



**Universität für Bodenkultur Wien**  
Department für Wirtschafts- und  
Sozialwissenschaften

# Ungesicherte Hofnachfolge im biologischen Landbau

Eine qualitative Untersuchung in Oberösterreich

## **Masterarbeit**

zur Erreichung des akademischen Grades  
Master of Science (MSc)

Eingereicht von

**DAVID BRUNMAYR, Bakk. Techn.**

Matrikelnummer: 0740378

Studienkennzahl: 066 458

Studienrichtung: Ökologische Landwirtschaft

Betreuung:

Ao.Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.nat.techn. Stefan Vogel

Dipl.Ing.<sup>in</sup> Dr.<sup>a</sup> Manuela Larcher

Wien, 2015

## Zusammenfassung

Das Thema Hofnachfolge im biologischen Landbau hat in der wissenschaftlichen Forschung bisher nur wenig Aufmerksamkeit bekommen. Erste Untersuchungen zeigen jedoch, dass biologische Familienbetriebe – ähnlich wie landwirtschaftliche Familienbetriebe allgemein – von einer ungesicherten Hofnachfolge betroffen sind. Die vorliegende Studie beschreibt und analysiert die Situation von elf Biobetrieben mit ungesicherter Hofnachfolge in Oberösterreich. Auf Basis biografischer Interviews mit den BetriebsleiterInnen dieser Biobetriebe (Mindestalter 55 Jahre), werden die komplexen Zusammenhänge zwischen eigener Motivation zur Hofübernahme, Sozialisation der Kinder und Hofnachfolgesituation betrachtet. Darüber hinaus werden die Zukunftsperspektiven der aktuellen Betriebsführergeneration im Hinblick auf eine biologische Bewirtschaftung der Flächen nach ihrer Pensionierung untersucht. Die Ergebnisse zeigen drei Muster ungesicherter Hofnachfolge auf Biobetrieben in Oberösterreich: 1. Betriebe mit noch ungeklärter Hofnachfolge, 2. Pensionistenbetriebe ohne gesicherter Hofnachfolge und 3. auslaufende Betriebe ohne Hofnachfolge. Die Zukunftsperspektiven und die Entscheidungen der BetriebsleiterInnen der untersuchten Biobetriebe werden von deren Hoffnungen auf eine innerfamiliäre Nachfolge – die in einem weiteren Sinne, Nichten und Neffen einschließt – geprägt. Für BetriebsleiterInnen, deren Kinder sich noch in Ausbildung befinden, ist die Unsicherheit bezüglich der Nachfolge kein Problem, sondern nur ein vorübergehender Zustand. BetriebsleiterInnen von Pensionistenbetrieben halten eine innerfamiliäre Hofnachfolge immer noch für möglich und bewirtschaften ihre Betriebe inzwischen extensiv weiter. Selbst bei auslaufenden Betrieben ohne Hofnachfolge sehen sich die BetriebsleiterInnen weiterhin in der Verantwortung für die biologische Bewirtschaftung ihrer Flächen und verpachten sie an andere Biobetriebe, oft auch nur kurzfristig, um eine Wiederaufnahme der Bewirtschaftung in der eigenen Familie – etwa in Krisenzeiten – zu ermöglichen. Einer außerfamiliären Hofnachfolge stehen die befragten BetriebsleiterInnen skeptisch gegenüber, nur vereinzelt wird sie als Option gesehen, um den Biobetrieb zu erhalten.

Schlagworte: Hofnachfolge, biologischer Landbau, Familienbetriebe, Pensionierung

## **Abstract**

Farm succession in organic agriculture has received little attention in scientific research so far. Initial studies show that organic family farms are affected by uncertainty in the generational turnover, similar to family farms in general. This study describes and analyses the situation of eleven organic family farms in Upper Austria with an uncertain farm succession. Based on biographical interviews with farm holders of these organic family farms (with a minimum age of 55 years), the complex interactions are considered between the farmer's own succession, the socialisation of the children and the situation of farm succession. Of further interest are the future perspectives of the farm holders regarding the organic cultivation of their farm property after their retirement. The results show three patterns of uncertain farm succession on organic family farms in Upper Austria: 1. Farm businesses with still uncertain farm succession, 2. Farm businesses still operated by the retired farmer without a certain farm succession and 3. Farm businesses without successors who discontinue their farm. Decisions and future perspectives of the farm holders are characterised by their hopes for a future successor within the family – including in a broader sense nieces and nephews. For farm holders whose children are still in education, the uncertain farm succession is seen as a temporary state, not as a problem. The retired farmers who still operate their farm businesses nevertheless believe in a farm succession within the family and manage their farm businesses more extensively. Even farm holders discontinuing their farm take responsibility for the future organic cultivation of their land. They often only temporarily lease their land to other organic farmers, allowing in the future a reactivation of farming within the family – for example in times of crisis. Most farmers surveyed show scepticism regarding non-family farm successions, rarely seeing it as an option for the preservation of the organic farm.

Key words: Farm succession, organic agriculture, family farms, farmer retirement

## Danke

Meinen GesprächspartnerInnen für die Bereitschaft zum Interview, für die netten Begegnungen und die vielen spannenden und aufschlussreichen Gespräche, die dieser Arbeit zugrunde liegen

Jenen Gatekeepern, die mich so bereitwillig und hilfreich beim Auffinden meiner GesprächspartnerInnen unterstützt haben

Manuela Larcher für die aufmerksame, kompetente und geduldige Betreuung, die vielen Anregungen und das sorgfältige Feedback

Stefan Vogel für das entgegengebrachte Interesse und die Ermöglichung dieser Arbeit

Der Universität für Bodenkultur und deren guten „Geister“. Ich bin dankbar für die neuen Horizonte die sich mir erschlossen haben, das wunderbare Umfeld zum Lernen, die wertvollen Begegnungen und Freundschaften

Dem österreichischen Sozialsystem und der Studienbeihilfe, die mir dieses Studium ermöglichten

Erika Quendler, für das unerwartete und hilfreiche Feedback

Stefan, für das wertvolle Arbeitszimmer in der intensiven Schreibphase

Anna-Sophia für die Korrektur des englischen Abstracts

... Gerti und Christian für eure vertrauensvolle Begleitung und facettenreiche Unterstützung und dafür, dass ich euch als Vorbilder sehen kann

... Regina, für die wunderbare Unterstützung in intensiven Arbeitszeiten

... Eliza, für Wegbereitungen, willkommene Ratschläge und das aufmerksame Feedback

... Julian und Elias für eure bereitwillige, spontane und tolle Kinderbetreuung

... Emilia und Aaron für jede wohltuende Ablenkung – miteinander raufen, spielen und wachsen

... Szende, für dein Da-sein und Verständnis, für Mitdenken, Freischaufeln, Ermutigen und Begleiten

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>6</b>
1.1. Problemstellung .....	7
1.2. Forschungsziele .....	13
<b>2. Hofnachfolge in bäuerlichen Familienbetrieben</b> .....	<b>14</b>
2.1. Der Prozess der Hofnachfolge .....	15
2.2. Innerfamiliäre Hofnachfolge .....	25
2.2.1. Einflussfaktoren auf die innerfamiliäre Hofnachfolge .....	26
2.3. Außerfamiliäre Hofübergaben .....	28
2.4. Hofnachfolge in Österreich .....	30
2.4.1. Historische und rechtliche Aspekte der Hofnachfolge in Österreich .....	32
2.5. Hofnachfolge im biologischen Landbau .....	34
<b>3. Material und Methoden</b> .....	<b>38</b>
3.1. Biografisch-narrative Interviewführung .....	38
3.2. Charakterisierung der Forschungsregion und des biologischen Landbaus in Oberösterreich.....	40
3.3. Auswahl der Untersuchungsbetriebe und Kontaktaufnahme mit den InterviewpartnerInnen.....	42
3.4. Datenerhebung mittels biografischer Interviews .....	43
3.4.1. Transkription und Datenanalyse.....	45
<b>4. Ergebnisse</b> .....	<b>47</b>
4.1. Betriebsportraits .....	47
4.2. Muster ungesicherter Hofnachfolge in Biobetrieben.....	68
4.2.1. Betriebe mit noch ungeklärter innerfamiliärer Hofnachfolge .....	68
4.2.2. Pensionistenbetriebe ohne gesicherter Hofnachfolge .....	68

4.2.3. Auslaufende Betriebe ohne Hofnachfolge .....	69
<b>4.3. Einflussfaktoren auf die Muster ungesicherter Hofnachfolge .....</b>	<b>72</b>
4.3.1. Eigene Hofübernahmeerfahrungen der aktuellen BetriebsleiterInnen .....	72
4.3.2. Einstellung zur Landwirtschaft und zum Familienbetrieb .....	74
4.3.3. Motivation für biologischen Landbau .....	76
4.3.4. Erwerbsart – Nebenerwerb, Haupterwerb .....	79
4.3.5. Familiensituation .....	81
4.3.6. Sozialisation der Kinder .....	83
4.3.7. Bildungsweg der Kinder .....	84
4.3.8. Einstellung zur innerfamiliären und außerfamiliären Hofnachfolge .....	86
4.3.9. Zukunftsperspektiven .....	88
4.3.10. Pensionierung .....	91
<b>5. Diskussion .....</b>	<b>93</b>
<b>6. Schlussfolgerung und Ausblick .....</b>	<b>101</b>
<b>7. Quellenverzeichnis.....</b>	<b>105</b>
<b>8. Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>110</b>
<b>9. Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>111</b>
<b>10. Anhang .....</b>	<b>112</b>
10.1. Übersichtstabellen .....	112
10.2. Interview-Leitfaden.....	114
10.3. Strukturfragebogen .....	116
10.4. Vertrauensschutzerklärung.....	118
10.5. Einverständniserklärung .....	119

# 1. Einleitung

Die Hofnachfolge bestimmt maßgeblich den Lebenszyklus von bäuerlichen Familien und sie ist zentrales Thema agrarsoziologischer Forschung. Bereits vor der Hofübernahme spielt die Landwirtschaft für die übernehmende Generation eine wichtige Rolle. Bei der Erziehung, Sozialisation und Berufsausbildung von Kindern bäuerlicher Familien steht im Hintergrund die Frage nach der Hofnachfolge. Mit dem fortschreitenden Alter kommt die Zeit des Loslassens und Bauern und Bäuerinnen müssen Entscheidungen für die Zukunft des Betriebs und der Hofübergabe treffen.

Die Hofnachfolgesituation auf bäuerlichen Familienbetrieben ist zunehmend ungesichert und manifestiert sich im agrarstrukturellen Wandel. Wie statistische Daten zeigen, wurden zwischen den Agrarstrukturerhebungen 1995 und 2010 jedes Jahr etwa 4300 landwirtschaftliche Betriebe aufgegeben (BMLFUW, 2013, 198). Die innerfamiliäre Hofnachfolge scheint nicht mehr den Herausforderungen einer modernen Gesellschaft gewachsen zu sein. Berufe werden nicht mehr vererbt sondern die individuellen Interessen von Kindern bestimmen ihre berufliche Orientierung – ungeachtet des familiären Hintergrundes.

Das Thema Hofnachfolge im biologischen Landbau hat bisher in der Forschung und in Medien nur wenig Beachtung bekommen. Zum einen ist der biologische Landbau noch eine relativ junge Bewegung, nur wenige Betriebe wurden bisher als Biobetriebe übergeben. Statistisch gesehen bleibt die Anzahl der Biobetriebe konstant oder ist nur leicht rückläufig, da sukzessive konventionelle Betriebe auf biologischen Landbau umstellen. Die Anzahl der Biobetriebe gibt daher keinen direkten Aufschluss auf Betriebsaufgaben im biologischen Landbau. Erste Studien deuten allerdings darauf hin, dass die Hofnachfolge auf Biobetrieben ähnlich unsicher ist, wie in der Landwirtschaft allgemein (LARCHER und VOGEL, 2012; DESTATIS, 2011). Auf gesellschaftlicher Ebene besteht, aufgrund der umfassenden Umweltschutzleistungen des biologischen Landbaus, ein großes öffentliches Interesse in der Bewahrung von biologisch bewirtschafteten Flächen.

LeiterInnen von Biobetrieben zeigen häufig großes persönliches Engagement für biologischen Landbau (BICHLBAUER und VOGEL, 1992, 13ff). Das legt einerseits die Vermutung nahe, dass Biobauern und -bäuerinnen ein besonderes Interesse an der Fortführung ihrer Betriebe haben. Der Neueinstieg in die Landwirtschaft, etwa in Form von außerfamiliärer Hofnachfolge, wird andererseits intensiv als Lösung diskutiert, um Höfe vor der Stilllegung zu bewahren (OKONKWO-KLAMPFER, 2014, 23). Biobauern und

Biobäuerinnen leisteten bereits mit der Entwicklung des biologischen Landbaus Pionierarbeit für eine zukunftsfähige Landwirtschaft (JURTSCHITSCH, 2010, 9ff). Wie gehen sie nun mit der Herausforderung einer ungesicherten Hofnachfolge um? Diese Studie hat das Ziel, die Situation von Biobauern und Biobäuerinnen, die von einer ungesicherten Hofnachfolge betroffen sind, facettenreich darzustellen und zu analysieren, um einen grundlegenden Forschungsbeitrag zum Thema Hofnachfolge im biologischen Landbau und zur Diskussion des Neueinstiegs in die Landwirtschaft zu leisten.

## **1.1. Problemstellung**

Die Entwicklung der Agrarstruktur und der Landwirtschaft insgesamt fällt eng mit der Hofnachfolge zusammen. Im Zuge des Strukturwandels wurden und werden viele Betriebe aufgegeben (GROIER, 2004, 17ff), der häufigste Grund ist eine fehlende Hofnachfolge (GROIER, 2004, 49). MANN (2003) beschreibt den agrarstrukturelle Wandel als Konzentrationsprozess von landwirtschaftlichen Unternehmen in einem bestimmten Gebiet. Er legt anhand des „einstiegszentrierten Modells agrarstrukturellen Wandels“ dar, wie der agrarstrukturelle Wandel bei der Übernahme oder Nichtübernahme von landwirtschaftlichen Familienbetrieben stattfindet. Während der Erwerbsphase kommen Betriebsaufgaben nur selten vor. Betriebe die nicht übernommen werden, scheiden am Ende der Erwerbsphase aus. Flächen die durch die Nichtübernahme frei werden, gehen auf verbleibende Betriebe über. Die Nachwuchs- und Hofnachfolgesituation auf landwirtschaftlichen Betrieben stehen im direkten Zusammenhang mit dem agrarstrukturellen Wandel. Sind die monetären und nichtmonetären Erwartungen an einen landwirtschaftlichen Beruf für keines der Kinder höher als an einen außerlandwirtschaftlichen Beruf, hat das meist zur Folge, dass der elterliche Betrieb nicht übernommen wird (MANN, 2003, 141ff). Die Situation der Hofnachfolge auf landwirtschaftlichen Betrieben ist demnach ein Indikator für die Zukunft des landwirtschaftlichen Sektors.

Die Hofnachfolge, die Übertragung von Hofstelle und Verantwortung, Betriebseigentum und Betriebsführung im Generationswechsel, ist für bäuerliche Familienbetriebe ein prägender Prozess und bringt viele Herausforderungen mit sich. Sie ist ein bestimmendes Thema im agrarsoziologischen Diskurs. In den meisten entwickelten Ländern ist bei über 50% der landwirtschaftlichen Familienbetriebe die Nachfolge nicht gesichert (LOBLEY et al., 2010, 54). Gründe dafür sind, dass Kinder bäuerlicher Familien Interessen oder berufliche Vorstellungen haben, die einer Übernahme des elterlichen Hofes entgegenstehen, dass sie in der Landwirtschaft nicht ausreichend wirtschaftliche Perspektiven sehen oder auch, dass Bauern und Bäuerinnen keine Familie gründen (LEHNER-HILMER, 1999,

78ff; GROIER, 2004, 55). Die herkömmliche Form der innerfamiliären Hofnachfolge scheint nicht mehr den Herausforderungen der heutigen Zeit gewachsen zu sein. Viele Kinder von landwirtschaftlichen Betrieben schlagen einen Berufsweg außerhalb der Landwirtschaft ein (VOGEL, 2006b, 9). Wenn es keine innerfamiliäre Hofnachfolge gibt bedeutet das meist die Aufgabe des landwirtschaftlichen Betriebs (GROIER, 2004, 17ff). Die Erkenntnis einer BetriebsleiterInnen-Generation, als letzte von mehreren Generationen einen Hof aufgeben zu müssen, ist eine starke persönliche Belastung (LARCHER et al., 2007, 16).

In Österreich haben im Jahr 1927 die ersten Bauern und Bäuerinnen mit dem biologischen Landbau begonnen. Während einer Zeit der fortschreitenden Industrialisierung der Landwirtschaft entwickelten sie als Gegenbewegung dazu den biologischen Landbau (FREYER et al., 2001, 400). AkteurInnen des biologischen Landbaus streben eine Erzeugung qualitativ hochwertiger Lebensmittel an, indem sie biologische Ressourcen zukunftsfähig bewirtschaften. Als Leitbild für diesen Weg wurde, zwischen den Jahren 2003 und 2005 in einem partizipativen Prozess mit einer breiten Beteiligung von StakeholderInnen des biologischen Landbaus, mit den IFOAM<sup>1</sup>-Prinzipien Gesundheit, Ökologie, Gerechtigkeit und Sorgfalt ein ganzheitliches Wertesystem geschaffen. Diese Prinzipien des biologischen Landbaus gehen über die gesetzlichen Richtlinien hinaus und beschreiben ein umfassendes Bild für den Weg einer besseren, zukunftsfähigen Landwirtschaft aus der Sicht von AkteurInnen des biologischen Landbaus (LUTTIKHOLT und WOODWARD, 2007, s.p.). Im Prinzip „Gerechtigkeit“ besteht ein Ziel darin, natürliche Ressourcen, welche für die Produktion und den Konsum benötigt werden, für zukünftige Generationen zu bewahren (IFOAM, 2005, s.p.).

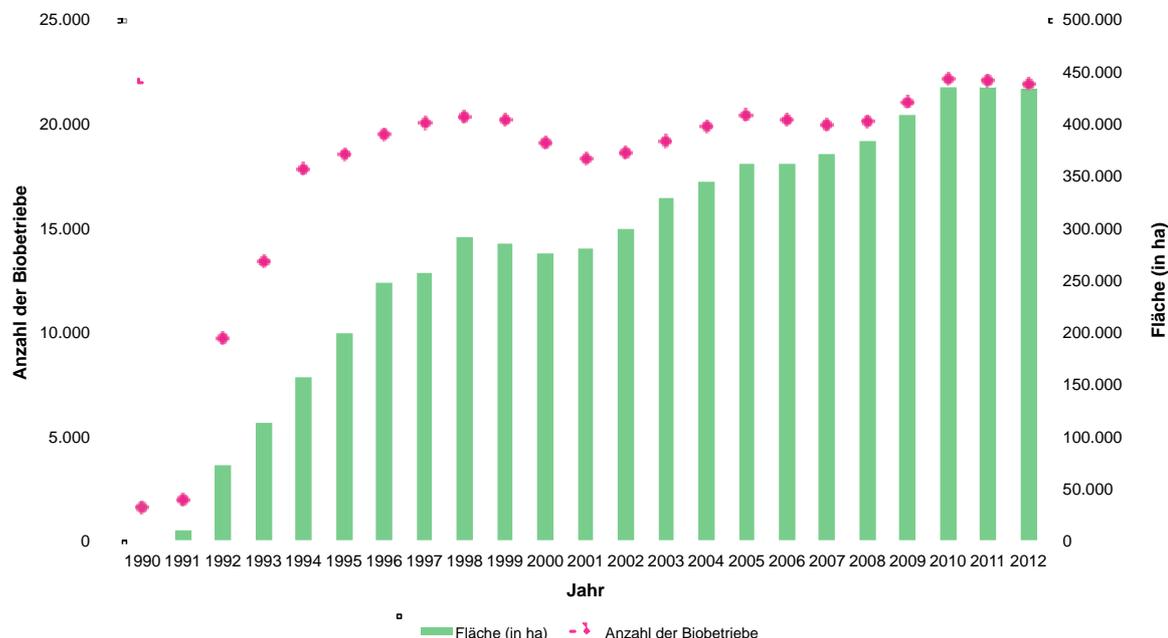
Eine rapide Zunahme in der Anzahl der Biobetriebe in Österreich war zwischen den Jahren 1991 und 1995, bei einem Wachstum von 1.940 auf 18.542 Betriebe (FREYER et al., 2001, 400f). Das starke Wachstum, das mit der Einführung von Direktzahlungen und der Vermarktung von Bioprodukten über Supermärkte gefördert wurde (SCHNEEBERGER et al., 2005, 1f), wurde 1995 mit dem Eintritt Österreichs in die Europäische Union (EU) gebremst. Während die Anzahl der Biobetriebe seit 1995 in einem Bereich von rund 20.000 Betrieben stagniert, ist die biologische Fläche stetig bis

---

<sup>1</sup> IFOAM - International Federation of Organic Agriculture Movements

2010 gewachsen. Seit 2010 ist sowohl die Anzahl der Betriebe als auch die Fläche leicht rückläufig<sup>2</sup> (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung des biologischen Landbaus in Österreich. Anzahl aller Biobetriebe 1990-2012, Bioflächen (ab 1995 laut INVEKOS) ohne Almen und Bergmähder



Quelle: BMLFUW (2013), eigene Darstellung

Die Altersstruktur auf österreichischen Biobetrieben ist deutlich günstiger als in der Landwirtschaft allgemein in Österreich und in der EU. Während der Anteil von landwirtschaftlichen BetriebsleiterInnen unter 35 Jahren in der EU-27 nur bei 6% liegt und in Österreich bei 9,7%, ist dieser bei österreichischen Biobetrieben bei 12%. Während in der EU-27 im Agrarsektor auf eine/n Betriebsleiter/in unter 35 Jahren neun BetriebsleiterInnen über 55 Jahren kommen, ist dieses Verhältnis auf österreichischen Biobetrieben nur eins zu 1,7 und auf österreichischen landwirtschaftlichen Betrieben insgesamt eins zu 3,3 (EC, 2012, 3; STATISTIK AUSTRIA, 2010).

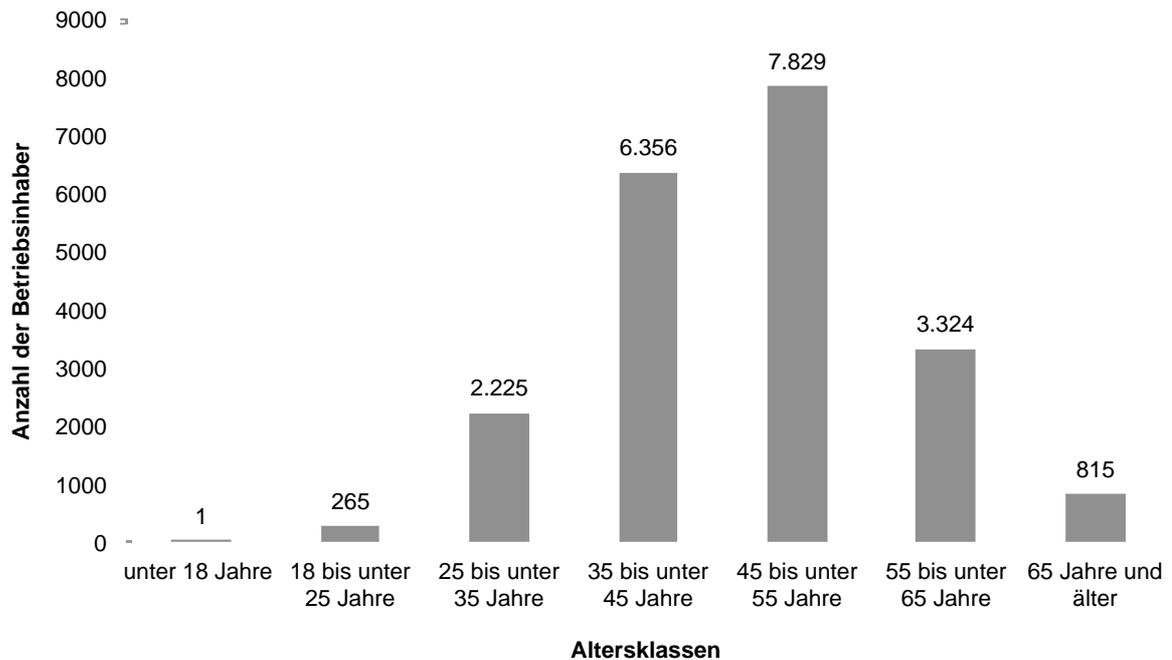
Bei der letzten Agrarstrukturerhebung 2010 gehörten ca. 38% der BetriebsinhaberInnen<sup>3</sup> von Biobetrieben in Österreich der Altersgruppe 45 bis unter 55 Jahre an (7.829 von 20.815 Betriebsinhabern) und etwa 20% der Betriebe wurden von Betriebsinhabern mit

<sup>2</sup> Seit 2010 war ein Neueinstieg in das Österreichische Agrar-Umweltprogramm ÖPUL nicht mehr möglich (BMLFUW, 2013, 59). Für das Jahr 2014 gibt es eine national finanzierte Übergangsregelung bis zum Beginn des neuen Programms für ländliche Entwicklung ab 2015 (BMLFUW, 2014).

<sup>3</sup> BetriebsinhaberInnen sind natürliche oder juristische Personen unabhängig von der Rechtsform, die eine landwirtschaftliche Tätigkeit ausüben, definiert nach dem INVEKOS (Fußnote 15) (BMLFUW, 2013, 285).

einem Alter von über 55 Jahren geführt (Abbildung 2). Da landwirtschaftliche BetriebsleiterInnen im Durchschnitt mit ca. 60 Jahren in Pension gehen (BMLFUW, 2013, 263), bedeutet das für mehr als die Hälfte der österreichischen Biobetriebe, dass aktuell und in den nächsten Jahren eine Hofnachfolge ansteht.

Abbildung 2: Altersklassen der BetriebsleiterInnen von Biobetrieben in Österreich, Agrarstrukturerhebung 2010



Quelle: (STATISTIK AUSTRIA, 2010), eigene Darstellung

Bisher wurden Hofnachfolgen im biologischen Landbau nur wenig thematisiert. Erste Untersuchungen zeigen, dass die Hofnachfolgesituation auf Biobetrieben ähnlich unsicher ist, wie in der Landwirtschaft allgemein. Traditionelle Muster der Hofnachfolge bäuerlicher Familienbetriebe, wie die patrilinäre Übergabep Praxis und geschlechtsspezifische Sozialisation der Söhne, sind im biologischen Landbau ebenso verbreitet (LARCHER und VOGEL, 2012, 84) wie der Aspekt, dass potentielle NachfolgerInnen nicht ausreichend Perspektiven in einer Übernahme des elterlichen Betriebs finden (LARCHER und VOGEL, 2012, 78). LARCHER und VOGEL (2010, 114) haben in ihrer qualitativen Untersuchung festgestellt, dass Biobetriebe im Vergleich zu europäischen landwirtschaftlichen Betrieben zwar zu einem höheren Grad eine Strategie der Professionalisierung beschreiten, jedoch ebenso wie konventionelle Betriebe Schwierigkeiten haben, eine Hofnachfolge zu finden. Auch von Deutschland ist aus quantitativen Untersuchungen (RAHMANN et al., 2004,

242; THOMAS, 2009, 6ff) und aus statistischen Daten von der Landwirtschaftszählung 2010 (DESTATIS, 2011) ersichtlich, dass bei 68% der biologisch wirtschaftenden BetriebsleiterInnen ab 45 Jahren die innerfamiliäre Hofnachfolge nicht gesichert ist (61% in der Altersgruppe ab 55 Jahren). Mit der Annahme, dass die Hofnachfolgesituation ähnlich unsicher ist wie in der Landwirtschaft allgemein, und 55% der BetriebsleiterInnen ab 45 Jahren in Österreich keine gesicherte Nachfolge haben (MAYERHOFER und VOGEL, 2004, 81), wäre bei zumindest 6.500 LeiterInnen von österreichischen Biobetrieben ab 45 Jahren die Hofnachfolge nicht gesichert.

31% der Förderungen aus dem Agrarumweltprogramm ÖPUL<sup>4</sup> erhalten österreichische Biobetriebe aufgrund der umfassenden Umweltschutzleistungen (BMLFUW, 2013, 59). Diese umfangreichen Förderungen verdeutlichen das öffentliche Interesse an den Leistungen der biologischen Landwirtschaft. In Deutschland gehen Experten davon aus, dass nach der Aufgabe von landwirtschaftlichen Biobetrieben nur etwa die Hälfte der Flächen weiterhin biologisch bewirtschaftet wird. Da diese Flächen mit Hilfe von staatlichen Förderungen auf Biolandbau umgestellt und mit großem Aufwand biologisch bewirtschaftet wurden, entsteht in solchen Fällen ein Wertverlust, der nicht im öffentlichen Interesse liegt (THOMAS, 2009, 8). Ebenso wenig liegt eine Umstellung der Flächen auf eine konventionelle Bewirtschaftung im Interesse der aufgebenden Generation eines Biobetriebs. So wünschen sich nach THOMAS (2009, 8) 82 % der BetriebsleiterInnen von Bioverbands-Betrieben und 60% von EU-Biobetrieben in Deutschland eine Beibehaltung der biologischen Bewirtschaftung nach der Übergabe. Auch LARCHER et al. (2007, 16f) zeigen, dass bei auslaufenden Biobetrieben in Österreich eine Weitergabe der landwirtschaftlichen Flächen an konventionelle Kollegen keine erwünschte Option ist. Obwohl bäuerliche Familien vor großen Herausforderungen stehen und ständigen Veränderungen unterworfen sind, sind bäuerliche Familienbetriebe nach wie vor das am meisten verbreitete Modell in der Landwirtschaft (WHITEHEAD et al., 2012, 213). Es ist ein breites Phänomen im Agrarsektor der meisten entwickelten Länder, dass die bäuerliche Bevölkerung überaltert und gleichzeitig große Hürden für den Einstieg neuer und junger Bauern in die Landwirtschaft bestehen (LOBLEY und BAKER, 2012, 3). Aufgrund der Überalterung in der europäischen Landwirtschaft und der zunehmenden Unsicherheit bei der Hofnachfolge auf bäuerlichen Familienbetrieben, beschreiben in aktuellen Beiträgen viele AutorInnen eine Lösung in der Förderung außerfamiliärer

---

<sup>4</sup> ÖPUL= Österreichisches Programm einer umweltgerechten, extensiven und den natürlichen Lebensraum schützenden Landwirtschaft

Hofübergaben und landwirtschaftlicher Existenzgründungen<sup>5</sup> (WILLIAMS, 2006; INGRAM und KIRWAN, 2011; CARBONE und SUBIOLI, 2008; VIETH und THOMAS, 2013). Aus der Perspektive der Agrarstruktur sind landwirtschaftliche Existenzgründungen nur von marginaler Bedeutung. Während zwar Frauen zunehmend in die Landwirtschaft einheiraten, die nicht in der Landwirtschaft aufgewachsen sind, sind die meisten praktizierenden Bauern selber bäuerlicher Herkunft (MANN, 2007, 161). Studien aus Deutschland zeigen andererseits, dass sich in manchen Regionen landwirtschaftliche Existenzgründungen, vor allem im Biolandbau, bereits etabliert haben. So sind im Umfeld der Agrarfakultäten Witzenhausen und Göttingen (n=70) zwei Drittel der Biobetriebe landwirtschaftliche Existenzgründungen oder Betriebe, die außerfamiliär übergeben wurden (THOMAS und SCHMIDT, 2006, 57). Eine weitere Untersuchung zeigt, dass 17% der Biobetriebe in Westdeutschland (n= 171) landwirtschaftliche Existenzgründungen sind (RAHMANN et al., 2004, 31f). Für Österreich liegen zur außerfamiliären Hofübergabe keine quantitativen Daten vor. Qualitative Untersuchungen deuten darauf hin, dass für BetriebsleiterInnen in Österreich außerfamiliäre Hofübergaben nur in Ausnahmefällen eine Option sind (LARCHER und VOGEL, 2012, 81; HEISTINGER, 2012, 7).

Obwohl traditionelle Denk- und Handlungsmuster auf Familienbetrieben in der westlichen Gesellschaft fest verankert sind, scheinen sie an Bedeutung zu verlieren. ROSSIER (2012, 89) stellt etwa fest, dass auf Familienbetrieben in der Schweiz Hofnachfolgemuster wie Primogenitur (Übergabe an den ersten Sohn), Bestimmung der Nachfolge durch den Vater oder moralische Verpflichtung der Kinder für die Hofübernahme, an Wichtigkeit verloren haben. LARCHER und VOGEL (2012, 76) zeigen anhand von Beispielen außerfamiliärer Hofübergaben und Betriebsgemeinschaften, dass es im Biolandbau, neben Biobetrieben mit patrilinearer Übergabepaxis, auch progressive Betriebe gibt, die neue Wege der Hofübergabe beschreiten. Manche BetriebsleiterInnen der Untersuchung möchten den eigenen Kindern mehr Möglichkeiten der Berufswahl offen halten, als sie selbst hatten. Andere sind der Ansicht, dass nicht zwingend die eigenen Kinder den Betrieb übernehmen müssen.

---

<sup>5</sup> Der Begriff „landwirtschaftliche Existenzgründungen“ beschreibt die Perspektive landwirtschaftlicher NeueinsteigerInnen. Neben der außerfamiliären Übernahme bestehender Betriebe sind auch andere Einstiegsformen landwirtschaftliche Neugründungen möglich, wie die Reaktivierung von Resthöfen, der Kauf/ die Pacht von landwirtschaftlichen Flächen und Neubau von Betriebsgebäuden, die Gründung von Betriebszweigen in Kooperation mit bestehender Betriebe oder die Pacht von Betrieben.

## 1.2. Forschungsziele

Die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe ist stetig rückläufig. Viele bäuerliche Familienbetriebe können durch die innerfamiliäre Hofnachfolge nicht erhalten werden. Konventionelle und biologische Familienbetriebe sind gleichermaßen von einer ungesicherten Hofnachfolge betroffen. BetriebsleiterInnen mit einer ungesicherten Hofnachfolge verfügen über knappe Ressourcen von Land und Betriebsgebäuden und stehen vor der Entscheidung, was mit dem Betrieb zukünftig passieren wird. Es besteht ein öffentliches, und für Biobauern und Biobäuerinnen persönliches Interesse, biologische Flächen zu bewahren. Diese Forschung soll einen Einblick in die Situation biologischer Familienbetriebe bieten, die in der Phase der Pensionierung von einer ungesicherten Hofnachfolge betroffen sind. Betriebe mit einer ungesicherten Nachfolge sind häufig im Fokus der Debatte um landwirtschaftliche Existenzgründungen, da hier das Potential für den Neueinstieg in die Landwirtschaft gesehen wird (für Österreich: GANGL et al., 2013). Als Grundlage für diese Debatte ist es von wesentlichem Interesse, die Situation von landwirtschaftlichen Biobetrieben mit einer ungesicherten Hofnachfolge näher zu kennen.

Diese Arbeit soll dazu beitragen, die Situation von Biobauern und -bäuerinnen ohne gesicherter innerfamiliärer Hofnachfolge zu verstehen. Sie soll zeigen, wie Biobauern und Biobäuerinnen mit der für sie möglicherweise schwierigen Situation umgehen und welche Zukunft sie für die Weiterbewirtschaftung ihrer Betriebe sehen.

Folgende Forschungsfragen sollen beantwortet werden:

- 1) Welche Muster ungesicherter Hofnachfolge lassen sich in Biobetrieben in Oberösterreich identifizieren?
- 2) Welche Zusammenhänge bestehen zwischen einer ungesicherten Hofnachfolge und den biografischen Merkmalen der BetriebsleiterInnen, der soziodemografischen Charakteristika der Familie sowie der betrieblichen Strukturen?

## 2. Hofnachfolge in bäuerlichen Familienbetrieben

Dieses Kapitel gibt einen Überblick der aktuellen Literatur über die Hofnachfolge bäuerlicher Familienbetriebe. In Kapitel 2.1 wird der Hofnachfolgeprozess auf bäuerlichen Familienbetrieben dargestellt und die innerfamiliäre (Kapitel 2.2) und außerfamiliäre (Kapitel 2.3) Hofnachfolge charakterisiert. Kapitel 2.4 gibt eine Literaturübersicht der Hofnachfolge in Österreich (Kapitel 2.4) sowie im biologischen Landbau (Kapitel 2.5).

Während die Hofnachfolge auf Biobetrieben nur wenig und erst in den letzten Jahren, Aufmerksamkeit in der Forschung erfuhr (BOHAK et al., 2011; LARCHER und VOGEL, 2012; VIETH et al., 2012), ist die bäuerliche Realität einer ungesicherten Hofnachfolge, häufiger ein Fokus in agrarsoziologischer Literatur und wurde als breites Phänomen in der westlichen Gesellschaft erkannt (GROIER, 2004; BREUSTEDT und GLAUBEN, 2007; WEISS, 2006; WHEELER et al. 2012; LOBLEY et al., 2012).

Außerfamiliäre Hofnachfolgen werden von vielen Seiten als Lösungswege gesehen und finden in den letzten Jahren eine große Beachtung in Medien, Beratungsbroschüren und (populär-) wissenschaftlicher Literatur in Europa (ILBERY et al., 2012; FINK-KESSLER, 2005; VIETH et al., 2008; VIETH und WEMHEUER, 2010; KORZENSZKY et al., 2013; JOHANNES et al., 2011; THOMAS et al., 2005; SCHMIDT, 2004; THOMAS und SCHMIDT, 2006; THOMAS, 2009).

In Österreich wird außerfamiliäre Hofnachfolge zunehmend zum Thema wissenschaftlicher Beiträge (HEISTINGER, 2011; GANGL et al.; 2013; KORZENSZKY, s.a.). Aus Initiativen von Studierenden in Wien ging die Gründung des Vereins Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft<sup>6</sup> und ein Symposium auf der Universität für Bodenkultur Wien zum Thema Existenzgründung in der Landwirtschaft<sup>7</sup> hervor.

---

<sup>6</sup> Im Dezember 2013 haben Studierende der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU-Wien) und der Universität Wien, sowie agrarpolitisch Interessierte, den Verein Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft (N.E.L) gegründet, um in Österreich außerfamiliäre Hofnachfolgen und Existenzgründungen in der Landwirtschaft zu fördern (N.E.L, 2014).

<sup>7</sup> Das Symposium „Existenzgründung in der Landwirtschaft“ fand auf Studierenden-Initiative im Rahmen einer Bachelorarbeit am 15. Und 16. Mai 2014 auf der Universität für Bodenkultur in Wien statt (BOKU, 2014).

## 2.1. Der Prozess der Hofnachfolge

GASSON und ERRINGTON (1993, 18) definieren bäuerliche Familienbetriebe entsprechend einem idealen Typus, basierend auf folgenden Kriterien:

- i. Betriebseigentum und -führung ist in der Hand natürlicher Personen
- ii. Diese sind durch Verwandtschaft oder Heirat miteinander verbunden
- iii. Die Familienmitglieder bringen in den Betrieb Kapital ein
- iv. Die landwirtschaftliche Arbeit wird von den BetriebsleiterInnen und Familienmitgliedern durchgeführt
- v. Betriebseigentum und -führung wird an die jüngere Generation übergeben
- vi. Die bäuerliche Familie lebt auf dem Betrieb

Eine Hofnachfolge auf bäuerlichen Familienbetrieben wird gemeinhin als Prozess verstanden, der in mehreren Phasen abläuft. Es gibt in der agrarsoziologischen Literatur unterschiedliche Auffassungen, wie die einzelnen Phasen benannt werden und welche Phasen als Teil des Hofnachfolgeprozesses gesehen werden. Sie unterscheiden sich in der Interpretation, zu welchem Zeitpunkt im Familienlebenszyklus der Hofnachfolgeprozess beginnt und der Perspektive, aus welcher der Hofnachfolgeprozess dargestellt wird.

