
Arbeitsgemeinschaft ländliche Sozialforschung (ÖGS Österreichische Gesellschaft für Soziologie – Sektion Ländliche Sozialforschung)

Protokoll der Sitzung vom 13. November 2024

Die 97. Sitzung der Arbeitsgemeinschaft fand als Online-Konferenz unter maßgeblicher fachlicher und technischer Unterstützung und Moderation durch *Astrid Reitter*, *Katrin Hofer* und *Michaela Hager* (alle Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen) statt.

Schriftführer **Georg Wiesinger** begrüßt alle Anwesenden recht herzlich und eröffnet die Sitzung.

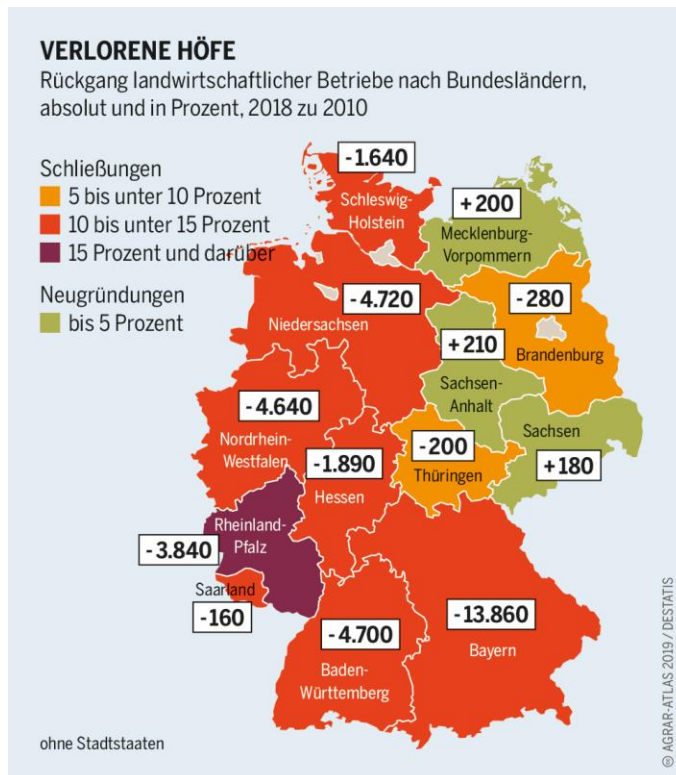
Im ersten Vortrag präsentierte **Kim Marei Kusserow** unter dem Titel „*Erwerbsbiographien in der Landwirtschaft – Ruhestand ja oder nein?*“ Ergebnisse aus ihre Promotionsarbeit "Altern in der Landwirtschaft als gesellschaftliche Herausforderung - Eine Analyse von Erwerbsbiographien selbstständiger Landwirte". *Kim Marei Kusserow* studierte Soziologie in Osnabrück und Gerontologie in Vechta. Von 2018 bis 2023 lehrte und forschte sie an der TU Dortmund unter anderem zu Themen rund um den Lebenslauf und Erwerbsbiographien - vor allem in der späteren Lebensphase. Seit Juni 2024 arbeitet sie in der Forschung und Lehre der Universität Vechta.

1. Ausgangslage und Hintergrund

Wir beobachten einen *Strukturwandel* in der Landwirtschaft. Dabei beziehe ich mich überwiegend auf Deutschland, weil ich meine empirische Untersuchung vor allem in Niedersachsen gemacht habe. Aber generell bette ich das in den deutschen Hintergrund ein.

Der Strukturwandel in der Landwirtschaft ist von unterschiedlichen Aspekten geprägt, zum einen durch eine *Produktivitätssteigerung*, beispielsweise durch die Digitalisierung und technische Entwicklung. Es sind weniger Arbeitskräfte notwendig. Wenn man das vergleicht ernährte ein Landwirt 1949 zehn Menschen, 1980 waren es schon 47 Menschen und 2016 schon 135 Menschen (*Deutscher Bauernverband 2019*). Es ist hier also eine ganz klare Produktivitätssteigerung zu erkennen. Weiterhin zeigt sich ein *Trend zu Großbetrieben*. Kleinere Betriebe sind oft nicht mehr wirtschaftlich. Investitionen sind dann notwendig, um überhaupt zukunftsfähig bleiben zu können, gerade kleine Betriebe können sich diese aber oft nicht leisten. Da gibt es auch gerade bei kleineren Betrieben eine Hofnachfolgeproblematik. Es findet sich oft niemand, der den Hof weiterführen möchte. Dann werden viele kleine Betriebe auch von größeren Betrieben übernommen, sodass wir insgesamt ein Wachstum der Betriebe und eine sinkende Anzahl von Betrieben beobachten können. In der folgenden Grafik kann man sehen, wie in den letzten Jahren die Betriebszahlen zurückgegangen sind. Gerade im Westen und im Süden von Deutschland wurden viele Betriebe geschlossen. Im Osten von Deutschland sieht man dagegen zum Teil einen kleinen, minimalen Zuwachs. Insgesamt auf Deutschland gesehen zeigt sich ein großer Rückgang der Betriebe.

Abbildung 1: Rückgang landwirtschaftlicher Betriebe nach Bundesländern in Deutschland



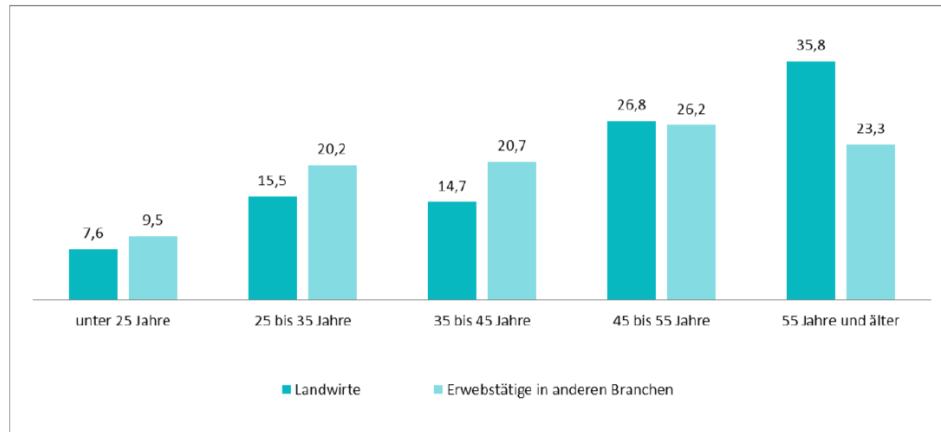
© Heinrich Böll Stiftung et al. 2019:20

Im Jahr 1949 gab es noch 1.646.750 Betriebe in Deutschland, 2016 sind es nur noch 275.400 Betriebe. An diesen beiden Zahlen sieht man den eklatanten Strukturwandel und das innerhalb von nur knapp 60 bis 70 Jahren.

Als weiterer Punkt des Strukturwandels in der Landwirtschaft beobachten wir einen *Fachkräftemangel* und rückläufige Beschäftigungszahlen. Es gibt, wie in anderen Branchen auch, weniger Auszubildende in den grünen Berufen. 1949 waren ungefähr 4.800.000 Menschen in der Landwirtschaft beschäftigt, 2016 waren es nur noch 619.000 Beschäftigte.

Weiters kommt ein *steigender Altersdurchschnitt* der Betriebsleiter:innen auch aufgrund des demografischen Wandels hinzu. Im Vergleich zu anderen Branchen ist der Altersdurchschnitt in der Landwirtschaft überdurchschnittlich hoch. Zuletzt waren ungefähr 40% der Betriebsleiter:innen mindestens 55 Jahre alt. Das hat dann zu Folge, dass ungefähr ein Drittel der Betriebsleiter:innen in den nächsten zehn Jahren die reguläre Altersgrenze für den Renteneintritt erreichen wird. Da stellt sich dann die Frage: „Gehen Landwirt:innen tatsächlich in den Ruhestand oder nicht?“ Das Erreichen dieser Altersgrenze kann sich natürlich problematisch auch auf das Weiterbestehen der Betriebe auswirken. In einigen europäischen Ländern ist das allerdings noch kritischer als in Deutschland. In Portugal, Bulgarien oder Italien ist z.B. der Altersdurchschnitt unter den Landwirt:innen noch höher als in Deutschland.

Abbildung 2: Altersstruktur der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen für das Jahr 2018 (Anteil der Altersgruppen in Prozent)



© Kusserow 2024

Der Anteil der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft ist bei den älteren Altersgruppen deutlich höher als in den anderen Wirtschaftsbereichen. Besonders hoch ist er in der Altersgruppe 55 Jahre und älter. Bei den jüngeren Altersgruppen haben die anderen Branchen hingegen einen höheren Anteil.

Als letzter Punkt des Strukturwandels ist die *unsichere Hofnachfolge* zu beachten. Es ist oftmals so, dass potenzielle Hofnachfolger:innen noch sehr jung sind, sodass sie noch gar nicht entschieden haben, ob sie einen Hof übernehmen werden. Wir haben auch zunehmend Personen ohne Kinder. Dann ist die innerfamiliäre Übergabe gar nicht mehr so klar. Es kommen auch individuelle Berufsentscheidungen dazu. Es ist nicht mehr so wie früher, dass der Betrieb selbstverständlich von Kindern übernommen wird. Dementsprechend ist die Hofnachfolge ein sehr kritisches Thema in der Landwirtschaft. Hinzu kommt, dass sich die Elterngeneration oft erst sehr spät mit der Hofnachfolge beschäftigt. In den Familien schwingt die Hofnachfolge immer im Hintergrund mit, wird aber selten explizit angesprochen und thematisiert. Hinzu kommen auch attraktivere Arbeitsbedingungen bei einer außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit, was vielfach dazu führt, dass dann der Betrieb nicht übernommen wird.

Abbildung 3: Hofnachfolgeproblematik

Alter Betriebsinhaber*in	Betriebe insgesamt	Betriebe mit Hofnachfolge (in %)
45-54 Jahre	100.565	25,7
55-59 Jahre	41.798	35,6
60-64 Jahre	29.295	39,4
65 Jahre und älter	13.647	32,2
Summe 45 Jahre und älter	185.395	30,6

© Kusserow 2024

Die Zahlen in der Tabelle zeigen, wie hoch der Anteil der Betriebsinhaber:innen ist, die angeben, dass sie schon eine Hofnachfolge haben. Gerade in der jüngeren Altersgruppe zwischen 45 und 54 Jahre ist der Anteil derjenigen, die sagen, dass sie schon eine sichere Nachfolge haben, sehr gering. Da sind die Kinder aber auch noch relativ jung und müssen noch nicht unbedingt ihre Ausbildungs- und Berufsentscheidung getroffen haben. Aber auch bei denjenigen, die bereits 65 Jahre und älter sind, ist der Anteil gering, die sagen, dass sie bereits eine sichere Hofnachfolge haben.

Alle diese Punkte, die aufgeführt und erläutert worden sind, haben veränderte Arbeitsinhalte, veränderte Arbeitsanforderungen und eine veränderte Arbeitsorganisation in der Landwirtschaft zur Folge. Es gibt zunehmend mehr Managementaufgaben und neue Anforderungen durch technische Geräte. Technische Geräte muss man auch bedienen können, was eine andere Anforderung an die Qualifikation der Betriebsinhaber:innen zur Folge hat. Insgesamt kann man zusammenfassen, dass sich das *Berufsbild Landwirt:in* in den letzten Jahren durch diese unterschiedlichen Einflüsse sehr stark verändert hat.

2. Ziel der Arbeit und Forschungsfragen

Ziel der Arbeit war (i) die Betrachtung der (Erwerbs)Biographien von selbstständigen Landwirt:innen im Kontext des Strukturwandels, d.h. wie sich diese unterschiedlichen, weiter oben vorgestellten Aspekte, auf die Erwerbsbiographien auswirken. Außerdem ging es darum, (ii) die Einflussfaktoren für die Gestaltung des (Arbeits-)Lebens im höheren Alter zu analysieren und (iii) die ganze Thematik vor dem Hintergrund biographietheoretischer Konzepte zu diskutieren.

Die forschungsleitenden Fragestellungen waren:

- Welche Auswirkungen hat der Strukturwandel in der Landwirtschaft auf die Erwerbsbiographien von selbstständigen Landwirt:innen?
- Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung über den Eintritt und die hiermit verbundene Gestaltung des Ruhestandes von selbstständigen Landwirt:innen?

3. Theoretische Einbettung

Theoretisch wurde die Arbeit in zwei Konzepte eingebettet. In der Ergebnisdiskussion wurden auch noch andere Punkte hinzugezogen, auf die später eingegangen werden soll.

Zum einen war das das Konzept der *Dreiteilung des modernen Lebenslaufs* von *Martin Kohli* (1978, 1985). Kohli meint, dass der Lebenslauf in unterschiedlichen Perioden verlaufe. Es gibt drei Phasen: Ausbildungsphase, Erwerbstätigkeit und Ruhestand. Die wichtigsten Eckdaten des Lebenslaufs sind für ihn dabei im Erwachsenenalter zum einen der Eintritt in die Erwerbstätigkeit und dann später der Übergang in den Ruhestand. Er spricht von einem chronologisch standardisierter „Normallebenslauf“, der mit dieser chronologischen Abfolge der einzelnen Phasen für den „normalen“ Menschen in der Gesellschaft gilt. Dementsprechend ist dann der Lebenslauf in modernen Gesellschaften um das Erwerbsleben herum organisiert, weil wir in der Mitte die Erwerbstätigkeit als Hauptphase haben. In der Ausbildungsphase werden Menschen für diese Erwerbstätigkeit vorbereitet und in der Ruhestandsphase ruhen sie sich von der Erwerbstätigkeit aus. Es ist quasi alles um dieses Erwerbsleben herum gerahmt. Die vormodernen Formen des Übergangs in den Ruhestand waren weniger an das chronologische Alter geknüpft, so wie das jetzt mit diesen Regelaltersgrenzen beobachten, d.h. wann man in den Ruhestand gehen und eine soziale Sicherung über die Rente bekommen kann. Dies war früher nicht so an das Alter geknüpft, ganz besonders nicht bei der Hofübergabe in der Landwirtschaft. Bei der Hofübergabe bedeutete ein gewisses Alter nicht unbedingt, dass man aufhört zu arbeiten, oder die Hofübergabe bedeutete gleichzeitig im Gegensatz zu einer abhängigen Beschäftigung nicht, dass man mit der Erwerbstätigkeit aufhört.

Außerdem beschreibt *Kohli* das sogenannte „Hofdenken der Bauern“, die sich in ihrer Individualdimension sehr stark zurücknehmen und alles nach dem Hof richten. Hier geht es auch darum, dass das Einzelleben eigentlich nur ein Teil einer umfassenden Einheit ist. Der Hof steht so zu sagen im

Mittelpunkt und dann gibt es nur eine Abfolge derer, die den Hof bewirtschaften. Es steht also nicht das Individuum im Mittelpunkt, sondern eben der Betrieb.

Da stellte sich für mich die Frage: „Wie ist das jetzt in der Landwirtschaft? Wie hat sich das inzwischen entwickelt? Kann man unter Landwirt:innen auch einen Normallebenslauf beobachten wie bei anderen Erwerbsbiographien oder weicht das bei Landwirt:innen komplett davon ab?“

Als zweites Konzept wird „*Linked Lives*“ von *Glen Elder (1995)* herangezogen, der sich mit Biographieforschung beschäftigt hat. Er sagt, dass es vier zentrale Prinzipien des Lebenslaufs gäbe: (i) *Lives in Time and Place*, (ii) *Human Agency*, (iii) *Timing of Lives* und (iv) *Linked Lives*. Ich habe mich dabei v.a. mit den „*Linkes Lives*“ beschäftigt. *Elder* meint, dass es in der Lebenslaufforschung entscheidend ist, dass man sich alle Aspekte anschaut und nicht nur einen speziellen Punkt. Alter und Lebensqualität können nicht ohne Kenntnis des gesamten Lebenslaufs verstanden werden. Man muss daher immer auch schauen, was in der Vergangenheit passiert ist, um zu verstehen, warum eine Person jetzt speziell diese Biographie aufweist, wie sie ist. Es ist also die Gesamtbetrachtung des Lebens wichtig und auch das Zusammenspiel von anderen Biographien mit der eigenen, denn man lebt ja nicht alleine vor sich hin, sondern man ist auch in Kontakt mit anderen. Die Lebensläufe greifen ineinander und das ist das Prinzip der „*Linked Lives*“. Ein prägnantes Beispiel für ein starkes Ineinandergreifen von Lebensläufen sind Kinder von Landwirt:innen, weil sie auf dem Hof, d.h. im Betrieb, aufwachsen und sofort mit der Erwerbstätigkeit der Eltern in Berührung kommen und dementsprechend auch geprägt werden.

4. Empirische Untersuchung

Zunächst einmal wurde eine systematische Literaturrecherche zu soziologischen Forschungsarbeiten Erwerbsbiographien betreffend durchgeführt. Im Bereich der Landwirtschaft gibt es dazu noch sehr wenig. Es wurden auch Literaturdatenbanken und Zeitschriften gesichtet, wie z.B. der *Kritische Agrarbericht* und Online Recherchen bei landwirtschaftlichen Institutionen gemacht. Weiters wurde eine Sekundäranalyse statistischer Daten durchgeführt, wie z.B. die Agrarstrukturerhebung des *Statistischen Bundesamtes*, aber auch vom *Bauernverband* und vom *Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft* und ähnliche.

Nach und auch schon während der Recherche wurden insgesamt sieben Expert:inneninterviews mit Akteuren aus landwirtschaftlichen Institutionen, wie z.B. dem *Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz*, dem *Landvolk Niedersachsen Landesbauernverband e.V.*, der *Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forst und Gartenbau* und dem *Deutschen Bauernverband e.V.* durchgeführt. Das Ziel war dabei, erstmals einen umfassenden Überblick aus der Expert:innenperspektive zu bekommen. Die Erkenntnisse daraus wurden als Grundlage für die Entwicklung eines Leitfadenterviews mit selbstständigen Landwirt:innen genommen. Die Expert:inneninterviews wurden im März und April 2019 geführt. Einige der Interviews wurden persönlich, andere telefonisch ausgeführt. Beispiele aus dem Landfaden sind Fragen wie: „Welche sind Ihrer Ansicht nach die elementaren Faktoren für den derzeitigen Strukturwandel in der Landwirtschaft?“ oder: „Wie gestaltet sich der Ruhestand von Landwirt:innen und ist dieser Ihrer Ansicht nach mit der Ruhestandsphase von Personen, die in anderen Berufsbranchen tätig waren, vergleichbar?“ Ausgewertet wurden die Expert:inneninterviews mit der *strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz 2016)*.

