen eines Erasmus/Socrates-Stipendiums