LARCHER und VOGEL (2009) schreiben dem Hofnachfolgeprozess folgende Komponenten zu, beginnend mit (i) den Ruhestandsplänen der ÜbergeberInnen, weiters (ii) die schrittweise Übergabe der Betriebsführung an die NachfolgerInnen, (iii) den NachfolgerIn-Effekt (der Einfluss von NachfolgerInnen auf den Betrieb und die betriebliche Ausrichtung bereits vor der rechtlichen Übergabe), (iv) die rechtliche Eigentumsübertragung, (v) den Nachfolgeeffekt, welcher Änderungen in der strategischen Ausrichtung des Betriebs durch die neue Leitung beschreibt. Zusätzlich stehe der Hofnachfolgeprozess im Zusammenhang mit (vi) den Einstellungen der ÜbergeberInnen und UnternehmerInnen zur Landwirtschaft, zum eigenen Betrieb und zur zukünftigen Entwicklung (LARCHER und VOGEL, 2009, 68; VOGEL, 2006b, 10f). In einem neueren Beitrag interpretieren sie den Hofnachfolgeprozess als Zyklus, der mit der rechtlichen Eigentumsübertragung für eine Generation endet und für die Folgegeneration beginnt. Sie gliedern den Prozess in die Phasen (i) rechtliche Eigentumsübertragung, (ii) Sozialisation der Kinder, (iii) Berufsausbildung der Kinder, (iv) Ruhestandsplanung der aktuellen Betriebsführergeneration und (v) Integration der NachfolgerInnen in Entscheidungsprozesse (LARCHER und VOGEL, 2012, 72f). MANN (2007, 162) wiederum beschreibt aus der Perspektive der HofnachfolgerInnen folgende Phasen als Komponenten der Hofübergabe: (i) Nichtberufliche

Vorstufe, (ii) Einführung in den Betrieb, (iii) Funktionelle Einbindung, (iv) Übergabe. Mit dem Fokus auf Betriebsaufgaben bringt GROIER (2004, 73) eine weitere Perspektive in die Debatte und zeigt, dass Phasen im Hofnachfolgeprozess, abhängig von betrieblichen und familiären Einflussfaktoren, stabil oder labil verlaufen können. Er formuliert folgende Phasen der Betriebsentwicklung bei Betriebsaufgaben: (i) Startphase, (ii) Stabile Phase, (iii) Labile Phase und (iv) Auslaufphase. In der Startphase wird die Haushaltsstrategie des Betriebs ausgerichtet, gefolgt von einer stabilen Phase in der Betriebsentwicklung mit Beibehaltung oder Weiterentwicklung der Haushaltsstrategien. In der labilen Phase zeichnet sich eine Betriebsaufgabe ab, in der Auslaufphase werden die Vorbereitungen für die Betriebsaufgabe getroffen.

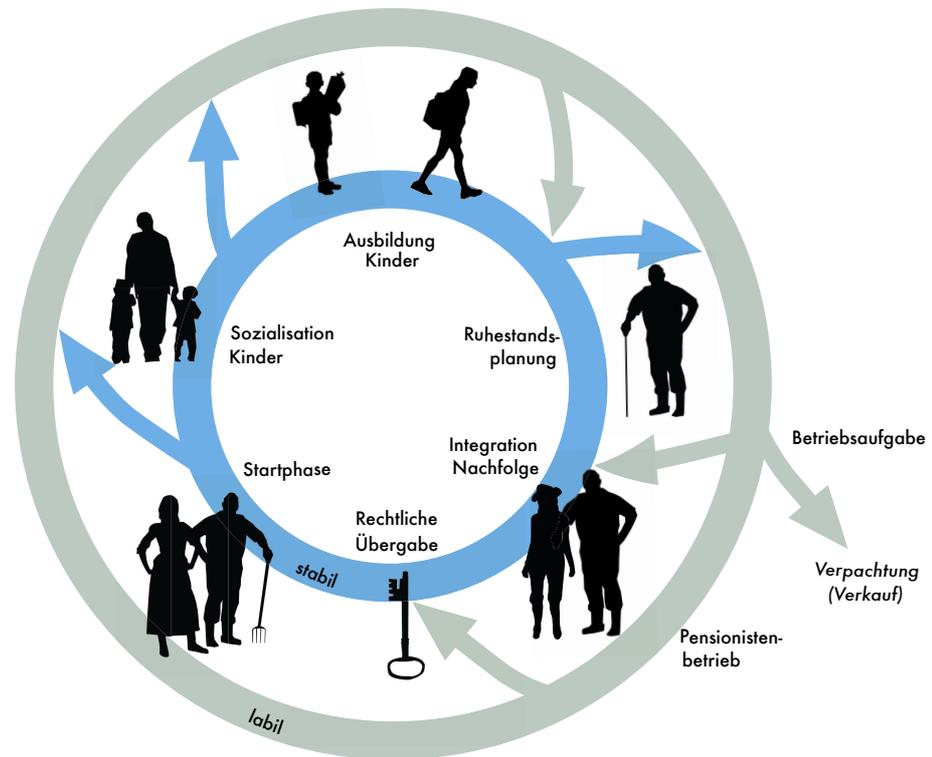
Die einzelnen Phasen im Hofnachfolgeprozess fallen eng mit wichtigen Abschnitten im Familienlebenszyklus zusammen, wie Familiengründung, Schul- und Berufsausbildung der Kinder und Vorbereitungen auf den Ruhestand (LARCHER und VOGEL, 2012, 73f). Nach GROIER (2004, 73) befindet sich ein landwirtschaftlicher Betrieb in einer stabilen Phase, wenn aus der Sicht der BetriebsleiterInnen die Hofnachfolge gesichert ist. Der Betrieb bleibt in seiner Haushaltsstrategie stabil oder wird weiterentwickelt, die Kinder gehen einer Ausbildung nach, die den Vorstellungen der Eltern entspricht und die Hofnachfolgefrage bleibt im Hintergrund. Der Betrieb kommt aus der Sicht der BetriebsleiterInnen in eine labile Phase, wenn, die Kinder einer außerlandwirtschaftlichen Ausbildung nachgehen oder sich beruflich außerhalb der Landwirtschaft orientieren (LARCHER und VOGEL, 2012, 75ff). Aber selbst eine landwirtschaftliche Ausbildung ist noch keine Garantie für eine spätere Übernahme (LARCHER und VOGEL, 2012, 82).

Häufig wird die Nachfolge von den BetriebsleiterInnen bestimmt, ohne dies mit dem/der designierten Nachfolger/in zu diskutieren. So sahen bei der quantitativen Untersuchung zur Hofnachfolge in Österreich zwei Drittel der BetriebsleiterInnen im Haupterwerb und beinahe 80% der BetriebsleiterInnen im Nebenerwerb mit einer festgelegten Hofnachfolge, keinen Bedarf, ihre Hofnachfolgepläne mit dem designierten Hofnachfolger oder der designierten Hofnachfolgerin zu besprechen (VOGEL, 2006b, 13f). Die Hoffnung von BetriebsleiterInnen, dass eigene Kinder den Hof übernehmen, steht häufig im Widerspruch mit deren beruflicher Orientierung. Spätestens mit ihrer Pensionierung sind BetriebsleiterInnen gefordert, die tatsächliche Verfügbarkeit einer Hofnachfolge zu klären (LARCHER und VOGEL, 2012, 78).

Diese Arbeit orientiert sich hinsichtlich des Hofnachfolgeprozesses am Ansatz von LARCHER und VOGEL (2012, 73f), welche die einzelnen Phasen im Hofnachfolgeprozess mit dem Familienlebenszyklus und der stabilen bzw. labilen Phase nach GROIER

(2004) in Verbindung bringen. Die Abbildung 3 veranschaulicht den Hofnachfolgeprozess als Zyklus, der von einer Generation durchlaufen wird. Mit der rechtlichen Übergabe endet der Hofnachfolgeprozess eines Generationswechsels und beginnt als nichtberufliche Vorstufe für den folgenden Generationswechsel, da die Umstände der Hofübergabe/-übernahme spätere Entscheidungen der BetriebsleiterInnen prägen können (GROIER, 2004, 39ff). Die einzelnen Lebensphasen, die im Hofnachfolgeprozess durchlaufen werden, sind in der Grafik im Uhrzeigersinn abgebildet. Sie können der Hofnachfolgesituation entsprechend dem inneren Kreis, der stabilen Phase, oder dem äußeren Kreis, der labilen Phase, zugeordnet werden. Die Pfeile deuten den Wechsel zwischen stabiler und labiler Phase an. Kommt es etwa in der Startphase zu keiner Familiengründung, entspricht die Hofnachfolgesituation einer labilen Phase. Gehen Kinder einer bäuerlichen Familie einer landwirtschaftlichen Ausbildung nach, bleibt die Familie in einer stabilen Phase im Hofnachfolgeprozess. Kann in der Phase der Ruhestandsplanung keine Hofnachfolge identifiziert werden, kommt der bäuerliche Familienbetrieb in eine labile Phase und wird mit dem Pensionsantritt aufgegeben oder als Pensionistenbetrieb weitergeführt. Der Hofnachfolgeprozess wird in der Grafik schemenhaft veranschaulicht, in der Realität können verschiedenen Abschnitte und Phasen auch parallel stattfinden. Unter Umständen werden manche Phasen gar nicht durchlaufen oder verschieben sich, etwa durch eine späte Familiengründung oder wenn Kinder einen Hof spät übernehmen (LARCHER und VOGEL, 2012, 75). Der Zeitpunkt der Hofübergabe oder Betriebsaufgabe fällt üblicherweise mit dem Pensionsantritt zusammen, in Krisensituationen (Tod, Krankheit, Verschuldung) wird die Bewirtschaftung mitunter auch vorzeitig aufgegeben bzw. übergeben und es entfällt die Phase der Ruhestandsplanung und/ oder der Integration der Nachfolge (GROIER, 2004, 72f).

Abbildung 3: Der Hofnachfolgeprozess dargestellt als Zyklus. Im inneren Kreis ist der Hofnachfolgeprozess in einer stabilen Phase, im Äußeren in einer labilen Phase.



Grafik: David Brunmayr

Quelle: eigene Darstellung nach LARCHER und VOGEL (2012), GROIER (2004)

Im folgenden Abschnitt werden die einzelnen Phasen des Hofnachfolgeprozesses näher beschrieben:

### i. Die rechtliche Eigentumsübertragung

Mit der rechtlichen Übergabe bzw. Eigentumsübertragung endet der Hofnachfolgeprozess für die abgebende Generation und für die übernehmende Generation ist sie der Übergang in die betriebliche Startphase (LARCHER und VOGEL, 2012, 72). Erfolgt die Betriebsübernahme ungerne oder entgegen den Wünschen der übernehmenden Generation, hat das wesentliche Auswirkungen auf die weitere Betriebsentwicklung. In Kombination mit einer schlechten betriebsökonomischen Situation führt das in Folge zu einer höheren Wahrscheinlichkeit für eine spätere Betriebsaufgabe (GROIER, 2004, 39ff).

## **ii. Betriebliche Startphase**

Die betriebliche Startphase beschreibt die Zeit nach der Übernahme. Je nach Haushaltsstrategie passen die BetriebsleiterInnen ihren Betrieb an die eigenen Interessen und Fähigkeiten an. GROIER (2004, 73) schreibt Bauern in dieser Phase folgende Handlungsoptionen zu: Tätigung von Startinvestitionen, Beibehaltung oder Neuausrichtung des Betriebs, Wechsel der Erwerbsart, Intensivierung und Spezialisierung oder Extensivierung. Die direkten Auswirkungen durch den Wechsel in der Betriebsführung auf die Betriebsentwicklung wird als NachfolgerInneffekt bezeichnet (POTTER und LOBLEY, 1996, 288f). WEISS (1999, 108f) zeigt, dass Betriebe in der Startphase seltener aufgegeben werden und dass ein Alter der BetriebsleiterInnen von bis zu 51 Jahren positiv für die Weiterführung der Betriebe ist.

Die Startphase steht üblicherweise in Verbindung mit einer Heirat und einer familiären Gründungs- und Aufbauphase (LARCHER und VOGEL, 2012, 73). Kommt es zu keiner Familiengründung kann das der Grund für eine Betriebsaufgabe zu einem späteren Zeitpunkt sein (GROIER, 2004, 50).

## **iii. Sozialisation Kinder**

Bei der Sozialisation der Kinder werden gesellschaftliche und familiäre Werthaltungen vermittelt. Die Sozialisation erfolgt geschlechtsspezifisch. Bereits früh wird das landwirtschaftliche Interesse von Jungen stärker gefördert als bei Mädchen (ROSSIER et al., 2007, 7). Frauen werden seltener als potentielle Hofnachfolgerinnen gesehen und anders sozialisiert (MANN, 2007, 163). Designierte NachfolgerInnen werden zur Hofnachfolge erzogen (LARCHER und VOGEL, 2012, 72). Bei der Motivation für eine Übernahme aus der Sicht der potentiellen HofubernehmerInnen, spielen während der Jugend identitätsbezogene Faktoren (Freude an der Landwirtschaft, Arbeit mit Tieren und in der Natur) für die NachfolgerInnen eine größere Rolle. Später gewinnen, vor allem für männliche potentielle Nachfolger, umweltbezogene Faktoren (Betriebsgröße, Betriebsökonomie) an Bedeutung. Als besonders wichtig für ein Interesse an einer Hofübernahme erachten potentielle HofubernehmerInnen, dass eine Zusammenarbeit mit den Eltern vorstellbar ist (MANN, 2007, 163f).

Die Sozialisation der Kinder steht im Einfluss von gesellschaftlichen Entwicklungen und Rahmenbedingungen. BRANDTH und OVERREIN (2013, 108f) zeigen am Beispiel von Norwegen, dass sich die Sozialisation von Kindern bäuerlicher Familien im Laufe einer Generation tiefgreifend verändert hat. BetriebsleiterInnen der jungen Generation (geboren Ende 60er bis Anfang 70er Jahre) möchten ihren Kindern eine Teilnahme an der

Gesellschaft außerhalb der Landwirtschaft und eine Entwicklung entsprechend ihrer eigenen Interessen und Fähigkeiten ermöglichen. Die Einbindung der Kinder in den landwirtschaftlichen Betrieb ist gering und steht im Zusammenhang mit einer Marginalisierung der Landwirtschaft in der Gesellschaft durch den agrarstrukturellen Wandel und mit der Mechanisierung der landwirtschaftlicher Arbeit, welche eine Mithilfe durch Kinder gefährlich oder überflüssig macht. Das Bild der Väter in dieser Studie entspricht einem modernen Verständnis von Vaterschaft, sie kümmern sich intensiv um die Kinder. Es ist ihnen wichtiger, ihre Kinder für eine moderne Gesellschaft vorzubereiten, als für eine Hofübernahme. Diese Befunde aus Norwegen sind vermutlich auch für österreichische Biobetriebe zutreffend.

#### **iv. Ausbildung Kinder**

Selbst wenn eine landwirtschaftliche Ausbildung der Kinder keine Übernahme garantiert, ist die Ausbildungswahl ein bedeutender Faktor im Hofnachfolgeprozess. Ein wesentlicher Unterschied besteht dabei zwischen Haupt- und Nebenerwerbsbetrieben. Während in Österreich etwa 40% der designierten NachfolgerInnen von Haupterwerbsbetrieben eine abgeschlossene landwirtschaftliche Ausbildung haben, sind das bei Nebenerwerbsbetrieben nur etwa 15% der festgelegten HofnachfolgerInnen (VOGEL, 2006b, 9). Der Fokus der Familienarbeit liegt auf Nebenerwerbsbetrieben außerhalb der Landwirtschaft, weshalb eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung der übernehmenden Generation schlüssig ist. Wählt andererseits auf Haupterwerbsbetrieben der oder die potentielle NachfolgerIn eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung, werden die Hofnachfolgepläne der BetriebsleiterInnen in Frage gestellt und der Betrieb tritt in eine labile Phase ein. Die Vorstellungen der Eltern entsprechen nicht mehr den beruflichen Interessen der Kinder, was häufig eine Änderung der strategischen Ausrichtung des Betriebs zur Folge hat (LARCHER und VOGEL, 2012, 78f). Es kommt zur Stagnation des Betriebs, bis endgültig geklärt ist, ob der Hof übergeben werden kann oder aufgegeben werden muss (DAX et al., 1993, 121f). Wählt der oder die potentielle NachfolgerIn eines Haupterwerbsbetriebs eine landwirtschaftliche Ausbildung<sup>8</sup>, bleibt der Betrieb aus der Sicht der BetriebsleiterInnen in einer stabilen Phase. Die Phase kann wieder labil werden, wenn sich das Interesse der potentiellen Nachfolge an einer Übernahme ändert. Dafür können zum Beispiel

---

<sup>8</sup> In Österreich ist die landwirtschaftliche Ausbildung auf drei Ebenen verteilt: berufsbildende mittlere Schulen mit 102 land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen, 12 höhere land- und forstliche Schulen (HLFS und LFZ), die mit einer Hochschulreife abschließen und eine Hochschule mit der Universität für Bodenkultur in Wien (BOKU-Wien). Die pädagogische Ausbildung für Lehrkräfte für land- und forstwirtschaftlichen Schulen und BeraterInnen ist auf die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik in Wien konzentriert (BMLFUW, 2013, 119f).

folgende Gründe ausschlaggebend sein, wie eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation des Betriebs, Interessen einer Partnerin oder eines Partners, die der Landwirtschaft entgegenstehen oder ein außerlandwirtschaftlicher Beruf, der begonnen oder intensiviert wird (LARCHER und VOGEL, 2012, 76). Eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung der Kinder kann aus der Sicht von BetriebsleiterInnen mit dem Betrieb dennoch vereinbar sein oder sie hoffen, dass sich die Kinder trotzdem zu einer Hofübernahme orientieren. Auch kann sich die Einschätzung der Hofnachfolgesituation ändern, wenn sich eine Familie für weitere Kinder („Nachzügler“) entscheidet (LARCHER und VOGEL, 2012, 78f).

#### **v. Integration NachfolgerInnen**

Die Integration der Hofnachfolgerin oder des Hofnachfolgers erfolgt im Idealfall in der schrittweisen Übertragung von Verantwortung. ERRINGTON (1998, 129f) beschreibt ein Muster bei der Übertragung von Verantwortung im Generationswechsel bäuerlicher Familienbetriebe in Form der *succession ladder*: An erster Stelle werden taktische und technische Entscheidungen übertragen (Auswahl der Betriebsmittel, Arbeitsmethoden), gefolgt von strategischen Planungen (längerfristige Entwicklung von Betriebszweigen) und Personalmanagement (Personalauswahl, -aufnahme und -führung). Die Übertragung des finanziellen Managements (Verhandlungen von Produktpreisen und Löhnen) ist die vorletzte Stufe und als Letztes wird die Kontrolle über die Finanzen übergeben. Ein wichtiger Faktor bei der Integration der NachfolgerInnen in die Betriebsleitung ist der Erwerb von hofspezifischem Wissen (UCHIYAMA et al., 2008, 40f).

Der Nachfolgeeffekt beschreibt den Einfluss der Erwartung einer Nachfolge auf die Betriebsentwicklung. Das bedeutet etwa, dass auf einem Betrieb Maßnahmen wie Investitionen oder Änderungen in der Haushaltsstrategie getroffen werden, um den Betrieb für die Nachfolge vorzubereiten (POTTER und LOBLEY, 1996, 288f; VOGEL et al., 2004, 74f). POTTER und LOBLEY (1992, 320) haben das Verhalten von älteren Bauern mit und ohne Nachfolge untersucht und festgestellt, dass das Wissen um eine vorhandene oder nichtvorhandene Nachfolge die Betriebsführung und Bewirtschaftung maßgeblich prägt. Entscheidungen werden hinsichtlich der Erwartung einer Nachfolge getroffen. Ist diese nicht gesichert führt dies zur Extensivierung bis hin zur Subsistenzwirtschaft (POTTER und LOBLEY, 1992, 327).

Der NachfolgerInneffekt wiederum beschreibt die direkten Auswirkungen durch den Wechsel in der Betriebsführung auf die Betriebsentwicklung, wie beispielsweise strategische Änderungen die durch die übernehmende Generation getroffen werden (POTTER und

LOBLEY, 1996, 288f; VOGEL et al., 2004, 74f). Die Hofnachfolge wird gemeinhin als ungesichert bezeichnet, wenn kein/e Nachfolger/in für einen Betrieb festgelegt wurde. VOGEL (2006b, 8) unterscheidet in der Frage, ob auf den Untersuchungsbetrieben eine Hofnachfolge festgelegt wurde zwischen den Antwortmöglichkeiten „*Ja, schon festgelegt*“, „*Nicht festgelegt, aber Nachfolge in Aussicht*“ und „*Keine Nachfolge in Aussicht*“. Eine ungesicherte Hofnachfolge entspricht in dieser Untersuchung den letzten beiden Antwortmöglichkeiten. Bei der Landwirtschaftszählung in Deutschland wird die Frage nach der Hofnachfolge miteinbezogen. Eine Hofnachfolge wird dann als gesichert gewertet, wenn die BetriebsleiterInnen eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger nennen können. Auch Aussagen über Alter und Geschlecht der designierten NachfolgerInnen, Berufsausbildung und Mitarbeit am Betrieb werden ausgewertet. Betriebe ohne designierte NachfolgerInnen fallen unter die Kategorie „*mit keiner oder ungewisser Hofnachfolge*“ (DESTATIS, 2011). Der Nachfolgeeffekt und der NachfolgerInneffekt sind Indikatoren für die Hofnachfolgesituation. Lassen sie sich feststellen, ist von einer gesicherten Hofnachfolge auszugehen (VOGEL, 2006b, 3).

In der qualitativen Studie zur Hofnachfolge auf österreichischen Biobetrieben differenzieren LARCHER und VOGEL (2012, 75ff) zwischen Biobetrieben mit i. ungeklärter Hofnachfolge in einer stabilen Phase, ii. ungeklärter Hofnachfolge in einer labilen Phase, iii. vorbereitender Hofnachfolge, iv. gelungener Hofnachfolge und v. gescheiterter Hofnachfolge. Während bei Betrieben mit ungeklärter Hofnachfolge in einer stabilen Phase noch Kinder in einer landwirtschaftlichen Ausbildung sind oder die Berufswahl noch nicht getroffen wurde, haben bei jenen in einer labilen Phase potentielle NachfolgerInnen einen außerlandwirtschaftlichen Beruf ergriffen. Bezeichnend für Betriebe mit einer vorbereitenden Hofnachfolge ist die Tatsache, dass am Betrieb Maßnahmen für die Übernahme durch die Folgegeneration getroffen werden (Nachfolgeeffekt). Bei Betrieben mit einer gelungenen Hofnachfolge hat die übernehmende Generation den Betrieb nach ihren Vorstellungen und Bedürfnissen ausgerichtet (NachfolgerInneffekt).

SEISER (2009, 3) berichtet vom Dilemma, dass in einer Phase des Wartens auf eine Klärung der Nachfolge, häufig nicht investiert wird um dem/der potentiellen NachfolgerIn Gestaltungsspielraum zu lassen, andererseits kann es für potentielle ÜbernehmerInnen unattraktiv sein, einen Betrieb zu übernehmen, in den schon lange nicht mehr investiert wurde (SEISER, 2009, 3). Je nach betriebsökonomischen Möglichkeiten werden NachfolgerInnen im Betrieb als (bezahlte) Familienarbeitskräfte eingegliedert oder diese müssen die Zeit bis zur Übernahme mit einem außerlandwirtschaftlichen Erwerb

überbrücken (LARCHER und VOGEL, 2012, 80f). Potentiellen HofübernehmerInnen, die einem außerlandwirtschaftlichen Erwerb nachgehen, wird von manchen BetriebsleiterInnen keine zusätzliche Belastung durch eine landwirtschaftliche Arbeit zugemutet, damit sie nicht das Interesse am Betrieb verlieren. In diesen Fällen können aber praktische Kenntnisse und hofspezifisches Wissen nicht weitergegeben werden (SEISER, 2009, 12f). GASSON und ERRINGTON (1993, 204) differenzieren zwischen vier Mustern der Hofnachfolge (*farmer's boy, partnership, stand-by holding, separate enterprise*). Die Muster unterscheiden sich darin, in welchem Ausmaß Verantwortung für den elterlichen Betrieb übernommen wird und bis zu welchem Grad die Nachfolgerin oder der Nachfolger Verantwortung für einen eigenständigen Betriebszweig oder Betrieb hat. Kommt die Hofübergabe aufgrund von Zäsuren wie Tod oder Krankheit überraschend, so findet die Phase der Integration der NachfolgerInnen in Entscheidungsprozesse mitunter auch gar nicht statt und wird übersprungen (GROIER, 2004, 71).

#### **vi. Ruhestandsplanung**

Die Phase der Ruhestandsplanung erfolgt idealerweise parallel mit der Phase der Integration der NachfolgerInnen. Mit dem Anspruch auf eine bäuerliche Pension wird üblicherweise der Hof übergeben oder verpachtet, in vielen Fällen wäre eine Weiterbewirtschaftung nicht mit dem Pensionsbezug vereinbar<sup>9</sup> (HERZOG et al., 2013, 17ff). In Hinblick auf den Pensionsantritt schreiben PIETOLA et al. (2003, 100f) Bauern und Bäuerinnen in der Ruhestandsplanung drei Handlungsoptionen zu: i. Pensionierung und Betriebsaufgabe, ii. Pensionierung und Hofübergabe (inner- oder außerfamiliär) und iii. Weiterbewirtschaftung und Hinauszögerung der Pensionierung auf einen späteren oder unbestimmten Zeitpunkt. Die AutorInnen zeigen, dass diese Handlungsoptionen abhängig sind vom Alter der BetriebsleiterInnen, von umweltbezogenen Faktoren (Betriebsgröße, Betriebsökonomie) und von den Erwartungen der BetriebsleiterInnen an ihre Pensionierung. Die Entscheidungen werden auch abhängig vom Familienstand getroffen, so nutzen alleinstehende BetriebsleiterInnen in Finnland um 70% seltener die Vorteile von staatlichen Frühpensionierungsprogrammen (mit Pensionsantrittsalter von 55 Jahren

---

<sup>9</sup> Im bäuerlichen Pensionsrecht kommen in Österreich folgende Formen der Pension in Frage: die Alterspension, die vorzeitige Alterspension, die Schwerarbeitspension, die Korridorpension und die Erwerbsunfähigkeitspension. Bei der Alterspension mit 60 Jahren für Frauen und 65 Jahren für Männern beeinflusst eine Erwerbstätigkeit (bspw. eine weitere Betriebsführung) nicht die Höhe der Pension, allerdings sind weiterhin Versicherungsbeiträge zu zahlen. Bei allen anderen Pensionsformen darf am Stichtag keine selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ausgeführt werden. Ausnahmen sind landwirtschaftliche Betriebe bis zu einem Einheitswert von 2.400 € bzw. 1.500 € (Alterspension, Erwerbsunfähigkeitspension). Die jeweiligen Pensionsformen werden in Zukunft schrittweise angeglichen (HERZOG et al., 2013, 17ff).

gleiche Ansprüche wie mit 65 Jahren) als jene in Partnerschaft (PIETOLA et al. 2003, 111f).

Wenn BetriebsleiterInnen keine Nachfolge haben, kommt der Betrieb in eine Auslaufphase (GROIER, 2004, 73). Es werden Vorbereitungen für den Ruhestand getroffen, indem Arbeitsstunden reduziert werden, der Lebensalltag vereinfacht und der Betrieb extensiviert wird. Betroffene Bauern und Bäuerinnen haben keine Nachfolge, an die sie Fähigkeiten und Werte weitergeben können und die weitere Betriebsentwicklung ist ungewiss (POTTER und LOBLEY, 1992, 319f). Wird ein Betrieb aufgegeben, werden in den meisten Fällen die landwirtschaftlichen Flächen mit dem Pensionsantritt verpachtet. Ein Verkauf von Betriebsgebäuden oder Flächen kommt nur selten vor oder wird lange hinausgezögert, da der Hof meist als Wohnort bleibt und als Sicherheit erhalten wird. Die Verpachtung der Flächen ermöglicht eine Konservierung des landwirtschaftlichen Betriebs und hält die Option einer späteren Reaktivierung bereit – für Nachkommen oder durch die BetriebsleiterInnen selbst, etwa in Notzeiten (GROIER, 2004, 77f). Entscheiden sich BetriebsleiterInnen für eine Weiterbewirtschaftung des Betriebs in der Pension (Pensionistenbetrieb), wird im Regelfall die Landwirtschaft weiter extensiviert (GROIER, 2004, 75ff; LARCHER und VOGEL, 2012, 82).

Die Aufgabe eines Betriebs ist für viele Betroffene eine große persönliche Belastung. Die Erbfolge innerhalb der Familie über mehrere Generationen und die enge Verbindung zwischen Hofstelle und Arbeit bedeutet für Bauern und Bäuerinnen eine starke Identifikation, deren Verlust existenzielle Ängste auslösen kann. Häufig wird auch der Verkauf von Tieren als ein tragisches Moment bei der Hofaufgabe empfunden (GROIER, 2004, 81). Wenn kleine Höfe und Nebenerwerbsbetriebe aufgegeben werden, haben Personen im sozialen Umfeld Verständnis, andere Bauern und Bäuerinnen warten bereits auf freiwerdende Pachtflächen. Für die Aufgabe von großen, „schönen“ Betrieben fehlt andererseits oft das Verständnis (GROIER, 2004, 84f). Trotz der negativen Aspekte können betroffene Bauern und Bäuerinnen einer Hofaufgabe auch positive Aspekte abgewinnen, wie geringere Arbeitsbelastung, mehr Zeit für Familie und Freizeitinteressen oder geregelte Arbeitszeiten und Einkommen durch einen außerlandwirtschaftlichen Beruf (GROIER, 2004, 86ff).

## 2.2. Innerfamiliäre Hofnachfolge

Im folgenden Abschnitt wird die innerfamiliäre Hofnachfolge beschrieben und Faktoren aus der Literatur zu Hofnachfolge identifiziert, die die innerfamiliäre Hofnachfolge beeinflussen.

Innerfamiliäre Hofnachfolge bezeichnet die Übergabe bzw. Übernahme eines landwirtschaftlichen Familienbetriebs im Generationswechsel innerhalb der Familie oder Verwandtschaft. Sie ist auf bäuerlichen Familienbetrieben das am meisten verbreitete Modell und entspricht dem Bestreben, das landwirtschaftliche Eigentum an die nächste Generation der eigenen Familie weiterzugeben. Die innerfamiliäre Hofnachfolge zu Lebzeiten der abgebenden Generation entspricht einem vorgezogenen Erbe, das mit einem Übergabevertrag rechtlich geregelt wird (WINTSCHNIG, 2010, s.p.). Das Ziel ist dabei die geschlossene<sup>10</sup>Weitergabe eines Familienbetriebs als Lebensgrundlage für die übernehmende Generation, bei einer angemessenen Abfindung von Geschwistern als weichende Erben und einer Alterssicherung für die abgebende Generation (HERZOG et al., 2013, 8).

Auf bäuerlichen Familienbetrieben ist die Arbeit und die Familie eng miteinander verflochten. Die innerfamiliäre Hofübergabe ist tief in der bäuerlichen Ideologie verankert und Teil bäuerlicher Normen (GASSON und ERRINGTON, 1994, 18; VOGEL und WIESINGER, 2003, 13). Somit unterscheiden sich bäuerliche Familienbetriebe hinsichtlich des Generationenwechsels deutlich von anderen Berufsgruppen. In einem älteren Beitrag zeigen LABAND und LENTZ (1983, 313), dass Bauern neun Mal so oft den Beruf ihrer Väter übernommen haben als andere Selbstständige und 30 Mal so oft wie dies bei Arbeitern im Allgemeinen der Fall ist. Die Übergabe im Generationswechsel innerhalb der Familie hat den großen Vorteil, dass Kinder landwirtschaftliches und hofspezifisches Wissen durch die Einbindung im Alltag und Mithilfe am Hof beiläufig lernen. So haben Kinder von Bäuerinnen und Bauern in einem Alter, in dem andere Kinder noch mit einer Ausbildung oder dem Erlernen von Berufen beschäftigt sind, bereits die Kompetenzen, einen landwirtschaftlichen Betrieb zu führen. Das ist nach LABAND und LENTZ (1983, 311) auch ein großer Wettbewerbsvorteil im Vergleich zu Kindern, die LandwirtInnen werden möchten ohne in einer bäuerlichen Familie aufgewachsen zu sein. Für sie ist der Aufwand hoch, sich berufsspezifisches Erfahrungswissen anzueignen. Im

---

<sup>10</sup> Eine geschlossene Übergabe eines bäuerlichen Familienbetriebs bedeutet, dass der Hofnachfolger/ die Hofnachfolgerin den gesamten landwirtschaftlichen Betrieb erbt („Anerbensitte“). Im Gegensatz dazu wird bei einer „Realteilung“ der Besitz auf die Kinder aufgeteilt (KRETSCHMER, 1980, 89; siehe auch Kapitel 2.4.1).

Speziellen hofspezifisches Wissen, also das Wissen um ortsgebundenen Faktoren und Zusammenhänge, muss mühsam erarbeitet werden, wenn es nicht im Generationswechsel weitergegeben werden konnte – sei es aufgrund von familiären Zäsuren wie Tod oder Krankheit oder aufgrund einer Neuübernahme ohne Zusammenarbeit mit der abgebenden Generation. Wenn hofspezifisches Wissen, das als ortsgebundenes Wissen auch nicht auf andere Betriebe übertragbar ist, erst durch eine Versuch- und Irrtumsmethode erarbeitet werden muss, ist für diese Zeit eine Einkommensminderung wahrscheinlich. Die Auswirkung der familiären Herkunft auf das Einkommen zeigt sich in den Ergebnissen von LABAND und LENTZ (1983, 311ff) deutlich: demnach verdienen Bauern, deren Väter Bauern waren, um zehn Prozent mehr als Bauern, deren Väter andere Berufe haben.

### **2.2.1. Einflussfaktoren auf die innerfamiliäre Hofnachfolge**

Die Wahrscheinlichkeit einer innerfamiliären Nachfolge steigt mit der Betriebsgröße, dem Grad der Diversifizierung des Betriebs und dem landwirtschaftlichen Bildungsniveau der potentiellen HofnachfolgerInnen (STIGLBAUER und WEISS, 2000, 13; GLAUBEN et al., 2002, 8). Zögern die BetriebsleiterInnen die Übergabe hinaus, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass potentielle innerfamiliäre NachfolgerInnen in außerlandwirtschaftliche Berufe ausweichen (STIGLBAUER und WEISS, 2000, 15). Sie bestätigen für Oberösterreich die These, dass ein Nebenerwerbsbetrieb ein erster Schritt eines Ausstiegs aus der Landwirtschaft gleichkommt (STIGLBAUER und WEISS, 2000, 17). Wenn der oder die potentielle NachfolgerIn am Hof lebt, wird die Wahrscheinlichkeit der Übernahme größer. Andererseits haben Betriebe, die mit viel Fremdkapital wirtschaften, oder viel landwirtschaftlichen Grund verpachtet haben, geringere Aussicht auf eine Nachfolge (GLAUBEN et al., 2002, 10).

Schon alleine aufgrund der demographischen Entwicklung mit einer zunehmend geringeren Kinderanzahl je Familie, sind weniger potentielle innerfamiliäre HofnachfolgerInnen vorhanden (GROIER, 2004, 51; SEISER, 2009, 10f). Wenn kleine, unrentable Betriebe ohne zu investieren an NachfolgerInnen übertragen werden, erfüllen die BetriebsleiterInnen zwar formal die innerfamiliäre Hofübergabe, schieben aber der übernehmende Generation die Verantwortung für den Betrieb zu. Wird ein Betrieb ungern übernommen, bedeutet das lediglich eine Hinauszögerung der Betriebsaufgabe (GROIER, 2004, 41ff). Eine andere Problematik liegt in der Hinauszögerung der Hofübergabe aus mangelndem Vertrauen in die ÜbernehmerInnengeneration. Dadurch orientiert sich diese beruflich neu und die Wahrscheinlichkeit für eine Abwendung von der

Landwirtschaft steigt, selbst wenn zu einem späteren Zeitpunkt der Hof übertragen wird (GROIER, 2004, 55).

Eine landwirtschaftliche Ausbildung wird als wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Hofnachfolge gesehen (SEISER, 2009, 12). Eine außerlandwirtschaftliche höhere Ausbildung hat häufiger eine Betriebsaufgabe zur Folge. Verheiratete BetriebsleiterInnen geben den Betrieb seltener auf als alleinstehende und die Ausstiegswahrscheinlichkeit sinkt mit der Anzahl der Kinder (WEISS, 1999, 107ff). Die Ausstiegswahrscheinlichkeit ist in Österreich regional unterschiedlich. Betriebe im Norden und Osten geben demnach öfter auf als Betriebe im südlichen und südöstlichen Raum (WEISS, 2006, 23). Kleine und mittelgroße Waldbesitze sind förderlich für die Weiterführung landwirtschaftlicher Betriebe (WEISS, 2006, 14f). Auch verbleiben Betriebe häufiger in der landwirtschaftlichen Produktion, wenn regionale Zentren weniger als 40 Minuten mit dem Auto entfernt liegen (WEISS, 2006, 22). Betriebe mit Pachtanteilen von 20% weisen die geringste Ausstiegswahrscheinlichkeit auf, die Zupacht steht für die Intensivierung und Ausweitung der Produktion. Mit einem steigenden Anteil an Pachtfläche (bis 100% Pachtfläche) und einer Verpachtung der eigenen Fläche steigt andererseits die Wahrscheinlichkeit für eine Betriebsaufgabe (WEISS, 2006, 18f).

GROIER (2004, 49f) beschreibt, dass eine fehlende innerfamiliäre Hofnachfolge das häufigste Motiv für eine Betriebsaufgabe ist. Sie ist die Folge mehrerer Faktoren, die dazu führen, dass ein Betrieb nicht übernommen wird. In einer quantitativen Erhebung stellen GLAUBEN et al. (2002, 15) aus der Sicht der BetriebsleiterInnen folgende Gründe für die Nichtübernahme eines landwirtschaftlichen Betriebs durch ihre Kinder dar: ein zu geringes erwartetes Einkommen (85%), unsichere politische Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft (71%), ein gutes außerlandwirtschaftliches Einkommen (68%), ein zu hoher Arbeitsaufwand (62%) und Doppelbelastung bei landwirtschaftlichem Nebenerwerb und Beruf (61%). MANN (2007) zeigt aus der Perspektive der übernehmenden Generation, dass neben der Größe und Wettbewerbsfähigkeit des elterlichen Betriebs, auch das Traditionsbewusstsein, das Interesse an der landwirtschaftlichen Arbeit als auch außerlandwirtschaftliche Perspektiven für berufliche Alternativen die Entscheidungen bei der Hofübernahme prägen. Als wichtigsten Faktor identifiziert MANN das Beziehungsverhältnis zwischen den Generationen. Für innerfamiliäre HofnachfolgerInnen stellt sich die zentrale Frage, ob eine Zusammenarbeit mit den Eltern vorstellbar ist (MANN, 2007, 165). Als hemmende Faktoren für erfolgreiche innerfamiliäre Übergaben auf landwirtschaftlichen Betrieben im oberösterreichischen Mühlviertel sieht die Sozialanthropologin SEISER

(2009, 21) mangelnde Kommunikation und zu wenig vorbereitete oder (aufgrund von Krankheit oder Tod) überstürzte Hofübergaben.