Im Anschluss erfolgten 11 Leitfadeninterviews mit insgesamt 12 selbstständigen Landwirt:innen aus Niedersachsen. Ein Interview war mit einem Betriebsleiterehepaar. An diesem Interview war auch die einzige Frau beteiligt, mit der ich gesprochen hatte. Es war tatsächlich schwierig Frauen zu finden, weil der Frauenanteil in der Landwirtschaft deutlich geringer ist als der von Männern. Alle Personen waren 50 Jahre oder älter. Ich habe mich auf Niedersachsen fokussiert, weil die Landwirtschaft in Deutschland sehr heterogen ist. Angesichts des Umfangs der Arbeit wäre es sehr schwierig gewesen, ganz Deutschland abzubilden. Niedersachsen ist ein sehr landwirtschaftlich geprägtes Bundesland. Das Ziel der Interviews war die Gewinnung eines konkreten Einblicks in die Perspektive der Landwirt:innen. Die Leitfadeninterviews wurden zwischen Jänner und Juli 2020 durchgeführt. Alle bis auf ein Interview erfolgten persönlich, eines telefonisch. Beispielsfragen aus dem Leitfragen sind solche wie: „Wenn wir in die Zukunft blicken, haben Sie dann schon bestimmte Vorstellungen, wie Ihr Ruhestand aussehen soll?“ oder: „Wie würden Sie das Berufsfeld Landwirtschaft in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft beschreiben?“

Zuletzt wurde eine Gruppendiskussion mit Frauen einer regionalen Gruppe des niedersächsisches *LandFrauenverbandes Hannover e.V.* organisiert, da in der Befragungsgruppe der Männeranteil so hoch war. Der LandFrauen-Verband ist ein sehr großer Verband, der für die Interessen der Frauen in ländlichen Räumen in Deutschland steht. In dieser Gruppendiskussion wurden die bis dahin gewonnenen Erkenntnisse zur Diskussion gestellt und die Ansichten aus einer Frauenperspektive analysiert. Diese Gruppendiskussion fand im Juni 2021 statt. Es kam dabei zu keinerlei Überschneidung mit befragten Landwirten. Alle Teilnehmerinnen kamen aus einer Region in Niedersachsen, in der mit niemandem vorher ein Interview geführt wurde.

5. Ergebnisse

Bei den Ergebnissen aus den Interviews und aus der Gruppendiskussion zeigt sich in Hinblick auf den *Strukturwandel*, dass es maßgebliche Veränderungen der Arbeit und des Lebens von Landwirt:innen gibt. Es wurde so beschrieben, dass es früher v.a. Arbeit in der Natur, im Stall und auf dem Feld gab und dass diese von physischen Herausforderungen geprägt war. Es gab viele Freiheiten, z.B. bei der Vermarktung von Produkten. Es gab keine große internationale Konkurrenz und man konnte sehr viel selber entscheiden und die Landwirt:innen waren in der Regel angesehene Mitglieder in der Gesellschaft und in den örtlichen Strukturen.

Das hat sich heute stark verändert. Es gibt eine zunehmende Büroarbeit und einen vermehrten Maschineneinsatz. Durch diese veränderte Arbeitsstruktur entsteht vermehrt auch psychischer Stress. Die Landwirt:innen haben sehr viel von Zeit- und Termindruck berichtet durch die Marktsituation und auch die Konkurrenz auf dem internationalen Markt sowie die sehr vielen Konflikte mit der übrigen Bevölkerung, wenn es z.B. um die Düngung oder den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln geht. Landwirt:innen berichteten z.B. auch, dass sie tatsächlich während der Feldarbeit von spazierengehenden Personen daraufhin direkt angesprochen oder auch beschimpft wurden.

Zu ihrer *Erwerbsbiographie* habe die Expert:innen und Landwirt:innen berichtet, dass die Personen überwiegend auf dem Hof aufwachsen und sozialisiert werden. Jemand sagte z.B. „*Ich konnte mir eigentlich von Kindesbeinen an eigentlich nichts Schöneres vorstellen als irgendwann mal Bauer zu werden.*“ (LW2) Diejenigen, die ich befragt habe, sind alle auf dem elterlichen Betrieb aufgewachsen und es kam dann später zu einer innerfamiliären Hofübergabe. Nach der landwirtschaftlichen Ausbildung, zum Teil auf Fremdbetrieben, kam es zur Rückkehr in den heimischen Betrieb, sodass es dann zu einer innerfamiliären

Weiterführung kam. Die Übernahme des familiären Betriebs wurde zum Teil auch über andere individuelle Berufswünsche gestellt. Von zwei Personen wurde berichtet, dass sie eigentlich etwas anderes machen wollten, aber dann kam es durch den frühen Tod des Vaters oder durch den Tod des eigentlichen Hofnachfolgers dazu, dass niemand da war, der den Hof weiterführen konnte. Sie entschieden sich dann, selber den Hof weiter zu bewirtschaften, damit das nicht zu Ende geht, obwohl die betreffende Person eigentlich Tierarzt werden wollte. Hier wurde also das Hofinteresse über die individuellen Berufswünsche gestellt.

Außerdem haben alle berichtet, dass sie sehr wenig Zeit für andere Aktivitäten haben und eine überdurchschnittlich hohe Arbeitszeit aufweisen, auch kaum Urlaub oder freie Tage und dass oftmals Familienarbeitskräfte in die Betriebe eingebunden sind. In großen Betrieben gibt es zusätzlich familienfremde Arbeitskräfte. Ein Experte beschreibt, dass es einen zunehmenden Trend gibt. Es wird hier von sogenannten „erweiterten Familienbetrieben“ gesprochen. Grundsätzlich ist die Familie schon noch in der Betriebsleitung tätig und es arbeiten Familienarbeitskräfte dort, aber zunehmend auch immer mehr familienfremde Arbeitskräfte. Zu dem Thema „wenig Zeit für andere Aktivitäten“ steht folgendes Zitat: „[...] der Stress im Beruf war groß. Ich hoffe, dass das jetzt die nächsten Jahre etwas weniger wird. Damit ich da n bisschen Kontakte mehr pflegen kann und meinen Tag eben selber entscheiden.“ (LW5_2) Hier sieht man auch, dass immer alles vornehmlich um den Beruf und um die Arbeit im Betrieb ging. Da blieb dann wenig Zeit für Freunde, oder um Hobbys nachzugehen.

Weiters wurde explizit nach der *Lebensgestaltung im höheren Alter* gefragt, weil ja die Erwerbsbiographien untersucht werden sollten und v.a. was die Personen dann machen, wenn sie älter werden. Wie das dann mit der Weiterarbeit aussieht bzw. machen sie dann etwas anderes? Alle, die befragt wurden, haben durchweg den Wunsch nach Weiterarbeit geäußert. Auch die Expert:innen berichteten, dass die Landwirt:innen alle weiterarbeiten würden. Die befragten selbstständigen Landwirt:innen haben ebenfalls alle gesagt, dass sie gerne weiterarbeiten möchten, aber auf unterschiedliche Art und Weise. Niemand hat gemeint, dass er die Arbeit komplett aufgeben möchte. Auch dazu gibt es Zitate: „Also ich kann mir vorstellen, dass ich noch ein paar Sachen regelmäßig mache. [...] Und nee, dann möchte ich nicht mehr jeden Tag voll arbeiten. Das möchte ich nicht, nee. Dann würde ich mich eher meinem Hobby widmen. Und das ist die Jagd.“ (LW11) Viele sagten, dass sie dann gerne einem Hobby nachgehen möchten, aber das Hobby war oftmals auch verbunden mit landwirtschaftlichen Tätigkeiten. Neben der Jagd wurde beispielsweise auch die Pferdezucht genannt. Ein anderer sagte: „Also aufhören nicht! Nee! Auf jeden Fall weitermachen!“ (LW1a) Das war ganz klar so der Tenor. Einige berichteten zwar, dass sie dann vom Hof wegziehen würden, sodass ich mir dann irgendwie eine Jacke anziehen muss, um noch dorthin zu kommen. Es gibt den Wunsch, irgendetwas weiterzumachen, allerdings schon in Absprache mit der Person, die dann den Betrieb weiterführt. Daraus haben sich zentrale Faktoren für diese Weiterarbeit ergeben, woran es hängt und mit was sie argumentierten. Sofern der Wunsch da ist, müssen auch die entsprechenden Rahmenbedingungen gegeben sein. Zum einen muss es jemanden geben, der den Hof weiterführt. Man muss sich auch mit dieser Hofnachfolger:in einig werden, dass man dort noch weiterarbeiten kann. Dann muss es aus der gesundheitlichen Perspektive möglich sein, d.h. dass man noch so fit ist, dass man etwas machen kann. Die sozioökonomischen Aspekte müssen entsprechend gegeben sein, sowie die finanzielle und wirtschaftliche Situation und eben auch die familiäre Situation. D.h. bei einer innerfamiliären Übergabe muss man sich auch dementsprechend verstehen. Bei den Befragungen schwang im Nachklang immer mit: „Ja, ich arbeite auf jeden Fall weiter“ und dann kamen sofort Faktoren, die auch gegeben sein müssen. Diese Faktoren waren aber in den Gedanken gar nicht so mit drinnen. Es wirkte bei vielen so selbstverständlich. Einige hatten auch gesagt: „Ja, ich habe mich, bevor Sie mich hier gefragt haben, mit dem

Thema eigentlich noch nicht so richtig beschäftigt.“ Viele verdrängen dieses Thema Hofnachfolge ein wenig bzw. es wird zu wenig thematisiert.

Wenn man das mit der *theoretischen Perspektive* verknüpft, dann sieht man einen ausgeprägten Wunsch diese *Familientraditionen* zu erhalten. Dazu sagte jemand: „*Ja, ich möchte meine Kinder nicht dazu überreden, dass sie das weitermachen, aber es würde mir schon schwerfallen, hier als letzter die Tür zuzumachen.*“ Es schwingt also trotzdem mit, man möchte die Kinder zwar nicht unter Druck setzen, aber trotzdem ist dieser Wunsch da, die Familientradition zu erhalten. Man selber möchte nicht derjenige sein, der den Betrieb schließen wird. Es zeigt sich weiters eine extrem hohe Abhängigkeit zwischen den einzelnen Familienmitgliedern in den landwirtschaftlichen Betrieben, besonders zwischen Vorgänger:in und Nachfolger:in. Man kann ebenfalls sehen, dass sich manche der Befragten gegen ihre individuellen Berufswünsche entschieden haben um den familiären Betrieb weiterzuführen. Genauso lastet auch ein gewisser Druck auf den Nachfolger:innen, indem das Thema vielleicht nicht explizit angesprochen wird, aber es mehr oder weniger schon gewünscht wird, dass der Betrieb übernommen wird. Genauso sieht man dann auch entsprechend diejenigen, die sagen, sie möchten gerne weiterarbeiten. Diese sind davon abhängig, dass die Nachfolger:innen sagt: „*Ja, es ist auch in Ordnung, wenn Du dann hier weiter mitarbeitest.*“ Das ist eben dieser Punkt der *„Linked Lives“* (Elder 1995), dass die Lebensläufe der einzelnen Familienmitglieder extrem voneinander abhängig sind und die Entscheidungen eines Individuums sehr starke Auswirkungen auf die anderen Familienmitglieder haben.

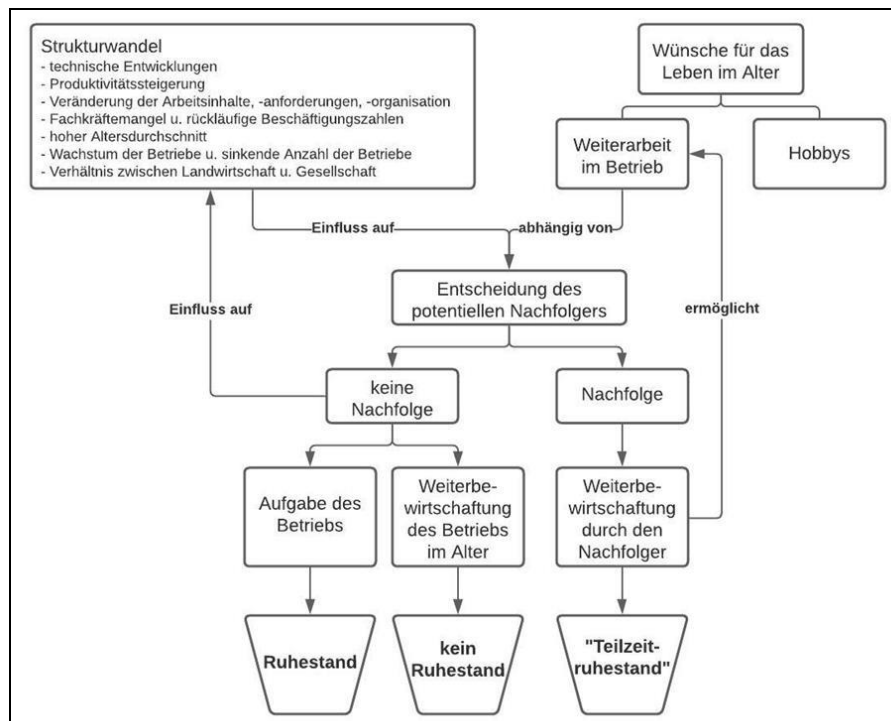
Die *reduzierte Weiterführung* der Tätigkeit im Betrieb des Nachfolgers ist eigentlich das präferierte Modell für die Lebensgestaltung im höheren Alter. Alle habe gesagt, sie möchten gerne weiterarbeiten, aber nicht mehr den ganzen Tag Vollzeit, d.h. nur noch in reduzierter Form. Dieses präferierte Lebensmodell im höheren Alter zeigt, dass der „*Normallebenslauf*“, wie Kohli (1985) ihn beschreibt, bei selbstständigen Landwirt:innen so nicht zu erkennen ist. Wenn die Rahmenbedingungen die Weiterarbeit ermöglichen, dann wünschen sie sich auch eine Weiterführung der Tätigkeit und dementsprechend keine Angleichung an den „*Normallebenslauf*“. Es ist nicht nur, dass man denkt, man kann nicht aufhören, weil man den oder die Nachfolger:in noch unterstützen muss, sondern es ist auch die hohe Identifikation mit dem Beruf.

Dieser Wunsch der Weiterführung und auch die hohe Identifikation mit dem Beruf, die auch dadurch entsteht, kaum Zeitressourcen für andere Aktivitäten während der Haupterwerbsphase zu haben, kann man auch in anderen, unterschiedlichen Theorien erkennen und auch erklären. Atchley (1989), der die *Kontinuitätstheorie* aufgestellt hat, sagt, dass Kontinuität über den Lebenslauf hinweg auch zu einer gewissen Lebenszufriedenheit führt. Kontinuität über den Lebenslauf ist das, womit wir die höchste Lebenszufriedenheit im Alter erreichen können. Er sagt auch, dass Kontinuität nicht gleichbedeutend mit Konstanz ist. Es gibt schon Veränderung, aber in Form einer kontinuierlichen Weiterführung, beispielsweise in Weiterführung einer beruflichen Tätigkeit. Man belässt die Tätigkeit nicht konstant genauso wie vorher, sondern sie wird reduziert, aber kontinuierlich weitergeführt. Das führt dann auch im höheren Alter zu einer hohen Lebenszufriedenheit. Die *Work Attachment Theory* von Carter & Cook (1995) besagt, dass vor allen Dingen Personen mit einer hohen Identifikation mit dem Beruf länger weiterarbeiten möchten. Eine weitere Theorie von Atchley (1971) sagt, dass Menschen, die eine hohe Identifikation mit dem Beruf haben, dann auch eher einer *Gefahr einer Identitätskrise* ausgesetzt sind, wenn sie in den Ruhestand übergehen. Außerdem meint er auch, dass eine hohe Identifikation mit und Bindung an den Beruf v.a. bei Selbstständigen zu beobachten ist. Dies sind Erkenntnisse, die man zum Teil auch auf andere selbstständige Berufsgruppen übertragen kann. Diese beziehen sich nicht alleine auf

Landwirt:innen. Die Landwirtschaft unterscheidet sich in einigen Besonderheiten von anderen selbstständigen Berufen, wie z.B., dass man in der Regel am gleichen Ort lebt und arbeitet. Das kann bei manchen Handwerksbetrieben z.T. auch der Fall sein, ist in der Landwirtschaft aber die Regel. Alle Familienmitglieder leben dann im direkten Umfeld des Betriebes und Kinder wachsen dort ebenfalls auf.

Aus den Ergebnissen wurde ein Modell für die Gestaltung des Ruhestandes im höheren Alter erarbeitet. Es gibt dabei unterschiedliche Wege bzw. Möglichkeiten, die für Landwirt:innen in den Ruhestand oder nicht in den Ruhestand führen.

Abbildung 4: Einfluss des Strukturwandels auf die Erwerbsbiographien und die Gestaltung des Ruhestandes von Landwirt:innen



© Kusserow 2022: 195

Einerseits gibt es den Einfluss des Strukturwandels mit seinen unterschiedlichen vorhin aufgezeigten Aspekten, auf der anderen Seite stehen die Wünsche für das Leben im Alter. Der Strukturwandel nimmt natürlich Einfluss auf die Entscheidung des potentiellen Nachfolgers. Die Wünsche für das Leben im Alter, welche die Landwirt:innen formuliert bzw. die Expert:innen berichtet haben, betreffen zum einen die Weiterarbeit im Betrieb und dann aber auch noch ein bisschen Zeit für die Hobbys. Wenn Weiterarbeit im Betrieb gewünscht ist, dann ist das auch entsprechend abhängig von der Entscheidung des potentiellen Nachfolgers. Der oder die Nachfolger:in entscheidet ja unter anderem auch vor dem Hintergrund, wie sich die Landwirtschaft verändert, ob sie diesen Beruf ergreifen und den Betrieb übernehmen möchte. Diese Entscheidung des potentiellen Nachfolgers ist dann auch entscheidend für die mögliche Weiterarbeit im Betrieb. Wenn es einen oder einen potentiellen Nachfolger:in gibt, dann ermöglicht das im Modell eine Weiterbeschäftigung des Vorgängers im Betrieb. Dies habe ich als „Teilzeitruhestand“ bezeichnet, weil die Personen zwar den Betrieb übergeben, aber dann in der Regel in reduzierter Form weiterarbeiten, aber auch etwas mehr Freizeit haben. Sie reduzieren teilweise ihre Beschäftigung und geben oftmals auch die Verantwortung ab. Also ist das schon eine gewisse Art von Ruhestand. Wenn sich eine potentielle Nachfolgerperson gegen die Betriebsübernahme entscheidet und

dementsprechend keine Nachfolge antritt, befördert das wiederum den Strukturwandel, weil ein Betrieb ohne Nachfolge dann eventuell von einem größeren Betrieb übernommen oder komplett aufgegeben wird. Eine Weiterbewirtschaftung des Betriebs durch den/die alternde/n Landwirt:in ist ebenfalls eine Option. D.h. diejenige Person, die den Betrieb übergeben würde, aber keine Nachfolge hat, kann sich natürlich dann auch dafür entscheiden einfach weiterzumachen, bis sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr kann oder verstirbt. Wenn sich die Person für die Weiterbewirtschaftung entscheidet, dann gibt es gar keinen Ruhestand. Im Prinzip läuft dann alles so weiter wie vorher. Wird der Betrieb vollständig aufgegeben, dann wechselt der ältere Landwirt bzw. die ältere Landwirtin komplett in den Ruhestand. Es ist dann kein Betrieb mehr vorhanden, auf dem weitergearbeitet werden könnte – außer es gibt eine außerfamiliäre Übergabe und die neue Betriebsleitung ist mit der Weiterarbeit durch die übergebende Person einverstanden. Das sind also die drei unterschiedlichen Wege im Alter: einmal (i) der komplette Ruhestand durch die Aufgabe des Betriebs, (ii) kein Ruhestand durch die Weiterbewirtschaftung und (iii) „Teilzeitruhestand“, in der Form, dass der Betrieb durch eine Nachfolge weiterbewirtschaftet wird.

6. Diskussion und Ausblick

Meine Arbeit hat natürlich gewisse *Limitationen*. Die Reichweite meiner Untersuchung beschränkte sich vornehmlich auf Niedersachsen. Durch die relativ kleine Zahl an befragten Personen sind die Daten nicht repräsentativ. Die Befragung hat eher einen explorativen Charakter.

Es zeigte sich, dass noch ein großer *Forschungsbedarf* in unterschiedlichen Bereichen dieser Thematik besteht. Die Arbeit ist eine Grundlage, an die man dann in ganz unterschiedlichen Bereichen anknüpfen kann. Es wäre interessant, sich weiterhin Erwerbsbiographien von Landwirt:innen anzuschauen, auch wie sich das in Zukunft weiterentwickeln wird. Welche Vorstellungen haben beispielsweise die jüngeren Generationen? Auch die Arbeitsbedingungen und die unterschiedlichen Familienstrukturen und deren Zusammenhänge könnte man in anderen Forschungsdesigns, z.B. als Längsschnittstudie oder Multi-Kohorten-Sequenz-Design, untersuchen, um die Perspektive noch einmal deutlich zu erweitern.

Eine weitere Möglichkeit wäre, *weitere Akteure* mit in die Befragungen einzubeziehen, z.B. Personen, die Betriebe aufgeben mussten, oder Betriebe, die voraussichtlich aufgegeben werden müssen. Das sind Personen, die auf meine Anfrage, ob sie an einem Interview teilnehmen würden, sich nicht gemeldet haben. Vielleicht weil es ihnen unangenehm ist darüber zu sprechen, sie sich mit dieser Thematik nicht auseinandersetzen (möchten) oder dachten, sie könnten zu dem Thema nichts berichten. Eine Person sagte, dass sie keinen Nachfolger hätte und daher wahrscheinlich aufgeben müsste, aber sie hätte noch so ein bisschen Hoffnung, dass vielleicht ein Neffe übernehmen könnte. Daher wäre es spannend, mit denjenigen noch einmal zu sprechen, aber auch mit potentiellen oder schon feststehenden Nachfolger:innen.

Außerdem geht es darum, den *Einfluss künftiger Entwicklungen* zu beobachten, z.B. durch die Veränderungen durch die EU-Politik usw. Dazu besteht ein gewisser *Handlungsbedarf* von Seiten der Politik, beispielsweise in Form spezieller finanzieller Förderprogramme oder auch klarer Linien in der Agrarpolitik. Das waren auch Punkte, die immer wieder in den Interviews kritisiert wurden, arbeitende Menschen in der Landwirtschaft auch wirklich mehr in den Blick zu nehmen. In der Forschung findet man da bisher relativ wenig. Es geht auch um die Zusammenarbeit mit Verbänden, die in der Landwirtschaft eine sehr wichtige Position einnehmen. In der Wissenschaft sollte es eine stärkere Auseinandersetzung mit agrarsozialen Themen geben und von Seiten der Gesellschaft und

Verbraucher:innen eine stärkere Auseinandersetzung mit der Landwirtschaft, Bewusstsein für Lebensmittelherkunft und Berufsstand. Natürlich sind auch die Landwirt:innen in der Kommunikation mit anderen Akteuren gefragt, auch mit einer früheren Auseinandersetzung mit der Zukunft, also nicht erst so spät, wenn dann ein potentieller Nachfolger vielleicht auch schon weg ist, weil er zu lange gewartet hat, sich dann schon anders entschieden hat und man dasteht und niemanden mehr hat. Es braucht auch Offenheit für das Thema und für neue Entwicklungen.

Diskussion

Maurer (Universität Basel, Departement für Gesellschaftswissenschaften, Fachbereich Soziologie): Denken Sie, dass Betriebsleiter:innen, die nach der Pension nicht weiterarbeiten wollen, zum Teil die Landwirtschaft bereits früher an den Nagel gehängt haben könnten? Also, wollen viele bis zur Bahre weitermachen, oder wollen viele, die mit 60 noch dabei sind, weiterarbeiten?

Kusserow: Ich könnte mir schon gut vorstellen, dass einige schon vorher in den Ruhestand gehen, wobei das wahrscheinlich diejenigen sind, die sich tatsächlich auch schon ganz gut verabschieden können. Ein Experte sagte mir, dass ein Landwirt sozusagen an seiner Scholle hänge. Es fällt ihm sehr, sehr schwer, sich davon zu trennen. Ich denke, wie in der Frage schon formuliert, dass diejenigen, die sicher schon wissen, dass sie danach nicht mehr weiterarbeiten wollen und der Betrieb auch nicht mehr rentabel zu betreiben ist, dass die dann auch tatsächlich eher aufhören.

Untersberger (Landwirt, St. Peter in der Au): Ich habe eine Frage zu dieser Dreiteilung des Lebensalters nach *Kohli*. Da gibt es die Phase des Erlernens der Erwerbstätigkeit, die Erwerbsarbeit und den Ruhestand. Nun ist es so, dass ich auch schon länger in der dritten Phase bin, dass ich dort auch mehrere Phasen erlebe. D.h., man ist ja nicht von einem Tag auf den anderen im Ruhestand. Da gibt es ja viele Dinge, die man lernen kann, lernen soll bzw. lernen muss. Wie wurde das in diesen Recherchen angesprochen? Zusätzlich würde mich interessieren, ob es da einen Zusammenhang gibt, dass das Bauernbild oder die relativ spärlichen Informationen, die die Gesellschaft über das Leben und Arbeiten in der Landwirtschaft hat, mit der Tatsache, dass keine Literatur dazu vorhanden ist, dass möglicherweise, so könnte man das vermuten, ein völlig falsches Bild über die Bauernexistenz in der Gesellschaft vorhanden ist? Eine kurze Anmerkung noch zur Diskussion Ihrer Arbeit: Sie meinten, dass der Forschungsbedarf groß ist. Das ist, glaube ich, unbestritten. Die mediale Verbreitung der Forschungsinhalte ist aber ebenso dringend notwendig, damit das Bild der Landwirtschaft und der Landbewirtschaftenden in der Gesellschaft wieder zurechtgerückt wird. Im *Duden* ist die Definition eines Bauers erwähnt. Da steht als erster Begriff „Bauer: Landwirt, eine Schachfigur, eine Spielkarte.“ Dann wird der Bauer explizit erklärt: „Bauer: Vogelkäfig“ und so geht das eine ganze Seite weiter. Man erfährt nie, was die Tätigkeit des Bauern ist, seine Lebensgrundlage, oder seine Bemühungen. Das ist eigentlich bedauerlich. Dieselbe Darstellung gibt es auch im *Österreichischen Schulwörterbuch*. So ist es nicht verwunderlich, dass das Altern in der Landwirtschaft für die Betroffenen teilweise relativ bitter und stressig ist.

Kusserow: Ich möchte Ihnen in Hinblick auf die mediale Darstellung zustimmen. Der Ruhestand wird sehr wenig und oftmals sehr einseitig thematisiert. Eine differenziertere Berichterstattung wäre jedenfalls sehr wünschenswert. *Kohli* unterscheidet keine unterschiedlichen Phasen im Ruhestand. In der Altersforschung unterscheidet man aber sehr wohl unterschiedliche Phasen: das aktive Altern direkt nach dem Ruhestand und später eine Phase, in der man sich mehr und mehr zurückzieht. Bei den Interviews wurde das nicht explizit angesprochen. Da war nicht das Thema, dass man erstmals weitermachen und dann irgendwann aufhören möchte, sondern es war eigentlich der Wunsch: „den Rest meines Lebens werde ich auch hier irgendwie tätig sein.“ Vielleicht auch, dass wenn es gesundheitlich nicht mehr geht, dass ich mich mehr zurückziehen werde, aber erstmals war generell die Annahme, dass man tatsächlich

bis ans Lebensende weitermachen könne. Das falsche Bild in der Gesellschaft entsteht oftmals durch eine mediale Darstellung. Viele setzten sich mit dem Thema nicht auseinander, auch in der Forschung. Und das wenige, das in der Forschung passiert, wird dann auch selten nach außen getragen, sondern leider höchstens in einer Fach-Community diskutiert.

Pevetz (ehem. Bundesanstalt für Agrarwirtschaft, Wien): Zunächst ist es bedauerlich, dass Sie bei Ihrer Erhebung nur eine einzige Bäuerin befragen konnten, weil sich das Altern von Männern und Frauen ganz allgemein und insbesondere in der Landwirtschaft in doch recht unterschiedlicher Weise vollzieht, v.a. durch die unterschiedlich starke Bindung an die Herkunftsfamilie. Während Männer im Alter eher Pläne haben, ist es meistens so, dass die Frauen im Alter weiter dem Haushalt, dem Hof und v.a. auch dem Hofnachfolger verbunden bleiben. Da stellt sich nun die Frage, wenn der Hof weitergeführt wird, ob der Hofnachfolger eine Frau hat und der Hof als Familie vermutlich weitergeführt werden kann, oder ob der Hofnachfolger keine Frau hat. Im letzteren Fall, was sehr häufig der Fall ist, dass zwar ein Hofnachfolger vorhanden, dieser aber ledig ist, dass die Frau im Alter, soweit sie kann, für den Sohn den Haushalt vollamtlich weiterführen wird. Während in den Fällen, wo eine junge Frau da ist, sie diese Aufgabe übernehmen wird. Hier steckt nun ein Konfliktpotential darin zwischen der Jungbäuerin und der Altbäuerin. Ich kenne einen Fall, wo Gott sei Dank eine hervorragende Harmonie zwischen beiden Frauen besteht und beide wirklich im Interesse der Hoferhaltung und der Familie zusammenarbeiten. Also, da gibt es deutliche Unterschiede, weil gerade Spannung zwischen der Alt- und der Jungbäuerin in der Aufteilung der Kompetenzen im Hof und im Haushalt entstehen können. Weiters möchte ich die Frage stellen, ob der jeweilige Landwirt wirklich ein begeisterter Bauer ist, oder ob er aus Not übernehmen musste und so halt Bauer geworden ist. Im ersten Fall und das hat sich bei unserer Nebenerwerbsuntersuchung (Pevetz 1983) gezeigt, dass kleinere Landwirte, die einen außerlandwirtschaftlichen Haupterwerb aufnehmen mussten, bei Erreichung der Altersgrenze, also Anfang der 60er Jahre, sagen, dass „Ich mich jetzt endlich meiner eigentlichen Leidenschaft, der Landwirtschaft, widmen kann.“ Die machen dann vollamtlich weiter, auch dann, wenn der Hof nur mehr als familiäre Heimstätte weiterbesteht und nicht mehr als Betrieb. Während andere, die notgedrungen unter Verzicht eines vielleicht lieber gewählten Berufs Bauer werden mussten, sagen: „So, jetzt endlich habe ich den Hof übergeben“, oder „Endlich bin ich diesen Hof los.“ Der Hof hat eh keinen Nachfolger und: „Jetzt kann ich endlich das tun, was ich immer schon tun wollte. Jetzt habe ich Zeit für meine Hobbys usw.“ Wie gesagt, ich glaube, es gibt unter den älteren Männern und Frauen, leidenschaftliche und weniger leidenschaftliche Bauern und Bäuerinnen. Bei den verschiedenen Erhebungen, die ich in Österreich durchgeführt habe, schaut es auch im Alter unterschiedlich aus.

Kusserow: Ich glaube auch, dass es da mit Sicherheit große Unterschiede gibt. Bei meiner Untersuchung war das jetzt so nicht erkennbar, denn diejenigen, mit denen ich gesprochen habe, berichteten, dass sie zwar auch einmal einen anderen Berufswunsch hatten, aber dann doch sehr verbunden mit ihrem Beruf, mit ihrem Betrieb waren. Einer z.B. meinte, dass das das für ihn kein Beruf, sondern Berufung wäre. Es gibt auch das Zitat: „Ich wollte schon von Kind an Landwirt werden. Das war für mich ganz klar.“ Ich hatte zwar nur eine Landwirtin interviewt, aber im Gespräch mit der Landfrauengruppe, bei der auch viele Frauen von landwirtschaftlichen Betrieben dabei waren, berichteten auch: „Nein, also ganz aufhören möchte ich nicht.“ Da merkte man, dass bei den Frauen ein sehr ähnliches Arbeitsethos vorhanden ist. Da sagte keine: „Ich bin froh, wenn mein Mann dann endlich aufhört, dann können wir endlich mal in den Urlaub fahren oder etwas anderes machen.“ Sie möchten ebenfalls in reduzierter Form weiterhin auf dem Hof unterstützen. In Hinblick auf die Vorgängerfrau, die mit dem Nachfolger noch zusammenarbeitet, hatte ein Landwirt berichtet, der selber schon über 50 war und auf seinem eigenen Betrieb arbeitete, dass seine Mutter jeden Morgen früh aufstehen würde, um ihm doch noch einmal zu sagen, was er zu tun hätte. Er berichtete dann selber, dass er, wenn er den Hof übergeben hat, selber dort nicht mehr wohnen

möchte, weil er das nicht so machen möchte, wie seine eigene Mutter es jetzt macht und er der Nachfolgeneration etwas mehr Spielraum geben möchte.

Stoppacher (IFA Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Steiermark): Waren Unterschiede in Bezug auf die Betriebsführung und Konflikte daraus zwischen den Generationen ein häufiges Thema in den Interviews?

Kusserow: Ich habe nur mit der aktuell betriebsführenden Generation gesprochen. Es wäre noch einmal anders gewesen, wenn man auch die Nachfolgeneration gefragt hätte. Es wurde dann schon zwischendurch schon einmal thematisiert, dass die Nachfolgeneration einiges umstellen möchte, was dann aber mir gegenüber so geäußert wurde: „Ja, das ist dann auch in Ordnung.“ Das ist dann natürlich auch ein bisschen die Frage der Erwünschtheit im Interview. Möchte man da über die familiäre Situation dann so explizit berichten? Es wurde dann eher so geäußert: „In Absprache werden wir das dann verändern.“ Aber es schon auch dieses Festhalten an der Familientradition. Stark ausufernde Konflikte wurden mir jetzt aber nicht berichtet. Das ist wahrscheinlich auch ein bisschen der Interviewsituation geschuldet, bei der man dann vielleicht auch noch einmal längere, tiefere oder Folgeinterviews führen müsste, um auch noch einmal mehr Vertrauen aufzubauen. Aber ein Betriebsleiter sagte auch: „Meine Tochter möchte den Betrieb übernehmen und ich habe ihr abgeraten.“ Er meinte, dass er zwar ganz glücklich war, als er selber den Betrieb übernommen hatte, aber so, wie es sich jetzt entwickelt hat, würde er seiner Tochter eigentlich eher raten, sie soll doch lieber etwas anderes machen. Er freut sich natürlich trotzdem, dass es jetzt weitergeht, hat aber einfach gewisse Bedenken, ob die Nachfolgeneration damit auch langfristig glücklich wird und langfristig von dem Betrieb leben kann.

Ulreich (Ulreich Training und Personalentwicklung Männernotruf Graz): Meine Frage bezieht sich auf die Weiterarbeit. Ich bin mit meinem Team, wo wir in einer Gruppe arbeiten und wo wir seit Jahren weit über hundert bäuerliche Familien bei Übergaben begleitet haben. So wie Sie sagen, scheint mir das idealtypisch zu sein, dass die Alten gerne wünschen, dass sie weiterarbeiten. Meine Erfahrung ist jetzt allerdings, dass es gerade in den letzten Beratungen bei mindestens jeder zweiten Familie passiert, dass die Jungen die Weiterarbeit verweigern. Die sagen sogar: „Lieber Vater, liebe Mutter, ich möchte Euch nicht mehr am Hof sehen. Ihr habt zwar das Wohnrecht am Hof, aber ich will nicht, dass ihr mitarbeitet und weiterarbeitet. Ich will eigentlich mein eigenes Leben ohne Euren Einfluss gestalten.“ Wir haben immer wieder mit Konflikten bei den Übergaben zu tun. Haben Sie da auch Erfahrungen aus den Untersuchungen heraus und welche Lösungen werden da angestrebt, wenn es zu dieser Verweigerung kommt?

Kusserow: Also, von einer Verweigerung direkt habe ich jetzt so nichts gehört, weil mit denen ich gesprochen habe, ja den Betrieb selber geführt haben. Da ist es ja noch gar nicht zu dieser Situation gekommen. Allerdings haben mir einige berichtet, dass sie die Übergabe auch in Begleitung machen. Also, dass sie sich vorher schon direkt Beratung und Unterstützung suchen, um dann eben eine begleitete Übergabe machen zu können. Sie sagten auch alle, dass das ja auch ein Prozess wäre. Das ist ja nichts, was sie von heute auf morgen machen können. Dafür war Übergabesituation noch nicht so weit vorangeschritten bei den Personen, mit denen ich gesprochen habe. Bevor ich an die Universität Vechta kam, habe ich ein Jahr bei der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen gearbeitet und da auch von Kolleg:innen von vielen Konflikten und Schwierigkeiten gehört in Bezug darauf wie sehr sich der Vorgänger noch einmischt. Bei denjenigen Personen, mit denen ich gesprochen habe, gibt es da eher noch diese Wunschvorstellung, dass alles zusammen gut funktioniert, aber wenn es dann tatsächlich zu dieser Übergabesituation kommt, es doch schwierig werden kann.

Ulreich: Das war bei uns wirklich auch oft das Problem, hier Lösungen zu finden, dass ein gutes Zusammenleben, oder wenigstens ein Nebeneinanderleben, dann noch möglich wird. Da sind wir wirklich sehr stark herausgefordert.