### **2.3. Außerfamiliäre Hofübergaben**

Wenn es keine gesicherte innerfamiliäre Hofnachfolge gibt, kann eine außerfamiliäre<sup>11</sup> Hofübergabe eine Option sein, um den Fortbestand eines landwirtschaftlichen Betriebs zu sichern. In diesem Kapitel wird diese Form der Hofübergabe präsentiert. Nach einer Annäherung zur außerfamiliären Hofübergabe im ersten Abschnitt, werden nachfolgend Unterschiede im Prozess der Hofnachfolge herausgearbeitet und im letzten Abschnitt werden Chancen und Potentiale dieser Übergabeform auf europäischer Ebene gezeigt.

Für Deutschland wird geschätzt, dass nur etwa zwei bis drei Prozent der Höfe außerfamiliär übergeben werden (HOFGRÜNDER, 2013a; VIETH et al., 2008, 10). Auf Biobetrieben scheint eine außerfamiliäre Hofübergabe häufiger vorzukommen. Laut einer Umfrage unter LeiterInnen von deutschen Biobetrieben wurden 17% der Biobetriebe der alten Bundesländern (n=171) außerfamiliär übernommen (RAHMANN et al., 2004, 31f). STIGLBAUER und WEISS (2000, 13) geben an, dass in Oberösterreich etwa 1,4% der Betriebe zwischen 1980 und 1990 außerfamiliär übergeben wurden, wobei sie selber darlegen, dass ihr Datenmaterial in dieser Kategorie keine genauen Aussagen erlaubt. Darüber hinaus gibt es für Österreich keine aktuellen Zahlen oder Schätzungen zu außerfamiliären Hofübergaben. Es sind individuelle Faktoren, die in einer bäuerlichen Familie zu einer außerfamiliären Übergabe führen, oft ausgelöst durch familiäre Zäsuren wie Erkrankung oder Verunglückung der potentiellen Hofnachfolge oder dem Umstand, dass es keine eigenen Kinder gibt, wie HEISTINGER (2011, 18) anhand ihrer außerfamiliär übergebenen Untersuchungsbetriebe zeigt. Gründe, die üblicherweise zur Hofaufgabe führen (GROIER, 2004, 49), bei manchen Familien aber den Wunsch auslösen, dass es eine Kontinuität in der Bewirtschaftung des Hofes gibt (HEISTINGER, 2011, 19). Sei es weil bestimmte Betriebszweige, wie beispielsweise die Milchviehwirtschaft, bestehen bleiben sollen oder weil die Erhaltung von Hofstellen ohne Bewirtschaftung mitunter kostspielig wäre. Manche Bäuerinnen und Bauern können sich eher vorstellen, den Hof an jemand außerhalb der Familie zu übergeben, als das Ende des Betriebs zu wissen. Selbst wenn auch größere Betriebe in Gunstlagen von einer ungesicherten Hofnachfolge betroffen sind (VIETH und THOMAS, 2013, 27; DESTATIS,

---

<sup>11</sup> Als außerfamiliäre Hofübergaben werden in diesem Beitrag Hofübergaben an Personen bezeichnet, die nicht mit der übergebenden Generation eines landwirtschaftlichen Familienbetriebs verwandt und nicht deren Erben sind.

2011), liegen die Untersuchungsbetriebe von HEISTINGER (2011, 17) vorwiegend in Ungunslagen, sind jedoch hinsichtlich der Produktionsrichtung und Größe regionstypische Betriebe. Bei fast allen Untersuchungsbetrieben wurden die außerfamiliären NachfolgerInnen über soziale Netzwerke aus dem Umfeld gefunden. Nur bei einem Betrieb kam die Initiative von Seiten der ÜbernehmerInnen durch eine Kontaktanzeige in der Kirchenzeitung (HEISTINGER, 2011, 29). Ein kinderloser Bauer, der außerfamiliär übernommen hat, möchte auch selber seinen Betrieb außerhalb der Verwandtschaft übergeben und sich den/ die NachfolgerIn selbst aussuchen (HEISTINGER, 2011, 19).

Im Prozess der Hofnachfolge differenzieren VIETH et al. (2008, 16ff) fünf Phasen, die bei einer erfolgreiche Hofübergabe durchlaufen werden und auf inner- und außerfamiliäre Hofübergaben zutreffen: (i) Das „Wollen“, (ii) die „Form“, (iii) die „Suche“, (iv) der „Übergang“ und (v) der „Abschluss“. In der Phase (i) des „Wollens“ machen sich die Beteiligten den anstehenden Generationswechsel bewusst, Hofnachfolgepläne und Bedürfnisse aller Beteiligten werden besprochen. Bei der „Form“ wird geklärt, in welcher Form der Betrieb übergeben werden soll, wie die Wohnsituation nach der Übergabe aussehen soll und finanzielle Angelegenheiten werden besprochen (Alterssicherung, weichende Erben, Pflege). Die „Suche“ (iii) beschreibt den Prozess der Auffindung einer geeigneten Nachfolge. Bei Hofübergaben innerhalb der Familie ist diese häufig bereits festgelegt oder in Aussicht, bei Hofübergaben außerhalb der Familie erfordert diese Phase besonders Aufmerksamkeit. Der (iv) „Übergang“ wird von der abgebenden und der übernehmenden Generation gemeinsam durchlaufen und die zuvor geplante Übergabe wird durchgeführt. Erst nachdem alle Phasen gemeistert wurden, erfolgt (v) der „Abschluss“ des Übergabeprozesses (VIETH et al., 2008, 16ff; MÖHRLE, 2005, 22f).

Die Landwirtschaft in der europäischen Union ist überaltert. Im Jahr 2007 kamen JunglandwirtInnen unter 35 Jahren nur auf einen Anteil von sechs Prozent. 55% der Betriebe wurden von Bauern und Bäuerinnen über einem Alter von 55 Jahren geführt, 27% der BetriebsleiterInnen waren 65 Jahre und älter. Diese demographische Schere hat sich zwischen den Agrarstrukturerhebungen der EU 2003 und 2007<sup>12</sup> weiter verstärkt – der Anteil junger Bauern und Bäuerinnen ist gesunken, der Anteil älterer Bauern und Bäuerinnen gestiegen (EC, 2012, 3f). Die Förderung von JunglandwirtInnen und landwirtschaftlichen Existenzgründungen wird von vielen StakeholderInnen des Agrarsektors gefordert (KORZENSZKY et al., 2013, 13) und ist auch Ziel der Agrarpolitik

---

<sup>12</sup> Von eurostat wurden vom „agricultural census 2010“ leider noch keine Daten zum Alter der BetriebsleiterInnen auf europäischer Ebene veröffentlicht, die aktuellsten verfügbaren Daten sind aus dem Jahr 2007 (EUROSTAT, 2007, s.p.).

der Europäischen Union: Junge Bauern und Bäuerinnen wären besser ausgebildet und hätten ein größeres ökonomisches Potential als ältere Bauern und Bäuerinnen. Sie seien allerdings eingeschränkt im Zugang zu Land, denn 70% der Bauern und Bäuerinnen unter 35 Jahren würden Flächen unter 10 ha bewirtschaften. Der Anteil an Flächen, die von dieser Altersgruppe bewirtschaftet werden geht zurück (EC, 2012, 9). Die Förderung eines Neueinstiegs von jungen Bauern und Bäuerinnen wurde als eine Aufgabe für die kommende Periode der GAP (Gemeinsame Agrarpolitik) identifiziert:

*„Attracting new entrants to a sector characterized by low average income levels and various sources of uncertainties is a challenge that needs to be urgently addressed to secure the future of farming and food supply in the EU.“* (EC, 2012, 9)

In vielen europäischen Ländern gibt es bereits Initiativen, um einen Neueinstieg in die Landwirtschaft zu fördern. In Deutschland wurden beispielsweise in Beratungsbroschüren zur Hofübergabe/Hofnachfolge auch die Themen Existenzgründung und außerfamiliäre Hofnachfolge aufgenommen (JOHANNES et al., 2011). Mit „Hofgründer“ wurde von Christian VIETH eine Plattform mit einem breiten Beratungsangebot, umfangreicher Information und Öffentlichkeitsarbeit und einer Hofbörse initiiert (HOFGRÜNDER, 2013b). In Frankreich verwaltet mit „terre de liens“ ein gemeinnütziger Träger insgesamt über 2200 ha biologische Fläche und an die 100 Höfe, die von 8400 AktionärInnen getragen werden und schafft für ExistenzgründerInnen Möglichkeiten zum Einstieg in die Landwirtschaft. Auf Testflächen („espaces-test“) können beispielsweise interessierte ExistenzgründerInnen – ohne großes Kapitalrisiko – Praxiserfahrung sammeln (ANONYM, 2014a). Ähnliche Möglichkeiten für eine Förderung von landwirtschaftlichen Existenzgründungen werden in Deutschland durch die Regionalwert AG geschaffen (HIB, 2014). In Großbritannien wird der Neueinstieg in die Landwirtschaft breit diskutiert und es werden rechtliche Rahmenbedingungen angepasst, um den Neueinstieg in die Landwirtschaft zu fördern (ADAS et al., 2004; INGRAM und KIRWAN, 2011).

## **2.4. Hofnachfolge in Österreich**

Nach einer umfangreichen Untersuchung unter BetriebsleiterInnen über 45 Jahren in Österreich (n=278) zur Situation der Hofnachfolge, war bei 55% der Betriebe die Nachfolge nicht gesichert (MAYERHOFER und VOGEL, 2004, 81), 18% davon gaben an, keine Nachfolge für den Betrieb zu haben. Hochgerechnet auf die österreichische Agrarstruktur prognostizieren MAYERHOFER und VOGEL (2004, 77), dass im Zeitraum von 2004-2012 etwa 16.000 Betriebe im Generationswechsel aufgeben würden. Ein Vergleich mit der tatsächlichen Betriebsentwicklung zeigt, dass zwischen den

Agrarstrukturerhebungen 1999 und 2010 die Anzahl der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe um 20% abgenommen hat (BMLFUW, 2013, 74), was für einen berechneten Vergleichszeitraum von 8 Jahren etwa 25.500, oder pro Jahr 3.200 aufgegebenen Betrieben entspricht<sup>13</sup>. Auch hier dürfte die Zahl der aufgegebenen Betriebe höher liegen, wenn sie von Betriebsteilungen und Neugründungen bereinigt werden würde (GROIER, 2004, 20).

Über 50% der landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich werden im Nebenerwerb<sup>14</sup> geführt (BMLFUW, 2013, 74). Zwischen Haupterwerbs- und Nebenerwerbsbetrieben bestehen große Unterschiede hinsichtlich der Nachfolgesituation. Bei Haupterwerbsbetrieben ist die Hofnachfolge bei 88% festgelegt oder in Aussicht und somit wahrscheinlicher als bei Nebenerwerbsbetrieben, bei denen dies auf 75% der Betriebe zutrifft (VOGEL, 2006b, 8). Auch schätzen BetriebsleiterInnen im Nebenerwerb ihre Betriebe seltener überlebensfähig ein und sind häufiger mit dem landwirtschaftlichen Beruf unzufrieden. In größeren Betrieben weisen die BetriebsleiterInnen ein höheres landwirtschaftliches Ausbildungsniveau auf und die NachfolgerInnen können häufiger im Betrieb beschäftigt werden (MAYERHOFER und VOGEL, 2004, 81). Dass die Nachfolge bei größeren Betrieben wahrscheinlicher ist, bestätigen für Oberösterreich GLAUBEN et al. (2002, 8).

Bei dem wichtigen Indikator für erfolgreiche Hofübergaben, der schrittweisen Einbindung der NachfolgerInnen in den Betrieb (ERRINGTON, 1998, 129f) zeigt sich, dass 20% der über 14-jährigen designierten NachfolgerInnen von Haupterwerbsbetrieben eigenständig Verantwortung für den Betrieb oder für bestimmte Betriebsbereiche übertragen bekommen (VOGEL, 2006a, 73). Das sind nur halb so viele wie das vergleichsweise in Norddeutschland der Fall ist (GLAUBEN et al., 2004, 5).

Während auf Haupterwerbsbetrieben 14% der potentiellen NachfolgerInnen Vollzeit am elterlichen Hof arbeiten, sind das im Nebenerwerb nur 1,5%. Ein Viertel der NachfolgerInnen von Haupterwerbsbetrieben haben eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung und ein Drittel arbeitet Vollzeit außerhalb der Landwirtschaft (VOGEL, 2006b, 9). VOGEL (2006a, 76) schließt daraus, dass viele NachfolgerInnen diese Erwerbsarbeit nach der Hofübernahme beibehalten und den Betrieb im Nebenerwerb weiterführen. Wird diese Strategie fortgesetzt kann das als Vorstufe zum Ausstiegs aus der Landwirtschaft

---

<sup>13</sup> MAYERHOFER und VOGEL (2004, 79) vermuten selbst, dass die tatsächliche Anzahl der aufgebenden Betriebe höher liegt, da die Betriebe der Untersuchung im Vergleich zur Agrarstruktur Im Durchschnitt größer sind und größere Betriebe häufiger eine gesicherte Nachfolge haben.

<sup>14</sup> In einem Haupterwerbsbetrieb ist das Betriebsleiterehepaar mehr als 50% der gesamten Arbeitszeit im landwirtschaftlichen Betrieb tätig, ein Nebenerwerbsbetrieb liegt unter diesen Grenzen (BMLFUW, 2013, 294).

interpretiert werden, da die Wahrscheinlichkeit einer Nachfolge, mit dem zunehmenden Ausmaß eines außerlandwirtschaftlichen Erwerbs, sinkt (STIGLBAUER und WEISS, 2000, 17). Dem Nebenerwerb auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben wird andererseits im agrarstrukturellen Wandel auch ein stabilisierender Effekt zugewiesen (VOGEL und WIESINGER, 2003, 12).

Bei den Ruhestandsplänen österreichischer BetriebsleiterInnen zeigt sich, dass es der BetriebsleiterInnen-Generation häufig schwer fällt, die Betriebsführung aus der Hand zu geben. Etwa 20% der BetriebsleiterInnen wollen den Betrieb so lange wie möglich selbst bewirtschaften und die überwiegende Mehrheit der BetriebsleiterInnen will nach der Übergabe weiterhin am Betrieb arbeiten (VOGEL, 2006b, 7). Insgesamt planen nur 4% der Bauern und Bäuerinnen der Untersuchungsbetriebe, im Ruhestand nicht am Betrieb zu arbeiten (MAYERHOFER und VOGEL, 2004, 82). Nach dem Generationswechsel ist eine gemeinsame Haushaltsführung der Übernehmer- und Überbergeneration bei einem überwiegenden Teil der österreichischen Betriebe nach wie vor üblich – nur weniger als ein Drittel der ÜbergeberInnen gründen einen eigenen Haushalt am Hof oder außerhalb des Hofes (VOGEL, 2006b, 7). Diese Aspekte verdeutlichen die Verbreitung traditionelle Werte und Denkmuster auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben in Österreich.

#### **2.4.1. Historische und rechtliche Aspekte der Hofnachfolge in Österreich**

Die Praxis der Übergabe landwirtschaftlicher Betriebe in Österreich war in der Geschichte Veränderungen unterworfen. Während bis in die Mitte des 19 Jahrhunderts landwirtschaftlicher Besitz in Österreich als Ware gehandelt wurde, hat sich die Praxis im Laufe des 20 Jahrhunderts dahingehend geändert, dass landwirtschaftlicher Besitz als innerfamiliäres Erbe gesehen wurde (HEISTINGER, 2011, 11).

Die innerfamiliäre Hofnachfolge wird in Österreich regional unterschiedlich gehandhabt. In den Bundesländern Vorarlberg und Burgenland hat sich historisch die Realteilung entwickelt, der Besitz wird dabei auf die Kinder aufgeteilt. In den übrigen Bundesländern werden die Betriebe nach dem Prinzip der *Anerbensitte* übergeben. Das bedeutet eine geschlossene Übergabe des Betriebs an üblicherweise den ersten (Primogenitur) oder in manchen Regionen auch letzten Sohn (Ultimogenitur) (KRETSCHMER, 1980, 89). Übergabetraditionen, wie die patrilineare Übergabe (vom Vater zum Sohn), haben in der Praxis, laut der Einschätzung von Hofübergabe-ExpertInnen der österreichischen Landwirtschaftskammern, an Bedeutung verloren. Das Interesse der Kinder an der Landwirtschaft ist zunehmend wichtiger als der Platz in der Geschwisterabfolge. Dadurch

werden auch vermehrt Töchter als Nachfolgerinnen in Betracht gezogen werden (OTOMO und OEDL-WIESER, 2009, 80ff). Unberücksichtigt des Interesses haben Kinder umso mehr eine Chance auf die Hofübernahme, wenn sie männlich sind und umso mehr ihrer Geschwister weiblich sind. (LARCHER und VOGEL, 2009, 71ff).

Österreichische Bauern und Bäuerinnen haben bei der Hofübergabe im Durchschnitt ein Alter von 61,2 Jahren, die NachfolgerInnen übernehmen mit durchschnittlich 31,3 Jahren den Betrieb – 1,7 Jahre später, als die HofübergeberInnen selbst den Betrieb übernommen haben (MAYERHOFER und VOGEL, 2004, 81f). In der Vergangenheit wurden die Höfe in Österreich zu einem späten Zeitpunkt und erst im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit des Betriebsleiters übergeben. Mit der Sozialgesetzgebung Mitte der 50er und der Einführung des Bauern-Pensionsversicherungsgesetzes 1969 (für Bäuerinnen 1992) wurde ein gesetzlicher Rahmen für die Alterssicherung der Bauern und Bäuerinnen geschaffen, der sich auch auf eine frühere Betriebsübergabe auswirkte (QUENDLER, 1996, 95; WIESINGER, 2007, 111). Da durch die Sozial- und Pensionsversicherung viele Leistungen vom Staat übernommen werden, erfüllen die klassischen Hofübergabeverträge nicht mehr ihre Ursprungsbedeutung, als Absicherung der Altbauern und Altbäuerinnen. Dennoch werden sie nach wie vor eingesetzt und die ÜbernehmerInnen verpflichten sich im klassischen Hofübergabevertrag häufig zu Leistungen, die durch staatliche Leistungen abgedeckt werden würden (OTOMO und OEDL-WIESER, 2009, 83). Auch SEISER (2009, 14ff) berichtet von Schwierigkeiten mit klassischen Musterverträgen, die von Notaren für Hofübergeber zur Verfügung gestellt werden. Diese Verträge hätten noch Klauseln aus der Zeit vor der bäuerlichen Pensionsversicherung, wie beispielsweise Veräußerungs- und Belastungsverbote oder Grundstücksvorbehalten. Häufig werden diese Teile der Musterverträge übernommen ohne diese zu hinterfragen. Dadurch verpflichten sich die ÜbernehmerInnen zur Pflege der ÜbergeberInnen und der Anspruch auf öffentliche Leistungen fällt weg. Die Notare würden häufig Partei für ihre Auftraggeber ergreifen, die in den meisten Fällen die Altbauern und Altbäuerinnen sind. Nach der Übergabe gestaltet sich das soziale Zusammenleben oft schwierig. Dadurch dass Altbäuerinnen und Altbauern üblicherweise am Betrieb weiterarbeiten und sich auch an wirtschaftlichen Entscheidungen beteiligen wollen, führen diese Umstände der Hofübergabe in vielen Fällen zu Generationskonflikten (SEISER, 2009, 17).

## 2.5. Hofnachfolge im biologischen Landbau

Bei den Studien zur Situation der Hofnachfolge in Österreich wurde meist nicht zwischen biologischen und konventionellen Betrieben unterschieden, weshalb über die Hofnachfolgesituation auf österreichische Biobetrieben wenig quantitative Daten vorliegen. WEISS (2006) konnte etwa an Hand der Agrarstrukturerhebungen 1990, 1995 und 1999 zeigen, dass Biobetriebe in Österreich eine geringere Ausstiegsneigung haben und im Vergleich zu konventionellen Betrieben auch bei geringen Förderungsniveaus wesentlich stabiler in der landwirtschaftlichen Produktion bleiben (WEISS, 2006, 13f).

BOHAK et al. (2011, 1188) vergleichen in ihrer Studie die Hofnachfolge von biologischen und konventionellen Betrieben in Slowenien. Sie fassen mehrere Charakteristika von Betrieben als Hofnachfolgestatus zusammen, den sie in Folge anhand einer fünfstufigen Werteskala von sehr gut bis sehr schlecht unter den Untersuchungsbetrieben vergleichen. Unter den Hofnachfolgestatus fallen Charakteristika, wie Betriebsstruktur (Erwerbsart, Betriebsgröße, Grad der Diversifizierung und Spezialisierung), familiäre Situation (Anzahl der Söhne, Alter der potentiellen Nachfolger, Interesse für den Betrieb) und Charakteristika der Betriebsleiter (Alter, Ausbildungsniveau, Einstellung zur Landwirtschaft und Hofnachfolge). Sie stellen im Vergleich der Hofnachfolge zwischen konventionellen und biologischen Betrieben fest, dass der Hofnachfolgestatus bei 77% der untersuchten Biobetriebe gut und sehr gut ist. Bei konventionellen Betrieben haben nur 41% einen guten bis sehr guten Hofnachfolgestatus. Einen sehr schlechten Hofnachfolgestatus haben 30% der konventionellen, aber nur 10% der biologischen Betriebe (BOHAK et al., 2011, 1192f). Bei der Untersuchung in Slowenien ist nicht nur die Hofnachfolge auf Biobetrieben wahrscheinlicher, die Biobetriebe weisen insgesamt viele Faktoren auf, die eine erfolgreiche innerfamiliäre Nachfolge begünstigen. Die biologischen Betriebe sind im Vergleich zu den konventionellen im Durchschnitt größer und werden häufiger im Haupterwerb geführt. Ein größerer Anteil der potentiellen HofnachfolgerInnen zeigt Interesse an der Landwirtschaft und an einer Übernahme. Die BetriebsleiterInnen sind im Durchschnitt besser ausgebildet und haben eine positivere Einstellung zur Landwirtschaft, zur Zukunft des Betriebs und zur Hofnachfolge. Sie haben häufiger die Nachfolge festgelegt und die Pläne mit den NachfolgerInnen diskutiert (BOHAK et al., 2011 1193f). BOHAK et al. (2011, 1195) empfehlen als agrarpolitische Maßnahmen für Slowenien eine Förderung von früheren Pensionierungen der BetriebsleiterInnen, die Forcierung von Umstellungen auf biologischen Landbau und die Förderung von Existenzgründungen junger Bauern und Bäuerinnen.

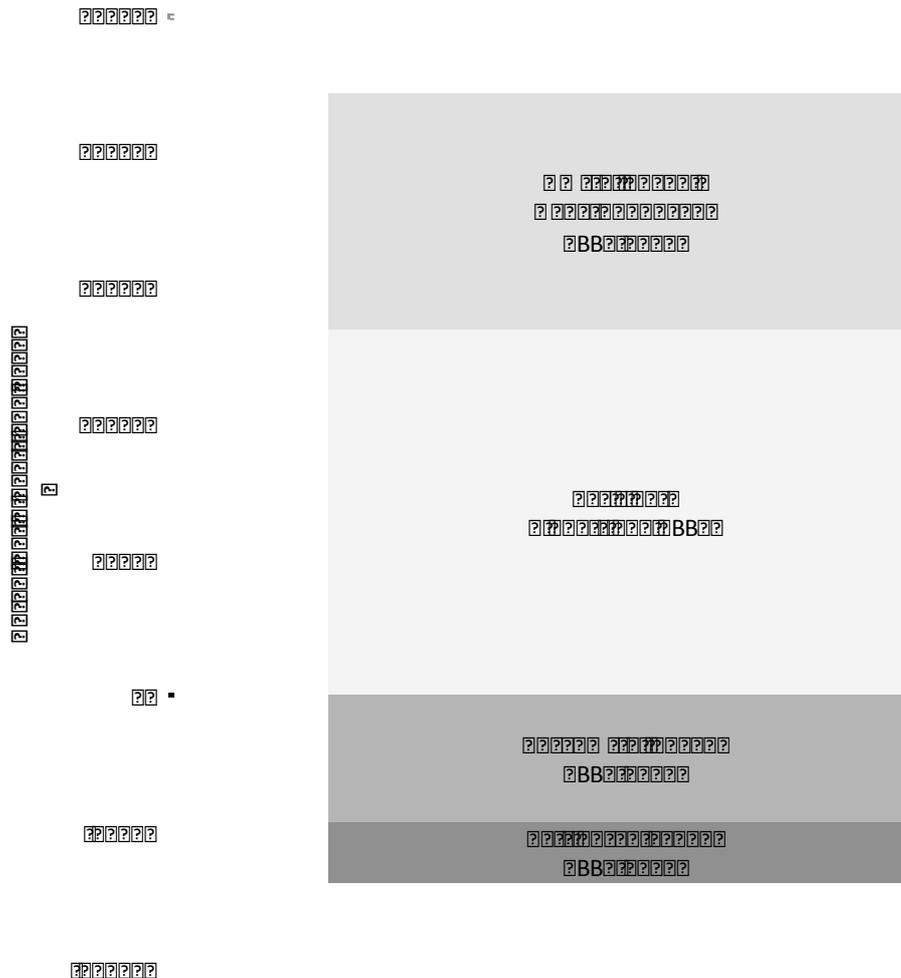
Bei einer Untersuchung von Biobetrieben in Deutschland war 2004 in der Altersgruppe der BetriebsleiterInnen von über 50 Jahren (n=156) bei 58% die Hofnachfolge nicht gesichert (RAHMANN et al., 2004, 242). Neuere statistische Daten zur Hofnachfolge in Deutschland von der bundesweiten Landwirtschaftszählung 2010 zeigen, dass in der Altersgruppe ab 55 Jahren bei 61% der Biobetriebe die Hofnachfolge nicht gesichert ist, um 2 Prozentpunkte weniger als bei landwirtschaftlichen Betrieben insgesamt. Bei der Altersgruppe ab 45 Jahren haben 68% keine gesicherte Hofnachfolge. Auch größere Biobetriebe sind von einer ungesicherten Hofnachfolge betroffen, 54% der BetriebsleiterInnen ab 45 Jahren, die eine Fläche von mindestens 100 ha bewirtschaften, haben keine gesicherte Hofnachfolge (DESTATIS, 2011).

Da für Österreich keine vergleichbaren umfassenden statistischen Erhebungen zur Hofnachfolge durchgeführt wurden, welche auch die Situation auf Biobetrieben darstellen würden, empfiehlt sich eine Annäherung über statistische Daten von Betriebsaufgaben. Bei einer eigenen Auswertung des INVEKOS<sup>15</sup>-Datensatzes des vorliegenden Zeitraumes 1998-2011 beendeten in ganz Österreich 6860 Betriebe die biologische Bewirtschaftung. Nach einer Bereinigung der Daten von Rückumstellungen auf konventionelle Landwirtschaft bleiben 2253 Biobetriebe, welche keine Flächen mehr bewirtschaften und die Landwirtschaft komplett aufgegeben haben (INVEKOS, 1998-2011). Die Aufschlüsselung der Veränderungen in der Anzahl der Biobetriebe zeigt, dass Betriebsaufgaben sowie Rückumstellungen von Umstellungen und Neugründungen überdeckt werden (Abbildung 4).

---

<sup>15</sup> Das INVEKOS (Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem) erfasst seit die Daten aller österreichischen Betriebe die einen Mehrfachantrag stellen und gibt Auskunft über Flächennutzung, Tierhaltung und Förderungsmaßnahmen. Es basiert auf den EU- Verordnungen VO 73/2009 und VO 1122/2009.

Abbildung 4: Veränderungen in der Anzahl der Biobetriebe 1998-2011



Quelle: INVEKOS 1998-2011, eigene Auswertung und Darstellung

LARCHER und VOGEL (2012) haben in einer qualitativen Untersuchung (n=74) die Hofnachfolge auf österreichischen Biobetrieben untersucht, wovon 24 Untersuchungsbetriebe eine ungesicherte oder gescheiterte Hofnachfolge aufweisen. Sie zeigen, dass sich Hofnachfolgemuster von biologischen Familienbetrieben nicht wesentlich von denen bäuerlicher Familienbetrieben im Allgemeinen unterscheiden. Dennoch finden sich in der Untersuchung auch Biobetriebe, die eine progressive Einstellung zur Hofnachfolge haben. Diese haben in der Landwirtschaft ihre eigenen Vorstellungen verwirklicht und haben nicht den Anspruch, dass ihre Betriebe auch von den eigenen Kindern fortgeführt werden. Andere BetriebsleiterInnen sehen kein Problem darin, wenn sich die eigenen Kinder gegen eine Übernahme entscheiden und würden den Betrieb mit Fremdarbeitskräften weiterführen. Ein Untersuchungsbetrieb wird in Form einer Betriebsgemeinschaft geführt und als potentielle NachfolgerInnen kommen Kinder von mehreren Familien der Betriebsgemeinschaft in Frage, ein weiterer wurde außerfamiliär übergeben (LARCHER

und VOGEL, 2012, 76ff). Für BetriebsleiterInnen auslaufender Biobetriebe stellt sich andererseits das Problem, dass eine Verpachtung der biologischen Flächen an konventionelle Kollegen ihren Überzeugungen nicht entsprechen würde und es nicht immer pachtwillige Biobetriebe in der Nachbarschaft gibt. Auch in einem Verkauf sehen diese häufig keine Option und restrukturieren den Betrieb dementsprechend, dass eine Bewirtschaftung auch im Alter möglich ist.

Die Hofnachfolge auf Biobetrieben unterscheidet sich nicht wesentlich von der Hofnachfolge auf konventionellen Betrieben. Nur wenige Biobetriebe haben bisher einen Generationenwechsel durchgemacht – werden also in der zweiten Generation biologisch bewirtschaftet. Die Beispiele innovativer Übergabeformen bei Biobetrieben (LARCHER und VOGEL, 2012, 76ff) und der in Deutschland im Vergleich zur Landwirtschaft allgemein hohe Anteil an Biobetrieben, die außerfamiliär übernommen wurden (RAHMANN et al., 2004, 31f), deuten auf eine progressive Einstellung mancher Biobauern und Biobäuerinnen zur Hofnachfolge hin.

### 3. Material und Methoden

Diese Arbeit basiert auf eigenen empirischen Erhebungen, die mittels Befragung durchgeführt wurden und ist der qualitativen Sozialforschung zuzuordnen. Qualitative Befragungsdaten entstehen in einer Interaktion von Fragenden und Befragten. Die Qualität dieser Interaktion bestimmt die Qualität der Datengrundlage und erfordert eine gute Vorbereitung und Reflexion des gesamten Befragungsprozesses (HELFFERICH, 2011, 24). Dem jeweiligen Forschungsgegenstand entsprechend muss ein geeignetes Befragungsverfahren gefunden werden, um eine schlüssige Generierung geeigneter Daten zu ermöglichen (HELFFERICH, 2011, 26). Verschiedene Formen qualitativer Interviews unterscheiden sich vor allem in dem Ziel, welche Daten aus qualitativen Interviews hervorgehen sollen, woraus sich ein unterschiedlicher Grad an Strukturierung des Interviewverlaufs und unterschiedliche Kommunikations- und Fragestile ergeben.

#### 3.1. Biografisch-narrative Interviewführung

Für die gegenständliche Forschung – die Identifikation und Analyse von Mustern ungesicherter Hofnachfolge in Biobetrieben – wurde ein biografische-narrativer Ansatz gewählt. Biografisch-narrative Interviews eignen sich dazu, prozesshafte, lebensgeschichtliche Narrationen zu erheben. Die offene Interviewführung ermöglicht den Befragten eine sehr freie Erzählung, bei der sie aus ihrer Perspektive die Relevanzen bestimmen. Das biografische Interview, als eine Form des narrativen Interviews, eignet sich gut für dieses Vorhaben, da durch das Erzählen die Erfahrungen der Vergangenheit rekonstruiert werden:

*„[...] das Erzählen beinhaltet eine retrospektive Interpretation des erzählten Handelns. Damit erscheint das narrative Interview besonders prädestiniert in der Biografie- und Lebenslaufforschung als Methode der Datenerhebung eingesetzt zu werden.“ (LAMNEK und KRELL, 2010, 327).*

Das biografisch-narrative Interview ist von fünf Phasen charakterisiert. In der (i) Erklärungsphase wird der Forschungsgegenstand und Ablauf der Interviews erklärt, in der (ii) Einleitungsphase werden die zu Befragenden mit einer offenen, erzählgenerierenden Eingangsfrage zu einer Erzählung motiviert. In der (iii) Erzählphase, die möglichst nicht unterbrochen wird und die interviewende Person unterstützt durch interessiertem Zuhören die befragte Person, die Erzählung aufrecht zu erhalten. In der (iv) Nachfragephase werden Fragen oder Widersprüche geklärt und in der (v) Bilanzierungsphase können noch konkrete Motivationen oder Einstellungen abgefragt werden. Die Abfolge und

Detailierung der Erzählung erfolgt nach der Logik der Befragten (LAMNEK und KRELL, 2010, 327f). Bei der Interviewführung kann ein offener Leitfaden insbesondere dann hilfreich sein, wenn nicht die gesamte Biografie, sondern bestimmte Teilabschnitte von Interesse sind. Der Leitfaden beinhaltet dann Fragen, um die Befragten zu Erzählungen zu bestimmten forschungsrelevanten Themen zu motivieren, ohne dass das gesamte Leben erzählt werden muss (LAMNEK und KRELL, 2010, 631). Die Strukturierung des Interviews durch einen Leitfaden bietet einerseits Raum für biografisch-narrative Teilerzählungen (HELFFERICH, 2011, 179f) und ermöglicht andererseits ein flexibles Eingreifen, wenn ein bestimmtes Material für die Interpretation benötigt wird, aber nicht vorausgesetzt werden kann, dass diese Themen von den Befragten selber angesprochen werden. Fragen, die zu einer ausführlichen Erzählung anregen, werden zu Interviewbeginn gestellt und die Interviewten werden von Seiten des Interviewenden mit aufmerksamem Interesse und gegebenenfalls mit Aufrechterhaltungsfragen zur Fortführung der Erzählung motiviert (HELFFERICH, 2011, 178f). In einem späteren Teil wird Raum für konkrete Nachfragen gegeben. Neue Themen und Fragen zur Einstellung werden erst gegen Ende der Interviewsituation eingebracht. Spontan produzierten Erzählungen soll gegenüber vielen Nachfragen der Vorzug gegeben werden und der Leitfaden eine flexible Verwendung, angepasst an die Interviewsituation, ermöglichen (HELFFERICH, 2011, 180).

Bei den Interviews mit den BetriebsleiterInnen von Biobetrieben in Oberösterreich stand der Hofnachfolgeprozess – von der eigenen Hofübernahme, über die aktuelle Nachfolgesituation bis hin zu Einstellungen zum Ruhestand und zur Zukunft des Betriebs – im Mittelpunkt des Interesses. Entlang dieser biografischen Entwicklung wurden die Befragten mittels Leitfaden (Anhang 10.2) angeregt, ihre Geschichte zu erzählen. Die Verknüpfung von Hofnachfolgeprozess, Betriebsentwicklung und Familienlebenszyklus sollte vom Interviewer weitgehend unbeeinflusst durch die Befragten selbst erfolgen.

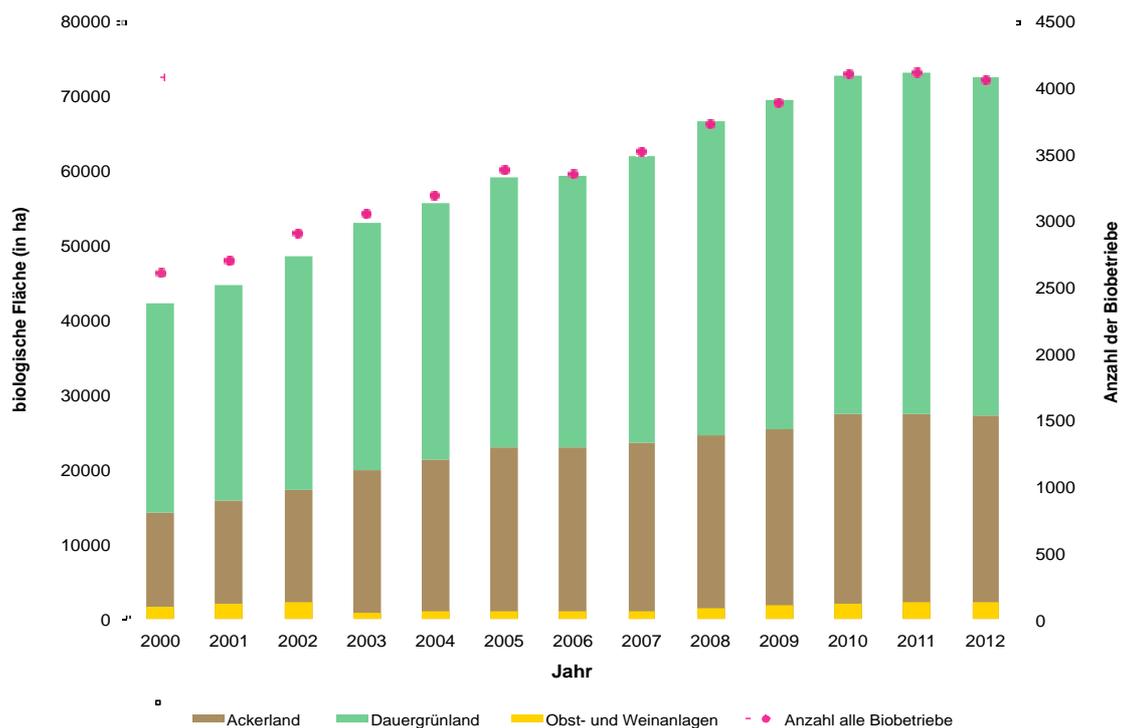
### **3.2. Charakterisierung der Forschungsregion und des biologischen Landbaus in Oberösterreich**

Die Forschungsregion ist das Bundesland Oberösterreich. Die Wahl auf diese Region wurde aufgrund der eigenen Herkunft und bereits bestehender Kontakte zu potentiellen Gatekeepern getroffen. Darüber hinaus gibt es für Oberösterreich mehrere Forschungsarbeiten zur Hofnachfolge, die eine gute Basis für die Recherche und die Diskussion der Ergebnisse bieten (GLAUBEN et al., 2002; STIGLBAUER und WEISS, 2000; SEISER, 2009; WEISS, 1999; WEISS, 2006). Laut WEISS (1999, 105) repräsentiert Oberösterreich zudem gut die Trends in der Österreichischen Landwirtschaft.

Oberösterreich hat mit einer Fläche von 11.982 km<sup>2</sup> einen Flächenanteil von 14% der Gesamtfläche Österreichs. Die Bevölkerung von 1.425.422 repräsentiert 17% der österreichischen Bevölkerung. Das langjährige Mittel des Jahresniederschlags liegt in Oberösterreich in einem Bereich von 694mm (Freistadt) bis 1.150mm (Gmunden), die durchschnittliche Jahrestemperatur zwischen 7°C in Freistadt und 9°C in Gmunden (LFW-OÖ, 2010, 17f). Die Agrarstruktur in Oberösterreich ist geprägt von kleinen Betriebsgrößen (Größendurchschnitt 31,9 ha Gesamtfläche, davon 15,8 ha landwirtschaftliche Nutzfläche) mit einem hohen Anteil an Gemischtbetrieben (intensives Grünland und Acker).