Schmitt (Agrigenda, Innsbruck): Ich bin immer froh, wenn es Arbeiten in diese Richtung gibt, die auch ein wenig unsere Arbeiten (*Inhetveen & Schmitt 2000, Inhetveen et al. 2021*) weiterführen. Interessant sind Ihre theoretischen Bezüge und auch die Ergebnisse. Was ich ein bisschen vermisse, sind eigentlich Bezüge auf Ergebnisse der *Rural Gender Studies*. Heide Inhetveen und ich hatten ja damals in den 1990er Jahren 133 Betriebe aufgesucht und die Frauen nach zwanzig Jahren wieder interviewt und über diese lange Zeit biographische Bezüge herausgearbeitet. Da konnte ich jetzt hier einiges bestätigen. Was im Zusammenhang mit *Kohli* vielleicht noch interessant ist, dass wir damals von der „Zwei-Drittel-Emanzipation“ sprachen, weil das Hofdenken und das Familiendenken bei Frauen in der Landwirtschaft doch auch stärker ausgeprägt sind, als wir es sonst in der Gesellschaft gekannt haben. Dass der Prozess der Hofnachfolge einfach ein schwieriger ist, das war bei uns auch ähnlich, wobei da spannend war – wie gesagt, wir haben ja die gleichen Frauen nach zwanzig Jahren wieder besucht – dass es da nicht diese Verweigerung der nachfolgenden Generation gab, aber die wollten einfach eine Zeitlang etwas anderes sehen, etwas anderes machen. Sie hatten zum Teil andere Berufe ergriffen und waren da sehr erfolgreich, haben dann aber interessanterweise oft mit der Familienphase sich doch überlegt, den Hof weiterzuführen. Die Eltern mussten also sehr lange die Bewirtschaftung aufrechterhalten und selber durchhalten, nicht selten mit gesundheitlichen Einschränkungen. Dann sind aber relativ spät die Kinder doch zurück und haben weitergemacht. Also, das möchte ich noch zu bedenken geben. Was *Ulreich* angesprochen hat, dass die Jüngeren die Älteren gar nicht mehr am Hof sehen möchten, da zeigen sich je nach Familien- und Hofkonstellation die unterschiedlichsten Muster. Viele Betriebe brauchen die Arbeitskraft der Eltern, sie wollen aber ihre eigenen Bereiche haben. Die Frage ist, ob sie das schaffen auszuhandeln. Da ist die Begleitung das Allerbeste, d.h. sich Rat von außerhalb zu holen, wie es ja auch z.B. das *Evangelische Bauernwerk in Württemberg* mit ihren Hofnachfolgeseminaren leistet. Das ist ein ganz springender Punkt, dass das wichtig wäre, sich da von außerhalb Kompetenz zu suchen. Als Herausforderung heutzutage sehe ich sehr stark die stets wechselnde EU-Agrarpolitik, die auch nochmals ein zusätzliches Belastungsmoment darstellt. Ich weiß nicht, wie weit Sie in ihrem Buch auf unsere Ergebnisse bzw. auf internationale *Rural Gender Studies* Bezug nehmen. *Theresia Oedl-Wieser (2010)* hat ja auch für Österreich wunderbare Arbeiten zu Frauen in der Landwirtschaft vorgelegt. Ich denke, da zeigt sich noch einmal, dass die Unterschiede auch gegeben sind.

Kusserow: Ihre Arbeiten habe ich natürlich während meiner Recherche durchgearbeitet. Sie finden sich auch im Literaturverzeichnis meiner Studie wieder. Tatsächlich habe ich diese Gender-Perspektive nur am Rand beleuchtet, da mein Schwerpunkt in erster Linie auf dem Altern lag.

Schmitt: Ich denke, es macht auch noch einmal einen Unterschied, ob es sich um einen Haupt- oder Nebenerwerbsbetrieb handelt. Aus dem österreichischen Kontext ist oft nicht bekannt, dass auch in Deutschland ungefähr 50% der landwirtschaftlichen Betriebe im Nebenerwerb geführt werden. Das macht ja auch noch einmal einen Unterschied, wie es sich im Alter verhält. Da sind die Leute dann oft ganz froh, dass sie sich wieder mehr mit Landwirtschaft beschäftigen können, wenn sie außerhalb der Landwirtschaft ihre Erwerbsarbeit zu Ende bringen.

Kusserow: Auf jeden Fall, also, das habe ich auch festgestellt. Ich habe auch mit einem Nebenerwerbslandwirt gesprochen, der dann sagte: „Im Moment machen meine Söhne noch einiges und ich habe so eine Gemeinschaft auch mit anderen Betrieben, dass wir da zusammenarbeiten. Da freue ich mich dann darauf, wenn ich in meinem Hauptberuf in Ruhestand bin, weil ich mich dann mehr auf die Landwirtschaft konzentrieren kann.“ Das kann ich in jedem Fall auch bestätigen.

Schmitt: Die problematischen Aspekte werden Sie mit der geringen Anzahl an Interviews, denke ich, nicht so leicht bekommen, vielleicht in der Fokusgruppe in der Gruppendiskussion, dass so etwas dann bei vertrauter Atmosphäre schon anklingen kann. Bei uns damals mit diesen 133 Betrieben war es schon auch so, dass über Frauen, die in starken Depressionen hingen, von Kolleginnen erfahren konnten, weil

sich die dann nicht für längere Interviews gemeldet haben. Also, da war es deutlich schwieriger. Wenn Konflikte an den Betrieben sind, bekommt man die dann auch nicht so leicht vor das Microphon. Aber das muss man einfach dann immer berücksichtigen.

Rogga (ZALF Leibnitz-Zentrum für Agrarlandschaftsforschung e.V., Müncheberg): Die Hofnachfolgequote durch externe Personen ist in Deutschland ja extrem niedrig. Wie beurteilen Sie diese niedrige Quote im Lichte Ihrer Erkenntnisse und was könnte vielleicht helfen, um diese Quote an externen Hofnachfolger:innen zu erhöhen?

Kusserow: Das ist auch ein sehr spannendes Thema. Bei denjenigen, mit denen ich gesprochen habe, war externe Hofnachfolge nie ein Thema. Es wurden, wenn, dann immer nur Kinder genannt, höchstens vielleicht noch ein Neffe oder eine Nichte. Aber es ging immer um diesen familiären Kontext. Es wurde wirklich gar thematisiert, dass auch extern übernommen werden kann. Auch bei den Expert:innen war das tatsächlich kein Thema. Ich glaube, weil dieses Modell so selten gemacht wird, es die wenigsten dann auch mitdenken, weil es kaum bekannt ist. Es ist vielleicht ein anderer Fall, wenn man schon jemanden kennt, der das in der Nachbarschaft auch so gemacht hat, dass man sich da austauschen kann. Ich glaube, das ist ein Punkt, der eine gewisse Barriere darstellt, weil es etwas völlig Fremdes ist. Das kennt man vielleicht auch aus der Vergangenheit noch nicht so stark. Um das etwas zu befördern, müsste es auch in den Beratungen mehr thematisiert werden, um dort aufzuzeigen, dass das auch eine Möglichkeit ist. Auch diesem Wunsch nach Weiterarbeit kann man möglicherweise auch extern entgegenkommen. Das ist ja nicht nur in der Familie möglich. Vielleicht ist das extern zum Teil noch einfacher, weil man die familiären Konflikte nicht hat. Ich denke, dass das gerade in der Beratung vielleicht noch einmal wichtig wäre, das mitaufzunehmen. Überhaupt Beratung anzunehmen ist für viele auch noch einmal eine Barriere. Es muss salonfähiger gemacht werden, dass es auch in Ordnung ist, darüber zu sprechen und sich da auch Unterstützung zu holen. Dieses Thema der externen Hofnachfolge sollte darüber hinaus auch mehr in den medialen Diskurs gebracht werden. Einen Betrieb zu übernehmen ist ja auch für die Externen oftmals sehr schwierig und mit großen Hürden verbunden. Ich bin auch in der Steuerungsgruppe der *Plattform für landwirtschaftliche Sozioökonomie im Agrarbündnis*. Da hatten wir auch einmal zum Thema „Gute Arbeit“ und „Hofübergabe“ jemanden, der berichtete, wie schwierig das wirklich ist. Dann ist kurz vor dem Abschluss die Person dann doch noch abgesprungen und meinte: „Ich übergebe das doch nicht so.“ Ich glaube, das ist wirklich noch ein ganz großes Feld, an dem man arbeiten muss.

Stoppacher: Waren Unterschiede in Bezug auf die Betriebsführung und Konflikte daraus ein häufiges Thema in den Interviews? Früher waren Landwirt:innen angesehene Personen und jetzt oft in Konflikten in der Ortschaft, in der Region, verwickelt. Waren die gemeinsamen Aktivitäten in Punkto Regionalentwicklung, Tourismus, Direktvermarktung und sonst alle möglichen Projekte, wo man sich ein Zusatzeinkommen erwirtschaften kann, eigentlich auch Thema bei Ihren Interviews oder hat sich das direkt auf den Kern der landwirtschaftlichen Tätigkeit bezogen?

Kusserow: Das war tatsächlich relativ wenig Thema. Eine Person meinte, dass er auch Ferienwohnungen hätte. Eine andere berichtete, wie er seine Nische gefunden hat, mit der er jetzt guten Verdienst machen kann. Aber so im Großen und Ganzen war das war das relativ wenig Thema. Es ging mehr um die Biographie, um das Leben der Person in Verbindung mit ihrer Arbeit. Diese anderen Aktivitäten, wie z.B. auch Übernahme kommunaler Dienstleistungen usw. wurden nur am Rande erwähnt, aber von den Befragten nicht explizit thematisiert.

Stoppacher: Das wäre eine Möglichkeit, um den gesellschaftlichen Stellenwert wieder etwas zu erhöhen.

Kusserow: Auf jeden Fall. Es war dann eher, dass gesagt wurde: „Was macht denn das Dorf, wenn ich jetzt mit meinem Schlepper nicht mehr das Holz für das Osterfeuer zusammenbringen kann?“ Das sind Dinge, die vielfach auf ehrenamtlicher, freiwilliger Basis passieren. Oder, dass immer weniger Landwirte

im Dorf sind und dadurch das Ansehen schwindet. Das war eher auf einer persönlichen Basis und weniger anhand der tatsächlichen Einkommensaktivitäten.

Hodgson (Züricher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Institut für Umwelt und Natürliche Ressourcen): Könnten Sie noch erläutern, was für eine Art von Betrieben Sie untersucht haben und haben Sie auch eine anthropologische Erklärung für Ihre Erkenntnisse? Diese Dimension wäre meiner Ansicht nach sehr wertvoll. Inwieweit haben Sie insgesamt die Altersforschung miteinbezogen?

Kusserow: Die Altersforschung habe ich aus der Perspektive der Kontinuitätstheorie miteinbezogen, d.h. wie man das höhere Alter für die Person möglichst gut, oder für die Person zur Zufriedenheit führend, gestalten kann. Sonst wurde das aus vor allem aus der biographischen Perspektive miteinbezogen. Bis auf einen Betrieb waren alles Vollerwerbsbetriebe. Es wurde nicht unterschieden, ob es ein Biobetrieb oder ein konventioneller Betrieb war. Soweit ich das überblicken kann, waren alle konventionelle Betriebe. Ich hatte noch einen reinen Gemüsebaubetrieb, ansonsten Ackerbaubetriebe und gemischte Betriebe mit Viehwirtschaft. Da die Fallzahl zu klein war, konnte das nicht extra ausgewertet werden.

Wappelshammer (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung): Vielen Dank für diese so genau recherchierte ganz spezielle Perspektive, dass die Institutionalisierung des Lebenslaufs, wie *Martin Kohli* es beschrieben hat, auch für Landwirt:innen nicht mehr gilt. Nur ein Gedanke dazu: ich könnte mir vorstellen, dass der Bezug zur biographietheoretischen Diskussion der 1990er Jahre, z.B. von *Ulrich Beck* (1986) oder *Peter Alheit* (1992), zur generellen Erosion des Normallebenslaufs im Zuge der Individualisierung durch Modernisierung fruchtbar sein könnte. Oder gab es Gründe, darauf nicht Bezug zu nehmen?

Kusserow: Ich habe darauf Bezug genommen. Aber dafür reichte jetzt der Rahmen meines Vortrags nicht. Die Individualisierungstendenzen von *Beck* wurden in der Studie diskutiert und mitberücksichtigt.



Im zweiten Vortrag präsentierte **Martina Schorn** vom *Institut für Stadt und Regionalforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften* zentrale Erkenntnisse aus ihrer Dissertation unter dem Titel „*Strategien jugendorientierter Regionalentwicklung im Vergleich Deutschland und Österreich.*“ *Martina Schorn* studierte Politikwissenschaft, Soziologie, sowie Raumforschung und Raumordnung in Wien und Kopenhagen. 2022 promovierte sie in Geographie an der Universität Wien mit einer Arbeit über Strategien einer jugendorientierten Regionalentwicklung in von Abwanderung betroffenen ländlichen Räumen in Deutschland und Österreich. Seit September 2022 ist sie als Post-Doc am Institut für Stadt- und Regionalforschung an der ÖAW tätig. Dort forscht sie zu den räumlichen Auswirkungen der Covid-19 Pandemie, insbesondere zu den Fragen einer neuen Counterurbanisierung.

Einleitung

Zu Beginn möchte ich kurz auf den aktuellen Diskurs um die sogenannte “Landflucht” eingehen, in weiterer Folge den theoretischen Hintergrund zu den Auswirkungen von und den Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Jugendabwanderung beleuchten und den von mir originär entwickelten Ansatz einer *jugendorientierten Regionalentwicklung (joRE)* vorstellen. Anschließend möchte ich einen Überblick über mein methodisches Vorgehen und die Fallregionen geben, anhand derer ich versucht habe, diesen Ansatz mit der Praxis gegenzuprüfen. Insbesondere mit dem Fallbeispiel *Hochsauerlandkreis* soll dann gezeigt werden, wie so ein Ansatz einer joRE tatsächlich realisiert werden kann. Abschließend möchte ich dann ein kurzes, vorläufiges Fazit, d.h. eine Zusammenfassung meiner

zentralen Ergebnisse, präsentieren.

1. Aktualität des Themas

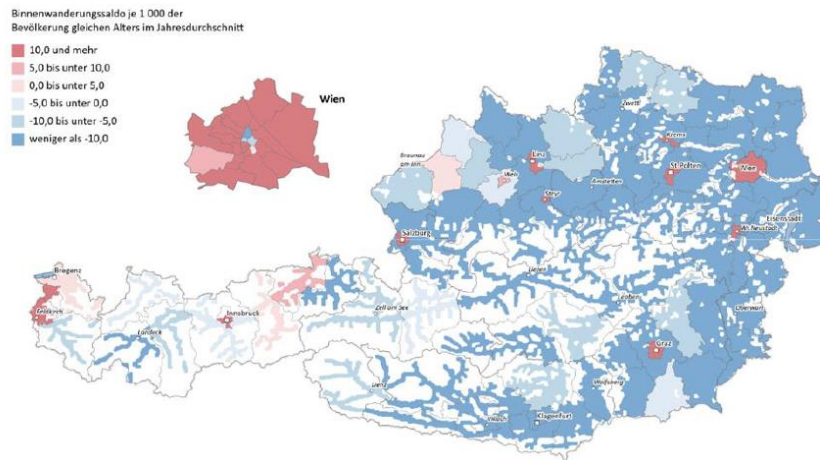
Warf man vor dem Ausbruch der Covid-19 Pandemie einen Blick in österreichische oder auch deutsche Medien, so konnte man vielfach von der sogenannten „Landflucht“ erfahren und die negativen Auswirkungen, die die Abwanderung junger Menschen auf die Regionen hat. Von „sterbenden Dörfern“ wurde da teilweise gesprochen und den drastischen Folgen für die ländlichen Regionen. Im medial-politischen Diskurs wurde diese Abwanderung insgesamt als Problem für die ländliche Entwicklung thematisiert.

Im Zuge der Covid-19 Pandemie hat sich der gesamte mediale Diskurs zumindest kurzfristig etwas gedreht. Es wurde sogar eine neue „Landlust“ prognostiziert. Regelmäßig war da in der medialen Berichterstattung ab dem Frühjahr 2020 auf einmal von einer „neuen Lust aufs Land“ die Rede. Vor allem zu Beginn der Pandemie haben sich dann auch Geschichten über junge Menschen, die ihren Wohnstandort im Zuge der Pandemie und insbesondere der Lockdowns aufs Land verlegt haben, verbreitet. Da war auch von sogenannten jungen *Counter-Urbanisierern* die Rede, die dann auf einmal das Leben im Grünen, das Leben im ländlichen Raum, wertgeschätzt haben.

Im Gegensatz zur medialen Berichterstattung zeigen aber Studien bereits in einer frühen Phase ein etwas differenziertes Bild auf diese Auswirkungen. Diese Studien sind davon ausgegangen, dass zwar kurzfristige Effekte auf diese residentielle Mobilität erkennbar sind, aber keine langfristige Trendumkehr erwartet wird (*González Leonardo et al. 2022, Tønnessen 2021*). Eine Studie für Deutschland stellte zwar im ersten Pandemiejahr 2020 einen deutlichen Rückgang der Binnenwanderungen in der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen, sowie der 25- bis 29-Jährigen fest (*Stawarz et al. 2022*), aber auch hier wurde erwartet, dass in weiterer Folge wieder eine Rückkehr zu den üblichen Wanderungssalden eintreten wird, was sich im weiteren Verlauf 2021, 2022 auch bestätigt hat. Im ersten Jahr, in dem die Lockdown-Regelungen wieder gelockert wurden, kam es sogar zu einer etwas erhöhten Abwanderung aus einigen ländlichen Räumen, bzw. zu einer stärkeren Zuwanderung in Richtung Städte in diesen Altersgruppen. Für Österreich hat *Elisabeth Gruber* eine Studie durchgeführt, wo sie auch festgestellt hat, dass „vorwiegend ländlich“ geprägte Gebiete auch in Pandemie Jahren von Abwanderung junger Menschen im Alter 18 bis 24 Jahren betroffen waren, wenn auch der Trend sich in vielen Regionen während des ersten Jahrs der Pandemie etwas abgeschwächt hatte (*Gruber 2022*). Es kam dort auch zu einer Erhöhung der Wanderungsraten ab dem Zeitpunkt, als die Mobilität wieder erleichtert war. D.h. Jugendabwanderung stellt auch heute noch die Realität für viele ländliche Räume dar.

In der folgenden Karte sehen Sie die Binnenwanderungssalden im Jahr 2023 für die Altersgruppe 18-26 Jahre. Auch hier zeigt sich das Bild, das bereits vor der Pandemie vorhanden war, also Zuwanderung in die Großstädte, v.a. in Universitätsstädte und Großteils Abwanderung in dieser Altersgruppe in ländlich geprägten Regionen.

Darstellung 1: Binnenwanderung 2023: Altersgruppe 18-26 Jahre nach politischen Bezirken



© Statistik Austria, Wanderungsstatistik, erstellt am 28.5.2024

2. Theoretischer Hintergrund

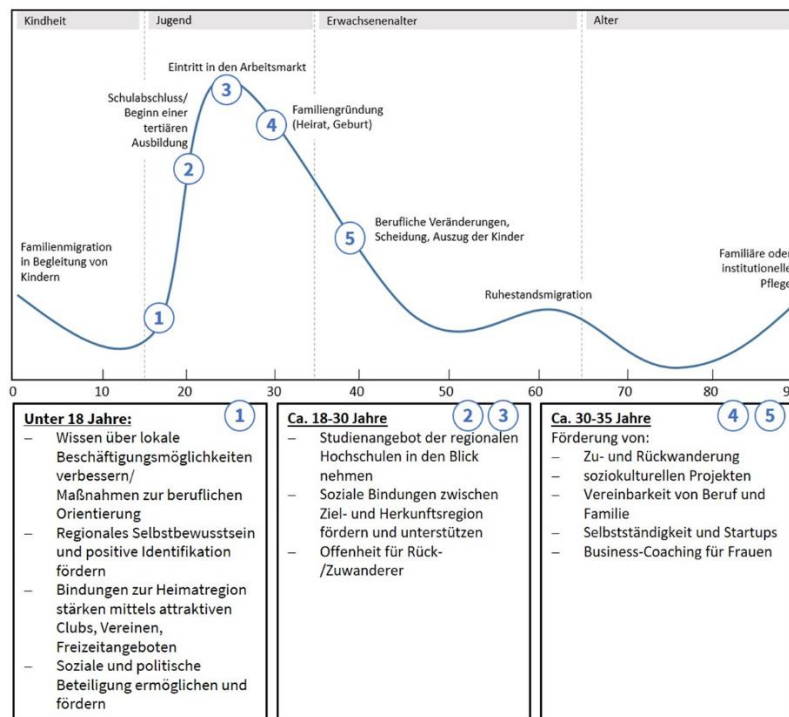
Wieso ist diese *Abwanderung junger Menschen* eigentlich so ein Problem für viele ländliche Regionen? Die Abwanderung junger Menschen ist ein wesentliches Element ländlicher Schrumpfungsprozesse. Selektive Migration, junger, in der Regel höher gebildeter Personen kann als Ursache, aber genauso auch als Auswirkung einer negativen Entwicklungsspirale gesehen werden. Abwanderung wirkt sich negativ auf die Standortattraktivität für Betriebe aus und kann in einem Rückbau von Infrastrukturen, und dem Verlust der kritischen Masse usw. resultieren. Jugendabwanderung kann demnach einen Prozess kumulativer negativer Entwicklung hervorrufen. Aktuelle Diskussionen weisen natürlich dann auch im Zuge des Strukturwandels auf einen zunehmenden Handlungsdruck aufgrund eines Fachkräftemangels hin. Dieser zeigt sich in zweierlei Hinsicht. Einerseits darin, dass insgesamt für die Betriebe in ländlichen Räumen Arbeitskraftpotential fehlt. Arbeitskräfte fehlen auch bei den niedrigen und mittleren qualifizierten Tätigkeiten, insbesondere in den touristischen Bereichen. Andererseits aber insbesondere auch im Segment der Höherqualifizierten. In den ländlichen Regionen gibt es mittlerweile sehr spezialisierte Betriebe und auch dort fehlen die Fachkräfte im höher qualifizierten Segment. Wir stehen da auch ein wenig vor einem Paradox, dass die jungen Menschen, die eine Höherqualifizierung anderswo abschließen, dann in weiterer Folge nicht mehr in ihre Heimatregion zurückkehren und dass dieses Arbeitskräftepotential an höher Qualifizierten dort einfach langfristig fehlt. Dies kann wiederum negative Auswirkungen auf die Innovationsfähigkeit von betroffenen Regionen haben.

Neuere Debatten weisen allerdings auch auf durchaus positive Auswirkungen bzw. Chancen von zumindest temporärer Abwanderung hin, im Sinne auch einer *Triple-Win-Diskussion* bzw. Diskussion um den *Brain-Gain* (Bailey 2010, Faggian et al. 2017), die man auch schon aus der internationalen Migrationsforschung kennt. Auswirkungen, die in eine ähnliche Richtung gehen, gibt es auch im Bereich der Binnenmigration. Generell kann die Abwanderung als eine Investition in Wissen betrachtet werden, oder als eine Chance Wissen zu generieren, das in einer Herkunftsregion, in der es häufig diese Ausbildungsmöglichkeiten nicht gibt, selbst nicht erworben werden kann. Es kommt auch zu einem Austausch von Know-how zwischen städtischen und ländlich geprägten Gemeinden, in dem vielleicht auch Kontakte zu multilokal Lebenden weiterhin bestehen bleiben und Know-how in die Region eingeführt werden kann. Insgesamt gibt es natürlich auch die Chance, dass durch eine Rückkehr oder auch durch diesen Austausch mit den sogenannten „Multilokalen“ neuen Ideen und Perspektiven in die Region bzw. regionale Entwicklung eingebracht werden können. Ein Aspekt, der immer wieder

hervorgehoben wird, ist, dass zumindest temporär Abgewanderte vielleicht auch finanzielle Transfers in strukturschwächere ländliche Räume einbringen können, in dem sie in Regionen investieren oder auch zumindest im Rahmen von Zweitwohnsitzen dort temporär wohnen. Insgesamt wird in einer temporären Abwanderung auch Potential für soziale, ökonomische und technologische Innovationen gesehen. Vor allem auch in sozialer Hinsicht ist das durchaus eine chancenreiche Perspektive, die zumindest in wissenschaftlichen Diskursen in den vergangenen Jahren stärker hervorgehoben wurde.

In Bezug auf *Handlungsmöglichkeiten* haben ländliche Regionen natürlich ein Interesse daran, auf *Jugendabwanderung* zu reagieren. Bevor ich an die Universität zurückgekehrt bin, um meine Dissertation zu verfassen, war ich in der Jugendforschung tätig. Im Gespräch mit Bürgermeistern war da in einer klassischen Perspektive häufig die erste Aussage auf die Frage, was es braucht, dass Jugendliche zurückkehren: Jobs. Aus wissenschaftlicher Perspektive ist das natürlich etwas differenzierter zu betrachten. Es geht nicht alleine nur um Jobmöglichkeiten, sondern auch um die Relevanz der Lebensphase und des Lebensstils für Wanderungsentscheidungen (Farrugia 2019), z.B. ein postmoderner Lebensstil von abwandernden jungen Menschen gegenüber vielleicht eher gemeinschaftlichen Werteorientierungen. Das ist ein Aspekt, der in der Literatur häufig diskutiert wird, wenn es darum geht, Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Genauso spielt aber auch das Respektieren von unterschiedlichen Lebenskonzepten, der Mobilitätstypus und die biographische Lebensrealität eine Rolle, die bei der Entwicklung von Strategien im Umgang mit Jugendabwanderung berücksichtigt werden muss. Gerlind Weber und Tatjana Fischer (Weber & Fischer 2011) haben festgestellt, dass je nach Mobilitätstypus, also etwa für Dagebliebene, Abgewanderte und Rückgewanderte, aber auch neu Zugewanderte, unterschiedliche Maßnahmen gesetzt werden müssen. Genauso betonen Karin Wiest und Tim Leibert (Wiest & Leibert 2013), dass es je nach Lebensphase unterschiedliche Möglichkeiten gibt, hier anzusetzen. In der folgenden Übersicht habe ich versucht, das Ganze zu systematisieren.

Darstellung 2: Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Jugendabwanderung



© Schorn 2022; basierend auf Wiest/Leibert 2013

Im Alter von unter 18 Jahren stehen eher die Aufklärung über die lokalen Beschäftigungsmöglichkeiten

und Maßnahmen zur beruflichen Orientierung im Vordergrund. Man sollte hier auch in soziale und politische Beteiligung investieren, während man dann in einer späteren Phase vielleicht einen Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzen könnte, aber auch auf spezielle Möglichkeiten für junge Frauen, Rückwander:innen oder Zuwander:innen in der Region.

Insgesamt wird in der wissenschaftlichen Literatur betont, dass die Chancen räumlicher Mobilität genutzt werden sollen. So könnte vor allem in einer familienorientierten Rückkehr Potential für ländliche Entwicklung gesehen werden. Unterschiedliche Räume sind ja in unterschiedlichen Lebensabschnitten relevant. Diese Erzählung bzw. das Narrativ der „Landkindheit“, die man vielleicht auch als abgewanderte Person seinen eigenen Kindern wünscht, ist durchaus ein Ankerpunkt, an dem hier angesetzt werden kann, um junge Menschen für das Leben im ländlichen Raum anzusprechen. Allerdings ist insgesamt die räumliche Mobilität nur bedingt steuerbar. Direkten Einfluss auf die Entscheidungen kann man tatsächlich nur bedingt nehmen. So gibt es auch einige Studien dazu, beispielsweise aus Italien, wo versucht wurde, über finanzielle Anreizsysteme junge Menschen zu einer Rückkehr zu bewegen, oder auch vom Bleiben zu überzeugen (*Fidlschuster et al. 2016*). Diese Maßnahmen wurden als eher wenig erfolgsversprechend gesehen, bzw. der Erfolg dieser Maßnahmen ist sehr begrenzt, genauso wie das Schaffen von Jobs. Eine Studie in Island (*Seyfrit et al. 2010*) hat z.B. in einer sehr strukturschwachen ländlichen Region untersucht, wie sich die Schaffung von Jobs im Industriesektor ausgewirkt hat. Auch da war der Erfolg darauf, dass man junge Menschen aus der Region dafür anspricht, die eine höhere Bildungsorientierung aufweisen, sehr begrenzt. Da sind dann wieder eher niedrig qualifizierte Personen, auch aus anderen Ländern, zugewandert. Auch diese Maßnahmen müssen kritisch reflektiert werden. Was aber geleistet werden kann, ist insgesamt die Schaffung gewisser Anreizstrukturen und die Menschen bei ihrer Entscheidungsfindung abzuwandern oder zu bleiben, rückzukehren oder zuzuwandern, zu begleiten.

Vor dem Hintergrund der sehr diversen Lebensrealitäten junger Menschen heute, ist es auch notwendig, eine breite Strategie zu wählen, die nicht nur auf harte Standortfaktoren, wie Arbeitsplätze, abzielt, sondern insbesondere auch weiche Standortfaktoren, die Freizeit- und Kulturmöglichkeiten berücksichtigen, aber auch soziale Standortfaktoren, z.B. eine kulturelle Offenheit, die ermöglicht, dass sich Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten und Wertvorstellungen in einer Region wohlfühlen (*Hansen & Aner 2017; Marchner 2016; Seyfrit et al. 2010*).

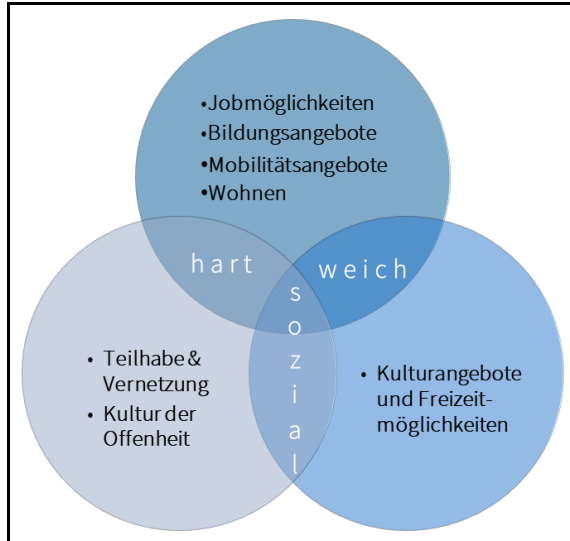
Anknüpfungspunkte für meinen Ansatz einer jugendorientierten Regionalentwicklung waren diese unterschiedlichen Diskurse im wissenschaftlichen Kontext. Was bisher gefehlt hat, war ein integrierter Ansatz, der unterschiedliche Diskussionen miteinander verknüpft und der insbesondere auch diese Bedürfnisse mobiler junger Menschen, die es in der Literatur zu Binnenmigration oder zu Jugendabwanderung gibt, in aktuelle Ansätze zur Steuerung räumlicher Schrumpfungsprozesse einbindet (*Faulde et al. 2020; Shucksmith 2010*). In weiterer Folge wurden Zugänge im Umgang mit Jugendabwanderung, die es in verschiedenen ländlichen Regionen durchaus schon gibt, mit dem von mir ausgearbeiteten Ansatz gegenzuprüfen und das Vorgehen in den Regionen systematisch zu untersuchen.

3. Ansatz einer jugendorientierten Regionalentwicklung (joRE)

Ausgangspunkt für meinen Ansatz einer *jugendorientierten Regionalentwicklung (joRE)* war eine Perspektive auf den Umgang mit selektiven Wanderungsprozessen, den *Karin Wiest* und *Tim Leibert* in folgendem Zitat bereits gut zusammengefasst haben: „Strategien zum Umgang mit selektiven Abwanderungsprozessen sollten eine Kombination von Maßnahmenbündeln darstellen, die einerseits den unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener Zielgruppen Rechnung tragen und andererseits relevante Handlungsfelder im Sinn eines querschnittsorientierten Ansatzes in den Blick nehmen (*Wiest & Leibert 2013, 464*).“

Ich habe in meinem Ansatz einer jugendorientierten Regionalentwicklung versucht, diese harten, weichen und sozialen Standortfaktoren zu verknüpfen. Es gibt hier unterschiedliche Dimensionen, die mein Ansatz berücksichtigt.

Darstellung 3: Ansatz einer jugendorientierten Regionalentwicklung (joRE)



© Schorn 2022

Was verstehe ich unter jugendorientierter Regionalentwicklung (joRE), wenn ich versuche die Diskurse im wissenschaftlichen Kontext zusammenzufassen? Mein Ansatz einer joRE folgt (i) den Prinzipien einer inklusiven und nachhaltigen Entwicklung, die ländliche Räume abseits der Vorstellung des ländlichen Idylls gestaltet. Also das ist nicht nur diese Vorstellung von ländlichen Räumen als Orte des Rückzugs, der Ruhe und der Entspannung, die häufig auch von sehr bestimmten Werteorientierungen geprägt ist. Sondern ein offener Zugang zu dem, was Ländlichkeit ist, und vielleicht auch eine gewisse „ländliche Urbanität“ hier einbringt. Der Ansatz einer joRE berücksichtigt dann daran anschließend (ii) die Bedürfnisse einer mobilen, jungen Zielgruppe, die sich nicht mit traditionellen Konzepten des Landlebens identifiziert, sondern postmoderne bzw. individualistische Lebensstile aufweist, (iii) berücksichtigt sowohl strukturelle als auch kulturelle Dimensionen räumlicher Entwicklung und unterstützt (iv) die nachhaltige Entwicklung und die transformativen Möglichkeiten räumlicher Governance in Abwanderungsregionen.

Auf Basis dieser allgemeinen Definition einer jugendorientierten Regionalentwicklung habe ich im Ansatz sieben Dimensionen identifiziert, entlang derer von Jugendabwanderung betroffene Räume aktiv werden können. Die insgesamt sieben Dimensionen wurden in Folge auf weitere Indikatoren heruntergebrochen. Im Bereich der Jobmöglichkeiten liegt z.B. der Fokus auf wissensbasierten Jobs. Ein weiterer Zugang kann die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. Das ist ein sehr wichtiger Punkt vor allem für junge Frauen, die wieder zurückwandern sollen. Exemplarisch greife ich ein paar weitere Aspekte auf, wie z.B. in der Dimension Wohnen die Leistbarkeit des Wohnangebots, was durchaus auch ein Hinderungsfaktor für eine Rückkehr sein kann. Wichtige Aspekte in der sozialen Kategorie sind Teilhabe und Vernetzung im Bereich der Regionalentwicklung, also die Einbindung junger Menschen als Zielgruppe der Regionalentwicklung an sich, aber auch die Einbindung in der Umsetzung von Ergebnissen, d.h. nicht nur Partizipationsprozesse zu starten, sondern auch diese Ergebnisse dann tatsächlich zu realisieren, als eine Möglichkeit, wo man hier tätig werden kann. Insgesamt wichtig ist auch der soziale Aspekt des Zulassens neuer Ideen und auch die Toleranz gegenüber unterschiedlichen Lebensformen.

Darstellung 4: Ausgestaltungsmöglichkeiten einer joRE

Dimensionen		Indikatoren
hart	Jobmöglichkeiten	Fokus auf wissensbasierte Jobs Unterstützung bei Unternehmensgründungen Unterstützung der Work-Life Balance Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung) Gendersensibilität in Unternehmen fördern
	Bildungsangebote	Diversität von (höheren) Bildungsmöglichkeiten schaffen/sicherstellen Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen/sicherstellen
	Mobilitätsangebote	Alternative Mobilitätskonzepte erarbeiten ÖPNV-Angebote zur Erreichbarkeit von Arbeitsplatz und Freizeitinfrastruktur sichern Verfügbarkeit des ÖPNV sicherstellen/ausbauen
	Wohnen	Leistbarkeit des Wohnangebotes sichern Diversität des Wohnangebotes fördern Unterstützung bei der Wohnungssuche zur Verfügung stellen
weich	Kulturangebote und Freizeitmöglichkeiten	Berücksichtigung alternativer Lebensstile Freizeitangebote außerhalb von Vereinen schaffen/sichern Offenheit der Angebote sicherstellen
sozial	Teilhabe und Vernetzung	Information über regionale Beteiligungsangebote und -projekte zur Verfügung stellen Inklusion unterschiedlicher Zielgruppen in die regionale Entwicklung fördern Zeitgemäße Partizipationsformen anwenden Umsetzung von Ergebnissen aus Partizipationsprozessen
	Kultur der Offenheit	Zulassen neuer Ideen Förderung von (sozialen) Innovationen Toleranz gegenüber unterschiedlichen Lebensformen

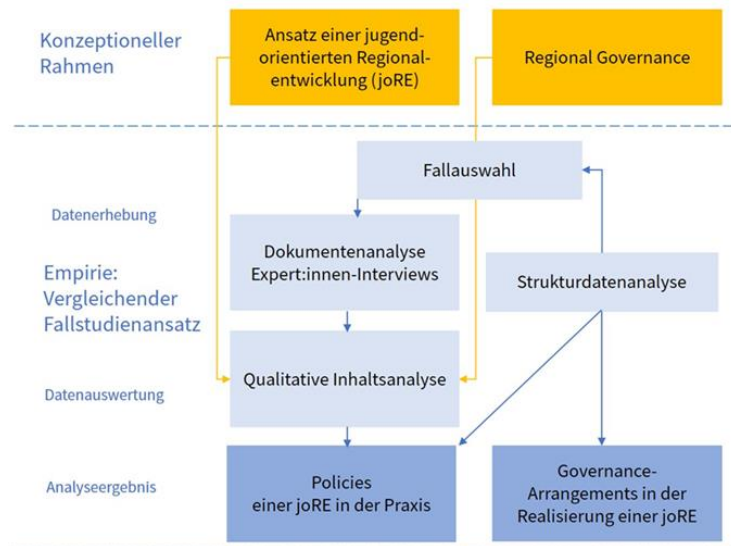
© Schorn 2022

4. Methodisches Vorgehen

Wie kann eine auf die Bedürfnisse mobiler junger Menschen ausgerichtete Strategie der Regionalentwicklung in Abwanderungsregionen implementiert werden? In meiner Arbeit habe ich dabei anhand von vier Regionen eine Analyse der inhaltlichen Ausrichtung (Policies) gemacht, aber auch der Governance-Arrangements, d.h. der Prozesse und involvierten Akteur:innen in die Umsetzung einer solchen joRE.