In Oberösterreich bewirtschaften 4.050 Biobetriebe eine landwirtschaftliche Fläche von 72.698 ha (siehe Abbildung 5). Sie repräsentieren 13% der landwirtschaftlichen Betriebe, die 13% der Agrarflächen Oberösterreichs bewirtschaften. Der Anteil am Grünland (Dauergrünland inklusive Almen und Bergmähder) liegt im Biolandbau bei 62%, wobei durch die geografischen Gegebenheiten der Anteil der Almen und Bergmähder am Grünland nur bei 1% liegt. Für Oberösterreich sind intensive Grünlandgebiete charakteristisch, 74% des Grünlands wird intensiv bewirtschaftet (BMLFUW, 2013, 192f).

Abbildung 5: Entwicklung des biologischen Landbaus in Oberösterreich



Quelle: BMLFUW (2013), eigene Darstellung

Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt bei den oberösterreichischen Biobetrieben bei 18,3 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche. 54% der Biobetriebe werden in Oberösterreich im Haupterwerb geführt. Der Anteil an Biobetrieben mit Ackerflächen ist mit 12.126 Betrieben im österreichischen Vergleich hoch. In Oberösterreich gibt es zwar viele Biobetriebe mit Ackerflächen, jedoch bewirtschaften diese, mit durchschnittlich 2,2 ha pro Betrieb nur eine geringe Fläche. Oberösterreich ist für Wirtschafts- und Mostobst bekannt. Die Flächen mit Streuobstbeständen und Obstalleen werden auf 15.000 ha geschätzt (KILLINGER et al., 2013, 72f). Der Erwerbsobstbereich hat mit 127 ha Bioobstbaufläche eine geringe Bedeutung. Bioweinbau spielt mit 5 ha nur eine marginale Rolle, obwohl der oberösterreichische Zentralraum ein historisches Weinbaugebiet ist und bedingt durch den Klimawandel mögliche begünstigte Weinbaustandorte für Oberösterreich prognostiziert werden (DRACK, 2013, 32).

### **3.3. Auswahl der Untersuchungsbetriebe und Kontaktaufnahme mit den InterviewpartnerInnen**

Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurden elf qualitative Interviews mit BetriebsleiterInnen durchgeführt. Nach der Transkription wurden diese mittels softwaregestütztem, codierendem Verfahren einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen.

Als InterviewpartnerInnen wurden BetriebsleiterInnen von oberösterreichischen Biobetrieben gesucht, die in einem Alter von 55 Jahren und älter sind. Erst in dieser Altersklasse ist die Nachfolge wirklich relevant. Für die Untersuchung wurden Betriebe ohne gesicherter Hofnachfolge gesucht, bei denen die weitere Zukunft des Betriebs unsicher ist. Eine rechtliche Hofübergabe an NachfolgerInnen ist noch nicht erfolgt und die faktische Betriebsleitung liegt immer noch bei der übergebenden Generation, selbst wenn eine rechtliche Hofübergabe stattgefunden hat.

Für die Suche nach den InterviewpartnerInnen wurden drei Verfahren angewandt:

- i) Gatekeeperzugang: per E-Mail und Telefon wurden Personen in landwirtschaftlichen Institutionen (Bio Austria, landw. Betriebsberatung, Bio-Zertifizierung, Landwirtschaftskammer OÖ, Bezirksbauernkammern, bäuerliche Sozialversicherungsanstalt, Fördergemeinschaft organisch-biologischer Landbau, Bioregion Mühlviertel, Via Campesina Österreich, Hofkonflikte-MediatorInnen, Bäuerliches Sorgentelefon, Österreichischer unabhängiger Bauernverband) sowie in Gemeinden mit hohem Anteil an Biobetrieben sowie dem Autor persönlich bekannte Bauern und Bäuerinnen kontaktiert und um Kontakte von BetriebsleiterInnen von Biobetrieben mit den obigen Eigenschaften gebeten.
- ii) Rekrutierung von SelbstmelderInnen: Durch eine Anzeige in der Oktober 2013-Ausgabe der Zeitschrift von BIO AUSTRIA Oberösterreich und Aushänge auf Bezirksbauernkammern wurde für SelbstmelderInnen die Möglichkeit zur Teilnahme gegeben.
- iii) Schneeballverfahren: Im Zuge der Interviews mit BetriebsleiterInnen von Biobetrieben wurde nach weiteren, für die Forschung geeigneten Personen gefragt.

Insgesamt konnten so 21 potentielle InterviewpartnerInnen gefunden werden. Regional gestreut wurden schließlich 15 Betriebe ausgewählt und kontaktiert, wovon neun Betriebe für die Forschung gewonnen werden konnten. Die anderen sechs Betriebe entsprachen entgegen der Einschätzung der Gatekeeper nicht den Auswahlkriterien. Die Inter-

viewpartnerInnen der Untersuchungsbetriebe konnten insgesamt vier weitere Personen nennen, wovon zwei befragt wurden. Über eine Anzeige in der BIO-AUSTRIA Zeitschrift meldeten sich zwei BetriebsleiterInnen, von denen einer den Auswahlkriterien entsprach. Insgesamt wurden schlussendlich elf BetriebsleiterInnen interviewt. Im Anschluss an das qualitative Interview wurde gemeinsam mit den InterviewpartnerInnen ein standardisierter Strukturfragebogen ausgefüllt, um betriebliche und sozio-demografische Daten zu erfassen (Anhang 10.3).

Die befragten BetriebsleiterInnen der Biobetriebe waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 55 und 74 Jahren alt. Das Durchschnittsalter betrug 59,6 Jahre. Die Untersuchungsbetriebe zeigen eine Bandbreite von Biobetrieben in Oberösterreich auf, im Vergleich zu den oberösterreichischen Biobetrieben sind größere Betriebe und Haupterwerbsbetriebe überrepräsentiert: Die Untersuchungsbetriebe haben eine durchschnittliche Flächenausstattung von 26 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche (34 ha Gesamtfläche) und sieben von elf Betrieben sind im Haupterwerb. Die Betriebe wurden zwischen 1975 und 2003 auf eine biologische Bewirtschaftung umgestellt.

### **3.4. Datenerhebung mittels biografischer Interviews**

Nach der Erstellung des Interviewleitfadens (Anhang 10.2) und Strukturfragebogens (Anhang 10.3), wurde für einen Pretest ein erster Betrieb telefonisch kontaktiert und ein Interview durchgeführt, anhand dessen, der Leitfaden reflektiert und ergänzt wurde. Das Interview des Pretests wurde in die Analyse miteinbezogen. Mit dem überarbeiteten Leitfaden wurden alle weiteren Interviews durchgeführt. Für die erste Interviewphase Anfang Dezember 2013 wurden die ausgewählten Betriebe zwei Wochen vor dem geplanten Interviewtermin schriftlich kontaktiert. Nach einer Woche wurde angerufen und Termine vereinbart. Die zweite Interviewphase fand Ende Dezember 2013 statt, wo weitere Interviews durchgeführt wurden. Mit den LeiterInnen der Biobetriebe, die im Schneeballverfahren gefunden wurden, wurden die Interviews telefonisch vereinbart. Die Interviewtermine wurden so organisiert, dass nicht mehr als zwei Interviews am Tag stattfanden, um genug Zeit auf den einzelnen Betrieben verbringen zu können.

Nach der Ankunft bei den Betrieben fand oft gleich zu Beginn eine Betriebsbesichtigung statt. Das waren Gelegenheiten für informelle Gespräche, bei denen die BetriebsleiterInnen über den Hof und ihren Alltag, oder über die landwirtschaftliche Praxis berichteten. Relevante Informationen aus diesen informellen Gesprächen wurden im Anschluss in einem Gedächtnisprotokoll festgehalten. Den Ort für das Interview wählten die BetriebsleiterInnen selbst, zehn Interviews fanden in den Wohnräumen auf den Betrieben

statt. Eines wurde am Hof während der Arbeit durchgeführt. Diese spezielle Situation war für das Interview in diesem Fall nicht problematisch. Die Dauer der Interviews betrug zwischen 30 Minuten und zwei Stunden. Neun Interviews wurden ausschließlich mit dem Betriebsleiter und ein Interview mit der Betriebsleiterin durchgeführt. Ein Interview fand mit dem Betriebsleiter und der Betriebsleiterin gemeinsam statt, wo beide gleichberechtigt ihren Beitrag zu den Fragen leisteten. Bei einem Betrieb kamen auch andere Familienmitglieder (Tante, Tochter, etc.) kurz vorbei, hörten zu oder brachten sich mit Kommentaren ein. Auch ihre Aussagen wurden ins Transkript und in die Analyse miteinbezogen.

Jedes Interview wurde mit einer kurzen Erläuterung des Forschungsanliegens eingeleitet. Danach wurde der Interviewablauf erklärt, Datenschutz und Anonymität zugesichert und die Erlaubnis für die Aufzeichnung des Gesprächs eingeholt. Die Gewährung von Anonymität für die Betroffenen war eine Voraussetzung für die Bereitschaft der InterviewpartnerInnen, sich einem Gespräch zu öffnen. Der sorgsame Umgang mit den erhobenen Daten wurde durch eine schriftliche Vertrauensschutzklärung und Einverständniserklärung zugesichert (Anhang 10.4 und 10.5). Das eigentliche Interview begann mit der Einstiegsfrage aus dem Leitfaden (Anhang 10.2) *„Können Sie mir bitte einmal erzählen, wie sind Sie zum Biolandbau gekommen?“*. Diese Einstiegsfrage war gut geeignet um bei den InterviewpartnerInnen eine Erzählung anzuregen. Die Themen des Leitfadens wurden von vielen InterviewpartnerInnen eigenständig angesprochen. Wenn das nicht der Fall war, so wurde der Gesprächsverlauf durch eine flexible Verwendung der Fragen aus dem Leitfaden gelenkt. Wurden für das Forschungsinteresse relevante Themen im Gesprächsverlauf nicht angesprochen, wurde das notiert und in einer späteren Phase des Interviews danach gefragt. Fragen zu Einstellungen (bspw. zur außerfamiliäre Hofnachfolge) wurden gegen Ende des Interviews gestellt. Zum Abschluss wurden die InterviewpartnerInnen mit der Frage *„Gibt es noch was, das wir noch nicht besprochen haben und was Sie noch sagen möchten?“* dazu eingeladen, noch frei zu erzählen. Die meisten InterviewpartnerInnen sprachen darauf noch eigene für sie wichtige Themen an. Im Anschluss wurde das Aufnahmegerät abgeschaltet und gemeinsam mit den InterviewpartnerInnen der Strukturfragebogen (Anhang 10.3) ausgefüllt, um Eckdaten des Betrieb und der Familie aufzunehmen. Nach dem jeweiligen Interview wurden unmittelbar nach dem Verlassen des Hofes der Interviewkontext und relevante Informationen aus informellen Gesprächen außerhalb der Audioaufnahmen in einem Gedächtnisprotokoll festgehalten um diese in Folge in die Analysen einzubeziehen.

### 3.4.1. Transkription und Datenanalyse

Die digital aufgezeichneten Audioaufnahmen der Interviews wurden mit Hilfe des Transkriptionsprogramms „f5“ (ANONYM, 2014b) transkribiert. Dabei wurden die in Dialekt geführten Interviews ins Schriftdeutsche übertragen. Der Sprachstil als auch die Satzstellung wurde, soweit möglich und sinnvoll, nicht verändert – auch wenn das grammatikalisch nicht immer korrekt war. Nonverbale Äußerungen wie Pausen oder Unterbrechungen, sowie Lachen und auffällige Betonungen wurden im Transkript angemerkt. Die Daten aus dem Strukturfragebogen und Informationen aus den Gedächtnisprotokollen wurden direkt in die Analysesoftware als Kommentar zu den Transkripten übertragen und waren Teil der Analyse. In den Transkripten wurden die Sprechbeiträge der befragten BetriebsleiterInnen die Codes B01-B10 zugeordnet. Bei dem Interview, das mit Betriebsleiterin und Betriebsleiter gemeinsam stattfand, wurden die SprecherInnen mit B11a und B11b unterschieden. Für die Ergebnispräsentation wurden den befragten Personen und ihren Betrieben frei erfundene Aliasnamen zugewiesen (siehe Tabelle 1). In den Interviews erwähnte Namen, Ortsangaben und anderen Merkmale, die Rückschlüsse auf die Befragten, die Betriebe oder dritte Personen ermöglichen, wurden ebenfalls durch frei erfundene Namen maskiert.

Tabelle 1: Übersicht über Codes und Pseudonyme der Untersuchungsbetriebe

<b>Code</b>	<b>Aliasname BetriebsleiterIn</b>	<b>Aliasname Biobetrieb</b>
<b>B01</b>	Bruckner Klaus	Platzhiasl
<b>B02</b>	Gugerbauer Fritz	Kleinhansl
<b>B03</b>	Kreisler Ferdinand	Erlmoar
<b>B04</b>	Samhaber Alois	Müllerwastl
<b>B05</b>	Haselgruber Ernst	Zechner
<b>B06</b>	Scherleitner Albert	Simmerl
<b>B07</b>	Holzinger Johann	Augmoar
<b>B08</b>	Aumaier Erika	Bachweber
<b>B09</b>	Fellinger Karl	Killigan
<b>B10</b>	Mühleder Herbert	Ploder
<b>B11 a/b</b>	Stelzhamer Paul und Ida	Grüneder

Quelle: eigene Darstellung

Für die Analyse der Interviewtranskripte wurde eine strukturierende, qualitative Inhaltsanalyse gewählt (MAYRING, 2008; SCHREIER, 2014, 5ff). Als erster Schritt wurde aus der Fragestellung und dem Interviewleitfaden (siehe Anhang 10.2) deduktiv ein Codesystem mit 40 Codes abgeleitet und in der Analysesoftware Atlas.ti organisiert. In der zweiten Stufe wurde ein Interview-Transkript ausgewählt und das Codesystem erprobt und induktiv mit weiteren thematischen Codes modifiziert. Mit diesem Codesystem (mit ca. 60 Codes) wurde mit dem ersten Zyklus der Codierung begonnen und das Codesystem aus dem Analysematerial mit weiteren Codes ergänzt. In einer zyklischen Vorgehensweise wurden die Codes reflektiert, zusammengefasst oder gruppiert. Mit diesem sukzessiv überarbeiteten Codesystem wurde das gesamte Textmaterial wiederholt durchcodiert. Auffällige Muster und Zusammenhänge wurden bereits in der Codierungsphase als analytische Memos in der Analysesoftware festgehalten. Sie dienten als Bausteine für die spätere Verfassung der Ergebnisse (SALDAÑA, 2013, 42). Die Codes ermöglichten die Wiederfindung von Textstellen und erleichterten die Strukturierung der Biografien und Betriebsportraits. Durch gezielte Abfragen in der Analysesoftware wurden Zusammenhänge zwischen Textstellen hergestellt und für die Analyse verglichen, um in weiterer Folge Muster und Einflussfaktoren zu identifizieren.

## 4. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Untersuchung dargestellt. Im ersten Teil werden die Betriebe portraitiert und hinsichtlich der Biografie der BetriebsleiterInnen und Hofnachfolgesituation charakterisiert (Kapitel 4.1). Im zweiten Teil werden die identifizierten Muster im Generationswechsel bei einer ungesicherten Hofnachfolge präsentiert (Kapitel 4.2) und deren Einflussfaktoren dargestellt (Kapitel 4.3). Eine tabellarische Übersicht über betriebliche und sozio-demografische Merkmale befindet sich im Anhang (Tabelle 13). Die Altersangaben beziehen sich auf den Zeitpunkt der Interviews. Für die Interpretation der Ergebnisse ist von Bedeutung, dass das Analysematerial die Perspektive und die Interpretationen (z.B. Einstellung ihrer Kinder zur Landwirtschaft) der BetriebsleiterInnen wiedergibt.

### 4.1. Betriebsportraits

Die Portraits der Untersuchungsbetriebe in diesem Kapitel vermitteln einen Eindruck von den individuellen Betriebsgeschichten und Biografien der BetriebsleiterInnen sowie deren Ähnlichkeiten. Sie dienen als Grundlage für das Verständnis der Muster ungesicherter Hofnachfolge. Die Reihenfolge entspricht der Zugehörigkeit zu den identifizierten Mustern.

#### **Klaus Bruckner, Platzhiasl (B01)**

Klaus Bruckner (55 Jahre) wuchs auf dem Platzhiasl-Hof in einem größeren Ort im Mühlviertel – als einziger Sohn mit zwei Schwestern – auf. Sein Vater, ein Absolvent einer Agraruniversität integrierte den an der Landwirtschaft interessierten Sohn schon früh in den Haupterwerbsbetrieb. Mit 13 Jahren begann Klaus Bruckner eine dreijährige Landwirtschaftsschule und war währenddessen im Internat. Sein Vater war durch die akademische landwirtschaftliche Ausbildung an Innovationen interessiert und integrierte landwirtschaftliche Entwicklungen in die eigene Praxis. 1976 wurde der Betrieb mit 25 ha auf biologischen Landbau umgestellt:

*“[...] mein Vater war immer ein Vorreiter, sage ich einmal, ganz wurscht in welchen Belangen. War einer der ersten der was nach dem Krieg mit synthetischen Geschichten angefangen hat und war auch einer der ersten, fast österreichweit, der das auch wieder aufgehört hat.“ (Bruckner)*

Den Zivildienst machte Klaus Bruckner auf einem naturnah geführten Forstbetrieb, wo er nützliche Erfahrungen für den eigenen Wald (15 ha) erwarb. Im Anschluss arbeitete er am Betrieb mit und übernahm bereits Verantwortung für die landwirtschaftliche Produktion,

während sein Vater sich schrittweise aus der Betriebsführung zurückzog. Bei der Abschlussarbeit für die Prüfung zum landwirtschaftlichen Meister beschäftigte er sich mit biologischem Landbau. Als Vorbereitung für die Übernahme des Handelsgewerbes seiner Mutter absolvierte Klaus Bruckner zusätzlich auch eine Bürokaufmannslehre. Die Hofübernahme des elterlichen Betriebes (1987) war ein logischer Schritt nach einem mehrjährigen Nachfolgeprozess.

Klaus Bruckner ist überzeugter Biobauer, der großen Wert auf einen geschlossenen Betriebskreislauf legt. Er hat Freude an der Betriebsführung und der landwirtschaftlichen Arbeit. Durch eine umfangreiche Direktvermarktung steht der Betriebsleiter im direkten Austausch mit den KonsumentInnen und als langjähriger Biobauer genießt Herr Bruckner ein Ansehen im Ort. Auch wenn in der Anfangszeit nach der Umstellung auf biologischen Landbau Ausgrenzung durch andere Bauern spürbar war, merkt Herr Bruckner, dass diese Produktionsweise seit 10-20 Jahren akzeptiert wird. Die aktuellen agrarpolitischen Rahmenbedingungen sieht Klaus Bruckner auf einem falschen Weg. Er wünscht sich eine bessere Bezahlung landwirtschaftlicher Produkte anstelle von Förderungsmaßnahmen, was er als Alternative zur Abhängigkeit der Bauern und Bäuerinnen von der Förderpolitik sieht:

*“Du musst für die Sachen, die was du produzierst, für das stehst du, für das musst du ordentliches Geld kriegen. [...] Wenn ich mir jetzt anschau, unser Betrieb, du kriegst, die Hälfte der Einkünfte über Fördermaßnahmen. [...] Für die Sachen was du nichts tust kriegst schon mehr Geld wie für die Sachen wo das Herzblut drinnen steckt. [...] Und zum Teil machen jetzt die Bauern solche Sachen, wo förderungsmäßig am meisten drinnen ist, nicht was für den Betrieb gut wäre.”* (Bruckner)

Der Betrieb wurde seit der Umstellung auf biologischen Landbau mit den Schwerpunkten Milchkuhhaltung und Ackerbau für Brotgetreide geführt. Klaus Bruckners Mutter führte ein außerlandwirtschaftliches Gewerbe, das schon damals am Hof integriert war. Als seine Mutter in Pension ging, übernahm Herr Bruckner 1993 auch dieses außerlandwirtschaftliche Gewerbe, das in weiterer Folge seine Frau übernahm. Da dieses stärker als die Landwirtschaft wuchs, trägt das außerlandwirtschaftliche Gewerbe bereits zu etwa zwei Drittel zu dem Gesamteinkommen bei. Die Gesamtarbeitszeit des Betriebsleiterehepaars für das außerlandwirtschaftliche Gewerbe liegt bei über 50%, weshalb der landwirtschaftliche Betrieb als Nebenerwerbsbetrieb gilt. Von 2005 bis 2007 baute Herr Bruckner aus dem Milchkuhbestand parallel eine Mutterkuhhaltung auf, indem er sukzessive Fleischrassen einkreuzte. Das Fleisch der männlichen Kälber wird seitdem zur Gänze im

Ort verarbeitet und direktvermarktet, Kalbinnen werden trächtig verkauft. Da sich für das außerlandwirtschaftliche Gewerbe eine Wachstumsoption aufgetan hat, plant die Familie in dieses zu investieren und die Landwirtschaft vorerst nicht weiter auszubauen.

Herr Bruckner heiratete 1992, die drei Söhne kamen zwischen 1991 und 1998 auf die Welt. Alle drei Söhne (15, 21, 22) befinden sich in einer außerlandwirtschaftlichen Ausbildung, nur der Jüngste wohnt noch am Hof. Dass seine Söhne eine fundierte Ausbildung nach ihren eigenen Interessen machen, ist für Herrn Bruckner sehr wichtig. Die progressive Einstellung seines Vaters, die er selbst positiv erlebt hat, gibt er auch seinen Söhnen weiter:

*“Und das ist auch wichtig, dass man, wenn man wen gewinnen will, auch von den Kindern, dass, wenn die auch wirklich was anderes machen wollen, man muss sie wirklich auslassen. Das ist ganz wichtig. Man muss ihnen was zutrauen, irgendwann muss man sich zurückziehen und sagen, so jetzt ist es das Deine. Jetzt mache was, verändere was, wenn du glaubst, das ist richtig.”* (Bruckner)

Er sieht der Hofnachfolge noch gelassen entgegen und hätte, nach eigenen Angaben, kein Problem, wenn keiner seiner Söhne die Landwirtschaft übernehmen möchte. Dennoch helfen alle Söhne bei Bedarf in der Landwirtschaft mit und zwei Söhne schließen eine Hofübernahme nicht aus. Herr Bruckner kann bei guter Gesundheit die Landwirtschaft bewältigen, nur aus betriebswirtschaftlichen Gründen lässt er manche Tätigkeiten in Lohnarbeit verrichten. Aus derzeitiger Sicht kann er sich zwar vorstellen, formal in Pension zu gehen, möchte aber weiterhin arbeiten.

Herr Bruckner ist der Ansicht, dass Personen, die in die Landwirtschaft neu einsteigen möchten, mit bestehenden Betrieben kooperieren sollten. NeueinsteigerInnen hätten zwar oft kein Flächenkapital aber sie könnten Wissen und Knowhow in eine Betriebsgemeinschaft mit einem bestehenden Betrieb einbringen. Für den eigenen Betrieb sieht Herr Bruckner keine Perspektive abseits der innerfamiliären Hofübergabe. Sollte keiner seiner Söhne die Landwirtschaft übernehmen wollen, sieht er eine Option in der alleinigen Übernahme des außerlandwirtschaftlichen Handelsgewerbes. Da alle Söhne noch in Ausbildung sind, ist für Herrn Bruckner eine innerfamiliäre Hofnachfolge noch wahrscheinlich. Die ungeklärte Hofnachfolge stellt für ihn kein Problem dar. Bis zur Klärung der Hofnachfolge sind für den landwirtschaftlichen Betrieb keine weiteren Investitionen geplant.

## **Paul und Ida Stelzhamer, Grüneder (B11)**

Paul Stelzhamer (55 Jahre) wuchs als ältester von fünf Geschwistern (zwei Schwestern, zwei Brüder) auf dem Grüneder-Hof auf. Der Hof mit 50 ha Betriebsfläche liegt im südlichen Mühlviertel in Einzellage auf einem Hügel. Herr Stelzhamer hatte nicht vor Betriebsleiter zu werden, arbeitete aber neben seinem Informatikstudium am elterlichen Nebenerwerbsbetrieb mit. Er war durch das Studium in Linz flexibel und als Einziger der Geschwister in der Nähe des Hofes. Als sein Vater Anfang der 90er Jahre erkrankte, übernahm er mehr und mehr Arbeiten am elterlichen Betrieb. Über eine Veranstaltungsreihe zum biologischen Landbau wuchs das Interesse, den Hof zu übernehmen und biologisch zu führen. Ausgelöst durch die Übernahmepläne wurde der Betrieb 1982 auf biologischen Landbau umgestellt und drei Jahre später von Paul Stelzhamer übernommen und im Haupterwerb geführt. Paul Stelzhamer kam trotz eines außerlandwirtschaftlichen Studiums zurück zum Elternhof. Diesen Umweg beschrieb er als positiven Erfahrungsschatz und wertvolle Basis für seine Aufgabe als Betriebsleiter:

*“Und ich denke mir [...], dass ich sicher nicht so ein zufriedener Bauer gewesen, oder dass ich die schönen Zeiten nicht so genießen hätte können davon, wenn ich nicht so ein wenig von der anderen Welt auch was kennen gelernt hätte. Also wenn ich so ganz brav Landwirtschaftsschule und / dann hätte ich mir glaube ich bei viel Leid gesehen, was mir / ja was so in einem anderen Licht ist ein wenig.”* (Paul Stelzhamer)

Im Jahr der Hofübernahme (1985) fand auch die Heirat mit Ida Stelzhamer statt. Frau Stelzhamer wuchs auf einem landwirtschaftlichen Biobetrieb im Mühlviertel auf und arbeitete nach einer akademischen Ausbildung auch viel im Ausland. Gleich zu Beginn baute das junge Ehepaar am Hof eine eigene Wohnung aus. Um für beide Ehepartner ein landwirtschaftliches Einkommen zu ermöglichen, wurde der Milchviehbetrieb mit 14 Milchkühen im Jahr 1993 diversifiziert, indem eine Direktvermarktung von Milch und Joghurt für Großküchen aufgebaut wurde. Sie richteten Kühl- und Verarbeitungsräume ein, Stalladaptionen führte Paul Stelzhamer in Eigenregie durch.

Zwischen 1988 und 1998 kamen drei Töchter (15, 23 und 25 Jahre) und ein Sohn (20 Jahre) auf die Welt. Zum Interviewzeitpunkt erfüllte der Sohn seinen Präsenzdienst im Ausland, davor maturierte er in einer technischen Schule (Höhere Technische Lehranstalt - HTL), die beiden älteren Töchter machten eine außerlandwirtschaftliche akademische Ausbildung und die jüngste Tochter war in der Mittelschule. Nach Einschätzung von Paul und Ida Stelzhamer hat keines ihrer Kinder konkrete Hofübernahmepläne. Da Herr und Frau Stelzhamer die Erfahrung machten, trotz einer außerlandwirtschaftlichen Ausbildung

zur Landwirtschaft gekommen zu sein, wünschen sie auch ihren Kindern, den eigenen Interessen nachzugehen. Aus der Sicht des Ehepaars Stelzhamer stehen noch viele Möglichkeiten offen. Sie planen, in etwa neun Jahren in Pension zu gehen und möchten nun im Vorfeld mit ihren Kindern die Hofnachfolgesituation diskutieren. Bis zur Klärung der Hofnachfolge möchten sie in den Betrieb nicht weiter investieren. Sie reduzierten bereits Direktvermarktungsinitiativen und extensivierten das Weidemanagement. Um ihren Kindern und sich selber Freiräume für Freizeitinteressen zu schaffen, haben sie einen Angestellten für landwirtschaftliche Arbeiten und lassen manche Tätigkeiten von Lohnarbeitern durchführen:

*"Also das leisten wir uns einfach, weil was nutzt das, wenn wir mehr verdienen und dann haben wir keine Zeit."* (Ida Stelzhamer)

Ida und Paul Stelzhamer beschäftigten regelmäßig PraktikantInnen von Landwirtschaftsschulen am Betrieb. Sollte keines ihrer Kinder den Hof übernehmen wollen, wäre aus heutiger Sicht auch eine außerfamiliäre Hofübergabe, etwa in Form einer Leibrente, eine denkbare Option. Paul Stelzhamer würde in diesem Fall ehemalige PraktikantInnen fragen, ob sie Interesse hätten.

Trotz der ungeklärten Hofnachfolge sehen Paul und Ida Stelzhamer der Zukunft des Betriebs gelassen entgegen. Alle Investitionen haben sich amortisiert und sie sind auch für eine andere betriebliche Ausrichtung durch innerfamiliäre oder außerfamiliäre NachfolgerInnen offen.

*"Wir haben zum Beispiel im Sommer ein paar Mal geredet, dass wir uns einfach wirklich einmal mit den Kindern zusammensitzen müssen und auch ein wenig reden in welche Richtung wir was machen sollen, weil wir einfach gesagt haben, wir machen keine teure Investition nimmer, damit wir nicht irgendeine Richtlinie/ also Richtung vorgeben, die / wo das wer auslöffeln muss, das ist / hätte mir auch nicht getaugt damals."* (Paul Stelzhamer)

### **Fritz Gugerbauer, Kleinhansl (B02)**

Fritz Gugerbauer (69 Jahre) ist der pensionierte Betriebsleiter des Kleinhansl-Hofs mit 13 ha Betriebsfläche in einer kleinen Gemeinde im nördlichen Mühlviertel. Herr Gugerbauer ist nicht bäuerlicher Herkunft und wuchs in Hausleithen, einer größeren Ortschaft im Mühlviertel, unweit der Landeshauptstadt Linz, auf. Nach einer Schlosser-Lehre arbeitete er in jungen Jahren beim österreichischem Bundesheer als Sanitätsunteroffizier, um sich als Leistungssportler zu betätigen. Im Jahr 1971 heiratete er und baute in seinem Heimatort ein Einfamilienhaus. Der erste Sohn wurde geboren. Die junge Familie war oft

im Heimatort von Frau Gugerbauer, am Hof ihres Onkels und ihrer Tante, zu Besuch und halfen bei der Arbeit. Diese waren kinderlos und führten den Kleinhansl-Hof mit fünf Milchkühen im Haupterwerb und zur Subsistenz. Herr und Frau Gugerbauer boten sich als Übernehmer an und übernahmen nach einer Erkrankung des Onkels 1979 den Hof.

*„Wir haben wirklich ein sehr gutes Verhältnis gehabt, ich habe gemerkt, wie wir da beim Notar gewesen sind, dass es ihm nicht leicht gefallen ist, die ganze Geschichte. Und wie wir heim gefahren sind, habe ich gesagt zu ihm, 'du, du brauchst dir nichts denken, du bleibst der Bauer, solange du lebst und so lange du sagen kannst so und so sollen wir tun.' Und so haben wir das auch gehalten, es waren manche Sachen, die für uns nicht so annehmbar gewesen sind, ist ganz klar, aber ich habe das einfach geschluckt und das gemacht was er gemeint hat.“* (Gugerbauer)

Im selben Jahr kam auch der zweite Sohn auf die Welt. Während der Onkel und die Tante den Hof faktisch weiterhin führten, halfen ihnen Herr und Frau Gugerbauer neben Vollzeitberufen bei der Bewirtschaftung. Während dieser Zeit wohnten sie nach wie vor im Einfamilienhaus, das etwa eine Autostunde vom Hof entfernt liegt. Nachdem der Onkel bald starb, halfen sie der Tante unter umständlichen Bedingungen in der Landwirtschaft, pflegten und versorgten sie:

*“[...] und ich bin halt in der Früh, ich habe auch um halb Acht im Dienst sein müssen, ich bin um vier oder halb fünf in der Früh von Hausleithen da her gefahren, hab gemolken wie die Tante das nimmer machen hat können, und habe dann die Milch hinausgestellt und das ist das ganze dann pro Monat 1500 Schilling gewesen, jeden Tag herfahren und auf die Nacht wieder herfahren, und hin und hin, also das war schon sehr aufwändig.“* (Gugerbauer)

Die Bewirtschaftung wurde mit dem fortschreitenden Alter der Tante extensiviert und die Milchkuhhaltung auf Kalbinnenzucht umgestellt. Nach ihrem Tod bewirtschafteten Herr und Frau Gugerbauer den Hof viehlos als Subsistenz- und Landschaftspflegebetrieb weiter und renovierten schrittweise das heruntergekommene Wohngebäude, um dort auch zu wohnen. Fritz Gugerbauer stellte den Betrieb 1990 auf biologischen Landbau um. Da seine Vorgänger ausschließlich organischen Dünger und keine chemisch-synthetischen Spritzmittel verwendeten, wurde die Umstellungszeit verkürzt. Er legt großen Wert in die Pflege und Bewahrung der Landschaft und es ist ihm wichtig, die Kreislaufwirtschaft seiner Vorgänger fortzuführen. Das Heu der Grünlandflächen tauscht er mit einem benachbarten Biobetrieb gegen Diesel und bäuerliche Produkte.

Die beiden Söhne (34 und 42 Jahre) wuchsen im Einfamilienhaus in Hausleithen auf und kamen dadurch wenig mit der Landwirtschaft in Kontakt. Sie machten eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung und hatten kein Interesse an einer Weiterführung der Landwirtschaft. Eine außerfamiliäre Hofübergabe war für Herrn Gugerbauer nie eine Option. Der ältere Sohn, der mit seiner Familie in Tirol lebt, übernahm den Kleinhansl-Hof mit der Pensionierung seiner Eltern rechtlich, während der jüngere Sohn das Einfamilienhaus übernahm. Herr Gugerbauer hofft, dass der ältere Sohn, wenn dieser selbst in Pension ist, auf den Hof ziehen wird. Weitere HoffnungsträgerInnen sind dessen drei Kinder (6, 10 und 14 Jahre). Möglicherweise will eines der Enkelkinder ins Mühlviertel kommen und die Landwirtschaft übernehmen:

*“Aber ja, der ältere Sohn ist 40 mittlerweile und wird auch irgendwann in Pension gehen und dann rechnen sie auf alle Fälle, dass sie dann zur Gänze wieder herkommen. Ja, oder früher ein Enkelkind, also das kann ohne weiters sein, mit dem rechnen wir eigentlich am meisten.”* (Gugerbauer)

Bis zu diesem unbestimmten Zeitpunkt bewirtschaftet Herr Gugerbauer den ohnehin immer schon extensiven Hof als Pensionistenbetrieb weiter. Sollte das in Zukunft nicht mehr möglich sein, würde Herr Gugerbauer auf Hilfe von LohnarbeiterInnen zurückgreifen oder gut erschlossene Flächen an Biobetriebe aus der Nachbarschaft verpachten.

### **Johann Holzinger, Augmoar (B07)**

Johann Holzinger (60 Jahre) ist als der älteste von drei Söhnen auf dem Augmoar-Hof aufgewachsen. Der Haupterwerbsbetrieb mit Schwerpunkt Ackerbau liegt in einer kleinen Gemeinde in zentraler Lage im Traunviertel. Landwirt war für Herrn Holzinger nie ein erstrebenswerter Beruf, da seine Kindheit von mühsamer landwirtschaftlicher Arbeit geprägt war. Um seine Eltern zu pflegen, entschloss er sich dennoch mit 27 Jahren zur Hofübernahme. Auf der Suche nach einer alternativen Ernährung nach einer Magen-Darmerkrankung seiner damaligen Partnerin und späteren Ehefrau (Heirat 1980), stieß er auf biologischen Landbau und stellte den Hof bereits 1979 auf biologische Bewirtschaftung um - ein Jahr vor der rechtlichen Hofübernahme.

Johann Holzinger ist ein überzeugter Biobauer. Als Betriebsleiter ist er innovativ und visionär. Das zeigt sich auch in der frühen Umstellung auf biologischen Landbau, aber auch durch die kontinuierliche Weiterentwicklung von diesem, etwa durch eigenständige Versuche mit konservierender Bodenbearbeitung (ohne Pflug).

In der Zeit nach der Übernahme bis Ende der 80er Jahre war ein zentrales Standbein die Ab-Hof Vermarktung von Getreide. Dafür investierte Herr Holzinger in Getreidereinigung, Getreidelager und Hofladen und pachtete zusätzliche Ackerflächen. Nach Vermarktungsschwierigkeiten reduzierte Johann Holzinger die Direktvermarktung und gab die Pachtflächen zurück. 1987 begann Herr Holzinger mit Einstellpferden, was in den 90er Jahren ein wichtiges Standbein neben dem Ackerbau war. Seit 2005 werden die 14 ha Ackerflächen des Marktfruchtbetriebs mit einem selbstentwickelten Bodenbearbeitungssystem pfluglos bewirtschaftet.

Die Tochter (31 Jahre), Holzingers einziges Kind, hat nach einer landwirtschaftlichen Schulausbildung ein naturwissenschaftliches Studium an einer Agraruniversität absolviert. An sie hat Herr Holzinger 2010 im Zuge seiner Pensionierung den Hof bereits formal übergeben. Derzeit arbeitet und lebt seine Tochter allerdings noch im Süden von Österreich. Es steht in Aussicht, dass sie in absehbarer Zeit zurückkommt und die Landwirtschaft gemeinsam mit ihrem Partner im Nebenerwerb weiterführt. Bis dahin möchte Herr Holzinger den Hof weiterhin selbst als Pensionistenbetrieb bewirtschaften, eine Verpachtung ist aus heutiger Perspektive keine Option:

*“Naja, das ist genau das jetzt, weil, ich mir manchmal denke, jetzt bin ich 60, aber wie lange will ich noch weitermachen, jetzt mache ich noch weiter bis dass meine Tochter heimkommt, nicht, und wenn die sagen, es rentiert sich nicht, momentan möchte ich das nicht einem Biobauern verpachten.”* (Holzinger)

Als Extensivierungsmaßnahme wurde der Betriebszweig mit den Einstellpferden aufgegeben, zwei Pferde werden noch als Hobby gehalten. An Wochenenden kommt die Tochter auf den Hof und hilft neben ihrer eigenen außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit auch bei der Arbeit am Hof mit. Darüber hinaus besteht eine Kooperation mit anderen Biobauern bei landwirtschaftlichen Maschinen. Diese Bauern könnten bei Bedarf auch bei landwirtschaftlichen Arbeiten aushelfen. Ein Jugendlicher (15 Jahre) aus der Nachbarschaft hilft aus Interesse mit, auch bei Feldarbeiten. Dieser kommt zwar nicht aus einer bäuerlichen Familie, möchte aber Landwirt werden. Johann Holzinger sieht für interessierte ExistenzgründerInnen Möglichkeiten als PächterInnen oder VerwalterInnen in die Landwirtschaft einzusteigen, wenn diese gute Betriebskonzepte haben und gut arbeiten können – wie das auf diesen Nachbarsjungen zutrifft. Hinsichtlich einer außerfamiliären Hofübergabe in Form einer Leibrente ist Herr Holzinger aufgrund von negativen Beispielen aus seinem sozialen Umfeld skeptisch.

Durch die bereits stattgefundenene rechtliche Hofübergabe sieht Johann Holzinger die Weiterbewirtschaftung des Hofes als Pensionistenbetrieb als Überbrückung, bis seine Tochter auch die faktische Betriebsführung übernimmt. Obwohl die Tochter einen starken Bezug zum Hof hat, regelmäßig an Wochenenden nach Hause kommt und konkrete Überlegungen hinsichtlich einer tatsächlichen zukünftigen Betriebsführung hat, äußert Herr Holzinger Bedenken, ob sich das potentielle Übernehmer-Paar nach einem außerlandwirtschaftlichen Beruf auf die Führung eines landwirtschaftlichen Betriebs einstellen könnte:

*"Die kennt sich gut aus in der Biolandwirtschaft und die glaube ich macht das auch, ich weiß noch nicht, ob sie, ob sie auch körperlich im Stand ist die Arbeit alles zu machen ein Leben lang, weißt. Am Traktor sitzen, das ist doch was, und oder sich Zeit nehmen und ihr Freund oder der Fast-Schwiegersohn, der hat auch meine Erachtens doch noch eine zu verklärte Geschichte zur Landwirtschaft."* (Holzinger)

Da nach der Einschätzung von Herrn Holzinger, seine Tochter und ihr Partner ihre außerlandwirtschaftlichen Berufe nicht aufgeben werden, nimmt er an, dass der Betrieb zukünftig im Nebenerwerb weitergeführt wird.