Grundsätzlich startete ich mit meinem theoretischen Gerüst, bin mit diesem in die empirische Analyse gegangen und habe dann die Erkenntnisse aus der Empirie wiederum in das theoretische Gerüst rückgekoppelt. D.h. mein Ansatz einer jugendorientierten Regionalentwicklung kann als theoretisch-empirisch geprüfter Ansatz im Sinne eines sensibilisierenden Konzeptes nach *Herbert Blumer (1954)* verstanden werden. Empirische Grundlage für meine Analyse waren Dokumente und Expert:inneninterviews mit in die Realisierung von Maßnahmen involvierten Akteur:innen in den vier Fallregionen. Ausgewertet wurde das Ganze dann im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse. Zusätzlich wurde auch, um die Fälle in einen Kontext zu setzen, eine Strukturdatenanalyse vorgenommen.

Darstellung 5: Forschungsdesign

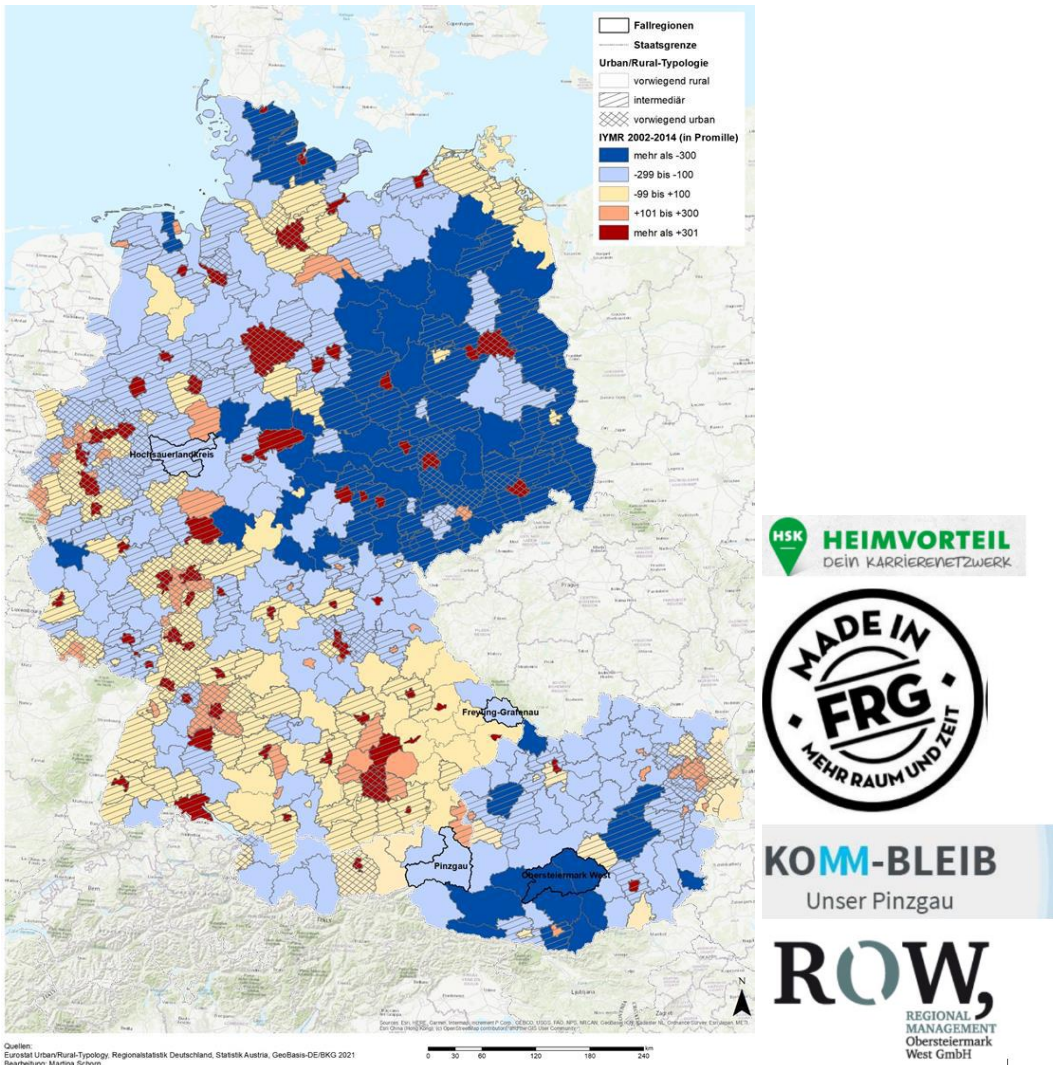


© Schorn 2022

Bei den *Fallregionen* war es wichtig, ländlich geprägte Räume abseits von Zentren auszuwählen. Wichtig bei der Auswahl war auch, dass die Region als „Tätigkeitsregion“ definiert werden kann, d.h. dass es ein Regionalmanagement oder eine interkommunale Steuerungseinheit gibt. Weiters war es wesentlich für die Auswahl der Fälle, dass die Regionen seit Beginn der 2000er Jahre von Abwanderung betroffen waren und auch ein Bewusstsein für die stattfindende Abwanderung entwickelt haben. Weiters sollten diese Regionen mindestens ein Projekt seit Beginn der 2010er umgesetzt haben, welches sich mit dem Thema des Verhinderns von Abwanderung oder der Förderung von Rückkehr befasst hat. Die vier Regionen wurden auch in Hinblick auf eine vergleichende Analyse unterschiedlicher Fälle ausgewählt, für den Erkenntnisgewinn wurden daher Fälle ausgewählt, die ihre Projekte im Rahmen unterschiedlicher Förderprogramme umgesetzt haben.

Schlussendlich habe ich in meiner Dissertation jeweils zwei Regionen in Österreich sowie zwei Regionen in Deutschland untersucht. Im Fokus der Untersuchung stand dabei jeweils ein Schlüsselprojekt, das als zentral für das regionale Vorgehen angesehen werden kann. Das eine Projekt war *Heimvorteil HSK* in der Fallregion *Hochsauerlandkreis*, welches in weiterer Folge etwas näher vorgestellt werden sollte. Eine weitere Fallregion war der Landkreis *Freyung-Grafenau*, der mit der Kampagne *Made in FRG* eine wichtige Initiative zur Ansprache jüngerer Menschen in der Region, um zu bleiben, oder zurückzukehren, entwickelt hat. Dann den *Pinzgau* mit der Initiative *Komm-Bleib*, die im Bereich der Jugendbeteiligung und Fachkräftesicherung tätig ist und als viertes Beispiel die Region *Obersteiermark-West*. Im Bundesland Steiermark sind die regionalen Jugend-Managements verpflichtend in die Regionalmanagements integriert, d.h. es gibt in allen Regionen regionale Jugendmanager:innen. Ich wollte mir anschauen, welche Auswirkungen das auf die Gestaltung einer Regionalentwicklung haben kann bzw. wie sich dort im Zuge der Etablierung auch eine jugendorientierte Regionalentwicklung umsetzen lässt.

Darstellung 6: Auswahl der Fallregionen



© Schorn 2022

5. Realisierung einer jugendorientierten Regionalentwicklung (joRE)

Wie gestaltet sich das Ganze in der Praxis? Ich habe versucht das Vorgehen der vier Regionen zu systematisieren und herauszuarbeiten, welche Themen einer jugendorientierten Regionalentwicklung in den Regionen abgedeckt werden. Die Themen werden sehr unterschiedlich bespielt, was grundsätzlich nicht sehr überraschend ist. Was auch sehr deutlich hervortritt, ist, dass das Thema der Jobmöglichkeit in gewisser Weise eine „Driving Force“ hinter vielen Maßnahmen darstellt und die Gewichte der anderen Dimensionen sehr unterschiedlich gelagert sind. In Darstellung 7 habe ich versucht, das Vorgehen in den vier Fallregionen zusammenzufassen. Die farbliche Kodierung Grün bedeutet, dass das Thema oder die Dimension sehr deutlich bespielt wurde, bei Orange wird das Thema zum Teil behandelt und bei Rot spielt das Thema in der Realisierung in den Regionen keine Rolle.

Darstellung 7: Jugendorientierte Regionalentwicklung (joRE) in der Praxis

Dimensionen	Indikatoren Perspektive auf Mobilität	FRG	HSK	PZG	ROW
		Bleiben (Rückkehren) (Zuwandern)	(Bleiben) Rückkehren (Zuwandern)	Bleiben (Rückkehren) Zuwandern	Bleiben (Rückkehren)
Job möglichkeiten	Fokus auf wissensbasierte Jobs	x	x	~	~
	Unterstützung bei Unternehmensgründungen	x	~	~	~
	Unterstützung der Work-Life Balance	x	x	x	x
	Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung)	~	~	x	x
	Gendersensibilität in Unternehmen fördern	/	x	x	x
Bildungs angebote	Diversität von (höheren) Bildungsmöglichkeiten schaffen/sicherstellen	x	~	/	~
	Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen/sicherstellen	/	/	x	/
Mobilitäts angebote	Alternative Mobilitätskonzepte erarbeiten	/	/	/	x
	ÖPNV-Angebote zur Erreichbarkeit von Arbeitsplatz und Freizeitinfrastruktur sichern	~	~	~	x
	Verfügbarkeit des ÖPNV sicherstellen/ausbauen	x	x	x	x
Wohnen	Leistbarkeit des Wohnangebotes sichern	/	/	x	/
	Diversität des Wohnangebotes fördern	x	~	~	/
	Unterstützung bei der Wohnungssuche zur Verfügung stellen	/	x	/	/
Kulturangebote und Freizeit möglichkeiten	Berücksichtigung alternativer Lebensstile	~	x	x	~
	Freizeitangebote außerhalb von Vereinen schaffen/sichern	x	x	x	x
	Offenheit der Angebote sicherstellen	~	x	x	x
Teilhabe und Vernetzung	Information über regionale Beteiligungsangebote und -projekte zur Verfügung stellen	x	x	x	x
	Inklusion unterschiedlicher Zielgruppen in die regionale Entwicklung fördern	~	x	x	x
	Zeitgemäße Partizipationsformen anwenden	x	x	x	x
	Umsetzung von Ergebnissen aus Partizipationsprozessen	~	x	~	~
Kultur der Offenheit	Zulassen neuer Ideen	~	x	~	~
	Förderung von (sozialen) Innovationen	x	x	x	x
	Toleranz gegenüber unterschiedlichen Lebensformen	~	x	~	~

© Schorn 2022

Angemerkt werden soll auch, dass ich mir ja nicht nur diese einzelnen Projekte angesehen habe, sondern durchaus insgesamt den regionalen Rahmen in den vier Regionen, d.h. ich hatte da auf der einen Seite diese Schlüsselprojekte bzw. Schlüsselmaßnahmen mit diesen drei Initiativen und der Tätigkeit des Jugendmanagements und bin dann beim weiteren Eintauchen in die Region neben diesen Kern- und Schlüsselprojekten auf sehr viele andere Initiativen gestoßen, wo das Thema Jugendabwanderung bzw. -rückkehr mitgedacht wird. D.h. ich habe im weiteren Verlauf meiner Arbeit meinen Fokus etwas ausgeweitet.

Insgesamt lassen sich die *regionalen Zugänge* so beschreiben, dass wir zwei Strategien und wiederum unterschiedliche Ausprägungen haben. Der Zugang im Landkreis *Freyung-Grafenau* könnte insgesamt als die „Wahrnehmung der Region als innovative Chancenregion zu verbessern“ charakterisiert werden, im *Pinzgau* den „regionalen Fachkräftebedarf abzudecken und Jugendbeteiligung voranzutreiben“. Im *Hochsauerlandkreis* war der Zugang „innovative Regionalentwicklung durch Jugendbeteiligung und Rückkehrförderung voranzutreiben“ und in der Region *Obersteiermark-West* war das Thema insbesondere vor dem Hintergrund des Regionalen Jugendmanagements, dass „Stakeholder für die Bedürfnisse junger Menschen sensibilisiert werden sollen“.

Darstellung 8: Strategische Zugänge



© Schorn 2022

Aus diesen vier regionalen Zugängen wurde dann auch deutlich, dass grundsätzlich zwei strategische Zugänge identifiziert werden konnten, je nachdem welche Relevanz diese einzelnen Dimensionen haben. In jenen Regionen, in denen der wirtschaftliche Faktor besonders zentral war, hat sich gezeigt, dass der Zugang als „wirtschaftlichen Stabilität und regionalen Wettbewerbsfähigkeit absichern“ beschrieben werden kann. Das war insgesamt in *Freyung-Grafenau* und im *Pinzgau* der Fall. Dort war es so, dass die jungen Menschen und die Ideen, die diese mitgebracht haben vor allem vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklung entwickelt wurden und die Sicherung und Steigerung der Standortfaktoren für Unternehmen im Vordergrund stand. Es gibt hier eine starke Ausrichtung auf harte Standortfaktoren, während die Beteiligung junger Menschen an der Regionalentwicklung eher punktuell im Zuge von sehr spezifischen und klar definierten Jugendbeteiligungsprozessen stattgefunden hat. Der Fokus auf Jugendmobilität war vor allem der, dass Abwanderung verhindert werden soll.

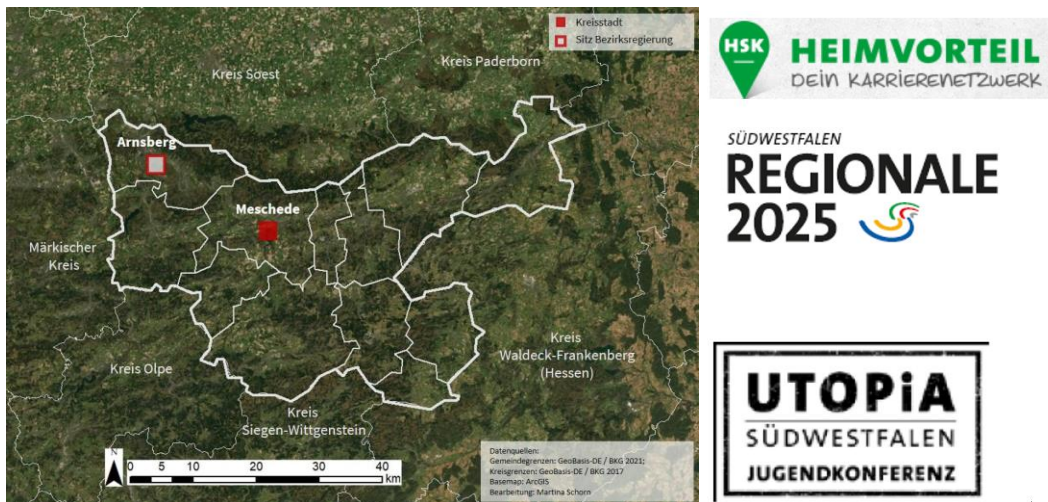
Der zweite Zugang, der stärker im *Hochsauerlandkreis* und in der Region *Obersteiermark-West* beobachtet werden kann, war, dass Regionalentwicklung an soziale Transformationen angepasst werden soll. Hier wird auch das Potential von Jugendmobilität gesehen, dieses „Mobil sein müssen“ bzw. der Zwang, unter dem junge Menschen heute teilweise auch stehen. Dieser Zugang ist dadurch ausgeprägt, dass junge Menschen und ihre Ideen insgesamt als Potential für die ganzheitliche regionale Entwicklung angesehen werden, dass es eine sehr diverse Ausrichtung in der Ausgestaltung an harten, weichen und sozialen Standortfaktoren gibt, dass insgesamt eine umfassende Beteiligung und Einbindung junger Menschen in der Regionalentwicklung stattfindet und dies auch strategisch umgesetzt wird. Gerade im *Hochsauerlandkreis* wird hier stärker auf die Rückkehr und deren Ermöglichung fokussiert und weniger darauf, per se „Abwanderung zu verhindern“.

a. Fallbeispiel Hochsauerlandkreis

Die Fallregion *Hochsauerlandkreis* im Südosten des deutschen Bundeslands Nordrhein-Westfalen soll nun kurz etwas genauer vorgestellt werden, weil dieser auf Basis der Analysen eine Vorzeigeregion ist, was die Umsetzung einer jugendorientierten Regionalentwicklung (joRE) betrifft. In diesem Kreis leben insgesamt 260.000 Einwohner:innen. Im Westen ist die Region durchaus urbanisiert, während sie im

Osten und im Süden sehr ländlich geprägt ist.

Darstellung 9: Fallbeispiel Hochsauerlandkreis



© Schorn 2022

Im Kreis gibt es zehn Städte und zwei Gemeinden, sowie einen Hochschulstandort mit der Fachhochschule in Meschede. Wirtschaftlich ist die Region von klein- und mittelständischen Unternehmen geprägt, teilweise auch mit international bekannten Weltmarktführern, wie z.B. *Ritzenhoff*, *Falke*, *Veltins* oder *Trilux*, die auch relativ früh das Thema des Fachkräftemangels als Herausforderung für eine zukunftsfähige Wirtschaftsentwicklung eingebracht haben. Bereits im Wirtschaftspolitischen Programm 2006 ist dieses Thema diskutiert und als wichtiges Handlungsfeld für die Zukunftsfähigkeit für die Region identifiziert worden. Auf Basis dieses Fachkräftemangels wurden im weiteren Zuge sukzessiv Projekte umgesetzt, um junge Menschen für die Region anzusprechen. Hier gibt es durchaus auch die „Driving Force“ der wirtschaftlichen Notwendigkeit als Ausgangspunkt. Seit Mitte der 2000er Jahre wurde das sukzessive weiterentwickelt und heute sehen wir in der Region einen ganzheitlichen Zugang was die Realisierung einer jugendorientierten Regionalentwicklung betrifft.