### **Herbert Mühleder, Ploder (B10)**

Der Ploder-Hof liegt zentral in einem Ballungszentrum im Traunviertel. Herbert Mühleder (62 Jahre) stand als ältester Sohn (er hat zwei Schwestern und einen Bruder) schon früh als Nachfolger für den Ploder-Hof fest und arbeitete immer am elterlichen Haupterwerbsbetrieb mit. Herr Mühleder entwickelte schon in der Jugend ein großes Interesse für Technik, führte Adaptionen an den hofeigenen landwirtschaftlichen Maschinen durch und entwickelte diese weiter. Er absolvierte eine landwirtschaftliche Ausbildung bis zur Meisterprüfung. Die drei jüngeren Geschwister orientierten sich in anderen Berufen. Im Jahr 1972 übernahm Herr Mühleder im Alter von 21 Jahren den Hof. Ein Jahr nach der Betriebsübernahme heiratete Herr Mühleder und zwei Jahre später wurde das einzige Kind, eine Tochter, geboren (zum Zeitpunkt des Interviews 38 Jahre alt). Da Herrn Mühleders Eltern nach der Hofübergabe zu seiner Schwester zogen, musste die Jungfamilie in der betrieblichen Aufbauphase ohne deren Unterstützung auskommen.

Nach der Übernahme wurde der konventionelle Betrieb stark intensiviert, große Flächen gepachtet und zum intensiven Mastbetrieb ausgebaut. Die Führung des großen landwirtschaftlichen Betriebs war für Herrn Mühleder eine sehr arbeitsintensive, aber schöne Herausforderung, auch wenn er aus heutiger Sicht eine andere Strategie wählen würde:

*„Da hast du dann nicht recht viel Zeit, dass du irgendwas anders machst, [...] im Nachhinein, täte man vielleicht manche Sachen anders machen, [...] Ich habe nicht unbedingt mehr gearbeitet, dass ich weiß ich was mehr verdiene, es war halt einfach schön, dass man einen Riesenbetrieb hat. Ja und das wäre mir eigentlich heute nimmer so wichtig.“* (Mühleder)

Aufgrund einer unsicheren Marktlage infolge des EU-Beitritts 1995 und dem mangelnden Interesse der Tochter wurde die Mast aufgegeben und eine Erwerbskombination mit Gastwirtschaft aufgebaut. Die intensive konventionelle Bewirtschaftung mit chemisch-synthetischen Spritzmittel führte bei Herrn Mühleder zu gesundheitlichen Problemen, die ihn schließlich 2003 zur Umstellung auf Biolandbau bewegten. Der Betrieb wird seither viehlos als biologischer Marktfruchtbetrieb bewirtschaftet.

Die Tochter besuchte eine landwirtschaftliche Schule, gefolgt von einem Studium der Veterinärmedizin. Die vorgesehene Hofnachfolge durch die Tochter zerschlug sich aufgrund deren beruflicher Ausrichtung und privater Situation. Herr Mühleder hat mit dem Pensionsantritt den Betrieb formal seiner Frau übergeben und bewirtschaftet den Betrieb nun als Pensionist weiter. Er kann sich vorstellen, dass von Seiten der Enkelkinder (acht und neun Jahre), die mit der Tochter am Hof leben, einmal Interesse für die Landwirtschaft kommen könnte. Eine Verpachtung des Betriebs kommt derzeit nicht in Frage, da er *"nicht nur zuschauen"* möchte. Er möchte den Betrieb als Betriebsgemeinschaft mit einem jungen Biobauer aus der Nachbarschaft führen. Die Aufrechterhaltung der aktiven Bewirtschaftung ist ihm ein Bedürfnis und er sieht dies als Möglichkeit, um den Enkelkindern den Zugang zur Landwirtschaft offen zu halten.:

*"Wenn man das gemeinsam [Betriebsgemeinschaft] machen kann, dann läuft das auch weiter und dann hat man im Hinterkopf, dass eine Generation zwar auslässt, aber dass vielleicht die nächste Generation was macht... musst denken die Kinder, die eine ist acht, die andere neun - wer weiß was in zehn Jahren ist, und zehn Jahre sind schnell vorüber."* (Mühleder)

Herbert Mühleder reduzierte bereits Pachtflächen und möchte den Betrieb weiter extensivieren. Durch die Betriebsgemeinschaft erhofft er sich eine Aufteilung der Verantwortung und Erleichterung des Arbeitsalltags. Aufgrund von Rückenbeschwerden beschäftigt er Halbzeit zwei Arbeiter, die ihn bei körperlich schweren Arbeiten unterstützen.

Wenn Herr Mühleder die Bewirtschaftung als Pensionistenbetrieb in Zukunft nicht weiterführen möchte oder sich keines der Enkelkinder für die Landwirtschaft interessieren

sollte, steht eine Verpachtung der landwirtschaftlichen Flächen in Aussicht. Eine außerfamiliäre Hofübergabe ist keine Option, da die Tochter als Erbin vorgesehen ist:

*„Eigentlich dann mache ich es solange es Spaß macht und ich machen kann und dann würde er wahrscheinlich verpachtet werden... Weil bekommen tut's / ein Teil gehört eh der Tochter schon.“* (Mühleder)

#### **Alois Samhaber, Müllerwastl (B04)**

Herr Samhaber (74 Jahre) ist am Müllerwastl-Hof in einem kleinen Seitental im nördlichen Mühlviertel als jüngster Sohn (zwei Brüder, drei Schwestern) aufgewachsen. Der elterliche Hof wurde in Herrn Samhabers Kindheit arbeitsintensiv als Milchviehbetrieb im Haupterwerb bewirtschaftet. Ackerflächen in Ungunstlagen wurden mit Ochsen bearbeitet um Getreide und Kartoffel anzubauen. 1956 schafften seine Eltern erstmals ein Arbeitspferd an.

Alois Samhaber half nach der Pflichtschule am elterlichen Betrieb mit. Nach dem plötzlichen Tod des Vaters (1961) übernahm Herr Samhaber im Alter von 22 Jahren die Bewirtschaftung des elterlichen Hofes. Zwei Jahre darauf erfolgte die rechtliche Eigentumsübertragung von der Mutter und die Heirat. Zwischen 1964 und 1979 kamen acht Kinder zur Welt, vier Söhne (49, 47, 42 und 34 Jahre) und vier Töchter (48, 45, 39 und 36 Jahre).

Alois Samhaber intensivte den Betrieb nach der Übernahme und setzte auf den landwirtschaftlichen Flächen Mineraldünger ein. Im Jahr 1970 gab er den Ackerbau weitgehend auf. Anstelle der Milchkühe baute er eine Schafmast auf. Herr Samhaber extensivierte den Betrieb und begann Vollzeit als Postbeamter zu arbeiten, um Kredite für den Hausbau zurückzuzahlen. Im Jahr 1976 wurde der erste Traktor angeschafft, von der Bewirtschaftung mit Mineraldünger kam er aufgrund einer eigenen Skepsis wieder ab.

Auf eine Anregung seiner Kinder stellte Herr Samhaber 1992 den Betrieb auf biologische Landwirtschaft um. Es waren keine großen Umstellungsmaßnahmen nötig, damit der Betrieb den Biorichtlinien entsprach:

*„ [...] meine Kinder die haben dann gesagt, wir könnten eh jederzeit auf einen Biobetrieb umsteigen. Zukaufen tun wir eh keinen Handelsdünger, spritzen tun wir auch nichts, und dann habe ich / im 94 Jahr bin ich dann anerkannt worden.“* (Samhaber)

Herrn Samhaber war es ein großes Anliegen, seinen Kindern eine gute außerlandwirtschaftliche Ausbildung zu ermöglichen, da der Betrieb aus seiner Sicht keine ausreichenden beruflichen Perspektiven geboten hätte. Sechs Kinder erlernten außerlandwirtschaft-

liche Lehrberufe, eine Tochter machte die Ausbildung zur Krankenschwester und der jüngste Sohn maturierte. Sechs der Kinder zogen für die Ausbildung nach Linz ins Internat. Zwei Töchter heirateten nach der Ausbildung Landwirte und sind nun Bäuerinnen. Keines der Kinder hatte Interesse, den Nebenerwerbsbetrieb zu übernehmen, alle bauten sich berufliche und private Existenzen außerhalb des elterlichen Hofes auf. Alois Samhaber ging 1999 in Beamtenpension und führt die ohnehin bereits extensive Landwirtschaft seither als Pensionistenbetrieb auf eigenem Namen. 2004 verunglückte Frau Samhaber tödlich bei der landwirtschaftlichen Arbeit. Seitdem lebt Herr Samhaber alleine am Hof. Bei Bedarf kommt einer seiner Söhne und hilft bei körperlich schweren Arbeiten am Betrieb. Herr Samhaber überlegte nach über 50jähriger Bewirtschaftungsdauer den Betrieb auslaufen zu lassen, die benachbarten Betriebe hätten aber die schwer erschlossenen Flächen nicht pachten wollen:

*“Vorher ist es mir schon oft wirklich nicht gut gegangen, weil ich mir gedacht habe, für wen tue ich das noch auf dem Haus. Wenn sich eh niemanden interessiert dafür, [...] am Schluss wird’s dann einmal verkauft, brauche ich mich eh nimmer so anstrengen, kann ich eh die Schafe auch hergeben und den Grund verpachten, und dann hätte ich eh sogar mit dem Nachbarn geredet, aber naja, die Wiesen, die Leiten, wo man nicht wirklich mit dem Traktor fahren kann, das will niemand bewirtschaften [...] ohne Traktor tut heute niemand mehr was.”* (Samhaber)

Er übertrug seinen Kindern die Aufgabe, den Hof nach seinem Tod zu verkaufen und den Erlös aufzuteilen. Daraufhin organisierte eine seiner Töchter eine Besprechung mit einer externen Beraterin zur Zukunft des elterlichen Betriebs, bei der alle acht Kinder, PartnerInnen und die älteren Enkelkinder dabei waren. Dabei teilte eine Enkelin (21 Jahre) ihr Interesse für den Hof mit. Sie plant nach ihrer außerlandwirtschaftlichen Ausbildung in einem Gesundheitsberuf den Hof zu übernehmen und möchte in die Landwirtschaft mit der Schafhaltung einsteigen. Seitdem ist Herr Samhaber voller Hoffnung, dass es mit dem Hof doch weitergeht:

*“Ja, mich gefreiert, mir gibt das direkt einen Auftrieb, seit ich das weiß von der Enkelin, wenn wieder wer weitertut, wenn wieder wer Junger ist auf dem Haus. Weil wenn man so viele Jahr auf dem Grund und Boden lebt, und hätte auf einmal keine Zukunft nimmer, weil niemand mehr da ist und ich werde ja alt und werde immer älter und da wird man nicht stärker, sondern wenn man einmal über 70 ist, dann wird man schwächer [lacht] Ja, mich gefreiert es wirklich, wenn das wahr werden würde.”* (Samhaber)

Eine außerfamiliäre Hofübergabe ist für ihn keine Option, da er gegenüber Übergabeformen wie Leibrente skeptisch ist und sich nicht vorstellen kann, mit einer fremden Familie am Hof zu leben.

### **Albert Scherleitner, Simmerl (B06)**

Der Simmerl-Hof liegt im Mühlviertel in Einzellage auf einem Hügel mit arrondierten Eigenflächen. Albert Scherleitner (56 Jahre) ist als jüngster Sohn mit vier Geschwistern (eine Schwester, drei Brüder) am elterlichen Haupterwerbsbetrieb aufgewachsen, der mit den Schwerpunkten Milchkühe und Ackerbau geführt wurde. Als Kind hat er sich schon früh für die Landwirtschaft interessiert und die Schule nur ungern besucht. Nach der Pflichtschulausbildung arbeitete er am elterlichen Betrieb mit. Als jüngster Sohn war er der designierte Hofnachfolger:

*„Ja das ist schon bestimmt geworden, ich war der jüngere von den Buben und ja, der kriegt das Haus, das war so, bei einem jeden Bauer da herum, 'du kriegst das Haus einmal', da ist ja keiner in die Arbeit noch gegangen. Da sind alle zuhause geblieben und der hat dann den Hof kriegt.“ (Scherleitner)*

Als ein landwirtschaftlicher Neueinsteiger einen Nachbarhof kaufte, kam er als 16-jähriger über diesen in Kontakt mit dem biologisch-dynamischen Landbau. In Folge initiierte er im Jahr 1975 als designierter Nachfolger, zwölf Jahre vor der rechtlichen Übernahme, eine Umstellung des Hofes auf biologisch-dynamischen Landbau. Albert Scherleitner identifiziert sich mit dem biologisch-dynamischen Landbau und sieht in seinem Beruf eine verantwortungsvolle Aufgabe, auch wenn die Bewirtschaftung des Mischbetriebs sehr arbeitsaufwändig ist. Er ist der Überzeugung, dass die Landwirtschaft in der Gesellschaft zukünftig wieder mehr Bedeutung erlangen wird.

In der betrieblichen Aufbauphase führte Herr Scherleitner in Eigenregie einen Umbau des Kuhstalls durch, um von einer Anbindehaltung auf einen Laufstall zu wechseln. Er gestaltete den Betrieb nach biologisch-dynamischen Kriterien mit einer umfangreichen Kreislaufwirtschaft und einem zusätzlichen Fokus auf Subsistenz. Die Flächen des nahe gelegenen biodynamischen Betriebs wurden bereits 1983 gepachtet. 1988 startete Herr Scherleitner eine Geschäftsbeziehung mit einem Bäcker in Wien, um das biodynamische Getreide zu einem guten Preis abzusetzen. 2000 gab er die Milchwirtschaft auf und stellte die Milchkühe schrittweise auf eine Mutterkuhhaltung um.

Albert Scherleitner war im Bestreben eine Familie zu gründen erfolglos. Zuerst hatte er eine Partnerin, die nicht zu ihm auf den Hof ziehen wollte. Nach einer Heirat mit 45 Jahren

erfüllte sich sein Kinderwunsch nicht, weshalb nach zwei Jahren die Trennung folgte. Zum Interviewzeitpunkt lebte er alleine am Hof. Herr Scherleitner hat keine Hofnachfolge in Aussicht, hofft aber auf seine Nichten und Neffen (zwischen 18 und 30 Jahren). Diese haben allerdings andere berufliche Perspektiven oder bereits einen guten Verdienst in außerlandwirtschaftlichen Berufen.

Bis zur Klärung der Hofnachfolge möchte Herr Scherleitner den Hof selber führen. In vier Jahren plant er, in Pension zu gehen. Er möchte die Flächen formal verpachten, aber den Hof weiterhin selber als Pensionistenbetrieb führen. Er hat gesundheitliche Probleme mit dem Rücken und ist nach eigenen Angaben zu 80% arbeitsunfähig. Als Unterstützung hat er zwei Saisonarbeitskräfte angestellt und greift auf die Hilfe zweier seiner Geschwister zurück. Trotz seiner gesundheitlichen Einschränkung ist Herr Scherleitner bestrebt, den Hof „noch locker 20 Jahre“ lange zu führen und plant den Betrieb in Zukunft mehr zu diversifizieren. Dabei hofft er auf die Unterstützung seines Bruders, wenn dieser selbst in Pension geht. Ein junger Bauer, der selber weichender Sohn ist, hat sein konkretes Interesse an einer außerfamiliären Übernahme geäußert. Herr Scherleitner hat allerdings Bedenken wegen der Familien seiner Geschwister. Er empfindet eine Verpflichtung gegenüber seinen Nichten und Neffen. Herr Scherleitner stellt sich vor, dass diese in zukünftigen Krisenzeiten ein Interesse an der Landwirtschaft und am Hof entwickeln könnten:

*"[...] die mögen die Landwirtschaft schon, aber die bleiben da nicht da. Die führen/ die tun es erst dann, wenn es stehend wird mit der... mit dem Niveau wie wir es jetzt haben, dass die Hacken gar wird [...] Wieso soll ich es wen Wildfremden geben, wenn jetzt dann eh die das auch nehmen, die sind ja da, nur holen sie es sich jetzt noch nicht. Und so sehe ich das kommen. [...] in ein paar Jahren wissen wir es. In ein paar Jahren, nicht in 10, 20 Jahren, in ein paar Jahren." (Scherleitner)*

### **Ernst Haselgruber, Zechner (B05)**

Der Zechner-Hof wird im Haupterwerb geführt und liegt im Ortsverband eines Straßendorfes im Mühlviertel. Ernst Haselgruber (55 Jahre) ist am benachbarten, elterlichen Hof als eines von sieben Geschwistern (drei Brüder, drei Schwestern) aufgewachsen. Nach der Pflichtschule machte Herr Haselgruber eine Lehre als Installateur und arbeitete in diesem Beruf. Der Zechner-Hof wurde von seinem Onkel im Haupterwerb mit Milchkühen geführt. Als Herrn Haselgrubers Onkel 1976 überraschend starb, wollte keines seiner Kinder den Hof übernehmen und der Hof ging an einen seiner Neffen, Herrn Haselgrubers älterer Bruder. Diesem war der Hof allerdings zu klein,

weshalb Ernst Haselgruber 1980 die Gelegenheit bekam, den in diesem Zeitraum viehlosen Betrieb, zu übernehmen. In Folge renovierte er das Wohngebäude, arbeitete aber weiterhin im erlernten Beruf und führte den Betrieb vorerst im Nebenerwerb. Da der Betrieb kein Milchkontingent mehr hatte, begann Herr Haselgruber mit einer Mutterkuhhaltung. 1990 gab er den außerlandwirtschaftlichen Beruf auf und arbeitete seitdem im Haupterwerb.

Herr Haselgruber hatte stets Freude an der Arbeit mit Tieren, die naturnahe Bewirtschaftung seiner Flächen war ihm ein Anliegen. Er verzichtete weitgehend auf Mineraldünger und chemisch-synthetische Spritzmittel. Ausgelöst durch gute Förderungsaussichten mit dem EU-Beitritt Österreichs stellte er den Betrieb 1995 auf biologischen Landbau um. 1996 wurde in den Umbau eines Laufstalls und in eine Putenmast mit eigener Verarbeitung investiert. Das Standbein mit den Puten war sehr erfolgreich, allerdings musste nach einer hartnäckigen Krankheit im Stall dieser Betriebszweig 2002 wieder aufgegeben werden. Seither verdient sich Herr Haselgruber mit 14 Stunden in der Woche als Zeitungsausträger einen Zuverdienst.

Herr Haselgruber heiratete 1983. Die Kinder (Sohn 31 Jahre, Tochter 29 Jahre) wuchsen vorwiegend am Zweitwohnsitz, einem Reihenhaus im Ort, auf und kamen mit der Landwirtschaft nur wenig in Kontakt:

*“[...] da waren wir noch nicht verheiratet, da sind wir auch noch beim Umbauen gewesen Und da war der Bub eigentlich, und sie, die waren eigentlich dort unten [im Reihenhaus] [...] und ja, mit dem, dass wir da viel Arbeit immer gehabt haben, da waren die Kinder immer viel unten, überhaupt der Bub. Jetzt denke ich mir schon, er ist eigentlich gar nicht so richtig mit der Landwirtschaft aufgewachsen, so in dem Sinn.” (Haselgruber)*

Seit 2010 ist Herr Haselgruber geschieden und lebt ohne Familie am Hof. Eine Wohnung im Hofgebäude wird dauervermietet. Sein Sohn studiert und arbeitet im IT-Bereich. Er hat kein Interesse an der Landwirtschaft, würde aber das Hofgebäude für Wohnzwecke übernehmen. Die Tochter ist kognitiv behindert und kommt als Hofnachfolgerin nicht in Betracht. Herr Haselgruber ist von der landwirtschaftlichen Arbeit müde und fühlt sich mit der Verantwortung für den Betrieb überfordert.

*„Ja, und alleine es ist mir alleweil ein wenig zu viel, [...] und da kämpfe ich mich halt so dahin [lacht]. So, weißt, so mit der Mutterkuhhaltung alleine, [...] um das ganze umschauen alleweil und das alles funktioniert und weißt, wie wenn auf einmal alles auf ein Mal da war und das Gefühl ich komme nicht zusammen und das bringe ich einfach*

*nicht weg. Ja und auf der anderen Seiten, für was [...] wurschtelt ich mich dahin, der Bub, das Haus nimmt er aber die Landwirtschaft nicht.“ (Haselgruber)*

Bei Bedarf kann er auf die Hilfe seines jüngeren Bruders, der den elterlichen Betrieb biologisch führt, zurückgreifen. Der Betrieb läuft aus und Herr Haselgruber plant mit der Pensionierung in etwa fünf Jahren, die landwirtschaftlichen Flächen an seinen jüngeren Bruder zu verpachten. Er freut sich darauf, mit der Pensionierung Verantwortung für den landwirtschaftlichen Betrieb ablegen zu können. Er möchte am Hof wohnen bleiben, aber entgegen seiner früheren Vorstellungen möchte er in der Pension die Landwirtschaft nicht weiter betreiben. Eine außerfamiliäre Hofübergabe war für ihn keine Option, wenn er auch den Wunsch hatte, die landwirtschaftlichen Flächen gemeinsam mit der Betriebsinfrastruktur (Stall und Betriebsgebäude) zu verpachten, da sich noch nicht alle Investitionen amortisiert haben. Davon wurde ihm bei einer Beratung der Landwirtschaftskammer abgeraten, da für so etwas keine Nachfrage wäre. Herr Haselgruber sieht die Möglichkeit, dass in Zukunft die Bewirtschaftung des Betriebs von Folgegenerationen wieder aufgenommen werden könnte:

*"Vielleicht kriegt er [der Sohn] einmal Kinder, wo es eines interessiert, und wieder anfängt, oder wer weiß wie die Zeiten werden, [...] da wird oft so geredet - werdet schon sehen in ein paar Jahren... wäre wer froh wenn er so ein Bauernhaus ein wenig hätte, so wie es früher war, mit drei, vier Kühen [...]" (Haselgruber)*

### **Ferdinand Kreisler, Erlmoar (B03)**

Ferdinand Kreisler (56 Jahre) wuchs auf einem kleinen Bauernhof im Mühlviertel auf, den seine Schwester übernahm. Er absolvierte eine Lehre als Mechaniker und übernahm 1977, zwei Jahre nach seiner Hochzeit, gemeinsam mit Frau Kreisler den Haupterwerbsbetrieb ihrer Eltern. Der Erlmoar-Hof mit 20 Milchkühen liegt im nördlichen Mühlviertel und wird seit der Übernahme durch die aktuelle Betriebsleiter-Generation im Nebenerwerb bewirtschaftet. Ferdinand Kreisler behielt seinen Vollzeit-Beruf als Mechaniker während Frau Kreisler am Hof arbeitete. Herr Kreisler nahm stets eine Doppelbelastung durch den landwirtschaftlichen und außerlandwirtschaftlichen Beruf wahr. Aus heutiger Sicht würde er sich nicht wieder für die Landwirtschaft entscheiden.

Die Milchkuhhaltung wurde nach der Übernahme durch die aktuelle Betriebsleitergeneration aufrecht erhalten. Trotz des Nebenerwerbs wurde 1991 der Stall umgebaut und zusätzliche Flächen wurden gepachtet. Nachdem sich zeigte, dass sich eine Umstellung auf biologischen Landbau finanziell rentieren würde, wurde der Milchkuhbetrieb an die

Richtlinien für biologische Landwirtschaft (EU-VO 834/889) angepasst und 2003 umgestellt.

Die drei Kinder (Söhne 34 und 27 Jahre, Tochter 32 Jahre) haben jeweils eine außerlandwirtschaftliche Lehre absolviert und üben die erlernten Berufe aus. Der jüngere Sohn wurde vorübergehend als potentieller Hofnachfolger gesehen, hat sich aus persönlichen Gründen aber dagegen entschieden:

*"Ja, es hat wie gesagt, der Jüngere hat zuerst schon geglaubt, er übernimmt den Betrieb, aber nur, das sind halt Wunschvorstellungen von den Eltern, nicht, ...aber dann muss der Partner passen, wenn der Partner sagt er will nicht, naja, dann ist die Sache geklärt. Entweder sie entscheiden sich für die Arbeit oder fürs Zusammenleben, nicht?"* (Kreisler)

Der ältere Sohn hat am Hof eine Wohnung ausgebaut und lebt dort mit seiner Familie, hat aber kein Interesse an der Übernahme der Landwirtschaft. Der Betrieb wird mit der Pensionierung von Herrn Kreisler in etwa vier Jahren auslaufen, da keines der Kinder übernehmen möchte. Geplant ist, die Pachtflächen (14 ha) zurückzugeben und die Eigenflächen von 12 ha zu behalten und in einer Übergangsphase als Hobby weiterhin zu bewirtschaften. Die Milchkuhhaltung soll aufgegeben werden. Herr Kreisler freut sich darauf in der Pension mehr zu reisen, da dies mit der für einen Milchkuhbetrieb erforderlichen Anwesenheit nicht möglich war.

*"Das wäre halt unser Ziel, dass wir sagen, so, jetzt schauen wir uns die Welt auch noch an solange es geht. Was der Arbeiter gleich tun kann mit 20 Jahren."* (Kreisler)

Rechtlich soll der Betrieb an den am Hof wohnenden älteren Sohn übertragen werden. Herr Kreisler hat großes Verständnis dafür, dass seine Kinder nicht die Landwirtschaft weiterführen möchten, da auch er am eigenen Betrieb keine ausreichenden Perspektiven sieht. In einer Verpachtung des Betriebs oder außerfamiliären Hofübergabe sieht Herr Kreisler keine Option, da er weiterhin selbst tätig sein möchte und zukünftig der Sohn als rechtlicher Erbe über die Zukunft des Betriebs entscheiden soll.

*„Ich meine, wird sicher der Sohn, der was da nebenbei gebaut hat, der kriegt, ich meine der kriegt ja dann den Besitz, nicht. Was er dann macht damit... kann man sich ja nicht mitnehmen, nicht?“* (Kreisler)

### **Erika Aumaier, Bachweber (B08)**

Erika Aumaier (55 Jahre) wuchs als Jüngste von drei Geschwistern (ein Bruder und eine Schwester) auf dem Bachweber-Hof auf. Der elterliche Haupterwerbsbetrieb mit Schwerpunkt Ackerbau und Schweinemast liegt im oberösterreichischen Zentralraum im

Siedlungsverbund. Im Alter von 12 Jahren verlor sie ihren Vater. Sie lernte dadurch schon früh Verantwortung zu übernehmen und unterstützte die Mutter in der Hausarbeit und in der Landwirtschaft. Nach der Pflichtschulausbildung machte sie eine Lehre in der Textilindustrie. Die Mutter starb 1976 nach einer schweren Erkrankung und vermachte den Betrieb aufgrund von Konflikten mit dem Sohn an die jüngste Tochter. So übernahm Frau Aumaier überraschend mit 18 Jahren den elterlichen Hof:

*„Meine Mutter ist 75 ziemlich krank geworden, und hat praktisch ohne unser Wissen ein Testament gemacht und hat mich als Universalerbin eingesetzt. [...] war natürlich dann die große Überraschung, beim Notar, dass praktisch ich einsteige, mein Bruder war natürlich zuerst etwas/ ... Es war halt damals noch so, dass halt ein Bub den Betrieb übernimmt und nicht ein Dirndl. Also noch dazu wenn einer da ist, also das war nicht ganz leicht.“* (Aumaier)

Frau Aumaier erlebte ihren Beruf als Landwirtin trotz des schwierigen Einstiegs, bei dem ihr männliche Berufskollegen die Führung eines landwirtschaftlichen Betriebs nicht zutrauten, als schöne Herausforderung. Frau Aumaier ist stolz, sich als alleinstehende Frau in einer von Männern dominierten Bauernschaft bewiesen zu haben. Frau Aumaier sieht die Bewirtschaftung des Betriebs primär als ihre persönliche Aufgabe:

*„Und ich habe auch immer wieder gesagt, ich mache es für mich jetzt, und nicht für irgendwen.“* (Aumaier)

Über die Mitarbeit bei Direktvermarktungsinitiativen für Bioprodukte wurde sie zur Umstellung auf biologischen Landbau (1994) bewegt. In Folge begann sie gemeinsam mit einem befreundeten Biobauern eine Direktvermarktung von Schweinefleisch, das sie zur Gänze selbst verarbeiteten. Dafür wurde der Tierbestand reduziert. Umbaumaßnahmen beim eigenen Stall führte sie 1995 selbstständig durch und sie beteiligte sich an Kühl- und Verarbeitungsräumen beim Partnerbetrieb. Eine Familiengründung hat sich für Frau Aumaier nicht ergeben. Sie pflegt aber einen guten Kontakt zu ihren fünf Neffen und Nichten, die sie als potentielle NachfolgerInnen sieht.

Frau Aumaier sieht in der Gesellschaft ein großes Potential in außerfamiliären Hofnachfolgen. Aufgrund des Verantwortungsgefühls für ihre Nichten und Neffen kommt für den eigenen Betrieb derzeit eine außerfamiliäre Hofübergabe nicht in Frage. Mit ihrer Pensionierung wenige Monate vor dem Interview verpachtete Frau Aumaier die landwirtschaftlichen Flächen vorübergehend an einen Biobauern. Dabei war ihr der Zugang des Pächters zur biologischen Bewirtschaftung wichtiger als der Pachterlös. Für die Subsistenz hält sie noch weiterhin Schweine und führt Waldarbeiten durch.

Frau Aumaier ist es wichtig, den Hof im Familienbesitz zu behalten und wohnt noch am Hof. Sie sieht den Hof als Sicherheit in Krisenzeiten und als Lebensgrundlage für die Nichten und Neffen, falls sich diese zukünftig zur Landwirtschaft orientieren und eine Bewirtschaftung des temporär verpachteten Betriebs wieder aufnehmen. Ihre Nichten und Neffen gehen zwar derzeit außerlandwirtschaftlichen Berufen nach, ein grundsätzliches Interesse für die Landwirtschaft haben sie aber angedeutet:

*„[...] es berührt dich auch irgendwo, wenn dir ein 28 jähriger sagt, ‘aber gescheit ist es schon immer ein Grund noch, na!?’ also dass nicht ein jeder nur sieht, das Geld, und aus, sondern auch das ein wenig mitspielt anscheinend, naja, der Grund ist zumindest da. Und man kann auch was anbauen wenn es ist. Eben auch selbst hinauf, wenn jetzt, ich sage jetzt einmal, 20 Jahre wer anderer das bewirtschaftet, und ja, aber so bewirtschaftet, wie es ich mir eigentlich auch vorstelle.“* (Aumaier)

### **Karl Fellingner, Killigan (B09)**

Karl Fellingner (61 Jahre) ist als einziger Sohn mit zwei Schwestern auf dem Killigan-Hof aufgewachsen. Der elterliche Haupterwerbsbetrieb liegt im Siedlungsverbund im oberösterreichischen Zentralraum.

Der Vater verunglückte tödlich bei einem Arbeitsunfall, als Karl Fellingner noch ein Kind war. Seine Mutter übernahm damals die Betriebsführung. Als designierter Hofnachfolger hat Herr Fellingner schon früh begonnen am Hof mitzuarbeiten. Parallel hat er eine landwirtschaftliche Fachschule und eine Lehre als Landmaschinenbauer bis zur Gesellenprüfung gemacht. Nach der Ausbildung arbeitete Karl Fellingner Vollzeit am landwirtschaftlichen Betrieb. Während eine Schwester einen Gartenbaubetrieb gründete und die andere im Gastgewerbe arbeitete, übernahm Herr Fellingner 1979 mit 29 Jahren den Killigan-Hof von seiner Mutter.

Mit der konventionellen Landwirtschaft konnte sich Herr Fellingner nicht identifizieren und er suchte nach einem Weg um von chemisch-synthetischen Spritzmittel weg zu kommen:

*„[...] im 84 Jahr habe ich dann die ersten Versuche angefangen, weg von der Chemie. [...] und dann ist es eh sukzessive gegangen wo man gesehen hat, das traut man sich zu, das kann funktionieren, man hat halt gelernt dann lang / also so eine Entscheidung fällt nicht schnell, das geht nicht.“* (Fellingner)

Nach einer einjährigen Ausbildung im biologischen Landbau stellte er schließlich 1994 den Betrieb um. Die Landwirtschaft wurde als Marktfruchtbetrieb mit einem zusätzlichen Standbein in der Direktvermarktung von Schweinefleisch mit vier Zuchtsauen geführt.

Karl Fellingner heiratete 1976, bereits vor der rechtlichen Hofübernahme. Zwischen 1985 und 1990 renovierte die Jungfamilie das Wohnhaus und baute in einem Nebengebäude Wohnungen aus, um diese an Dauermieter zu vermieten. Die beiden Töchter (34 und 35 Jahre) absolvierten nach dem Gymnasium ein außerlandwirtschaftliches Studium. Beide machten auch eine landwirtschaftliche Zusatzausbildung, arbeiten allerdings außerhalb der Landwirtschaft. Herr Fellingner lebt gemeinsam mit seiner Frau, einer pensionierten Lehrerin, am Hof. Die Töchter schließen zwar einen Einstieg in die Landwirtschaft zu einem späteren Zeitpunkt nicht aus, sehen aber derzeit ihre beruflichen Perspektiven in außerlandwirtschaftlichen Berufen. Herr Fellingner war bestrebt, den Betriebszweig mit der Verarbeitung und Direktvermarktung von Mastschweinen als funktionierende Einheit zu verpachten, konnte aber keine/n Pächter/in finden. Mit seiner Pensionierung im Jahr des Interviews (2013) verpachtete Herr Fellingner die landwirtschaftlichen Flächen an zwei Biobetriebe. Bei der Auswahl der Pächter war für ihn deren Arbeitsweise wichtiger als der Pachterlös. Die Bewahrung der landwirtschaftlichen Flächen durch eine adäquate Fruchtfolgegestaltung und Bodenbearbeitung ist ihm ein Anliegen, falls in Zukunft die landwirtschaftliche Produktion durch seine Töchter wieder aufgenommen wird:

*„Und dadurch haben wir welche gesucht, die was bio in unserem Sinn weiterarbeiten, ja, man weiß es ja nicht wie lang die das machen, aber wir wären alleweil wieder so weit, dass sie [die Töchter] einsteigen könnten, wichtig ist, dass der Boden immer produktionsbereit ist, dass das Ganze was zum Boden gehört, vom Leben, von der Struktur her alles, aufrecht bleibt, [...] das sind so Sachen, die sind wichtig, und auf das passen wir auch auf.“ (Fellingner)*

Die folgende Tabelle 2 gibt eine Übersicht der soziodemografischer Merkmale der BetriebsleiterInnen, ihrer Kinder sowie der Strukturmerkmale der Biobetriebe

Tabelle 2: Vergleich von Charakteristika der Untersuchungsbetriebe

Merkmal	Bruckner	Stelzhamer	Gugerbauer	Holzinger	Mühleder	Samhaber	Scherleitner	Haselgruber	Kreisler	Aumaier	Fellinger
Übernahmejahr	87	85	79	80	72	63	85	80	77	76	79
1. Umstellungsjahr (fett: Umstellung vor Übernahme)	<b>76</b>	<b>82</b>	90	<b>79</b>	03	92	<b>75</b>	95	03	94	94
Betriebsgröße in ha (inkl. Pachtflächen und Wald)	26	50	13	20	95	13	23	21	27	28	30
Landwirtschaftliche Ausbildung (BL)	X			X	X						X
Haupterwerb		X		X	X		X	X		X	X
Positive Einstellung zur Landwirtschaft (BL)	X	X	X	X	X	X	X			X	X
Anzahl der Kinder	3	4	2	1	1	8	0	2	3	0	2
Landwirtschaftliche Ausbildung der Kinder				X	X						X
Kinder vollbeschäftigt in außerlw. Beruf			X	X	X	X		X	X		X
Kinder in außerlw. Ausbildung	X	X									
Interesse von Kindern für die Landwirtschaft	X	X		X							X
Mithilfe der Kinder	X	X	(X)	X		X		(X)			
Skepsis gegenüber außerfamiliärer Nachfolge	X		X	X		X	X		X		
Positive Einstellung zur außerfamiliärer Nachfolge	X	X								X	X
Nachfolgehoffnung eigene Kinder	X	X		X							X
Nachfolgehoffnung Enkel, Neffen/Nichten			X		X	X	X			X	X
Bewirtschaftung in Pension	(X)		X	X	X	X	(X)				
Verpachtung der Eigenflächen			(X)					(X)	(X)	X	X
Beibehaltung des Hofes als Wohnställe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

BL=BetriebsleiterIn, außerlw. = außerlandwirtschaftlich, lw. =landwirtschaftlich X=ja, (X) =geplant; Quelle: eigene

Darstellung

## **4.2. Muster ungesicherter Hofnachfolge in Biobetrieben**

Die im vorherigen Abschnitt portraitierten Biobetriebe lassen sich hinsichtlich der aktuellen Hofnachfolgesituation in folgende drei Muster einteilen, welche in diesem Abschnitt präsentiert werden.

### **4.2.1. Betriebe mit noch ungeklärter innerfamiliärer Hofnachfolge**

*Bruckner, Stelzhamer*

Dieses Muster kann als Abschnitt in einer „Normalbiografie“ bäuerlicher Familienbetriebe gesehen werden: Die aktuelle BetriebsleiterInnengeneration steht noch im Berufsleben und die potentiellen innerfamiliären NachfolgerInnen sind noch in Ausbildung. Die ungeklärte Hofnachfolge wird nicht als belastend empfunden.

Zwei der elf Untersuchungsbetriebe (Bruckner und Stelzhammer) weisen dieses Muster auf. Die Betriebsleiter in diesen Betrieben sind 55 und 56 Jahre alt und rechnen mit ihrer Pensionierung in fünf bis zehn Jahren. In beiden Familien gibt es Kinder (zwischen 15 und 25 Jahren), die noch in der Schule sind oder einer außerlandwirtschaftlichen Ausbildung nachgehen - eine Übernahme des elterlichen Betriebes ist noch offen. Eine innerfamiliäre Hofnachfolge erscheint aus derzeitiger Perspektive wahrscheinlich und die derzeit ungeklärte Situation stellt für die Betriebsleiter kein Problem dar. Die Haushaltsstrategie der bäuerlichen Familien besteht in der stabilen Reproduktion: Der Arbeitsalltag wird beibehalten oder vereinfacht, um bereits vor der Pensionierung Freiräume zu schaffen. Bis zur Klärung der Hofnachfolge wird in den Betrieb nicht weiter investiert. Die bereits getätigten Investitionen haben sich amortisiert und die Betriebsleiter möchten NachfolgerInnen für eine eigene betriebliche Ausrichtung alle Möglichkeiten offen halten. Die Kinder dieser bäuerlichen Familien helfen bei Bedarf und zeitlichen Ressourcen am Hof mit. Nach der Einschätzung der Betriebsleiter haben sie eine positive Einstellung zum Betrieb, sehen für sich aber viele Perspektiven außerhalb des elterlichen Hofes und wollen sich noch nicht beruflich festlegen. Von Seiten der Betriebsleiter besteht dennoch ein Bedürfnis, die Nachfolgefrage in den nächsten Jahren zu klären, um adäquate Strategien für den Betrieb entwickeln zu können.