Der *Hochsauerlandkreis* ist auch Teil der Region *Südwestfalen*. Dies ist ein Zusammenschluss von fünf Kreisen (*Hochsauerlandkreis*, *Märkischer Kreis*, *Olpe*, *Siegen-Wittgenstein* und *Soest*) in Nordrhein-Westfalen, die gemeinsam regionale Entwicklung betreiben und auch schon zweimal Austragungsregion der sogenannten REGIONALE waren, einem Strukturprogramm in Nordrhein-Westfalen. Aktuell ist die REGIONALE 2025 in Umsetzung und geht nächstes Jahr ins Präsentationsjahr. Im Zuge dieser beiden REGIONALE 2013 und 2025 wurden in den vergangenen Jahren viele Projekte im Bereich der joRE umgesetzt. In der aktuellen REGIONALE sind zwei Vertreter:innen der Jugend sogar im regionalen Auswahlgremium. Die umgesetzten Projekte wurden dabei auf Jugendrelevanz überprüft. Im Rahmen dieser REGIONALE wurden Themen wie Wohnen, Mobilität, aber auch Co-Working-Spaces bespielt. Dabei wurden Maßnahmen für die Ansprüche einer stärker postmodern orientierten, jugendlichen Zielgruppe realisiert. Ein weiteres Projekt, welches im Rahmen von LEADER in den letzten Jahren im *Hochsauerlandkreis* umgesetzt wurde, war zum Thema „Jugendkultur im Hochsauerland“, wo das Thema der Freizeitmöglichkeiten berücksichtigt wurde. Ein gutes Beispiel ist auch die *Jugendkonferenz Utopia*, die zwischen 2016 und 2021 regelmäßig stattgefunden hat. Auch dort wurde versucht, Maßnahmen zu entwickeln, die dann auch in die Umsetzung gegangen sind.

Ausgangspunkt meiner Analyse war die *Rückkehrerinitiative Heimvorteil HSK*. Auch das ist ein sehr spannendes Beispiel, wie Rückkehrmanagement betrieben werden kann. Diese Initiative wurde 2015 im Zuge der Förderung des Modellvorhabens *Land(auf)schwung* entwickelt. Das war ein Förderprogramm

des deutschen *Landwirtschaftsministeriums* (BMEL) im Zuge des Bundesprogramms *Ländliche Entwicklung*. Im Rahmen von *Land(auf)Schwung* wurden in einem Wettbewerb Modellregionen ausgewählt, die entlang von festgelegten Schwerpunktthemen Projekte initiieren und umsetzen sollen. Eine Modellregion war der *Hochsauerlandkreis*, der im Zuge dieses Modellvorhabens unter anderem diese Rückkehrinitiative umgesetzt hat. Zwischen 2015 und 2019 wurde Heimvorteil HSK über Fördermittel aus diesem Modellvorhaben finanziert. Die Initiative wurde in der Region als so erfolgreich angesehen, dass diese seither über diese Förderperiode weitergeführt wird und in die Wirtschaftsförderung im *Hochsauerlandkreis* integriert ist. Aus wissenschaftlicher Perspektive kann die Rückkehrinitiative insofern als ein Good Practice-Beispiel angesehen werden, als dass unterschiedliche Aspekte angesprochen werden, die im Kontext der Rückkehr relevant sind. Das Thema der Jobs auf der einen Seite und der Freizeitmöglichkeiten auf der anderen. Auch der direkte Draht, der zur Region hergestellt wird, wenn man einen Rückwanderungswunsch hat, ist wichtig. So können Rückkehrwillige im Rahmen von Heimvorteil HSK mit der Managerin der Initiative in Kontakt treten und Informationen zu in Frage kommenden Jobs und zu Wohnmöglichkeiten erhalten. Die Projektmanagerin von Heimvorteil HSK übernimmt dabei durchaus auch einer Vermittlerrolle zwischen Rückkehrwilligen, Unternehmen und Gemeinden. Gleichmaßen gibt es im Rahmen von Heimvorteil HSK auch eine Begleitung vor einer Abwanderung. Junge Absolvent:innen der weiterführenden Schulen in der Region erhalten zum Abschluss sogenannte „Survival Packs“ mit „Goodies“, die in der Region produziert werden. Im Rahmen dieser Survival Packs soll auf die unternehmerische Vielfalt in der Region hingewiesen werden und in gewisser Weise auch eine Identifikation der Region als wirtschaftsstarke Chancenregion mit spannenden Jobmöglichkeiten erzeugt werden. Mit den in diesen Heimvorteil-Boxen enthaltenen Produkten wird der Zielgruppe ins Bewusstsein gerufen, dass es auch in dieser stärker ländlich geprägten Region Weltmarktführer gibt, die in weiterer Folge vielleicht als Arbeitsstätte interessant und relevant sein könnten. Im Sinne der vorhin präsentierten Handlungsansätze, die im wissenschaftlichen Diskurs diskutiert werden, findet mit dieser Maßnahme also bereits ein frühes Ansprechen vor einer etwaigen Wanderung statt.

Insgesamt sehen wir im Hochsauerlandkreis eine sehr differenzierte Zugangsweise und sehr vielfältige Ansatzmöglichkeiten. Hervorhebenswert ist dabei auch, dass in der Region betont wird, dass soziale Entwicklungen erforderlich sind, um junge Menschen längerfristig auch an die Region zu binden bzw. als Wohnstandort für Jugendliche und junge Erwachsene relevant zu bleiben. Dafür braucht es in der Region eine Kultur der Offenheit.

6. Fazit

Insgesamt zeigt sich, wenn man die vier Regionen gegenüberstellt, dass die Dimension der Jobmöglichkeiten als Schlüsseldimension in der regionalen Praxis gesehen wird. Häufig ist diese Dimension auch der Ausgangspunkt dafür, wieso überhaupt dieses Jugendthema in der Regionalentwicklung schlussendlich so eine wichtige Rolle spielt und dann auch längerfristig weiterverfolgt wird. Bei meiner Analyse hat sich gezeigt, dass das Instrument des Regionalmarketings den kommunikativen Rahmen bildet, um emotionale Bindung zur Herkunftsregion herzustellen und zu fördern. Die Dimensionen „Wohnen“ und „Mobilität“ werden eher rudimentär bearbeitet aufgrund der teilweise fehlenden Kompetenzen auf der regionalen Ebene, aber auch aufgrund einer sehr komplexen Thematik insbesondere im Bereich der Mobilität, wo es sehr viele unterschiedliche Player gibt, die da unter einen Hut gebracht werden müssen. Insgesamt bildet die „Kultur der Offenheit“ den Rahmen, vor dem Maßnahmen realisiert werden (können). Das ist eigentlich keine Dimension an sich, sondern das ist etwas, worin die Realisierung einer joRE schlussendlich eingebettet ist. Diese „Kultur der Offenheit“ drückt sich dann auch in weiterer Folge in den Handlungsmöglichkeiten für die Stakeholder aus, die in diesem Bereich tätig sind oder werden möchten. Es hat sich in den Fallregionen auch gezeigt, dass eine

joRE nicht über einzelne Maßnahmen umgesetzt werden kann, sondern über die Diversität vernetzter Maßnahmen und über die Einbindung unterschiedlicher Akteur:innen. D.h. wir haben hier nicht eine einzelne Person, oder eine einzelne Institution, die das Thema Jugend in die Regionalentwicklung einbringt, sondern sehr viele unterschiedliche Player, die hier in einer Region tätig sind, um dieses Thema zu bespielen und langfristig eben auch zu etablieren.

Diskussion

Hofer (Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen): Mich würde interessieren, ob Sie auch erhoben haben, inwieweit der Erfolg von diesen Initiativen gemessen werden kann, inwieweit diese Faktoren, die da mitreinspielen, erfolgreich umgesetzt wurden, oder nicht.

Schorn: Jede dieser Dimensionen wurde in den Regionen berücksichtigt, oder zumindest eine der Regionen berücksichtigt zumindest immer eine dieser Dimensionen. Die Ausprägungen sind sehr unterschiedlich. Was man aber natürlich beim Erfolg sagen muss, ist vielleicht auch die Evaluierung des Erfolgs, den diese Maßnahmen schlussendlich direkt auf die Wanderungsentscheidungen haben. Das habe ich mir in dieser Arbeit nicht angesehen. Ich habe aber anschließend an meine Dissertation selbst in einem eigenen Paper eine Analyse gemacht, wie sich seit Einführung dieser Maßnahmen in den vier Regionen die Wanderungszahlen geändert haben. Da muss ich sagen, dass insgesamt dieser Einfluss auf die Abwanderung sehr begrenzt ist. Abwanderung findet einfach weiter statt. Man muss natürlich sagen, dass joRE, oder das Umsetzen von solchen Maßnahmen kein Allheilmittel ist, damit die Menschen in der Region bleiben. Es geht da eher um diese weichen Faktoren, um diese institutionelle Dimension, also Institutionen im soziologischen Verständnis, dass es auch generell zu einer Veränderung von Praktiken kommt, zu einer Veränderung auch, wie man Regionalpolitik insgesamt betreibt. Dazu kommt der Aspekt der sozialen Transformation, d.h. wie man ländliche Räume so gestalten kann, dass sich auch unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebensstilen vielleicht auch mit dieser Region identifizieren.

Schmitt: Als Genderforscherin, die jetzt seit mehr als 30 Jahren in diesen Bereichen unterwegs ist, kann ich etliches bestätigen. Ich frage mich, weil das bislang nicht Thema war, die Sache mit dem Care-Drain, dass, wenn junge Frauen wegziehen, die in der Regel zumindest hier in Österreich auch oft höhere Bildungsabschlüsse haben, welche Art von Arbeitsplätzen ihnen bleibt, wenn sie sich weitergebildet haben. Da wurde meines Erachtens zu lange auf Technologiezentren gesetzt und eben weniger bedacht, dass da Frauen weniger dazu neigen, obwohl sie gleichzeitig hochgebildet sind und nach Erwerbsmöglichkeiten in der Region suchen. Das ist das eine und der andere Punkt ist, dass aus meiner Erfahrung heraus seitens der Kommunen häufig zu wenig getan wurde, die Menschen gerade in multilokalen Zeiten, zumindest so lange die Jungen ihre Eltern und Verwandten dort leben haben, häufig hin und her pendeln. Es gibt aber nur wirklich wenige positive Beispiele, dieses Know-how, was die Menschen auch haben oder sich erworben haben, vor Ort in die regionale Gemeindeentwicklung einzubinden. Es wird ihnen oft übelgenommen, dass sie weggegangen sind, anstelle dessen, dass man dieses Potenzial nutzen würde, sie stärker einbinden, wenn sie an den Wochenenden oder in den Ferien da sind. Das wäre meines Erachtens politisch bzw. regionalentwicklungstechnisch z.B. über LEADER-Projekte durchaus machbar.

Schorn: Ich stimme Ihnen in beiden Punkten sehr zu. Was ich diesem Thema der Care-Arbeit vielleicht sagen muss, ist, dass das in den Regionen teilweise durchaus verstanden wurde und auch berücksichtigt wird. Zwei Regionen sind mir da insbesondere in Erinnerung, auf der einen Seite die Region *Obersteiermark-West*, die sehr stark vom Industriebereich geprägt ist, was die Wirtschaftsstruktur betrifft. Hier gibt es sehr viele Jobs im technischen Bereich. Die damalige Regionalmanagerin war da sehr aktiv und hat auch versucht das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker in die Region

einzubringen. In der Region *Obersteiermark-West* gibt es auch die Wirtschaftsinitiative *Kraft:DasMurta*, wo versucht wird, die Stakeholder aus der regionalen Wirtschaft dazu zu bringen, darüber nachzudenken, welche Jobs es überhaupt in der Region gibt, vor allem aber auch mit welchem Ausmaß an Stunden und wie man diese Vereinbarkeit herstellen kann, um da vielleicht Frauen für Jobs anzusprechen, weil da teilweise die Aussage der Wirtschaftsakteur:innen war, dass sich die jungen Frauen für einen 40-Stundenjob gar nicht melden würden. Es ist problematisch, wenn die Vereinbarkeit nicht gegeben ist und die Betreuungsmöglichkeiten in weiterer Folge nicht vorhanden sind. Auch im *Hochsauerlandkreis* gab es Projekte, die sich spezifisch auch mit dieser Frauenperspektive im Bereich der Berufstätigkeit auseinandergesetzt haben. Also, es gibt Ansätze, aber Sie haben Recht, dass es da sicher noch einiges an Potenzial gibt, das da noch unausgeschöpft ist. Auch beim Thema der Multilokalität stimme ich Ihnen zu. Das ist etwas, das sich erst in den letzten Jahren gezeigt hat. Da hat sich auch der *Hochsauerlandkreis* mit Ideen eingebracht, diese aktuell Abgewanderten, schlussendlich in Beteiligungsprojekten einzubinden. Ein Projekt, das mir in der Region *Obersteiermark-West*, insbesondere im Bezirk Murau in Erinnerung ist, war das *Projekt Ursprung*, wo es genau darum gegangen ist, dieses multilokale Potenzial ein bisschen einzubinden. Ich habe das in den letzten Jahren ein wenig versucht weiterzuverfolgen. Meine Erhebung fand ja bereits 2019 statt. Dieses *Projekt Ursprung* ist ein bisschen eingeschlafen. Da war allerdings das Problem, dass das Projekt tatsächlich nicht regional umgesetzt werden konnte, sondern aus Datenschutzgründen das dann schlussendlich wiederum die Gemeinden waren, die da aktiv geworden sind. Da hat dann schlussendlich ein wenig der Drive gefehlt, dieses Projekt langfristig auf das nächste Level zu heben. Grundsätzlich, glaube ich, ist da in manchen Regionen auch schon erkannt worden, dass dieses Thema der Multilokalen durchaus eines wäre, wo man stärker auch Initiativen setzen sollte und könnte.

Werderitsch (EU Regionalmanagement Obersteiermark Ost GmbH): Ich habe eine Frage zur Priorisierung. Mir gefällt der Ansatz sehr gut, diese harten, weichen und sozialen Faktoren integrativ umzusetzen. Wo würden Sie aus wissenschaftlicher Sicht sagen, sollte man da in den einzelnen Maßnahmen die Priorität setzen und wie schätzen Sie da den Ressourcenbedarf an Personalressourcen und Sachkosten für so einen längerfristigen Prozess ein?

Schorn: Was die Priorisierung betrifft, tue ich mir schwer Ihnen eine allgemein gültige Antwort zu geben. Was ich in meiner Untersuchung schon gesehen habe ist, dass das natürlich immer eine Frage der regionalen Priorisierung ist. D.h., dass schlussendlich die regionalen Stakeholder vor Ort entscheiden, was sie als zentral betrachten. Was sich bei mir in den Regionen gezeigt hat, ist auf jeden Fall dieses Zusammenspiel im Sinne eines Public-Private-Partnerships von Akteur:innen aus dem Bereich Wirtschaft, aus der Verwaltung bzw. aus der regionalen Ebene und dann aus der Zivilgesellschaft. Dieser Dreiklang ist in den Regionen, die da sehr langfristig tätig waren, sehr deutlich hervorgegangen. Natürlich aus Wirtschaftsperspektive ist der Aspekt der Jobmöglichkeit immer zentral. Was man auch aus der Literatur weiß, ist, dass Jobs ein Grundfaktor sind, dass die Menschen zurückkommen. Wir haben jetzt natürlich ein bisschen eine veränderte Diskussion auch vor dem Hintergrund des Homeoffice, das Dank der Covid-Pandemie bei den Unternehmen ein wenig stärker angekommen ist und auch das Thema der Selbstständigkeit und im Zuge der Digitalisierung flexiblere Arbeitsmodelle. Diese Kultur der Offenheit ist etwas sehr Zentrales. Als allererstes muss einmal gegeben sein, dass die involvierten Stakeholder, vor allem auch auf der politischen Ebene, ein offenes Bekenntnis dazu haben, dass dieses Thema langfristig integriert ist. Das zeigt sich im *Hochsauerlandkreis* sehr gut, wo der dortige Landrat, der beim Interview selbst sicher schon über 60 war, sagte, dass sie seit den frühen 2000er Jahren gemerkt haben, dass sie in ihrem Zugang, wie sie die Region denken, einfach grundsätzlich etwas ändern müssen. Wenn man sich das System des Steirischen Regionalmanagements und des Jugendmanagements anschaut, dann war für mich schon ein Takeaway, das in der Region *Obersteiermark-West* noch sehr stark war, dass die Jugendmanagerin teilweise ein wenig an dieser Offenheit gescheitert ist. Sie hatte die Aufgabe die

Stakeholder für diese Themen zu sensibilisieren, bevor dann weitergedacht werden kann. Was den Personalaufwand betrifft, muss sich in der Region mindestens eine Person explizit bemühen, dieses Thema immer wieder auf das Tapet zu bringen. Wobei, wie gesagt, wenn man die Gesamttransformation sieht, das keine One-Woman-Show oder One-Man-Show ist, sondern insgesamt dieser Rahmen vorhanden sein muss. Wir brauchen eine Person, die sich dieses Themas speziell annimmt. Aber ich sehe das jetzt auch nicht im Sinne einer Person, die nur das macht, sondern ich sehe das im Sinne eines Mainstreamings, wo das insgesamt strategisch langfristig eingebunden wird. Was die Sachkosten betrifft, bin ich leider die falsche Person das zu beantworten. Um eine Kontinuität herzustellen braucht es einfach eine fixe Person. Ich glaube, dass in der Steiermark diese regionale Jugendmanagerin oder regionale Jugendmanager durchaus eine solche Person, die das sein könnte. Wichtig ist eben nur, dass so eine Person dann auch tatsächlich mit Durchschlagskraft und Umsetzungsmöglichkeiten ausgestattet wird, d.h. dass sie selber etwas umsetzen kann und sich nicht darauf alleine verlassen muss, dass dann jemand anderer das auch berücksichtigt.

Untersberger: Gibt es ein konkretes Instrumentarium oder Methoden zur Beurteilung möglicher Potenziale für die Umsetzung dieser jugendorientierten Regionalentwicklung? Meiner Beobachtung nach gibt es in vielen Regionen verfestigte Strukturen, die jegliche Veränderung eigentlich von vorne herein schwer behindern oder überhaupt unmöglich machen.