### **4.2.2. Pensionistenbetriebe ohne gesicherter Hofnachfolge**

*Mühleder, Gugerbauer, Samhaber, Holzinger, Scherleitner*

Dieses Muster trifft auf bäuerliche Familienbetriebe zu, bei denen zum Zeitpunkt der Pensionierung keine Hofnachfolge verfügbar war. Die Hoffnung, den Betrieb doch noch

innerfamiliär übergeben zu können und der Wunsch nach Kontinuität in der biologischen Bewirtschaftung des Betriebs motiviert sie zur Weiterarbeit trotz formaler Pensionierung. Die mit der Bewirtschaftung im Alter verbundenen Strategien bestehen in der Vereinfachung des Arbeitsalltags und der Extensivierung der landwirtschaftlichen Produktion. Die Motivation für diesen Weg ist häufig eine erhoffte innerfamiliäre Hofnachfolge zu einem späteren, noch unbestimmten Zeitpunkt. Ein Verantwortungsgefühl für die eigenen Kinder oder weitere Verwandte verbietet ihnen die Übergabe ihres Betriebes an außerfamiliäre HofnachfolgerInnen – der Hof soll als funktionierende Einheit in der Familie bleiben. Wenn eigenen Kinder kein Interesse an einer Hofübernahme haben, wird durch die Weiterbewirtschaftung in der Pension mitunter eine Generation überbrückt und Enkelkinder werden als potentielle HofnachfolgerInnen gesehen.

In dieser Gruppe sind vier Betriebsleiter zwischen 60 und 74 Jahre alt und bereits in Pension, ein Fünfter (56 Jahre) stand zum Zeitpunkt des Interviews vor seiner Pensionierung. Als Voraussetzung für den Pensionsbezug wurde in den vier Betrieben die formale Betriebsleitung an andere Personen (Ehepartnerinnen, Kinder) übergeben, beim fünften Betrieb ist das vorgesehen. An der faktischen Betriebsleitung hat sich jedoch nichts geändert. Die Betriebe wurden in Hinblick auf die Pensionierung extensiviert, um eine Weiterbewirtschaftung im Alter zu ermöglichen. Hierfür wurde die Tierhaltung aufgegeben oder reduziert, Pachtflächen wurden zurückgegeben, der Ackerbau aufgegeben oder vereinfacht, Direktvermarktungsinitiativen wurden reduziert oder aufgegeben oder etwa die Schnitthäufigkeit im Grünland verringert. Ziel ist es, die Betriebe – sozusagen als Überbrückung – solange weiterzuführen, bis eine erhoffte innerfamiliäre Nachfolge stattfinden kann. Die Hoffnungen richten sich auf eigene Kinder (Tochter), Enkelkinder sowie Neffen und Nichten.

#### **4.2.3. Auslaufende Betriebe ohne Hofnachfolge**

*i) Kreisler, Haselgruber; ii) Aumaier, Fellingner*

Dieses Muster trifft auf bäuerliche Familienbetriebe zu, bei denen in der Phase der Ruhestandsplanung oder bei der Pensionierung keine Hofnachfolge vorhanden ist und die BetriebsleiterInnen den Hof nicht als Pensionistenbetrieb weiterführen möchten. Die BetriebsleiterInnen haben gemeinsam, dass sie tatsächlich in den Ruhestand gehen möchten, auch wenn sie den Hof nicht übergeben können. Die Betriebe werden bis zur Pensionierung weitergeführt und Maßnahmen werden getroffen, um die Bewirtschaftung zu beenden. Der Hof wird für Wohnzwecke weitergenutzt.

Innerhalb dieses Musters lassen sich zwei Unterformen erkennen:

i) Ausstieg aus der Landwirtschaft und Beibehaltung der Hofstelle als Wohnort

Bäuerliche Familienbetriebe dieser Gruppe haben keine Hofnachfolge und sind in einer Auslaufphase. Mit der Pensionierung planen die BetriebsleiterInnen den Ausstieg aus der landwirtschaftlichen Produktion. Die Hofstelle wird von der aktuellen Betriebsleitergeneration und von Kindern als Wohnort beibehalten, die Flächen werden verpachtet. Gegebenenfalls werden Teilbereiche der Landwirtschaft für die Subsistenz oder als Freizeitbeschäftigung aufrecht erhalten.

ii) Ausstieg aus der Landwirtschaft und Konservierung des Betriebs für mögliche NachfolgerInnen

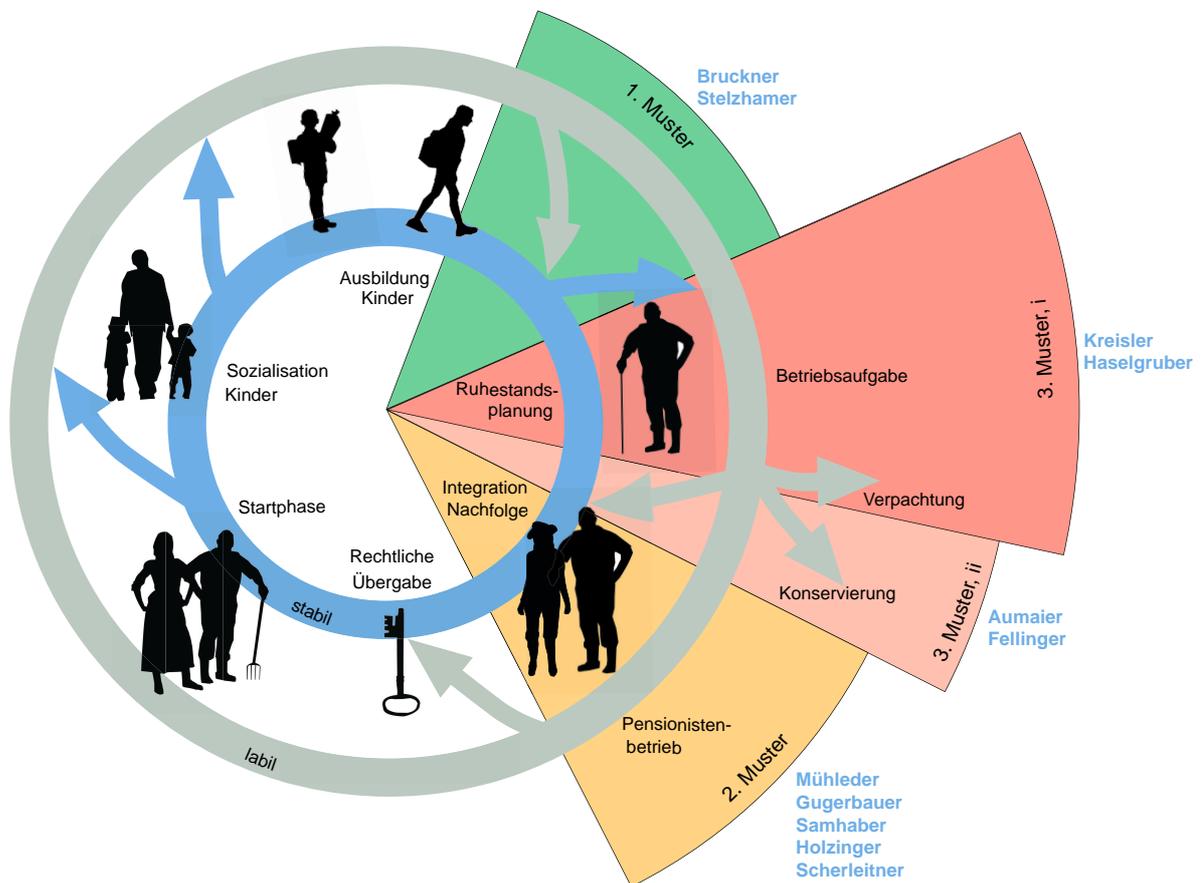
BetriebsleiterInnen dieser Gruppe beenden angesichts einer nicht verfügbaren Hofnachfolge zum Zeitpunkt der Pensionierung die Landwirtschaft und wollen auch faktisch in den Ruhestand gehen. Sie möchten die landwirtschaftlichen Flächen für eine Reaktivierung durch zukünftige NachfolgerInnen konservieren und legen großen Wert darauf, dass PächterInnen die Flächen nach ihren Vorstellungen von guter landwirtschaftlicher Praxis biologisch bewirtschaften. Das Ziel ist die Erhaltung eines fruchtbaren Bodens als Produktionsgrundlage für ihre Kinder oder Folgegenerationen.

Bei den Betriebsleitern der Unterform i) sollen die landwirtschaftlichen Flächen mit der zukünftigen Pensionierung an Biobetriebe verpachtet werden bzw. die Pachtflächen zurückgegeben werden. Die Betriebsleiter sahen keinen Bedarf, den Betrieb für eine Reaktivierung zu konservieren, selbst wenn eine Wiederaufnahme der Bewirtschaftung durch (noch nicht vorhandene) Folgegenerationen als Möglichkeit gesehen wurde.

Die Betriebsleiterin und der Betriebsleiter der Unterform ii) gingen im Jahr des Interviews (2013) in Pension. Die Betriebsleiterin blieb kinderlos, die Kinder des Betriebsleiters wollten die Landwirtschaft zum Zeitpunkt der Pensionierung nicht übernehmen. Sie zeigten ein großes Verantwortungsgefühl für ihre landwirtschaftlichen Flächen und wollten die Betriebe für potentielle NachfolgerInnen konservieren. Bei der Verpachtung war die Form der biologischen Bewirtschaftung der PächterInnen hinsichtlich Fruchtfolgegestaltung, Humusaufbau und Konservierung der Bodenstruktur, besonders wichtig. Die eigenen Töchter oder Nichten und Neffen wurden als mögliche zukünftige NachfolgerInnen gesehen, selbst wenn diese aus derzeitiger Perspektive eine andere Lebensplanung haben.

Die folgende Grafik zeigt eine Zuordnung der Untersuchungsbetriebe im Hofnachfolgeprozess entsprechend ihrer Muster (Abbildung 6).

Abbildung 6: Zuordnung der Untersuchungsbetriebe zu Mustern und Phasen im Hofnachfolgeprozess. Im inneren Kreis ist der Hofnachfolgeprozess in einer stabilen Phase, im Äußeren in einer labilen Phase. Die farblichen Markierungen heben die Muster im Hofnachfolgeprozess hervor.



Grafik: David Brunmayr

Quelle: eigene Darstellung

### **4.3. Einflussfaktoren auf die Muster ungesicherter Hofnachfolge**

Im folgenden Abschnitt werden Einflussfaktoren auf die Muster ungesicherter Hofnachfolge dargestellt. Die identifizierten Muster entsprechen jeweils einem Stadium im Hofnachfolgeprozess. Das 1. Muster ist der Phase vor der Pensionierung zuzuordnen. Das 2. Muster entspricht einer Überbrückung bis zur erhofften Übergabe oder bis zur späteren Stilllegung des Betriebs. Das 3. Muster ist mit dem Ausstieg aus der Landwirtschaft der Übergang zum stillgelegten Betrieb, selbst wenn eine Reaktivierung in Zukunft in Frage kommt.

Die Muster ungesicherter Hofnachfolge sind Folgen eines komplexen Wirkungsgefüges zwischen Landwirtschaft und Familie, das sich im Hofnachfolgeprozess widerspiegelt. Biographische, sozio-demographische und betriebliche Faktoren haben Einfluss auf die Muster ungesicherter Hofnachfolge, diese werden im folgenden Abschnitt präsentiert.

#### **4.3.1. Eigene Hofübernahmeerfahrungen der aktuellen BetriebsleiterInnen**

Bei der eigenen Hofübernahme besteht eine wesentliche Unterscheidung darin, ob die Hofübernahme ungeplant oder aufgrund einer zugewiesenen Rolle, als designierte Nachfolge durch die vorangehende BetriebsleiterInnen-Generation, erfolgte. Die Rolle als designierte Nachfolge wurde aktuellen BetriebsleiterInnen aufgrund ihrem Interesse, dem Platz in der Geschwisterabfolge und der regionstypischen und kulturellen Übergabep Praxis (ältester oder jüngster Sohn) zugewiesen und sie war ein wesentlicher Einflussfaktor bei ihrer Sozialisation. Als designierte NachfolgerInnen wurden sie zur Hofübernahme erzogen.

*„[...] in der Generation in der ich aufgewachsen bin, da war das nicht gang und gäbe, also da war ich eine Minderheit, dass ich so freie Hand gehabt habe. Weil die haben bis zum Sterbebett haben die das Zepter in der Hand gehalten, die Altbauern.“ (Bruckner)*

*„Na ja, zuerst unterm Vater helfen, genauso wie es ihm gegangen ist, genauso ist es auch mir gegangen, dass ich eigentlich fast behandelt worden bin, also vom arbeiten her, nicht anders wie die fremden Arbeitskräfte... ja, aber mein Gott, das hat auch nicht geschadet...“ (Mühleder)*

Da sie als designierte NachfolgerInnen tatsächlich übernahmen, ist zu unterscheiden, ob die zugewiesene Rolle den eigenen Interessen entsprach und eine Hofübernahme im Einklang und in beidseitigem Interesse stattfand, oder ob die Hofübernahme aufgrund der zugewiesenen Rolle von einem Verpflichtungsgefühl bestimmt wurde. In der Tabelle 3

werden die Untersuchungsbetriebe hinsichtlich der Umstände der Hofübernahme und der Motivation der BetriebsleiterInnen verglichen.

Tabelle 3: Einflussfaktor Eigene Hofübernahme

Muster	Aliasname BL	Hofübernahme BL	Motivation BL	Nachfolge
<b>1. Ungeklärte Nachfolge</b>	<b>Bruckner</b>	geplant	Eigenes Interesse	
	<b>Stelzhamer</b>	ungeplant	Eigenes Interesse	
<b>2. Pensionistenbetrieb</b>	<b>Gugerbauer</b>	ungeplant	Eigenes Interesse	
	<b>Holzinger</b>	geplant	Verpflichtungsgefühl	
	<b>Mühleder</b>	geplant	Eigenes Interesse	
	<b>Samhaber</b>	geplant	Eigenes Interesse	
	<b>Scherleitner</b>	geplant	Eigenes Interesse	
<b>3.i Ausstieg</b>	<b>Haselgruber</b>	ungeplant	Eigenes Interesse	
<b>3.ii Konservierung</b>	<b>Kreisler</b>	ungeplant	Verpflichtungsgefühl	
	<b>Aumaier</b>	ungeplant	Verpflichtungsgefühl	
	<b>Fellinger</b>	geplant	Eigenes Interesse	

BL= BetriebsleiterIn; Quelle: eigene Darstellung

Bei acht BetriebsleiterInnen erfolgte die Hofübernahme aus eigenem Interesse, davon bei fünf als designierte Nachfolge und bei drei trotz ungeplanter Übernahme. Bei Brüchen in der Biografie (andere Lebensplanung, Hofübernahme von Verwandten zweiten Grades), war die Hofübernahme ungeplant. Dennoch war die Hofübernahme im Interesse von drei Betriebsleitern (Stelzhamer, Gugerbauer, Haselgruber). Bei zwei Betrieben war die ungeplante Hofübernahme von einem Verpflichtungsgefühl bestimmt (Kreisler, Aumaier). Ein Betriebsleiter fühlte sich als sozialisierter Hofnachfolger zur Pflege seiner Eltern verpflichtet (Holzinger).

*“Dann war das eigentlich so, dass ich gefunden habe, dass man die Mutter unterstützen muss, und letztendlich hat mich das aufrecht gehalten, weil letztendlich habe ich mir gedacht, wenn ich keine Eltern hätte, verdrehe ich die Hütten da [...] und kaufe mir in Kanada einen See.”* (Holzinger)

Die Erfahrungen der aktuellen BetriebsleiterInnen mit der eigenen Hofübernahme prägen den Hofnachfolgeprozess und die Muster ungesicherter Hofnachfolge. Die Tabelle veranschaulicht, dass die BetriebsleiterInnen, bei einer Hofübernahme aus eigenem Interesse, sich noch Chancen für eine innerfamiliäre Hofnachfolge ausrechnen (1. Muster) oder eine hohe Motivation für eine Aufrechterhaltung der Bewirtschaftung in der Pension haben (2. Muster). Zwei Betriebe, bei denen die Hofübernahme von eigenem Interesse

geprägt war, fallen dennoch in das 3. Muster einer Auslaufphase (Haselgruber und Fellingner). In einem Fall wird der Einflussfaktor von späteren Entwicklungen (Krankheit, Desinteresse) überlagert, beim anderen wird der Betrieb für eine spätere Reaktivierung konserviert. Zwei von drei BetriebsleiterInnen, bei denen die eigene Hofübernahme von einem Verpflichtungsgefühl geprägt war, entsprechen dem 3. Muster auslaufender Betriebe ohne Hofnachfolge (Kreisler und Aumaier).

#### 4.3.2. Einstellung zur Landwirtschaft und zum Familienbetrieb

In der Tabelle 4 wird die Einstellung der BetriebsleiterInnen zur Landwirtschaft, die Einstellung potentieller NachfolgerInnen zum landwirtschaftlichen Betrieb und die Integration potentieller NachfolgerInnen gegenübergestellt. Das verdeutlicht, dass sich eine negative Einstellung zur Landwirtschaft nur bei den Betrieben mit dem 3. Muster ohne Konservierungstendenz ausmachen lässt. Bei den Betrieben des 1. Musters und bei manchen Pensionistenbetrieben (2. Muster) sind Kinder oder andere potentielle NachfolgerInnen in den Betrieb durch regelmäßige (+++) bis gelegentliche (+) Mithilfe integriert. BetriebsleiterInnen, die der Ansicht sind, dass Kinder oder andere innerfamiliäre potentielle NachfolgerInnen für sich eine berufliche Perspektive in der Landwirtschaft sehen, sind in allen Mustern vertreten.

Tabelle 4: Einflussfaktor Einstellung zur Landwirtschaft

Muster	Aliasname BL	Einstellung der BL zur Landwirtschaft	Einstellung Kinder/ potentieller NachfolgerInnen zum Betrieb	Integration Kinder/ pot. NachfolgerInnen
<b>1. Ungeklärte Nachfolge</b>	<b>Bruckner</b>	positiv	Berufliche Perspektive	+++
	<b>Stelzhamer</b>	positiv	Berufliche Perspektive	++
<b>2. Pensionistenbetrieb</b>	<b>Gugerbauer</b>	positiv	Pensionistenbetrieb (Sohn)	+
	<b>Holzinger</b>	positiv	Berufliche Perspektive	+++
	<b>Mühleder</b>	positiv	Hof als Wohnort	-
	<b>Samhaber</b>	positiv	Berufliche Perspektive (Enkelin)	+
	<b>Scherleitner</b>	positiv	-	-
<b>3.i Ausstieg</b>	<b>Haselgruber</b>	negativ	Hof als Wohnort	+
	<b>Kreisler</b>	negativ	Hof als Wohnort	-
<b>3.ii Konservierung</b>	<b>Aumaier</b>	positiv	Subsistenz (Neffen/Nichten)	-
	<b>Fellingner</b>	positiv	Berufliche Perspektive	-

+++ = regelmäßige Mithilfe, ++ = gelegentliche Mithilfe, + = seltene Mithilfe, - = Keine Mithilfe; Quelle: eigene Darstellung

Der Zusammenhang zwischen der Einstellung der BetriebsleiterInnen zur Landwirtschaft und der Einstellung der Kinder zum Betrieb lässt sich am deutlichsten bei den auslaufenden Betrieben des 3. Musters beobachten (Haselgruber, Kreisler). Diese Betriebsleiter haben eine negative Einstellung zur Landwirtschaft und glauben, dass ihre Kinder es außerhalb der Landwirtschaft besser haben. Die Einstellung der BetriebsleiterInnen prägt die Sozialisation der Kinder (Abschnitt 4.3.6). Als BetriebsleiterInnen sind sie für ihre Kinder die erste Referenz für einen landwirtschaftlichen Beruf. So wie die Kinder den Arbeitsalltag ihrer Eltern mitbekommen, wird ihre Einstellung zur Landwirtschaft und zum landwirtschaftlichen Beruf geprägt. Dieses Bezugssystem beeinflusst die Entscheidungsfindung der Kinder bei der Berufswahl hinsichtlich einer Hofübernahme oder einem außerlandwirtschaftlichen Beruf. Die Einstellung der aktuellen BetriebsleiterInnen zur Landwirtschaft und zum Familienbetrieb ist daher von wesentlichem Interesse für das Verständnis des Übergabeprozesses. Sehen BetriebsleiterInnen die Landwirtschaft nur als Beruf, wird die Aufgabe als BetriebsleiterIn mit anderen Berufen in Aspekten der Arbeitsqualität und Ökonomie verglichen. Da die landwirtschaftliche Arbeit im Vergleich mit außerlandwirtschaftlichen Berufen bezüglich des Geldverdienstes in Relation zur Arbeitszeit in den meisten Fällen schlecht abschneidet, bringt dieser Vergleich mitunter Unzufriedenheit. Eine Orientierung der Kinder zu außerlandwirtschaftlichen Berufen wird von den BetriebsleiterInnen verstanden oder sogar gefördert.

*“In eine landwirtschaftliche Schule ist niemand gegangen. Wir haben immer die Kinder, für was sie sich interessieren und naja, dann hat man eh schauen müssen, dass man wo einen Lehrplatz kriegt.”* (Samhaber)

Werden in der Landwirtschaft hohe ideelle Werte und der Beruf LandwirtIn als Lebensaufgabe (Berufung) gesehen, so kommt in diesen Beruf eine zusätzliche Perspektive, die nicht nur ökonomisch bewertet wird. Kinder von BetriebsleiterInnen, die hohe ideelle Werte in ihrem Beruf sehen und eine Freude an der Landwirtschaft vermitteln, stehen – laut den Einschätzungen ihrer Eltern – dem Betrieb näher und sehen eher die Landwirtschaft als berufliche Perspektive für ihre Zukunft (Bruckner, Stelzhamer, Holzinger, Fellingner).

*“[...] wenn ich sie brauche, also die sind schon voll dabei, also sie kennen sich aus, die arbeiten da super, aber wie gesagt, [...] für mich ist es jetzt wichtig einmal freie Hand zu lassen, also ich möchte sie da überhaupt nicht irgendwo hindrängen.”* (Bruckner)

Während die Arbeitsbelastung am landwirtschaftlichen Betrieb bei vier BetriebsleiterInnen Überforderung und Gesundheitsprobleme mit sich bringt, werden bei manchen Betrieben,

durch die Auslagerung landwirtschaftlicher Arbeiten als Lohnarbeit oder durch die Beschäftigung von Arbeitskräften, Freiräume geschaffen (Bruckner, Stelzhamer, Mühleder, Scherleitner). Dies kann, solange es mit der Betriebsökonomie vereinbar ist, einen wesentlichen Beitrag zur eigenen körperlichen und zur sozialen Gesundheit einer bäuerlichen Familie leisten. Bei den Betriebsleitern des 1. Musters ist die Motivation für diese Strategie, dass die eigenen Kinder am gesellschaftlichen Leben außerhalb der Landwirtschaft teilhaben sollen und das Aufwachsen in der Landwirtschaft keine Bürde bedeuten soll. Auf diesem Weg können Freiräume für eigene Interessen und die Familie geschaffen werden.

*„Der eine Nachbar da ist auch ein Biobetrieb und hat zwei Variotraktoren und den freuen einfach gute Maschinen und, jetzt haben wir es halt von ihm machen lassen. [...] und da gebe ich ihm lieber das Geld / ja, ich tue gern Theater spielen, also da fahre ich nach Wien auch öfter, das ginge nicht, wenn wir einen neuen Traktor hätten und ich müsste da die Stunden zusammenbringen.“* (Paul Stelzhamer)

#### **4.3.3. Motivation für biologischen Landbau**

Als weiterer Einflussfaktor auf die Muster ungesicherter Hofnachfolge wurde die Motivation der BetriebsleiterInnen für den biologischen Landbau identifiziert. Die Motivation für den biologischen Landbau wurde an Hand der Aussagen der BetriebsleiterInnen analysiert und in der Tabelle 5 den Zukunftsplänen für die landwirtschaftlichen Flächen gegenübergestellt. Bei der Motivation wurde zwischen identitätsbezogenen Faktoren (Freude am biologischen Landbau, sinnstiftende Arbeit) und umweltbezogenen Faktoren (finanzielle Stabilität, bessere Preise und höhere Nachfrage für Agrarprodukte) unterschieden. In der Tabelle wird die Ausprägung der identitätsbezogenen Faktoren (I) und der umweltbezogenen Faktoren (U) abgestuft (+++ starke Ausprägung bis - keine Ausprägung). Der Vergleich verdeutlicht, dass die Eigenflächen bei allen Untersuchungsbetrieben – unabhängig von der Motivation für den biologischen Landbau und den Mustern – biologisch erhalten werden.

Tabelle 5: Einflussfaktor Motivation für biologischen Landbau

Muster	Aliasname BL	Motivation für biologischen Landbau		Zukunft der Flächen
1. Ungeklärte Nachfolge	Bruckner	I +++	U +	Ungeklärt, nur biologische Bewirtschaftung Option
	Stelzhamer	I +++	U +	Inner- oder außerfamiliäre Übergabe, nur biologische Bewirtschaftung Option
2. Pensionistenbetrieb	Gugerbauer	I +++	U -	eigene Bewirtschaftung
	Holzinger	I +++	U ++	eigene Bewirtschaftung
	Mühleder	I +++	U +++	eigene Bewirtschaftung, Betriebskooperation
	Samhaber	I ++	U -	eigene Bewirtschaftung
	Scherleitner	I +++	U +	eigene Bewirtschaftung
3.i Ausstieg	Haselgruber	I +	U ++	Verpachtung an Biobetrieb
	Kreisler	I +	U +++	eigene Bewirtschaftung, Rückgabe Pacht (konventionell)
3.ii Konservierung	Aumaier	I +++	U ++	Verpachtung an Biobetrieb
	Fellinger	I +++	U ++	Verpachtung an Biobetrieb

I = identitätsbezogene Faktoren, U = umweltbezogene Faktoren; Ausprägung der Faktoren: +++ = stark, ++ = mittel, + = gering, - = keine Ausprägung; Quelle: eigene Darstellung

Bei den Betrieben, die schon früh umgestellt wurden (vor 1990), konnten die Betriebsleiter keine Förderungen für die Umstellung auf biologischen Landbau erwarten. Bei ihnen waren schon für die Umstellung vorwiegend identitätsbezogene Faktoren ausschlaggebend.

*„So beschäftigt mit Biolandbau, das ist schon so neben dem Studium, oder wie ich dann ein wenig Philosophie gemacht habe, ist das eigentlich Hand in Hand gekommen. Also das hat sich einfach so ergeben. [...] Also damals ist Biolandbau auch etwas neues gewesen und so eine Pioniertat und man hat / es hat da auch noch keine Förderungen gegeben [lacht].“* (Paul Stelzhamer)

*„Also biologischer Landbau, so alleine ohne geistiges Wachstum von dem der es betreibt kann ich mir nicht vorstellen... Weil da haut es dir einfach einmal den Vogel raus, dass du sagst, das ist eine sinnlose Geschichte, ja, oder du erkennst mehr Zusammenhänge und weißt, warum das alles so passiert.“* (Holzinger)

Mit der biologischen Bewirtschaftung bekommt der Boden der landwirtschaftlichen Flächen einen besonderen Stellenwert. Die konventionelle Bewirtschaftung der Flächen wurde im Zuge der Umstellung beendet und die BetriebsleiterInnen der Untersuchung

haben durchwegs ein großes Interesse, dass die Flächen auch in Zukunft biologisch bleiben. Dieses ist in einer Situation einer ungesicherten Hofnachfolge ausschlaggebend für strategische Entscheidungen der BetriebsleiterInnen. Die Flächen werden mit der Pensionierung an Biobetriebe verpachtet (3. Muster) oder die biologische Bewirtschaftung wird selbsttätig in der Pension aufrechterhalten (2. Muster). Nicht immer möglich ist die weiterhin biologische Bewirtschaftung bei der Rückgabe von gepachteten Flächen, da dies nicht mehr in der Entscheidungskompetenz der BetriebsleiterInnen liegt (Kreisler). Bei Grünlandflächen in Ungunstlagen ist es schwierig, überhaupt einen Pächter oder eine Pächterin für die Flächen zu finden (Gugerbauer, Samhaber).

Es zeigt sich, dass bei jenen BetriebsleiterInnen, die bei der Motivation für biologischen Landbau eine starke Ausprägung identitätsbezogener Faktoren haben, auch deren Kinder berufliche Perspektiven in der Landwirtschaft sehen (1. und 2. Muster, vgl. Tabelle 4). Jene beiden Betriebsleiter mit der geringsten Ausprägung identitätsbezogener Motivations-Faktoren, bei denen etwa vorwiegend betriebsökonomische Aspekte wichtig waren, sind auch jene Betriebe in einer Auslaufphase, ohne konkrete Perspektive auf Reaktivierung (3. Muster, Ausstieg).

*“Wie ich dazu gekommen bin? Ja, es ist um das gegangen, dass halt einfach das Produkt besser zahlt wird, oder dass halt, ja / und haben wir gesagt, für uns rechnet es sich, dann gehen wir dazu.“* (Kreisler)

#### 4.3.4. Erwerbsart – Nebenerwerb, Haupterwerb

Die Erwerbsart bestimmt maßgeblich, welchen Stellenwert die Landwirtschaft in einer bäuerlichen Familie hat. Die Tabelle 6 zeigt eine Übersicht über die Muster ungesicherter Hofnachfolge, die Erwerbsart und die Berufe der BetriebsleiterInnen bzw. der Gattinnen.

Tabelle 6: Einflussfaktor Erwerbsart

Muster	Aliasname BL	Erwerbsart	Außerlw. Beruf BetriebsleiterIn	Außerlw. Beruf Gattin
<b>1. Ungeklärte Nachfolge</b>	<b>Bruckner</b>	Nebenerwerb	gf. Außerlw. Handelsgewerbe	Außerlw. Handelsgewerbe
	<b>Stelzhamer</b>	Haupterwerb	-	-
<b>2. Pensionistenbetrieb</b>	<b>Gugerbauer</b>	Nebenerwerb	Unterroffizier (i.R.)	Lehrerin (i.R.)
	<b>Holzinger</b>	Haupterwerb	-	Lehrerin
	<b>Mühleder</b>	Haupterwerb	-	-
	<b>Samhaber</b>	Nebenerwerb	Postbeamter (i.R.)	Hausfrau (verstorben)
	<b>Scherleitner</b>	Haupterwerb	-	-
<b>3.i Ausstieg</b>	<b>Haselgruber</b>	Haupterwerb	gf. angestellt	Krankenschwester (geschieden)
	<b>Kreisler</b>	Nebenerwerb	Mechaniker	Hausfrau
<b>3.ii Konservierung</b>	<b>Aumaier</b>	Haupterwerb	-	-
	<b>Fellinger</b>	Haupterwerb	-	Lehrerin (i.R.)

- = keine außerlandwirtschaftliche (außerlw.) Beschäftigung, i.R. = im Ruhestand, gf. = geringfügig; Quelle: eigene Darstellung

Bei den vier Nebenerwerbsbetrieben findet mindestens die Hälfte der Erwerbsarbeit in einem außerlandwirtschaftlichen Beruf statt, dementsprechend wird auch der Arbeitsalltag und die finanzielle Bedeutung von einem außerlandwirtschaftlichen Beruf bestimmt. Investitionen in Wohngebäude und zum Teil in die Landwirtschaft werden auf den Nebenerwerbsbetrieben durch ein außerlandwirtschaftliches Einkommen ermöglicht. Die Haushaltsstrategien sind geprägt von stabiler Reproduktion und Extensivierung. Für die Motivation zur Aufrechterhaltung des Nebenerwerbsbetriebs auch in der Pension durch die aktuellen BetriebsleiterInnen spielt die Subsistenz, persönliches Interesse oder die Vermögenserhaltung eine Rolle (Gugerbauer, Samhaber).

Zwei Nebenerwerbsbetriebe wurden im Zuge der Hofübernahme vom Haupterwerb in den Nebenerwerb übergeführt (Gugerbauer, Kreisler), bei zwei Nebenerwerbsbetrieben erfolgte der Wechsel in der Erwerbsform zu einem späteren Zeitpunkt (Bruckner, Samhaber). Bei drei Nebenerwerbsbetrieben sahen die Kinder keine beruflichen

Perspektiven in der Landwirtschaft, sie orientierten sich in außerlandwirtschaftlichen Berufen. Einer dieser Betriebe ist in einer Auslaufphase (3. Muster, Kreisler), die anderen beiden Betriebsleiter hoffen auf Enkelkinder als potentielle NachfolgerInnen (2. Muster, Gugerbauer, Samhaber). Die Landwirtschaft als Nebenerwerb hat in diesen Familien im Vergleich zu der vorherigen Generation an Bedeutung verloren und zeigt sich nun beim anstehenden Generationswechsel in einer ungesicherten oder nicht verfügbaren Nachfolge.

*"Dann habe ich gesagt, [...] wenn du selber wirtschaftest kannst du dich selber versorgen, also das auf jeden Fall, es kann eine Familie wunderbar davon leben [...], aber mit dem Auto wird es dann schon ein bissl kritisch, und mit andere Geschichten halt auch, weil das kannst du dir halt nimmer leisten? ja, dann sagt er dann, Papa, warum tust du das dann, warum machst du das dann? Und ja [lacht] war natürlich kein Interesse mehr da, das zu betreiben, das ist ganz klar."* (Gugerbauer)

Auf einem Nebenerwerbsbetrieb ist das außerlandwirtschaftliche Handelsgewerbe auf der Hofstelle untergebracht und die Erwerbskombination wird als wirtschaftliche Einheit gesehen. Eine Hofnachfolge ist trotz der außerlandwirtschaftlichen Ausbildung der Söhne noch offen (1. Muster, Bruckner).

Während sich die Kinder der Nebenerwerbsbetriebe gar nicht erst zur Landwirtschaft orientiert haben, weisen bei drei Haupterwerbsbetrieben die Kinder (Töchter) eine landwirtschaftliche Ausbildung auf und der Hofnachfolgeprozess kam erst mit einer außerlandwirtschaftlichen beruflichen Orientierung der Töchter in eine labile Phase (Holzinger, Mühleder, Fellingner). Die Betriebsleiter dieser drei Haupterwerbsbetriebe sind motiviert, die Landwirtschaft durch eine eigene Bewirtschaftung in der Pension (2. Muster) oder eine Konservierungsstrategie (3. Muster) zu erhalten und für eine spätere Bewirtschaftung durch Enkel oder eigene Kinder zu bewahren. In einem Fall würde bei der Hofübernahme der außerlandwirtschaftliche Beruf weitergeführt werden und der Haupterwerbsbetrieb ginge in einen Nebenerwerbsbetrieb über (Holzinger).

*"Wie sich das weiterentwickelt das, es geht so natürlich, dass die zwei [Tochter und ihr Partner] hauptberuflich was anderes machen werden und wahrscheinlich die Biokerndlproduktion sicherlich behalten, Viecherproduktion solange die Zeiten so sind, glaube ich nicht, aber es ist alles möglich, dass sie einsteigen und was anderes machen."* (Holzinger)

Bei den beiden Betrieben des 1. Musters wird ein Betrieb im Haupterwerb und einer im Nebenerwerb geführt. Durch die Bewirtschaftung im Haupterwerb sowie durch die Erwerbskombination am Betrieb wurde eine Sozialisation der Kinder zur Landwirtschaft

begünstigt. Die Kinder im ersten Muster haben aus der Sicht der Betriebsleiter einen positiven Zugang zur Landwirtschaft und sehen für sich landwirtschaftliche Perspektiven auf dem elterlichen Betrieb.

#### 4.3.5. Familiensituation

Wie die Übersicht in Tabelle 7 mit dem Alter der BetriebsleiterInnen und der Kinder verdeutlicht, beeinflusst der Zeitpunkt der Familiengründung das Muster ungesicherter Hofnachfolge. Jene Betriebsleiter im 1. Muster mit 55 bzw. 56 Jahren haben noch jüngere Kinder unter 26 Jahren die noch in Ausbildung sind. Die Kinder der BetriebsleiterInnen des 3. Musters im gleichen Alter sind währenddessen bereits über 26 Jahre alt und gehen außerlandwirtschaftlichen Berufen nach.

Tabelle 7: Einflussfaktor Familiensituation

Muster	Aliasname BL	Alter BL	Kinder: Alter, Geschlecht (m/w)
<b>1. Ungeklärte Nachfolge</b>	<b>Bruckner</b>	55	15m, 21m, 22m
	<b>Stelzhamer</b>	56	15w, 20m, 23w, 25w
<b>2. Pensionistenbetrieb</b>	<b>Gugerbauer</b>	69	34m, 42m
	<b>Holzinger</b>	60	31w
	<b>Mühleder</b>	62	38w
	<b>Samhaber</b>	74	34m, 36w, 39w, 42m, 45w, 47m, 48w, 49m
	<b>Scherleitner</b>	56	-
<b>3.i Ausstieg</b>	<b>Haselgruber</b>	55	29w, 31m
	<b>Kreisler</b>	56	27m, 32w, 34m
<b>3.ii Konservierung</b>	<b>Aumaier</b>	55	-
	<b>Fellinger</b>	61	34w, 35w

m = weiblich, w = weiblich; Quelle: eigene Darstellung

Neun von elf BetriebsleiterInnen gründeten eine Familie kurz vor oder nach der rechtlichen Hofübernahme. Eine Betriebsleiterin und ein Betriebsleiter blieben kinderlos, wodurch diese Betriebe schon sehr früh in eine labile Phase im Hofnachfolgeprozess kamen (Scherleitner, Aumaier). Ohne eigene Kinder fällt die Chance auf eine Sozialisierung zur Landwirtschaft und die Weitergabe von hofspezifischem Wissen von klein auf weg, selbst wenn später Kinder aus der weiteren Verwandtschaft oder außerhalb der Familie als NachfolgerInnen in Frage kommen. Die Neffen und Nichten werden von diesen BetriebsleiterInnen unabhängig von deren Geschlecht als potentielle Nachfolge gesehen.

*“Und eben auch durch das, ich habe dann eben nicht geheiratet, es hat sich halt einfach so ergeben, auch keinen Nachwuchs nicht, na, wo es halt heute dann heißt, ‚was tust du damit?’ ich sage ‘Naja, sicher nicht mitnehmen es bleibt da’ [lacht] Beziehungsweise [...] ich habe fünf Nichten und Neffen, würde keinen locken damit, aber ich sage immer dazu, da ist es.“ (Aumaier)*

Bei einem gemittelten Pensionsantrittsalter der BetriebsleiterInnen von 60 Jahren haben bzw. hatten ihre Kinder ein Alter zwischen 19 und 38 Jahren (durchschnittlich 29,7 Jahre). Die Kinder jener Betriebsleiter mit ungeklärter Hofnachfolge (1. Muster) sind unterdurchschnittlich alt und werden zu diesem berechneten Zeitpunkt (60 Jahre) in einem Alter von 20-27 (Bruckner) bzw. 19-29 Jahren (Stelzhamer) sein. Die Gelassenheit dieser Betriebsleiter im Bezug auf die Nachfolgesituation erklärt sich auch mit dem Alter ihrer Kinder und damit, dass mehrere Kinder als potentielle NachfolgerInnen in Frage kommen. Bei der einen Familie sind drei Söhne, bei der anderen Familie mit drei Töchtern und einem Sohn zeigen sich keine Geschlechtspräferenzen in Bezug auf die Hofnachfolge. Bei drei Betriebsleitern, bei denen zum Zeitpunkt der Pensionierung keine Hofnachfolge verfügbar war, da ihre Kinder und/oder deren PartnerInnen kein Interesse an einer Hofübernahme hatten, rückten die Enkelkinder als potentielle NachfolgerInnen in den Fokus (2. Muster, Gugerbauer, Mühleder, Samhaber). Ihre Kinder waren beim berechneten Vergleichsalter der BetriebsleiterInnen (60 Jahre) überdurchschnittlich alt (33, 36 und 35 Jahre) und bereits langjährig in außerlandwirtschaftlichen Berufen tätig. Bei den Enkelkindern werden sowohl männliche als auch weibliche Enkel als potentielle NachfolgerInnen gesehen.

*“Von den Enkelkindern her, [...] ja, das Mäderl ist 14, die ist momentan mit den Pferden und so weiter, also da kann sich auch einmal was tun, die Mädels sind eh ganz versessen auf die Pferde, der Bub ist, der mittlere, ist zehn Jahre und das Mäderl ist sechs Jahre, die kleinere. Und die kommen her und helfen mir da eben [im Sommer] und so hoffen wir halt, dass das ich noch einige Jahre machen kann und dass das dann fast nahtlos vielleicht einmal übergeht in der ganzen Sache.” (Gugerbauer)*

Die Muster ungesicherter Hofnachfolge stehen auf den Untersuchungsbetrieben im Einfluss des Zeitpunkts der Familiengründung und der Existenz und Anzahl von eigenen Kindern oder Verwandten, sie sind jedoch nicht abhängig vom Geschlecht der potentiellen NachfolgerInnen.

### 4.3.6. Sozialisation der Kinder

Da die Sozialisierung der Kinder zur Landwirtschaft aus den Ausführungen der BetriebsleiterInnen interpretiert wird, wurde in der Tabelle 8 exemplarisch die Mithilfe der Kinder am Betrieb als Indikator herangezogen (+++ regelmäßige bis - keine Mithilfe). Die Kinder von BetriebsleiterInnen des 1. und 2. Musters wurden in den Betrieb vermehrt eingebunden und halfen bzw. helfen nach wie vor in der Landwirtschaft aus.

Tabelle 8: Einflussfaktor Sozialisation der Kinder

Muster	Aliasname BL	Mithilfe der Kinder	Nachfolgehoffnung, Alter
<b>1. Ungeklärte Nachfolge</b>	<b>Bruckner</b>	+++	2 von 3 Söhnen (15, 22)
	<b>Stelzhamer</b>	++	Ungeklärt (alle 4 Kinder)
<b>2. Pensionistenbetrieb</b>	<b>Gugerbauer</b>	+	Enkel (6w, 10m, 14w)
	<b>Holzinger</b>	+++	Tochter (31)
	<b>Mühleder</b>	-	Enkelinnen (8w, 9w)
	<b>Samhaber</b>	+	Enkelin (21)
	<b>Scherleitner</b>	Keine Kinder	Neffen und Nichten
<b>3.i Ausstieg</b>	<b>Haselgruber</b>	+	-
	<b>Kreisler</b>	-	-
<b>3.ii Konservierung</b>	<b>Aumaier</b>	Keine Kinder	Neffen und Nichten
	<b>Fellinger</b>	-	Töchter (34, 35)

+++ = regelmäßige Mithilfe, ++ = gelegentliche Mithilfe, + = seltene Mithilfe, - = Keine Mithilfe; Quelle: eigene Darstellung

Jene Betriebe, die von Verwandten – Onkel oder Tante – übernommen wurden (Gugerbauer, Haselgruber) haben gemeinsam, dass die Kinder nicht von Beginn an am Hof, sondern in einem anderen Wohnumfeld aufwuchsen. Die Kinder wurden nicht zur Landwirtschaft sozialisiert und orientierten sich in außerlandwirtschaftlichen Berufen.

*“[...] da waren wir noch nicht verheiratet, da sind wir auch noch beim Umbauen gewesen Und da war der Bub eigentlich, und sie, die waren eigentlich dort unten [im Reihenhaus] [...] und ja, mit dem, dass wir da viel Arbeit immer gehabt haben, da waren die Kinder immer viel unten, überhaupt der Bub. Jetzt denke ich mir schon, er ist eigentlich gar nicht so richtig mit der Landwirtschaft aufgewachsen, so in dem Sinn.”* (Haselgruber)

Dieser Aspekt führte in Folge zu einer Situation ungesicherter Hofnachfolge – der eine Betrieb wird in der Pension weitergeführt (2. Muster), der andere ist in einer Auslaufphase (3. Muster). Im ersten Fall hofft der Betriebsleiter auf Enkelkinder als NachfolgerInnen und führt die Landwirtschaft in der Pension weiter (siehe Abschnitt 4.3.9). Bei den kinderlosen BetriebsleiterInnen werden zwar die Neffen und Nichten als potentielle NachfolgerInnen

gesehen, diese sind aber weder zur Landwirtschaft sozialisiert, noch helfen sie am Betrieb mit.

Eine Rolle als HofnachfolgerIn zugewiesen, bekamen am ehesten Einzelkinder auf zwei Betrieben – jeweils eine Tochter (Holzinger, Mühleder). Beide Betriebe wurden von den aktuellen Betriebsleitern zum Interviewzeitpunkt als Pensionistenbetriebe geführt (2. Muster). Bei den Familien mit mehreren Kindern ist keine eindeutige Rollenzuschreibung zu erkennen. Die BetriebsleiterInnen legten überwiegend einen hohen Wert darauf, dass ihre Kinder eine Ausbildung nach eigenen Interessen machen. Im Vergleich dazu, wie die BetriebsleiterInnen von ihren Eltern die Rolle als Nachfolger zugewiesen bekamen, sahen die BetriebsleiterInnen dies bei den eigenen Kindern offener. Dennoch wurden (temporär) einzelne Kinder als potentielle NachfolgerInnen gesehen, vor allem jene, die noch am Hof wohnten (Samhaber, Kreisler).

*“[Der Sohn], der was Zimmerer gelernt hat, da habe ich gemeint der soll sich annehmen, und der hat auch nicht wollen, der hat für die Landwirtschaft nichts über gehabt, der ist dann sogar ausgezogen und hat sich um eine Wohnung geschaut.”* (Samhaber)

Eine Partnerschaft ihrer Kinder hat aus der Sicht von LeiterInnen dreier Betriebe wesentlichen Einfluss bei deren Entscheidungsfindung für bzw. gegen den elterlichen Hof (Stelzhamer, Mühleder, Kreisler). Diese Entscheidung wird von einem Paar gemeinsam getroffen und eine Hofübernahme kann als unvereinbar mit ihrer Lebensplanung gesehen werden. Genauso kann das Ende einer Beziehung eine geplante Hofnachfolge vereiteln.

*“Das glaube ich muss bei jeder Hofnachfolge, sollte man das nicht vergessen, weil dann kommt ein anderer Partner dazu, der sieht das wieder anders, gell, und das ist halt einfach kein Elektrogeschäft, das ist ein Bauernhof, das ist eine ganz eine andere Situation, denke ich mir.“* (Ida Stelzhamer)

#### **4.3.7. Bildungsweg der Kinder**

Die berufliche Ausrichtung mit der Wahl der Ausbildung ist eine entscheidende Phase im Hofnachfolgeprozess. Beginnen potentielle NachfolgerInnen eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung, kommen bäuerliche Familienbetriebe in eine labile Phase. Doch auch eine landwirtschaftliche Ausbildung ist keine Garantie für ein Gelingen der Hofnachfolge. In der Tabelle 9 wird das Muster ungesicherter Hofnachfolge, der Ausbildung der Kinder und dem Einstellung der Kinder zum Betrieb gegenübergestellt.

Tabelle 9: Einflussfaktor Ausbildung der Kinder

Muster	Aliasname BL	Ausbildung der Kinder	Einstellung Kinder zum Betrieb
<b>1. Ungeklärte Nachfolge</b>	<b>Bruckner</b>	Gymnasium, außerlw. Studium	Berufliche Perspektive
	<b>Stelzhamer</b>	Mittelschule, Gymnasium, außerlw. Studien	Berufliche Perspektive
<b>2. Pensionistenbetrieb</b>	<b>Gugerbauer</b>	Außerlw. Studium bzw. Ausbildung	Pensionistenbetrieb (Sohn)
	<b>Holzinger</b>	Höhere lw. Schule, Studium Agraruniversität	Berufliche Perspektive
	<b>Mühleder</b>	Höhere lw. Schule, vetmed.-Studium	Hof als Wohnort
	<b>Samhaber</b>	Außerlw. Lehre, Gymnasium	-
	<b>Scherleitner</b>	-	-
<b>3.i Ausstieg</b>	<b>Haselgruber</b>	HTL, außerlw. Studium	Hof als Wohnort
	<b>Kreisler</b>	Außerlw. Lehre	Hof als Wohnort
<b>3.ii Konservierung</b>	<b>Aumaier</b>	-	-
	<b>Fellinger</b>	Gymnasium, außerlw. Studium	Berufliche Perspektive

lw. = landwirtschaftlich, außerlw. = außerlandwirtschaftlich, vetmed. = veterinärmedizinisch, HTL = Höhere technische Lehranstalt; Quelle: eigene Darstellung

Die BetriebsleiterInnen im 1. Muster sind der Einschätzung, dass manche ihrer Kinder trotz außerlandwirtschaftlichen Ausbildungen landwirtschaftliche Perspektiven am elterlichen Betrieb sehen. Diese sind durch Mithilfe am Betrieb integriert. Bei den Kindern scheinen noch viele Möglichkeiten offen zu sein und eine landwirtschaftliche Option wird nicht ausgeschlossen.

*„Wichtig ist, dass einmal jeder eine Ausbildung hat, eine ordentliche. Auch wenn es nicht unbedingt zum Betrieb passt, das ist mir kein so Bedürfnis. Sie sollen was machen einmal was ihnen taugt und was passt.“* (Bruckner)

Bei den Betrieben dieses Musters ist nach einer abgeschlossenen Ausbildung der Kinder eine weitere Klärung zu erwarten, was in weiterer Folge Auswirkungen auf den Hofnachfolgeprozess und einen Wechsel in ein anderes Muster bewirken kann. Bei zwei Familienbetrieben des 2. Musters hat eine landwirtschaftliche Ausbildung der Töchter noch zu keiner Übernahme geführt, auch wenn das von einem Betriebsleiter noch als wahrscheinlich gesehen wird (Holzinger).

Die Ausbildung der Kinder ist abhängig von deren Sozialisation, ihren Interessen und ihren Einstellungen zur Landwirtschaft und zum elterlichen Betrieb. Töchter, die als Einzelkinder auf Haupteinwerbungsbetrieben eindeutig als Nachfolgerinnen identifiziert

wurden, absolvierten auch eine landwirtschaftliche Ausbildung, gefolgt von einem Studium (Veterinärmedizin bzw. Landschaftsplanung). Diese Studien stehen zwar der Landwirtschaft nahe, lassen aber nicht eindeutig auf eine geplante Hofübernahme schließen. Die Studienwahl deutet auf ein Verantwortungsgefühl für den elterlichen Hof hin, in Einbeziehung eigener Interessen. Erst durch die Aufnahme eines außerlandwirtschaftlichen Berufs kam es zu einer labilen Phase im Hofnachfolgeprozess. Die Betriebsleiter sahen darin eine Entscheidung gegen eine Hofübernahme bzw. eine Überbrückung bis zur Übernahme der Betriebsführung zu einem unbestimmten Zeitpunkt (2. Muster; Mühleder, Holzinger). Bei einem Betrieb nährt die landwirtschaftliche Ausbildung der Töchter die Hoffnung des Betriebsleiters auf eine Reaktivierung des verpachteten Betriebs in der Zukunft:

*“Wir haben zwei Töchter, die beide auch ein Studium gemacht haben und die haben auch die Zusatzausbildung gemacht, dass sie landwirtschaften dürften, und auch biologisch landwirtschaften dürften, aber sie sehen momentan ihren Weg noch woanders.”*  
(Fellinger)

Bei den Nebenerwerbsbetrieben wurde eine gute außerlandwirtschaftliche Ausbildung auch von den aktuellen BetriebsleiterInnen als notwendig gesehen und unterstützt, da die BetriebsleiterInnen selbst auf ein außerlandwirtschaftliches Einkommen angewiesen waren. Die Bedeutung der Landwirtschaft nahm in diesen Familien schrittweise ab. Nachdem ihre Generation die übernommenen Haupterwerbsbetriebe in den Nebenerwerb überführte, hat sich die Generation ihrer Kinder eine außerlandwirtschaftliche Existenz geschaffen und kein Interesse an einer Doppelbelastung durch Landwirtschaft und außerlandwirtschaftlichen Beruf. Diese Betriebe werden weiterhin von den aktuellen BetriebsleiterInnen geführt (2. Muster; Gugerbauer, Samhaber) oder laufen aus (3. Muster; Haselgruber, Kreisler).

*“ [...] darum habe ich auch z’arbeiten gehen angefangen, und dazuverdienen, weil wenn die Kinder in die Schule gehen, da geht einfach mehr auf.”* (Samhaber)

#### **4.3.8. Einstellung zur innerfamiliären und außerfamiliären Hofnachfolge**

Wenn BetriebsleiterInnen des 1. Musters in Pension gehen, impliziert das einen Wechsel in ein anderes Muster. Steht zu diesem Zeitpunkt keine innerfamiliäre Hofnachfolge zur Verfügung, ist ein Übergang in das 2. oder 3. Muster ungesicherter Hofnachfolge zu erwarten. Gelingt die innerfamiliäre Hofnachfolge, so beginnt der Hofnachfolgeprozess in einem neuen Zyklus. BetriebsleiterInnen im 1. Muster sehen der Hofnachfolge noch gelassen entgegen. Einerseits, weil ihre Kinder noch in Ausbildung sind und eine

innerfamiliäre Hofübergabe wahrscheinlich erscheint, andererseits weil die BetriebsleiterInnen für den Fall einer nicht gelingenden innerfamiliären Hofnachfolge Strategien entwickelt haben (außerfamiliäre Hofübergabe bzw. Pensionistenbetrieb).

In der Tabelle 10 wird die Einstellung der BetriebsleiterInnen zur außerfamiliären Hofübergabe dargestellt und verglichen, ob eine außerfamiliäre Hofübergabe für den eigenen Betrieb eine Option ist. Sieben von elf BetriebsleiterInnen begegnen der Idee einer außerfamiliären Hofübergabe generell mit Skepsis. Fünf BetriebsleiterInnen haben eine positive Einstellung zur außerfamiliären Hofübergabe und sehen darin auf gesellschaftlicher Ebene ein Potential für landwirtschaftliche Familienbetriebe und NeueinsteigerInnen. Nur bei einer Familie ist das für den eigenen Betrieb eine konkrete Option.

Tabelle 10: Einflussfaktor Einstellung zur außerfamiliären Hofnachfolge

<b>Muster</b>	<b>Aliasname BL</b>	<b>Einstellung zur außerfamiliären Hofübergabe</b>	<b>Außerfamiliäre Hofübergabe als Option für Betrieb</b>
<b>1. Ungeklärte Nachfolge</b>	<b>Bruckner</b>	Positiv, Potential auf gesellschaftlicher Ebene	Nein
	<b>Stelzhamer</b>	Sehr Positiv	Ja
<b>2. Pensionistenbetrieb</b>	<b>Gugerbauer</b>	Skepsis	Nein
	<b>Holzinger</b>	Skepsis	Nein
	<b>Mühleder</b>	Skepsis	Nein
	<b>Samhaber</b>	Skepsis	Nein
	<b>Scherleitner</b>	Positiv - Skepsis	Möglich
<b>3.i Ausstieg</b>	<b>Haselgruber</b>	Skepsis	Nein
	<b>Kreisler</b>	Skepsis	Nein
<b>3.ii Konservierung</b>	<b>Aumaier</b>	Sehr Positiv, Potential auf gesellschaftlicher Ebene	Nein
	<b>Fellinger</b>	Positiv, Potential auf gesellschaftlicher Ebene	Nein

Quelle: eigene Darstellung

BetriebsleiterInnen innerhalb des 2. Musters richten in erster Linie die Hoffnung auf eine innerfamiliäre Hofnachfolge. Es ist anzunehmen, dass bei einem Nichteintreten dieser, die Betriebe mit fortschreitendem Alter aufgegeben werden. Die innerfamiliäre Hofnachfolge wurde auf den Betrieben über Generationen praktiziert und ist als Teil einer traditionellen Wertorientierung tief im Denken und Handeln verwurzelt. Rahmenbedingungen einer prekären Hofnachfolgesituation (keine eigenen Kinder oder Verwandte die übernehmen möchten, fortgeschrittenes Alter) und eines gesellschaftlichen Wertewandels könnten

zusammen mit dem Wunsch nach einer Kontinuität in der Bewirtschaftung eine Änderung der Einstellung zur Hofnachfolge und Entscheidungen zugunsten einer außerfamiliären Hofübergabe bewirken. Darauf deutet die positive Einstellung zur außerfamiliären Hofübergabe von fünf BetriebsleiterInnen hin.

*„[...] wenn von meinen Geschwistern das niemand nimmt, ist mir ganz wurscht, das führe ja ich weiter noch locker zwanzig Jahre, wenn ich heute verpachte, dann ist es ja nicht übergeben, übergeben tue ich es einem, der was dann, wo ich mir denke dann, ja dem kannst du es wirklich geben, das siehst du erst danach wie sich das entwickelt [...] mir ist da eh an und für sich nicht so schlimm wer da einmal weitertut.“ (Scherleitner)*

Der Betriebsleiter und die Betriebsleiterin des 3. Musters, die ihre Betriebe für eine zukünftige Reaktivierung konservierten, haben etwa eine positive Einstellung zur außerfamiliären Hofnachfolge im Allgemeinen auf gesellschaftlicher Ebene, möchten aber derzeit beim eigenen Betrieb nicht die innerfamiliäre Erbfolge umgehen.

*“Und ich glaube halt, wie es gerade in der Landwirtschaft sehr traditionell war, sei es jetzt Erbhof,... der Bub tut weiter, ich glaube da ist schon eine Bewegung. Also dass es nimmer jetzt, ja, innerhalb einer Familie das weiterrennen muss, sondern dass da wirklich,... vielleicht Leute in der Landwirtschaft einsteigen, die was, ja, nicht unbedingt von einer kommen, aber das Interesse da ist. Weil ich meine, wo steht das geschrieben, 200 Jahre Landwirtschaft, immer in dieser Hand - ja, ist es vielleicht auch Zeit, dass sie einmal was anderes tun, oder dass wer anderer einmal probiert.“ (Aumaier)*

Die Einstellung der BetriebsleiterInnen zur inner- und außerfamiliären Hofnachfolge beeinflusst in der Phase der Ruhestandsplanung Entscheidungen über die Zukunft der Betriebe. Die Hoffnung auf eine innerfamiliäre Hofnachfolge motiviert fünf von elf BetriebsleiterInnen, die Landwirtschaft in der Pension weiterzuführen (2. Muster).

*„Ich hoffe, dass es weitergeht. Also das ist für sehr viele Bauern, das ist das bäuerliche Denken, dass man den Betrieb nicht unbedingt gleich aufgeben will. Ich hoffe, dass sich was weiterentwickelt.“ (Mühleder)*

Wird eine außerfamiliäre Hofnachfolge als Option gesehen, so besteht auch ohne innerfamiliäre HofnachfolgerIn die Möglichkeit, die Weiterbewirtschaftung des Betriebs zu sichern, ohne diesen als Pensionistenbetrieb führen zu müssen.

#### **4.3.9. Zukunftsperspektiven**

Wünsche und Erwartungen, welche die Zukunft des eigenen Hofes betreffen, bestimmen Entscheidungen, die im Zuge der Pensionierung getroffen werden. Die Tabelle 11

vergleicht die Betriebe hinsichtlich den jeweiligen Mustern, den potentiellen NachfolgerInnen oder HoffnungsträgerInnen für eine Hofnachfolge sowie den Zukunftsperspektiven für den eigenen Betrieb.

Tabelle 11: Einflussfaktor Zukunftsperspektiven

<b>Muster</b>	<b>Aliasname BL</b>	<b>Nachfolgehoffnung (Alter)</b>	<b>Zukunftsperspektive für den eigenen Betrieb</b>
<b>1. Ungeklärte Nachfolge</b>	<b>Bruckner</b>	2 Söhne (15, 22)	Übernahme durch Kinder/ Pensionistenbetrieb
	<b>Stelzhamer</b>	Potentiell alle 4 Kinder	Übernahme durch Kinder/ außerfamiliäre Hofübergabe
<b>2. Pensionistenbetrieb</b>	<b>Gugerbauer</b>	Enkeltöchter (6, 14), Enkelsohn (10)	Übernahme durch Enkel/ älteren Sohn in Pension
	<b>Holzinger</b>	Tochter (31)	Übernahme durch Tochter und deren Partner
	<b>Mühleder</b>	Enkeltöchter (8, 9)	Betriebkooperation mit Nachbarbetrieb, Übernahme durch Enkeltöchter
	<b>Samhaber</b>	Enkeltochter (21)	Übernahme durch Enkelin
	<b>Scherleitner</b>	Neffen und Nichten	Übernahme durch Nichten/ Neffen
<b>3.i Ausstieg</b>	<b>Haselgruber</b>	-	Verpachtung an Bruder
	<b>Kreisler</b>	-	Rückgabe Pachtflächen, Landwirtschaft als Hobby
<b>3.ii Konservierung</b>	<b>Aumaier</b>	Neffen und Nichten	Reaktivierung durch Neffen/ Nichten
	<b>Fellinger</b>	Töchter (34, 35)	Reaktivierung durch Töchter

Quelle: eigene Darstellung

Bei der Betrachtung der Tabelle fällt auf, dass im 1. Muster die BetriebsleiterInnen die eigenen Kinder als Nachfolgehoffnung haben und weiterhin die Übernahme durch eigene Kinder als Zukunftsperspektive sehen. Im 2. Muster haben BetriebsleiterInnen gemeinsam, dass sie trotz einer (formalen) Pensionierung weiterhin HoffnungsträgerInnen für eine Hofnachfolge haben. Rechneten sie sich im Zuge der Pensionierung Chancen aus, dass Enkelkinder, Nichten oder Neffen zukünftig den Hof übernehmen könnten, oder hatten sie die Erwartung, dass eigene Kinder (Tochter) nach einer außerlandwirtschaftlichen Erwerbsphase die Betriebsleitung übernehmen, kam der Betrieb vom 1. Muster einer ungeklärten Nachfolge in das 2. Muster eines Pensionistenbetriebs. In der Bewirtschaftung als Pensionistenbetrieb sehen diese BetriebsleiterInnen eine Übergangsphase bis zur tatsächlichen Übergabe, die Hoffnung auf eine Nachfolge motiviert sie zur Aufrechterhaltung der Bewirtschaftung.

Bei den BetriebsleiterInnen im 3. Muster prägt die Existenz einer Nachfolgehoffnung die Tendenz des Musters in Richtung Konservierung des Betriebs. Die Perspektive einer Reaktivierung des landwirtschaftlichen Betriebs durch Kinder oder weitere Verwandte bewegte BetriebsleiterInnen dazu, den Ausstieg aus der Landwirtschaft so zu gestalten, dass ein Wiedereinstieg in den Betrieb zu einem späteren Zeitpunkt gut möglich ist.

Das Bedürfnis, die landwirtschaftlichen Flächen biologisch zu erhalten, steht nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Bewirtschaftung im Rahmen einer innerfamiliären oder außerfamiliären Hofnachfolge. Dieses Bedürfnis, das auf allen Untersuchungsbetrieben besteht, prägt auch beim Ausstieg aus der Landwirtschaft (3. Muster) oder in einer Phase als Pensionistenbetrieb (2. Muster) Entscheidungen. Für die Verpachtung kommen nur Biobetriebe in Frage, landwirtschaftliche Flächen werden für Folgegenerationen konserviert. Alle BetriebsleiterInnen übernehmen über ihre Berufstätigkeit hinaus Verantwortung für den von ihnen bewirtschafteten Boden. Können für Flächen in Ungunstlagen keine biologischen PächterInnen gefunden werden, ist das eine zusätzliche Motivation für die Weiterbewirtschaftung als Pensionistenbetrieb (Gugerbauer, Samhaber). Eine Betriebsleiterin wäre in diesem Fall dazu übergegangen, die Flächen in der Pension selber zu bewirtschaften (Aumaier).

*„Härter hätte es mich getroffen, wenn ich wirklich zu einem [konventionellen Bauern im Ort] sagen hätte müssen: ‚kannst du dir vorstellen, dass du es pachtest?‘. Das hätte mich mehr getroffen, glaube ich. Also da habe auch ich immer wieder gesagt, ich weiß nicht, ob ich dann in Pension gegangen wäre. Das wäre für mich sogar ein Grund gewesen, dass ich weitergetan hätte.“ (Aumaier)*

Gleichzeitig steht die Hoffnung auf eine innerfamiliäre Hofnachfolge im Zusammenhang mit Vermutungen von zukünftigen Krisenzeiten oder gesellschaftspolitischen Umbrüchen. Für Krisenzeiten wird eine Hofnachfolge wahrscheinlicher erachtet, da die Landwirtschaft einen krisensicheren Arbeitsplatz bietet. Eine gelingende innerfamiliäre Hofnachfolge sehen folglich drei BetriebsleiterInnen im Einfluss gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Entwicklungen (Scherleitner, Haselgruber, Aumaier).

*„Zuerst kommt einmal eh die ganze Verwandtschaft, die mögen es jetzt ja nicht, oder mögen es schon, aber wenn die Zeiten schlechter werden, was ich ja auch zuerst angeschnitten habe, was ich ja auch weiß, nicht 100%, aber weiß, dann ist ja das eh kein Thema nimmer, weil dann nehmen die das so dankbar an und die können dann nicht sagen, du hast den Hof jetzt Fremden gegeben.“ (Scherleitner)*

Mit der Vorstellung mancher BetriebsleiterInnen, den Hof für Notzeiten in der Familie zu bewahren, sind auch gewisse Hoffnungen verbunden, als Bauer oder Bäuerin in der Gesellschaft ein gestärktes Ansehen zu haben. Bauern und Bäuerinnen haben als PrimärproduzentInnen eine zentrale Aufgabe in der Ernährungssicherung und in Notzeiten rückt die Notwendigkeit der Lebenserhaltung durch Nahrung in den gesellschaftlichen Fokus. Das haben Bauern und Bäuerinnen der Kriegsgeneration noch selber erlebt und kommt nun, gerade in einer von großer Unsicherheit geprägten Zeit, durch manche ihrer Kinder – den Geburtsjahrgängen der 50er und 60er – wieder zum Ausdruck.

*“Obwohl ich mir dann denke, die [Nichten und Neffen] sind vielleicht umgekehrt trotzdem immer noch froh, weil das war immer so ein Spruch meines Vaters, ‘verhungern tut keiner’, wo ich mir denke, vielleicht sind sie einmal noch froh drum... Weil du einfach nicht weißt, was kommt wirklich noch herbei. Und darum sage ich immer so, ‘ich nehme es nicht mit. Es bleibt da.’” (Aumaier)*

#### 4.3.10. Pensionierung

Der Pensionsantritt ist ein entscheidender Faktor im Hofnachfolgeprozess und prägend für die Zukunft eines Betriebs. Die Entscheidungen der BetriebsleiterInnen orientieren sich am Pensionsantritt. Die folgende Tabelle 12 gibt Aufschluss über die gewählte bzw. geplante Pensionsform und durch die Pensionierung ausgelöste Entscheidungen.

Tabelle 12: Einflussfaktor Pensionierung

Muster	Aliasname BL	Pensionsform	Entscheidungen durch Pensionierung ausgelöst
<b>1. Ungeklärte Nachfolge</b>	<b>Bruckner</b>	Lw. Pension geplant	-
	<b>Stelzhamer</b>	Lw. Pension geplant	Innerfamiliäre Thematisierung
<b>2. Pensionistenbetrieb</b>	<b>Gugerbauer</b>	Außerlw. Pension	formale Übergabe
	<b>Holzinger</b>	Lw. Pension	formale Übergabe
	<b>Mühleder</b>	Lw. Pension	formale Übergabe, Rückgabe Pachtflächen
	<b>Samhaber</b>	Außerlw. Pension	Extensivierung
	<b>Scherleitner</b>	Lw. Pension geplant	formale Übergabe geplant
<b>3.i Ausstieg</b>	<b>Haselgruber</b>	Lw. Pension geplant	Ausstieg geplant
	<b>Kreisler</b>	Außerlw. Pension geplant	Ausstieg geplant
<b>3.ii Konservierung</b>	<b>Aumaier</b>	Lw. Pension	Verpachtung Flächen
	<b>Fellinger</b>	Lw. Pension	Verpachtung Flächen

lw. = landwirtschaftlich, außerlw. = außerlandwirtschaftlich; Quelle: eigene Darstellung

Je nach Erwerbsform und angestrebter Pensionsform sind unterschiedliche Strategien erforderlich. Die BetriebsleiterInnen nehmen angesichts einer ungesicherten Hofnachfolge folgende Möglichkeiten wahr: Ausstieg aus der Landwirtschaft und faktische Pensionierung, Weiterführung der Landwirtschaft und formale Pensionierung, Weiterführung der (Nebenerwerbs-) Landwirtschaft und außerlandwirtschaftliche Pensionierung.

*„Ja, mit dem, [...] dass ich den Bezug zu den Viechern auch immer mehr verliere, geht es mir eigentlich gut damit [dass der Sohn nicht übernimmt]. Weil sonst, ich habe mir immer gedacht gehabt, wenn er es nimmt und das Haus nimmt und ich behalte mir in der Pension noch meine Viecher und was, ich habe auch geglaubt, ich kann bis 65, 70, dass mich das freut und dass ich das mache - und das ist weg. Das ist weg.“* (Haselgruber)

Für eine vorzeitige Alterspension bei einem Pensionsantrittsalter von weniger als 65 Jahren ist die Verpachtung oder Übergabe Voraussetzung für den Bezug. Wollen die BetriebsleiterInnen aus der landwirtschaftlichen Produktion aussteigen, werden die Betriebe verpachtet bzw. die Pachtflächen zurückgegeben (3. Muster). Entscheiden sich BetriebsleiterInnen für eine Weiterführung der Landwirtschaft, werden manche Betriebe formal übergeben und faktisch als Pensionistenbetriebe weitergeführt (2. Muster). Beim Bezug einer außerlandwirtschaftlichen Pension ist eine Verpachtung oder Übergabe nicht erforderlich und die Landwirtschaft könnte als Pensionistenbetrieb weiterhin ausgeübt werden. Ein Betriebsleiter führte dennoch formal eine Übergabe durch (Gugerbauer).

*“Naja, ich muss das alles zu mir kommen lassen, ich weiß ich kann gar nichts machen, weil in Pension kann ich noch nicht gehen, muss ich noch drei Jahre warten oder vier, und dann weiß ich es noch nicht. Das heißt ja noch lange nicht, wenn ich dann in Pension bin, dass ich nichts mehr tue, oder dass ich dann den Hof, da bevor einer blöd tut, da kriegt er ihn nicht, da bleibe ich der Bauer und ich habe es halt auf einen anderen Namen, damit ich die Rente dann kriege.“* (Scherleitner)

Entscheidungen, welche die Familie und den landwirtschaftlichen Betrieb betreffen, werden in Abwägung der pensionsrechtlichen Rahmenbedingungen getroffen. Dadurch entstehen Arrangements, die den Pensionsbezug zu den bestmöglichen Bedingungen ermöglichen, aber nicht den realen Arbeitsverhältnissen und Verantwortlichkeiten auf den landwirtschaftlichen Betrieben entsprechen.

*“[...] und ich will nicht weiterarbeiten, muss ich ehrlich sagen, ich könnte es zwar auf ihren Namen [der Töchter] rennen lassen und ich tue weiter wie eh und je... ich will in Pension gehen einfach, es ist so [lacht].“* (Fellinger)

## 5. Diskussion

In diesem Kapitel werden die eigenen Forschungsergebnisse den Ergebnissen anderer wissenschaftlicher Arbeiten gegenübergestellt und diskutiert. Die vorliegende Studie setzte sich zum Ziel, Muster im Generationswechsel landwirtschaftlicher Biobetriebe in Oberösterreich ohne gesicherter innerfamiliärer Hofnachfolge zu analysieren. Die Auswahlkriterien der vorliegenden Studie – BetriebsleiterInnen von Biobetrieben mit einer ungesicherten Hofnachfolge in einer Altersgruppe ab 55 Jahren – waren für das Forschungsinteresse eine wesentliche Voraussetzung. Sie unterscheiden sich aber, was für die Diskussion und die Interpretation der Ergebnisse wichtig ist, von den Auswahlkriterien anderer wissenschaftlicher Arbeiten.

Für das Verständnis der Muster ungesicherter Hofnachfolge ist der gesamte Hofnachfolgeprozess im Generationenablauf zu betrachten. Wie GROIER (2004, 39ff) mit dem Fokus auf Betriebsaufgaben zeigt, beeinflussen die Umstände und Erfahrungen bei der **eigenen Übernahme** die Betriebsentwicklung und den Ausstieg aus der Landwirtschaft. Wenn Betriebe unzureichend vorbereitet, ohne bedeutende Investitionen oder Anpassungen übergeben werden, wird häufig die Verantwortung für den Betrieb den Kindern zugeschoben. Werden solche Betriebe aus einem Verpflichtungsgefühl heraus ungerne übernommen, wird in vielen Fällen eine Betriebsaufgabe nur hinausgezögert. Bei den Betrieben der vorliegenden Untersuchung kann das nur in einem Fall bestätigt werden. Bei den anderen BetriebsleiterInnen, bei denen die Hofübernahme von einem Verpflichtungsgefühl geprägt war, kam es dennoch in Folge zu einer positiven Einstellung zur landwirtschaftlichen Arbeit.

Für die Betriebe der vorliegenden Untersuchung konnte gezeigt werden, dass die Muster ungesicherter Hofnachfolge im Einfluss des **Zeitpunkts der Familiengründung** stehen, welcher den Altersunterschied zwischen den Eltern und ihren Kindern bestimmt. Bei den bäuerlichen Familien im 1. Muster waren die BetriebsleiterInnen bei der Familiengründung zwischen 31 und 41 Jahren alt, ihre Kinder werden zum Zeitpunkt der Pensionierung der BetriebsleiterInnen unter 30 Jahren und vergleichsweise jünger sein als die meisten Kinder der BetriebsleiterInnen anderer Muster. Schlossen BetriebsleiterInnen die Familiengründung bis zum Alter von 30 Jahren ab, sind potentielle NachfolgerInnen beim Übergabealter ihrer Eltern (ca. 60 Jahre) bereits älter als 30 Jahre und haben sich in der Regel bereits eine eigene, außerlandwirtschaftliche Existenz aufgebaut (3. Muster; manche Betriebe im 2. Muster). Eine weit auseinander liegende Generationenfolge ist auch wesentlicher Vorteil der Ultimogenitur (Übergabe an jüngstes Kind) gegenüber der

Primogenitur (Übergabe an ältestes Kind), wie SEISER (2009, 10f) anmerkt. Es entspricht andererseits dem **demographischen Entwicklungstrend**, dass im langjährigen Vergleich weniger Kinder pro Familie geboren werden und Eltern bei der Geburt ihrer Kinder zunehmend älter sind (STATISTIK AUSTRIA, 2013). Dadurch sind zwar weniger potentielle NachfolgerInnen je Familie verfügbar, andererseits sind die Chancen höher, dass spät geborene Kinder bei der Pensionierung ihrer Eltern noch vor dem Berufseinstieg stehen.

Die Muster sind bei den untersuchten Betrieben **unabhängig vom Geschlecht** der potentiellen NachfolgerInnen. Eine Chancenungleichheit bei der Wahl der NachfolgerInnen, welche LARCHER und VOGEL (2013, 83f) auf ihren Untersuchungsbetrieben festgestellt haben, kann durch diese Studie nicht bestätigt werden. Entweder kam es auf den Untersuchungsbetrieben auf Grund fehlenden Interesses der Kinder zu gar keiner Abwägung zwischen mehreren NachfolgerInnen, oder es sind in den Familien ausschließlich Söhne bzw. Töchter. Bei jener Familie im 1. Muster mit Töchtern und einem Sohn steht das Interesse der Kinder im Vordergrund. Bei Enkelkindern, Neffen oder Nichten als HoffnungsträgerInnen werden diese ebenso geschlechtsunabhängig als potentielle NachfolgerInnen gesehen. Dafür könnten zwei Faktoren eine Rolle spielen: i. Die BetriebsleiterInnen sehen die Nachfolge geschlechtsunspezifisch, oder ii. die Enkelkinder und Nichte/Neffen erfüllen die Rolle von LückenbüßerInnen und die BetriebsleiterInnen möchten nicht die bereits ungewisse Übernahme mit Geschlechtspräferenzen weiter eingrenzen. Ebenso wenig lässt sich im Sample der Untersuchungsbetriebe eine geschlechtsspezifische Sozialisation (MANN, 2007, 163) feststellen, was das Zutreffen des ersten Faktors bekräftigt. Während etwa die Hälfte der BetriebsleiterInnen der vorliegenden Studie selbst zur Landwirtschaft und zur Hofübernahme sozialisiert wurde, zeigt sich bei der **Sozialisation ihrer Kinder** eine größere Offenheit hinsichtlich der Interessen der Kinder. Alle Betriebsleiter mit eigenen Kindern sind sich bewusst, dass sie eine Hofübernahme nicht erzwingen können und bestärken ihre Kinder, bei der Wahl der Ausbildung den eigenen Interessen nachzugehen. Das bestätigt die Resultate von BRANDTH und OVERREIN (2013), die in Norwegen eine tiefgreifende Veränderung in der Sozialisation von Kindern bäuerlicher Familien beschreiben. Diese Kinder werden nicht für die Übernahme des landwirtschaftlichen Betriebs, sondern vielmehr für die Herausforderungen der modernen Gesellschaft vorbereitet (BRANDTH und OVERREIN, 2013, 108f).

Eine **landwirtschaftliche Ausbildung** gilt – vor allem bei Haupterwerbsbetrieben – als fördernder Faktor für eine Hofübernahme (WEISS, 1999, 110). Dennoch garantiert diese

noch keine Hofübernahme und ist unter anderem von der weiteren beruflichen Orientierung abhängig (LARCHER und VOGEL, 2012, 82). Dieser Aspekt wird auch durch die vorliegende Untersuchung bestätigt. Bei zwei Betrieben absolvierten potentielle Nachfolgerinnen eine landwirtschaftliche Ausbildung. Als die Kinder eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung begannen, kamen die elterlichen Betriebe in eine labile Phase im Hofnachfolgeprozess. Gleichzeitig sehen, nach Einschätzung der BetriebsleiterInnen, manche Kinder – und auch andere Verwandte – nach einer höheren außerlandwirtschaftlichen Ausbildung durchaus landwirtschaftliche Perspektiven für den elterlichen Betrieb. Dadurch werden Nachfolgehoffnungen der BetriebsleiterInnen genährt. Hingegen zeigt keines der Kinder, das nach einer Pflichtschule eine außerlandwirtschaftliche Lehre absolvierte, landwirtschaftliche Ambitionen. Von diesen Aspekten lässt sich die Hypothese ableiten, dass das Bildungsniveau der Kinder Einfluss auf deren landwirtschaftliche Perspektiven hat.