Schorn: Ich kenne da kein Instrument. Ich glaube, es ist wieder so, dass da um diesen Handlungsdruck geht. Ein wichtiger Faktor für die Regionen ist ja immer die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Im *Pinzgau*, wo die Landschaft der involvierten Akteur:innen teilweise vielleicht noch dieses verfestigte Denken hat, auch da gab es irgendwann diesen Handlungsdruck auch von den Betrieben in der Region, die gesagt haben, wir müssen da tätig werden, uns laufen die jungen Leute davon, die kommen nicht mehr wieder, wir müssen schauen, dass die sich auch längerfristig mit der Region identifizieren bzw. da auch tätig werden. Sobald dieser ökonomische Handlungsdruck gegeben ist, ist ein Fenster dafür da, dass etwas umgesetzt werden kann. Ich gebe Ihnen Recht, es hängt leider immer von den handelnden Akteur:innen ab, ob das möglich ist oder nicht. Da gibt es, glaube ich, auch kein Rezept. Das ist tatsächlich etwas, das im Sinne einer endogenen Regionalentwicklung vielfach vor Ort gehandhabt und schlussendlich entschieden werden muss. Es gibt in der Steiermark dieses Beispiel, wo es von oben, vom Land Steiermark selbst in die Regionen implementiert wurde. Dort gibt diese Person des regionalen Jugendmanagers bzw. regionalen Jugendmanagerin, aber schlussendlich in die Umsetzung müssen dann wiederum die Akteur:innen vor Ort gehen. Die können eigentlich nur darauf hinweisen, dass es da einen Bedarf gibt, die können vereinzelt auch Projekte umsetzen, aber langfristig ist das etwas, das sich in der Region verfestigen muss.

E. Gruber (Universität Innsbruck, Institut für Geographie): Mich würde interessieren, was eigentlich unter dem Lebensabschnitt „Jugend“ verstanden wird und inwiefern diese Lebensphase eigentlich die richtige Lebensphase ist, um Menschen zurück in ländliche Räume zu führen? Sollten sich nicht Rückkehrinitiativen eher auf Personen im Familiengründungsalter oder später fokussieren und inwiefern orientieren sich Willkommensinitiativen auch an Menschen, die nicht „zurückkehren“, sondern auch neu zuwandern. Ist das nicht die viel größere Chance?

Schorn: Die Konzeptionalisierung, was Jugend ist oder sein kann, habe ich leider zugegebenermaßen aus Zeitgründen ausgelassen. Da könnte man noch einmal einen eigenen Vortrag darüber halten, was denn unter Jugend und Jugendabwanderung verstanden werden kann. Grundsätzlich gibt es da sehr unterschiedliche Definitionen, was Jugend ist, auch im soziologischen Verständnis. In der Jugendmigrationsdebatte setzt man Jugend heute grob zwischen dem 15. und 29. Lebensjahr an. Allerdings sieht man auch in der soziologischen Debatte, dass sich dieser Jugendbegriff immer weiter ausdehnt. Das Thema, wo man von der Jugend ins junge Erwachsenenalter übergeht, ist die

Familiengründung und Sesshaftwerdung. Das findet heute immer später statt. Hier gibt es auch diesen erweiterten Jugendbegriff, der sogar bis 35 oder 39 geht. Deswegen verwende ich auch den Begriff jugendorientierte Regionalentwicklung, weil da mittlerweile auch sehr viele Übergänge hineinfallen und die Familiengründung den Abschluss darstellt. Ich sehe das Ganze als Begleitprozess. Natürlich ist dieses familienorientierte Rückkehren ein wichtiger Anknüpfungspunkt für eine jugendorientierte Regionalentwicklung, die gezielt auf diese heute sehr divers ausgeprägten Mobilitäten eingeht. Ich habe das aber auch ein bisschen pragmatisch gesehen. Es geht darum, gewisse Lebensentscheidungen schon vorher mitzugestalten und zu begleiten. D.h., wenn die Region insgesamt schon in der Jugendphase als ein sehr freundliches Lebensumfeld wahrgenommen wird, dann kann man sich wahrscheinlich auch später in weiterer Folge, wenn man eigene Kinder hat, eher vorstellen, wieder zurückzukehren. Deshalb habe ich meinen Ansatz auch so bezeichnet. Das Thema der Neuzuwanderung, glaube ich, ist ein wichtiges. Das ist auch ein Thema, das durchaus in den Fallregionen auch behandelt und berücksichtigt wird. In drei der vier Regionen war das durchaus Thema, insbesondere im *Pinzgau*, wo aus der wirtschaftlichen Struktur heraus klar wurde, dass nicht das Bleiben und das Rückkehren den Arbeitskräftebedarf abdecken kann, sondern dass es dazu auch Menschen von außerhalb braucht. Ich glaube, dass das durchaus etwas wäre, was berücksichtigt werden sollte. Ich weiß auch, dass es in vielen Regionen außerhalb meiner Fallregionen noch zu wenig berücksichtigt wird. Darin steckt einiges an Potenzial. Ein Grund, wieso die Regionen teilweise auf dieses Rückkehren und auch auf das Bleiben einen stärkeren Fokus legen, hat mir ein Regionalmanager aus dem *Hochsauerlandkreis* genannt, der meint, dass die Leute die Region ja schon kennen und sie es deshalb als aussichtsreicher sehen, wenn sie bereits Erfahrungen mit der Region gemacht haben, im Vergleich zu Personen, die man neu ansprechen müsste. Für die Initiativen, die man plant, würden dann die Streuverluste zu groß. Da müsste man viel breiter ansetzen, auch kommunikativ viel breiter ansetzen, die Regionalmarketingmaßnahmen viel breiter ansetzen und viel mehr Kanäle bespielen. Das wäre einfach im Sinne von Kosten und Nutzen nicht tragfähig bzw. nicht argumentierbar.

Wappelshammer (Universität Klagenfurt, Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung): Vielen Dank für diese so genau recherchierte ganz spezielle Perspektive, dass die Institutionalisierung des Lebenslaufs, wie *Martin Kohli (1985)* es beschrieben hat, auch für Landwirt:innen nicht mehr gilt. Nur ein Gedanke dazu: Ich könnte mir vorstellen, dass der Bezug zur biographietheoretischen Diskussion der 1990er Jahre, z.B. von *Ulrich Beck (1986)* oder *Peter Alheit (1992)*, zur generellen Erosion des Normallebenslaufs im Zuge der Individualisierung durch Modernisierung fruchtbar sein könnte. Oder gab es Gründe, darauf nicht Bezug zu nehmen? Ich habe verstanden, dass es einen breiten Strategieansatz braucht, möchte aber trotzdem auf einen Aspekt fokussieren, der mir als Mitwirkende in einer zivilgesellschaftlichen Initiative im Oberen Waldviertel für eine offene, mobile Jugendarbeit am Herzen liegt. Ist Ihnen offene, mobile Jugendarbeit als weicher Standortfaktor begegnet bzw. welche Relevanz würden Sie diesem Aspekt geben?

Schorn: Offene Jugendarbeit spielt auf jeden Fall eine wichtige Rolle, wenn es um den Aspekt der Freizeitmöglichkeiten geht. Diese jugendkulturellen Angebote sind natürlich ein Faktor, wie man Identifikation mit der Region herstellen kann. Mobile, offene Jugendarbeit habe ich mir nicht spezifisch angeschaut. Daher bin ich mir auch nicht sicher, welche Rolle das in den Regionen spielt. Offene Jugendarbeit ist auf jeden Fall etwas, das thematisiert wird. Im *Hochsauerlandkreis* wurden im Rahmen der regionalen Strukturprogramme sogar einige Jugendzentren umgesetzt. Da gab es in manchen Gemeinden vorher gar nichts. Damit man diese „dritten Orte“ für junge Menschen errichten kann, um sich auch untereinander stärker zu vernetzen, wurden diese extra umgesetzt.

Die **nächste Sitzung** der **Arbeitsgemeinschaft ländliche Sozialforschung** findet am **Mittwoch, 12.3.2025 10.00 Uhr s.t.** als Webinar der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen statt. Folgende Beiträge stehen auf dem Programm:

S. Polak-Rottmann (Deutsches Institut für Japanstudien, DIJ Tokyo): „Orte der Resilienz in Japans schrumpfenden Gemeinden“

Dr. Sebastian Polak-Rottmann studierte Japanologie und Politikwissenschaft an der Universität Wien und promovierte dort mit einer Arbeit zum Zusammenhang von politischer Partizipation und subjektivem Wohlbefinden in einer ländlichen Gemeinde im Südwesten Japans. Seit Ende 2022 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Japanstudien in Tokyo und leitet dort seit 2025 den Schwerpunkt zu Nachhaltigkeit in Japan. In seiner Forschung beschäftigt er sich mit Orten des sozialen Austauschs in Teilen des Landes, die von hoher Überalterung, Bevölkerungsrückgang und Naturkatastrophen gekennzeichnet sind.

L. Rail (Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Universität Wien): „Commons vor dem Gesetz. Kollektive Almflächen und ihre Verrechtlichung in Österreich“

Lisa Francesca Rail, M.A. studierte Kultur- und Sozialanthropologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München und der McGill University in Montréal. Im Zuge ihrer Promotion an der Universität Wien erforscht sie derzeit gemeinschaftliche Eigentumsformen an Almen in Österreich mit ethnographischem Fokus auf dem steirischen Salzkammergut und dem Tiroler Oberland. Ihr besonderes Interesse gilt den Auswirkungen der Verrechtlichung kollektiver Verfügung über Land auf die zeitgenössische Landnutzung und Selbstorganisation unter den Teilhabenden. In einem früheren Forschungsprojekt beschäftigte sie sich mit kollektiver Almnutzung und -verwaltung in der Region Djeti Ögüz im Nordosten Kirgisistans.

Literaturhinweise

- Alheit, Peter (1992): *Kultur und Gesellschaft*, Bremen: Bremen University Press.
- Atchley, Robert C. (1971): Retirement and leisure participation. Continuity or crisis? *The Gerontologist* 11: 13-17.
- Atchley, Robert C. (1989): A Continuity Theory of Normal Aging. *The Gerontological Society of America* 29 (2): 183-190.
- Babel, Dagmar (2018): Hofnachfolge in konventionell wirtschaftenden Betrieben und im Ökolandbau. In: Agrarsoziale Gesellschaft e.V. (Hrsg.): *Ländlicher Raum* 69 (2): 22-24.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Carter, Mary Anne Taylor; Cook, Kelli (1995): Adaptation to retirement: Role changes and psychological resources. *Career Development Quarterly* 44 (1): 67.
- Deutscher Bauernverband (2017): *Situationsbericht 2017/18. Trends und Fakten zur Landwirtschaft*.
- Deutscher Bauernverband (2019): *Situationsbericht 2019/20. Trends und Fakten zur Landwirtschaft*.
- Elder, Glen H., Jr. (1995): The Life Course Paradigm: Social Change and Individual Development. In: Examining lives in context: perspectives on the ecology of human development. *American Psychological Association*, Washington DC, 101-139.
- Heinrich Böll Stiftung, Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland & Le Monde Diplomatique (Hrsg.) (2020): *Agrar-Atlas Daten und Fakten zur EU-Landwirtschaft 2019*. 3. Auflage. Berlin: Atlas Manufaktur.
- Helms, Christian et al. (2018). Innovative Konzepte des landwirtschaftlichen Neueinstiegs in ausgewählten EU-Ländern. In: Agrarsoziale Gesellschaft e.V. (Hrsg.): *Ländlicher Raum* 69 (2): 19-21.
- Holst, Carsten; von Cramon Taubadel, Stephan (2018): Es gibt genug Nachwuchs. In: Agrarsoziale Gesellschaft e.V. (Hrsg.): *Ländlicher Raum* 69 (2): 34-37.
- Inhetveen, Heide; Schmitt, Mathilde (Hrsg.) (2000): *Pionierinnen des Landbaus*. Darmstadt: Schriftenreihe Lebendige Erde.

- Inhetveen, Heide; Schmitt, Mathilde; Spieker, Ira (2021): *Passion und Profession: Pionierinnen des ökologischen Landbaus*. München: oekom Verlag.
- Pionierinnen des ökologischen Landbaus
- Kohli, Martin (1978): Erwartungen an eine Soziologie des Lebenslaufs. In: Kohli, Martin (Hrsg.): *Soziologie des Lebenslaufs*, Darmstadt und Neuwied: Herman Luchterhand Verlag, 9-31.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37 (1): 1-29.
- Kuckartz, Udo (2016): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 3., überarbeitete Ausgabe. Weinheim: Beltz.
- Kusserow, Kim Marei (2022): *Altern in der Landwirtschaft als gesellschaftliche Herausforderung. Eine Analyse von Erwerbsbiographien selbstständiger Landwirte*, Wiesbaden: Springer VS.
- Oedl-Wieser, Theresia (2010): *Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich: Eine explorative Studie zur Identitätsbildung*. *Forschungsbericht der Bundesanstalt für Bergbauernfragen Nr. 62*, Wien. 151 S.
- Pevetz, Werner (1983): *Lebensverhältnisse von Altbauern und Altbäuerinnen*. *Schriftenreihe der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft BAWI 39*, Wien: Österreichischer Agrarverlag.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2021): *Pressekonferenz „Landwirtschaft im Wandel erste Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020.“*
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2021/LZ2020/statementlz2020.pdf;jsessionid=C9E980A4B6810B367F87B885F5852762.internet742?_blob=publicationFile (Zugriff am 16.3.2022).
-
- Bailey, Adrian J. (2010): Population geographies, gender, and the migration-development nexus. *Progress in Human Geography* 34 (3): 375-386.
- Blumer, Herbert (1954): What is wrong with Social Theory? In: *American Sociological Review* 19/1, 3-10.
- Dax, Thomas; Machold, Ingrid; Garry, Chris (2002): 'Youth Spirit' the ingredient that makes all the difference? In: Dax, Thomas; Machold, Ingrid (Hrsg.): *Voices of rural youth: a break with traditional patterns? Policies and young people in rural development (PAYPIRD)*. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen, 158-178.
- Faggian, Alessandra; Rajbhandari, Isha; Dotzel, Kathryn R. (2017): The interregional migration of human capital and its regional consequences: a review. *Regional Studies* 51(1): 1-16.
- Farrugia, David (2019): Class, place and mobility beyond the global city. Stigmatisation and the cosmopolitanisation of the local. In: *Journal of Youth Studies* 0/0: 1-15.
- Faulde, Joachim et al. (2020): Einleitung. In: Faulde, Joachim et al. (Hrsg.): *Jugendarbeit in ländlichen Regionen Regionalentwicklung als Chance für ein neues Profil*. Weinheim/Basel: Beltz, 9-16.
- Fidlschuster, Luis; Dax, Thomas; Oedl-Wieser, Theresia (2016): *Demografischer Wandel, Diversität und Entwicklungsfähigkeit ländlicher Regionen*. In: Egger, Rudolf; Posch, Alfred (Hrsg.): *Lebensentwürfe im ländlichen Raum: Ein prekärer Zusammenhang? Lernweltforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 7-28.
- González Leonardo, Miguel; Rowe, Francisco; Fresolone Caparrós, Alberto (2022): Rural revival? The rise in internal migration to rural areas during the COVID 19 pandemic. Who moved and Where? *Journal of Rural Studies*, 96: 332-342. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.11.006>
- Gruber, Elisabeth (2022): *Implikationen der Covid-19-Pandemie auf die räumliche Mobilität junger Erwachsener. Räumliche Präferenzen, Motive und Aspirationen*. *ISR-Bulletin* 2/2022.
- Hansen, Høgni Kalsø; Aner, Louise Glerup (2017): On the location dynamics of highly educated people migrating to peripheral regions of Denmark. In: *Population, Space and Place* 23/8, n/a n/a.
- Marchner, Günther (2016): *Lebensentwürfe in ländlichen Regionen*. In: Egger, Rudolf; Posch, Alfred (Hrsg.): *Lebensentwürfe im ländlichen Raum: Ein prekärer Zusammenhang? Lernweltforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 57-72.
- Mulder, Clara H.; Hooimeijer, Pieter (1999): Residential Relocations in the Life Course. In: van Wissen, Leo J.G.; Dykstra, Pearl A. (Hrsg.): *Population Issues: An Interdisciplinary Focus, The Plenum Series on Demographic Methods and Population Analysis*. Dordrecht: Springer Netherlands, 159-186.
- Schorn, Martina; Gruber, Elisabeth (2018): *Jugend in Bewegung Motive, Auswirkungen und potenzielle Steuerungsmöglichkeiten von Jugendmigration aus Perspektive der geographischen Migrationsforschung*. In: Fritz, Judith; Tomaschek, Nino (Hrsg.): *In Bewegung: Beiträge zur Dynamik von Städten, Gesellschaften und Strukturen*. University Society Industry. Münster, New York: Waxmann, 165-183.

- Schorn, Martina (2022): Strategien einer jugendorientierten Regionalentwicklung. Eine fallvergleichende Analyse in von Jugendabwanderung betroffenen ländlichen Räumen Deutschlands und Österreichs. Dissertation, Universität Wien.
- Seyfrit, Carole L. (2010): Migration Intentions of Rural Youth in Iceland: Can a Large Scale Development Project Stem the Tide of Out Migration? *In: Society & Natural Resources* 23 (12): 1201-1215.
- Shucksmith, Mark (2010): How to promote the role of youth in rural areas of Europe? Policy Department B: Structural and Cohesion Policies. Directorate General for Internal Policies.
- Stawarz, Nico; Rosenbaum-Feldbrügge, Matthias; Sander, Nicola; Sulak, Harun; & Knobloch, Vanessa (2022): The impact of the COVID 19 pandemic on internal migration in Germany: A descriptive analysis. *Population, Space and Place*, 28(6), e2566. <https://doi.org/10.1002/psp.2566>
- Tønnessen, Marianne (2021): Movers from the city in the first year of Covid. *Nordic Journal of Urban Studies*, 1(2), 131-147. <https://doi.org/10.18261/issn.2703.8866.2021.02.03>
- Vogelsang, Waldemar; Kersch, Luisa (2016): Jung sein! Und das auf dem Land? *In: Informationen zur Raumentwicklung* 2, 201-218.
- Weber, Gerlind; Fischer, Tatjana (2011): Gehen oder Bleiben? Die Motive des Wanderungs- und Bleibeverhaltens junger Frauen im ländlichen Raum der Steiermark und die daraus resultierenden Handlungsoptionen im Rahmen der Lokalen Agenda 21 Prozesse. Wien: Institut für Raumplanung und Ländliche Neuordnung (IRUB), Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Universität für Bodenkultur Wien.
- Wiest, Karin; Leibert, Tim (2013): Wanderungsmuster junger Frauen im ländlichen Sachsen-Anhalt Implikationen für zielgruppenorientierte Regionalentwicklungsstrategien. *Raumforschung und Raumordnung*, 71(6), 455-469. <https://doi.org/10.1007/s13147-013-0257-4>