Vier Betriebsleiter können regelmäßig auf die **Mithilfe ihrer Kinder** zählen, auch wenn diese außerhalb der Landwirtschaft einer Ausbildung oder einem Beruf nachgehen. Eine stark ausgeprägte Mithilfe findet sich bei jenen Betrieben, deren BetriebsleiterInnen sich die größten Chancen auf eine Hofübergabe erhoffen. Nach UCHIYAMA et al. (2008) schränkt einerseits eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit der potentiellen NachfolgerInnen die Möglichkeiten des Transfers von landwirtschaftlichem und hofspezifischem Wissen ein, andererseits kann Wissen, das außerhalb des elterlichen Hofes erworben wurde, bei der Anpassung des Betriebs an neue Herausforderungen hilfreich sein (UCHIYAMA et al., 2008, 40).

Die Entwicklung und strategische Ausrichtung des landwirtschaftlichen Betriebs ist abhängig von der **Einschätzung bezüglich einer zu erwartenden Hofnachfolge**. Eine Phase der Intensivierung lässt sich nur in der betrieblichen Startphase nach der Hofübernahme ausmachen. Angesichts einer ungesicherten Hofnachfolge lassen sich bei allen Untersuchungsbetrieben entweder eine Stagnation in der Betriebsentwicklung oder Schritte der Extensivierung feststellen. In die Betriebe wird bis zur Klärung der Hofnachfolge nicht weiter investiert (1. Muster), sie werden extensiviert um sie auch im Alter als Pensionistenbetrieb bewirtschaften zu können (2. Muster) oder die Bewirtschaftung läuft aus und mündet im Ausstieg aus der Landwirtschaft (3. Muster). Auch Nebenerwerbsbetrieben, die bereits extensiv ausgerichtet waren, wurden extensiviert. Die ungesicherte Hofnachfolge der untersuchten Biobetriebe lässt die BetriebsleiterInnen mit Maßnahmen der Professionalisierung oder Intensivierung abwarten. Investitionen werden ausgesetzt, um nicht potentiellen NachfolgerInnen Möglichkeiten vorwegzunehmen oder

in einen auslaufenden Betrieb zu investieren. Die Untersuchungsbetriebe entsprechen, analog zu DAX et al. (1993, 121f), den Entwicklungsrichtungen der „*stabilen Reproduktion*“, mit einem Zwischenstadium des Abwartens der Hofnachfolge (Betriebe des 1. Musters) sowie des „*Rückzugs aus der Landbewirtschaftung*“, mit einer schrittweisen Einschränkung der betrieblichen Tätigkeiten (Betriebe des 2. und 3. Musters). Im Vergleich zu den von LARCHER und VOGEL (2010, 110ff) identifizierten Haushaltsstrategien entsprechen die Betriebe des 1. Musters der Haushaltsstrategie einer „*konstanten Milchproduktion*“ sowie der „*konstanten Produktion und Vermarktung von Nischenprodukten*“, jene des 2. Musters entsprechen einer Haushaltsstrategie der „*Extensivierung in Pensionistenbetrieben ohne Hofnachfolge*“.

Auch sind die identifizierten Muster auf den Untersuchungsbetrieben davon abhängig, ob **innerfamiliäre HoffnungsträgerInnen für eine Nachfolge** gesehen werden. Haben BetriebsleiterInnen HoffnungsträgerInnen für die Hofnachfolge – selbst wenn es nur minderjährige Enkelkinder sind – ist das ein wichtiger Motivationsfaktor für die Weiterbewirtschaftung als Pensionistenbetrieb (2. Muster) oder Konservierung des Betriebs trotz Pensionierung (3. Muster, ii). Untersuchungsbetriebe ohne HoffnungsträgerInnen für die Hofnachfolge sind in einer Auslaufphase und planen mit der Pensionierung den Ausstieg aus der landwirtschaftlichen Produktion (3. Muster, i). Während die Pensionistenbetriebe der Studie von LARCHER und VOGEL (2010) keine Nachfolge in Aussicht haben und Zukunftspläne verdrängen, haben die BetriebsleiterInnen des 2. Musters der vorliegenden Untersuchung konkrete HoffnungsträgerInnen für eine mögliche Hofübernahme. Ergänzend zu den von LARCHER und VOGEL (2010, 112f) identifizierten Haushaltsstrategien in der Entwicklungsrichtung *Rückzug aus der Landbewirtschaftung* lässt sich daher bei den vorliegenden Untersuchungsbetrieben als weitere Haushaltsstrategie eine **Extensivierung in Pensionistenbetrieben bis zur erhofften Hofübergabe** feststellen. Die Hoffnung auf eine spätere Hofübergabe bzw. Reaktivierung des Betriebs motiviert BetriebsleiterInnen zur Aufrechterhaltung der Bewirtschaftung oder Konservierung des Betriebs. Während bei manchen Pensionistenbetrieben die Hoffnung auf eine Hofübergabe an noch minderjährige Enkelkinder vage erscheint, gibt es auf zwei Pensionistenbetrieben von einer volljährigen Enkelin sowie der eigenen Tochter und deren Partner konkrete Hofübernahmepläne.

Bei den Biobetrieben ohne gesicherter Nachfolge der Untersuchung von LARCHER und VOGEL (2012) finden sich folgende Charakteristika: i. Familien, bei denen Kinder in außerlandwirtschaftlichen Berufen sind, ii. BetriebsleiterInnen, die auf Nachzügler (jüngere Kinder) als NachfolgerInnen hoffen, iii. BetriebsleiterInnen, die sich keine

Nachfolge erwarten und in einer stabilen Reproduktion bleiben und iv. Betriebe in der Auslaufphase. Die drei in der vorliegenden Studie identifizierten Muster ungesicherter Hofnachfolge sind auch auf die Untersuchungsbetriebe von LARCHER und VOGEL (2012) übertragbar. Die Gruppe von BetriebsleiterInnen ohne gesicherte Nachfolge kann durch die vorliegende Untersuchung um folgende Charakteristika erweitert werden: **v. BetriebsleiterInnen, die auf Enkelkinder, Nichten oder Neffen als NachfolgerInnen hoffen.** Die Übergabe an Enkelkinder bedeutet üblicherweise, dass die Betriebsführung für einen langen Zeitraum aufrecht erhalten wird. Ein Betriebsleiter hofft, nach 50 Jahren Betriebsführung, den Betrieb bald an eine Enkeltochter übergeben zu können. Ähnlich beschreibt KENNEY (2014, 77ff) in ihrer Untersuchung einen Betrieb, der nach über 50 Jahren Betriebsführung an einen Enkelsohn übergeben wird. Im Durchschnitt wird hingegen von einem Betriebsführungszeitraum von 30 Jahren ausgegangen (MAYERHOFER und VOGEL, 2004, 82).

Die **Betriebsgröße** wird als wichtiger Einflussfaktor für die Hofübernahme gesehen. Demnach sinkt mit zunehmender Betriebsgröße die Ausstiegswahrscheinlichkeit (WEISS, 1999, 112; WEISS, 2006, 17; MANN, 2007, 162). Bei den Untersuchungsbetrieben hat die Größe des Betriebs keinen direkten Einfluss auf die Muster. In allen Mustern finden sich sowohl Nebenerwerbs- als auch Haupterwerbsbetriebe, mit unterschiedlichen Betriebsgrößen. Lediglich die beiden Betriebe im 1. Muster (noch ungeklärte Hofnachfolge) weisen einen hohen Grad an **Diversifizierung** auf und sind ökonomisch stabil. Dadurch schätzen die BetriebsleiterInnen ihre Betriebe für potentielle NachfolgerInnen als attraktiv ein und sehen die derzeit ungeklärte Hofnachfolgesituation nicht als Problem.

Wie auch bei den Untersuchungsbetrieben ohne gesicherter Hofnachfolge bei LARCHER und VOGEL (2010, 113), wird auf den Betrieben der vorliegenden Untersuchung im **Verkauf von Flächen oder Gebäuden keine Option** gesehen. Ungeachtet des Musters werden die Gebäude und die landwirtschaftlichen Flächen als Ressource erhalten. Ein Verkauf von Flächen oder Gebäuden wird nur in Einzelfällen für zentrumsnahe Baugründe erwogen. Wie GROIER (2004) zeigt, wird bei Betriebsaufgaben ein Verkauf von Flächen und Gebäuden möglichst vermieden oder hinausgezögert. Die Motivation für die Erhaltung dieser Ressourcen liegt in der emotionalen Bindung an die Landwirtschaft und weil, wie auch bei GROIER (2004, 78), eine Option auf eine Reaktivierung durch Kinder oder in Notzeiten zur Selbstversorgung bewahrt werden soll. Eine Hofaufgabe wird nach GROIER (2004, 94) von vielen Bauern und Bäuerinnen nicht als endgültig gesehen und eine Wiederaufnahme der Bewirtschaftung zu einem späteren Zeitpunkt nicht ausgeschlossen. Dieser Aspekt spiegelt sich auch bei den Untersuchungsbetrieben

wieder. Nur bei zwei Betrieben im 3. Muster wird der Ausstieg aus der Landwirtschaft als tatsächliche Betriebsaufgabe gesehen, alle anderen entwickeln Strategien für eine Aufrechterhaltung oder **Reaktivierung der Betriebe**. Selbst bei diesen zwei Betrieben möchte ein Betriebsleiter die Eigenflächen als Hobby weiterführen und der andere sieht die Eventualität, dass zukünftige Generationen (wie zukünftige Enkelkinder) die Bewirtschaftung wiederaufnehmen könnten. Die vorliegende Untersuchung bestätigt die Hypothese, dass die innerfamiliäre Bewahrung der Betriebe und Option einer Reaktivierung im Zusammenhang mit zukünftig erwarteten gesellschaftspolitischen **Krisen oder Notzeiten** steht.

Auf allen Untersuchungsbetrieben behalten die BetriebsleiterInnen – ungeachtet des Musters – die **Hofstelle als Wohnort**. Bei vier Betrieben wohnt zumindest eines der Kinder am Hof, bei weiteren fünf Betrieben planen Kinder oder Enkelkinder zukünftig am Hof zu wohnen, die weiteren zwei Untersuchungsbetriebe sind kinderlos. Nach einer erfolgreichen Übergabe erhalten zwei Drittel der österreichischen BetriebsleiterInnen die Wohnsituation aufrecht (VOGEL, 2006b, 7). Selbst nach einer Betriebsaufgabe behalten die meisten BetriebsleiterInnen den Hof als Wohnort (GROIER, 2004, 79).

Die vier **Nebenerwerbsbetriebe** der Untersuchung wurden vor der Übernahme durch die aktuellen BetriebsleiterInnen im Haupterwerb geführt. Der Wechsel in der Erwerbsart fand im Zuge der Übernahme oder zu einem späteren Zeitpunkt statt. Da die BetriebsleiterInnenfamilien der Nebenerwerbsbetriebe auf ein außerlandwirtschaftliches Einkommen angewiesen sind, wurde bei den eigenen Kindern die Wahl einer außerlandwirtschaftlichen Ausbildung gefördert. In Folge kam es zu einer Orientierung der Kinder zu außerlandwirtschaftlichen Berufen und einer ungesicherten Hofnachfolgesituation. Die Betriebsentwicklung stagnierte, die Betriebe wurden weiter extensiviert und werden als Pensionistenbetriebe weiterbewirtschaftet oder Betriebsbereiche werden als Freizeitbeschäftigung bzw. für die Subsistenz aufrecht erhalten (2. und 3. Muster). Diese Tendenz wird in agrarsoziologischer Literatur umfangreich diskutiert. Der Übergang vom Haupterwerb in den Nebenerwerb steht für den Beginn eines schrittweisen **Rückzugs aus der Landwirtschaft** (DAX et al., 1993, 120f) und der Nebenerwerb wird häufig als Vorstufe zum Ausscheiden aus der landwirtschaftlichen Produktion gesehen (WEISS, 1999, 114; STIGLBAUER und WEISS, 2000, 17; GROIER, 2004, 57). Nebenerwerbsbetriebe können zwar auch längerfristig bestehen, das bedeutet jedoch häufig eine zunehmende Extensivierung der Landwirtschaft bis auf ein Subsistenzniveau (LARCHER und VOGEL, 2010, 112f). Nebenerwerbsbetriebe haben seltener die Hofnachfolge festgelegt (VOGEL, 2006b, 8) und werden häufiger aufgegeben (GROIER, 2004, 24).

Biologische und konventionelle Betriebe mit ungesicherter Hofnachfolge unterscheiden sich vor allem hinsichtlich der **Zukunft der landwirtschaftlichen Flächen**. Die Verantwortung gegenüber dem Boden ist für die meisten Biobauern und -bäuerinnen dafür entscheidend, ihre Flächen bevorzugt oder ausschließlich an Biobetriebe zu verpachten (THOMAS, 2009, 8; LARCHER et al., 2007, 16f). Auf allen elf Untersuchungsbetrieben wird großer Wert darauf gelegt, dass die eigenen Flächen **weiterhin biologisch** bewirtschaftet werden. Bei den Pensionistenbetrieben (2. Muster) gewährleisten das die BetriebsleiterInnen durch die eigenständige Bewirtschaftung ihrer Flächen. Bei den auslaufenden Betrieben des 3. Musters wurden Biobetriebe als Pächter gefunden bzw. sind diese in Aussicht. Zwei BetriebsleiterInnen dieses Musters zeigten bei der Suche und Auswahl geeigneter PächterInnen große Anstrengungen, da sie ihre Flächen für eine zukünftige Reaktivierung konservieren wollten. Für biologische Ackerflächen und gut erschlossene Grünlandflächen besteht eine sehr große Nachfrage von expandierenden Biobetrieben. Für schlecht erschlossene Grünlandflächen besteht keine bedeutende Nachfrage, da ist die Verpachtung generell schwierig – was auch GROIER (2004, 77f) in seiner Untersuchung anmerkt. Manche BetriebsleiterInnen tragen durch die Verpachtung zum agrarstrukturellen Wandel bei, indem die Flächen an wachsende Biobetriebe übergehen. Die IFOAM-Prinzipien des biologischen Landbaus, mit dem Ziel der Bewahrung natürlicher Ressourcen (IFOAM, 2005, s.p.), werden durch die Untersuchungsbetriebe in dem Aspekt gewährleistet, dass die biologischen Flächen auch in einer Situation ungesicherter Hofnachfolge bewahrt werden können. Andererseits ist bei den Pensionistenbetrieben die Zukunft der Bioflächen langfristig nicht gesichert. Wenn etwa durch eine Verschlechterung des Gesundheitszustands oder Tod der BetriebsleiterInnen ein Wechsel in der Betriebsführung dringlich wird und kein/e NachfolgerIn für die Übernahme vorbereitet wurde, ist eine unbedachte Verpachtung an höherbietende konventionelle Betriebe oder der Verkauf möglich. Zudem können durch die starke Extensivierungstendenz bei den Pensionistenbetrieben viele Potentiale nicht ausgeschöpft werden, ebenso wie das Innovationspotential limitiert ist – wie auch in einem Bericht der europäischen Kommission diskutiert wird, in dem eine Überalterung als zentrales Problem des europäischen Agrarsektors gesehen wird (EC, 2012, 3).

Eine **außerfamiliäre Hofübergabe** ist nur für einzelne BetriebsleiterInnen vorstellbar. Negative Assoziationen mit Leibrente oder Skepsis gegenüber NeueinsteigerInnen sind bei sieben von elf BetriebsleiterInnen der Untersuchung verbreitet. Die Einstellung zur außerfamiliären Hofnachfolge steht im Einfluss von Denk- und Handlungsmustern, die sich über Generationen gefestigt haben. Aktuelle Gegebenheiten und Herausforderungen

können aber eine Veränderung dieser Einstellung bewirken. Vier von elf BetriebsleiterInnen zeigen Weitblick und sehen Potentiale auf gesellschaftlicher Ebene für den Neueinstieg in die Landwirtschaft. Diese könnten neues Wissen und „frischen Wind“ in den ländlichen Raum bringen. Die Forderungen von WissenschaftlerInnen und RepräsentantInnen der EU, junge Bauern und Bäuerinnen und den Neueinstieg in die Landwirtschaft zu fördern (CARBONE und SUBIOLI, 2008, 11ff; EC, 2012, 9), sind demnach auch Anliegen von vier der befragten BetriebsleiterInnen. Es lässt sich allerdings eine Diskrepanz zu den individuellen Bedürfnissen für den eigenen Betrieb feststellen. Nur ein Betrieb befindet sich noch in der Abklärungsphase und das BetriebsleiterInnenpaar wartet die Berufsorientierung der eigenen Kinder ab, bevor möglicherweise der Weg in Richtung einer außerfamiliärer Hofübergabe eingeschlagen wird. Dieses BetriebsleiterInnenpaar hat über den Umweg eines außerlandwirtschaftlichen Studiums zur Landwirtschaft gefunden. Es zeigt eine besonders progressive Einstellung, sowohl zur Sozialisation ihrer Kinder als auch zur Hofübergabe.

Bei den Untersuchungsbetrieben wird deutlich, dass die **Pensionierung** abhängig von den angestrebten Pensionsmodellen – Alterspension oder vorzeitige Alterspension – erfolgt. Bei einer vorzeitigen Alterspension etwa darf keine selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit bestehen. Betrieb und Betriebsführung werden daher in einigen Fällen formal an die für dieses Pensionsmodell erforderlichen Vorgaben angepasst, faktisch unterscheidet sich die Situation auf dem Betrieb von diesen formalen Anpassungen. Beispielsweise findet ein Wechsel in der Betriebsführung nur am Papier statt und die formalen Rahmenbedingungen entsprechen nicht den faktischen Verantwortungskompetenzen und Arbeitsverhältnissen. Dass die Ruhestandspläne von Bauern und Bäuerinnen abhängig von zu erwartenden Vorteilen aus jeweiligen Pensionsmodellen getroffen werden, zeigen PIETOLA et al. (2003) für Finnland. Dort wird durch Frühpensionierungsprogramme – mit einem Pensionsantrittsalter ab 55 Jahren bekommen BetriebsleiterInnen in Finnland die gleichen Ansprüche wie mit 65 Jahren – etwa ein früher Ausstieg aus der Landwirtschaft gefördert (PIETOLA et al., 2003, 111f). Aus dieser Perspektive stellt sich die Frage, ob die Ziele von Pensionsprogrammen erreicht werden, wenn – wie in dieser Studie gezeigt – die Anforderungen nur formal erfüllt werden, ohne dass tatsächlich etwas an der Situation am Betrieb angepasst wird. Dadurch dürfte, unter der Annahme, dass dies in der Landwirtschaft allgemein der Fall ist, das tatsächliche Durchschnittsalter der österreichischen BetriebsleiterInnen höher sein.

## 6. Schlussfolgerung und Ausblick

Die Analyse der qualitativen Interviews mit LeiterInnen oberösterreichischer Biobetriebe ohne gesicherte Hofnachfolge ab einem Alter von 55 Jahren zeigt, dass betroffene Betriebe keine homogene Gruppe bilden, sondern eine große Bandbreite an betrieblichen und familiären Merkmalen aufweisen. Bei den Untersuchungsbetriebe wurden drei Muster ungesicherter Hofnachfolge identifiziert: 1. Betriebe mit noch ungeklärter Hofnachfolge, 2. Pensionistenbetriebe ohne gesicherter Hofnachfolge und 3. Auslaufende Betriebe ohne Hofnachfolge. Diese Muster lassen sich auch auf Untersuchungsbetriebe anderer Studien übertragen. Sie stehen im Einfluss von betrieblichen und familiären Faktoren, welche im zeitlichen Ablauf des Hofnachfolgeprozesses die strategischen Entscheidungen von BetriebsleiterInnen prägen. Die Erwartungen an den Ruhestand und die Hoffnung auf eine Nachfolge sind die zentralen Einflussfaktoren, welche die Entsprechung zum jeweiligen Muster bestimmen.

Bei den meisten BetriebsleiterInnen besteht ein Wunsch nach Kontinuität in der Bewirtschaftung, auch wenn vorübergehend für den Betrieb keine Nachfolge verfügbar ist. Sie wünschen sich, dass ihr Betrieb, auch für die Folgegeneration von Bedeutung ist. Haben sie eine Hoffnung auf eine innerfamiliäre Nachfolge wird durch die eigene Bewirtschaftung in der Pension mitunter eine Generation übersprungen oder der Betrieb für eine spätere Übergabe konserviert. Eine außerfamiliäre Hofübergabe ist nur in Einzelfällen eine Option.

Die Mehrheit der befragten BetriebsleiterInnen zeigte Skepsis und Vorurteile gegenüber Formen außerfamiliärer Hofübergabe (z.b. Leibrente) und Personen, die in die Landwirtschaft neu einsteigen möchten. Bei anderen bestand eine Diskrepanz zwischen dem Interesse für außerfamiliäre Übergabeformen und den vorstellbaren Handlungsoptionen für den eigenen Betrieb. Sollten außerfamiliäre Hofübergabeformen gefördert werden, besteht ein Bedarf um durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Beratung neue Wege aufzuzeigen. Da die gängige Hofnachfolgepraxis tief in traditionellen Denkmustern verankert ist, braucht es eine professionelle und einfühlsame Beratungsarbeit, um neue Ideen und Konzepte umsetzen zu können. Während in Deutschland oder anderen europäischen Ländern bereits Initiativen zur Beratung und Vermittlung bei außerfamiliären Hofübergaben gegründet wurden, lässt sich für Österreich in diesem Bereich noch eine Lücke feststellen. Während die österreichischen Wirtschaftskammern die Problematik von fehlenden NachfolgerInnen von Familienbetrieben schon früh erkannt und im Rahmen

des Gründerservices<sup>16</sup> eine Nachfolgebörse und eine umfassende Beratung für Betriebsnachfolgen etabliert hat, gibt es kein vergleichbares Angebot seitens der Landwirtschaftskammern. Sie beraten Bauern ohne innerfamiliärer Nachfolge zwar bei der Betriebsaufgabe, Alternativen, wie eine außerfamiliäre Hofübergabe oder eine geschlossene Verpachtung des Betriebs, scheinen nicht Teil der Beratungskonzepte zu sein.

Während für Deutschland umfang- und detailreiche statistische Daten zur Hofnachfolge vorliegen (DESTATIS, 2011), konnte für die Analyse der Situation der Hofnachfolge in Österreich nur auf eine quantitative Studie mit dem Erhebungsjahr 2003 zurückgegriffen werden (VOGEL, 2006b). Hier wäre es bei der Durchführung zukünftiger Agrarstrukturerhebungen wichtig, das Thema Hofnachfolge nach dem Vorbild Deutschlands miteinzubinden, um für Wissenschaft und Agrarpolitik eine solide Datengrundlage zu schaffen.

Die Verjüngung der Landwirtschaft und die Belebung des ländlichen Raums sind bedeutende Zielsetzungen der Europäischen Agrarpolitik (CARBONE und SUBIOLI, 2008, 3ff; EC, 2012, 1ff). Dementsprechend sollten die Rahmenbedingungen angepasst werden, dass es für BetriebsleiterInnen einen Vorteil bringt, wenn sie einen Hof geschlossen an außer- oder innerfamiliäre NachfolgerInnen übergeben oder verpachten. Das würde die Nutzung und Erhaltung der wertvollen Ressourcen an landwirtschaftlichen Flächen und Betriebsgebäuden fördern. Ebenso sollten die vorhandenen Wissensressourcen geschätzt und genutzt und der Wissensverlust, speziell von hofspezifischem Wissen und Erfahrungswissen, vermieden werden.

Aufbauend auf die vorliegende Studie können für interessierte landwirtschaftliche NeueinsteigerInnen folgende Empfehlungen vollzogen werden:

Bei der Form des Einstiegs in die Landwirtschaft stellt der Zugang zu Land und Betriebsgebäuden eine große Hürde dar. Auch unter Biobauern und -bäuerinnen, die hinsichtlich der Produktionsweise zwar einen alternativen Weg beschreiten, ist gegenüber landwirtschaftlichen NeueinsteigerInnen und außerfamiliären Hofübergaben Skepsis verbreitet. Ein gängiges Vorurteil betrifft die vermutete unzureichende Kenntnis der landwirtschaftlichen Praxis. Um diesem Vorurteil entgegenzuwirken ist es als interessierte/r landwirtschaftliche/r NeueinsteigerIn hilfreich, umfangreiche, ganzjährige Praxiserfahrungen zu haben. Neben der realistischen Einschätzung des landwirtschaftlichen Berufsalltags ist ein gutes Betriebskonzept unumgänglich.

---

<sup>16</sup> <https://www.gruenderservice.at> sowie <http://www.nachfolgeboerse.at>

Die BetriebsleiterInnen der Untersuchung, die über eine außerfamiliäre Hofübergabe reflektieren, haben auch starke soziale Netzwerke und bereits potentielle außerfamiliäre HofübernehmerInnen in Aussicht. Sie würden vermutlich im Falle einer außerfamiliären Hofübergabe nicht auf Hofbörsen aufscheinen. Wenn das Ziel in der Übernahme eines landwirtschaftlichen Betriebs gesehen wird, ist es empfehlenswert den Kontakt mit Bauern und Bäuerinnen zu suchen, auf die Betriebe zu gehen und bereits auf einem niederschweligen Niveau in die Landwirtschaft einzusteigen, ohne einen eigenständigen Betrieb zu gründen. Eine Möglichkeit dafür liegt in einer Betriebskooperation mit bestehenden Betrieben, wo sich die vorhandenen Ressourcen und praktischen Erfahrungen von Bauern und Bäuerinnen mit den Ideen und dem Know-How von NeueinsteigerInnen gut ergänzen können. Ein weiterer Ansatz besteht in der Pacht von Betriebsgebäuden. Sehr häufig bleiben landwirtschaftliche Gebäude nach dem Ausstieg aus der Landwirtschaft ungenutzt und stehen leer. Zwei Bauern der Untersuchung haben für diese Gebäude erfolglos PächterInnen gesucht. In dieser Form liegt eine Einstiegsmöglichkeit mit großem Potential, denn sie steht in beidseitigem Interesse von landwirtschaftlichen NeueinsteigerInnen und Bauern / Bäuerinnen. Es bietet sich beispielsweise an, nach der Pacht von einem geschlossenem Betrieb mit landwirtschaftlichen Flächen und Betriebsgebäuden zu suchen. Auf diesem Einstiegsweg können mit geringem Kapitalrisiko wertvolle Erfahrungen gesammelt und weiterführende Kontakte geknüpft werden.

Hinter dem Wunsch des Einstiegs in die Landwirtschaft und der Übernahme eines Hofes stehen womöglich Wunschbilder, die NeueinsteigerInnen hinterfragen und reflektieren müssen, um nicht Illusionen nachzugehen. So wie sich Bauern und Bäuerinnen für Wege abseits von innerfamiliärer Hofübergabe oder Betriebsaufgabe öffnen sollten, sind auch interessierte landwirtschaftliche NeueinsteigerInnen gefragt, sich von der Vorstellung einer kompletten außerfamiliären Hofübernahme zu lösen. Diese sind äußerst selten und viel eher ist in dieser Thematik eine schrittweise Annäherung gefragt. Dabei ist es wesentlich, gewachsene soziale Strukturen und die Bedürfnisse von Bauern und Bäuerinnen zu respektieren.

Hofnachfolge im biologischen Landbau ist ein junges Forschungsthema, das noch viele Fragen offen hält. Es wäre interessant die Hypothese, dass in Österreich die Hofnachfolgesituation auf Biobetrieben ähnlich unsicher ist wie in der Landwirtschaft allgemein – die sich in dieser Untersuchung bestätigt hat – einer quantitativen Überprüfung zu unterziehen.

Als weitere Vertiefung in die Thematik ungesicherter Hofnachfolge wäre es wesentlich, die Perspektive von Kindern bzw. potentiellen HofnachfolgerInnen, deren Situation in der

vorliegenden Studie aus der Sicht der BetriebsleiterInnen dargestellt wird, qualitativ zu erforschen. Ein Aspekt wäre dabei, die durch diese Untersuchung generierte Hypothese, dass die landwirtschaftlichen Perspektiven potentieller NachfolgerInnen vom Bildungsniveau beeinflusst sind, näher zu untersuchen.

Die durch die vorliegende Untersuchung bestätigte Hypothese, dass die innerfamiliäre Bewahrung der Betriebe im Zusammenhang mit Erwartungen zukünftiger Krisen oder Notzeiten steht, ist wichtig im Verständnis bäuerlicher Familienbetriebe. Es wäre spannend, diese durch weitere Forschung näher zu beleuchten oder quantitativ zu erfassen. Die Erhebung der tatsächlichen Verbreitung der identifizierten Muster und Einflussfaktoren wäre zudem Aufgabe einer quantitativen Folgestudie.

## 7. Quellenverzeichnis

- ADAS et al. (2004): Entry to and Exit from farming in the United Kingdom. London, Department for Environment, Food and Rural Affairs.
- ANONYM (2014a): Installer son activité sur une ferme Terre de Liens. Online: <http://www.terredeliens.org/installer-son-activite-sur-une> (30.05.2014)
- ANONYM (2014b): Transkriptionssoftware f5. Online: <http://www.audiotranskription.de/f5.htm> (29.05.2014)
- BICHLBAUER, D.; VOGEL, S. (1992): Motive zur Umstellung auf biologischen Landbau - erste Projektergebnisse zur Diskussion. Diskussionspapier Nr. 9-W-92, Wien: Institut für Wirtschaft Politik und Recht, Universität für Bodenkultur.
- BMLFUW (2013): Grüner Bericht 2013. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft Umwelt- und Wasserwirtschaft.
- BMLFUW (2014): Bio-Übergangsförderung für 2014. Online: <http://www.bmlfuw.gv.at/land/bio-lw/programme/Biofoerderung.html> (10.06.2014)
- BOHAK, Z.; BOREC, A.; TURK, J. (2011): Succession Status of Organic and Conventional Family Farms in Southwestern Slovenia. Društvena istraživanja. Institute of Social Sciences Ivo Pilar.
- BOKU (2014): Symposium Existenzgründung in der Landwirtschaft. Online: [http://www.boku.ac.at/news/detailansicht/?tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=26833&tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=b133f6308857f6a3c35d8bef34efe30e](http://www.boku.ac.at/news/detailansicht/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=26833&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=b133f6308857f6a3c35d8bef34efe30e) (03.06.2014)
- BRANDTH, B.; OVERREIN, G. (2013): Resourcing Children in a Changing Rural Context: Fathering and Farm Succession in Two Generations of Farmers Father practices in farming. Sociologia ruralis. Blackwell Publishing.
- BREUSTEDT, G.; GLAUBEN, T. (2007): Driving Forces behind Exiting from Farming in Western Europe. Journal of Agricultural Economics 58: 115-127.
- CARBONE, A.; SUBIOLI, G. (2008): The Generation Turnover in Agriculture: The Ageing Dynamics and the EU Support Policies to Young Farmers. The Common Agricultural Policy After the Fischler Reform: National Implementations, Impact Assessment and the Agenda for Future Reforms. Viterbo: Università della Tuscia. Online: [http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/44731/2/A074\\_Carbone.pdf](http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/44731/2/A074_Carbone.pdf) (18.04.2014)
- DAX, T.; NIESSLER, R.; VITZTHUM, E. (1993): Bäuerliche Welt im Umbruch. Wien: Bundesanst. für Bergbauernfragen.
- DESTATIS (2011): Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen. Landwirtschaftszählung 2010.
- DRACK, A. (2013): Oö. Klimawandel-Anpassungsstrategie. Linz, Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Umwelt und Wasserwirtschaft, Abteilung Umweltschutz.
- EC (2012): Generational Renewal in EU Agriculture: Statistical Background. EU Agricultural Economic Briefs Brief No 6 - June 2012. Online: [http://ec.europa.eu/agriculture/rural-area-economics/briefs/pdf/06\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/agriculture/rural-area-economics/briefs/pdf/06_en.pdf) (30.05.2014)
- ERRINGTON, A. (1998): The intergenerational transfer of managerial control in the farm-family business: A comparative study of England, France and Canada. The Journal of Agricultural Education and Extension 5: 123-136.
- EUROSTAT (2007): Structure of agricultural holdings by eurofarm region, main indicators. Online: [http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EF\\_R\\_FARM](http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EF_R_FARM) (30.03.2015)
- FINK-KESSLER, A. (2005): Aussteigen - Einsteigen. Über neue Organisationsmodelle und Hofneugründungen. Rheda-Wiedenbrück, Agrarbündnis.

- FREYER, B. et al. (2001): Der biologische Landbau in Österreich–Entwicklungen und Perspektiven. *Agrarwirtschaft* 50: 400-409.
- GANGL, J. et al. (2013): Einstieg in die Landwirtschaft – Bedarf und Situation landwirtschaftlicher Existenzgründungen außerhalb der familiären Hofnachfolge in Österreich. Wien, Universität für Bodenkultur.
- GASSON, R.; ERRINGTON, A. (1993): *The farm family business*. Wallingford, Oxon: C. A. B. Internat.
- GLAUBEN, T.; TIETJE, H.; VOGEL, S. (2004): *The transfer of family businesses in Northern Germany and Austria*. Kiel, University of Kiel, Department of Food Economics and Consumption Studies.
- GLAUBEN, T.; TIETJE, H.; WEISS, C. R. (2002): *Intergenerational Succession on Family Farms: Evidence from Survey Data*.
- GROIER, M. (2004): *Wachsen und Weichen - Rahmenbedingungen, Motivationen und Konsequenzen von Betriebsaufgaben in der österreichischen Landwirtschaft*. Wien: Bundesanst. für Bergbauernfragen.
- HEISTINGER, A. (2011): "Ich habe mir meine Erben selbst gesucht". IN KLEIN, E. (Ed.) *Höfe neu beleben - Möglichkeiten eines Einstiegs in die Landwirtschaft*. Wien, Alpen-Adria Universität.
- HELFFERICH, C. (2011): *Die Qualität qualitativer Daten, Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 4, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.
- HERZOG, H. et al. (2013): *Hofübergabe/ Hofübernahme*. Wien, Landjugend Österreich.
- HIB, C. (2014): *Regionalwert AG. Symposium Existenzgründung in der Landwirtschaft*. BOKU Wien.
- HOFGRÜNDER (2013a): *Außerfamiliäre Hofnachfolge*. Online: [http://www.hofgruender.de/ausserfamiliaere\\_hofnachfolge.html](http://www.hofgruender.de/ausserfamiliaere_hofnachfolge.html) (29.05.2014)
- HOFGRÜNDER (2013b): *Hofgründer Presse*. Online: <http://www.hofgruender.de/presse.html> (29.05.2014)
- IFOAM (2005): *Prinzipien des Öko-Landbaus*. Online: [http://www.ifoam.org/sites/default/files/poa\\_folder\\_german.pdf](http://www.ifoam.org/sites/default/files/poa_folder_german.pdf) (29.05.2014)
- ILBERY, B. et al. (2012): *Non-successional entry into UK farming: an examination of two government-supported schemes*. IN LOBLEY, M., BAKER, J. R. & WHITEHEAD, I. (Eds.) *Keeping it in the family: international perspectives on succession and retirement on family farms*. Farnham, Ashgate.
- INGRAM, J.; KIRWAN, J. (2011): *Matching new entrants and retiring farmers through farm joint ventures: Insights from the Fresh Start Initiative in Cornwall, UK*. *Land Use Policy* 28: 917-927.
- INVEKOS (1998-2011): *Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem: Abfrage von betriebsspezifischen Daten*.
- JOHANNES, M. et al. (2011): *Hofübergabe und Existenzgründung*. Bonn: aid infodienst Ernährung, Landwirtschaft Verbraucherschutz e.V.
- JURTSCHITSCH, A. (2010): *Bio-Pioniere in Österreich: vierundvierzig Leben im Dienste des biologischen Landbaus*. Wien [u.a.]: Böhlau.
- KENNEY, L. (2014): *Hofübergabe-/Hofübernahmeprozesse: Eine landschaftsplanerische Betrachtung anhand von sieben Hofwirtschaften im Bezirk Villach Land*. Masterarbeit, Wien, Universität für Bodenkultur.
- KILLINGER, A.; HUBER, H.; GMEINER, H. (2013): *Bauernland Oberösterreich*. Linz, Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Land- und Forstwirtschaft.
- KORZENSZKY, A., KUßMANN, S., LEHNERT, W., MAAß, H. (2013): *Existenzgründung: Bessere Perspektiven schaffen! Ökologie und Landbau*, 168, 4/2013: 12-15. ONLINE: [http://www.oekom.de/fileadmin/zeitschriften/oel\\_leseproben/OEL\\_168\\_leseprobe.pdf](http://www.oekom.de/fileadmin/zeitschriften/oel_leseproben/OEL_168_leseprobe.pdf) (29.05.2014)

- KORZENSZKY, A. (s.a.): Außerfamiliäre Hofnachfolge und ihre speziellen Charakteristika in der kleinbäuerlichen Landwirtschaft in Österreich. Universität Wien: Unveröffentlichte Dissertation.
- KRETSCHMER, I. (1980): Verbreitung und Bedeutung der bäuerlichen Erbsitten. Die EHRE Erbhof. Analyse einer jungen Tradition. Salzburg und Wien: Residenzverlag 83-90.
- LABAND, D. N.; LENTZ, B. F. (1983): Like father, like son: toward an economic theory of occupational following. *Southern Economic Journal* 474-493.
- LAMNEK, S.; KRELL, C. (2010): Qualitative Sozialforschung. Weinheim [u.a.]: Beltz.
- LARCHER, M.; VOGEL, S. (2009): Geschlechterspezifische Unterschiede im Hofübergabeprozess in Österreich. *Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie* 16: 65-72.
- LARCHER, M.; VOGEL, S. (2010): Qualitative Analysen von Haushaltsstrategien und Entwicklungsrichtungen biologisch wirtschaftender Familienbetriebe in Österreich. *Journal of International Agricultural Trade and Development* 59.
- LARCHER, M.; VOGEL, S. (2012): Hofnachfolge in österreichischen Biobetrieben. *Land-Berichte. Sozialwissenschaftliches Journal*. Aachen, Shaker.
- LARCHER, M.; VOGEL, S.; WEISSENSTEINER, R. (2007): Einstellung und Verhalten von Biobäuerinnen und Biobauern im Wandel der Zeit: Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittuntersuchung. Wien: Univ. für Bodenkultur, Dep. für Wirtschafts- u. Sozialwiss., Inst. für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung.
- LEHNER-HILMER, A. (1999): Einstellungen der Landwirte zu selbständigen Erwerbskombinationen: Auswirkungen auf den Strukturwandel in der Landwirtschaft. Hamburg: Kovac.
- LFW-OÖ (2010): Grüner Bericht 2010 - 32. Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage der oberösterreichischen Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2010. Linz, Amt der oberösterreichischen Landesregierung, Abteilung Land- und Forstwirtschaft.
- LOBLEY, M.; BAKER, J. R. (2012): Succession and retirement in family farm businesses. IN LOBLEY, M., BAKER, J. R. & WHITEHEAD, I. (Eds.) *Keeping it in the family. International perspectives on succession and retirement on family farms*. Farnham, Ashgate.
- LOBLEY, M.; BAKER, J. R.; WHITEHEAD, I. (2010): Farm succession and retirement: Some international comparisons. *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development* 1.
- LOBLEY, M.; BAKER, M. J. R.; WHITEHEAD, I. (2012): *Keeping it in the Family: International Perspectives on Succession and Retirement on Family Farms*. Farnham: Ashgate Publishing, Ltd.
- LUTTIKHOLT, L. W. M.; WOODWARD, L. (2007): Principles of organic agriculture as formulated by the International Federation of Organic Agriculture Movements. *NJAS-Wageningen Journal of Life Sciences* 54: 347-360.
- MANN, S. (2003): Theorie und Empirie agrarstrukturellen Wandels? *German Journal of Agricultural Economics* 52.
- MANN, S. (2007): Wie entstehen HofnachfolgerInnen? *Journal of International Agricultural Trade and Development* 56.
- MAYERHOFER, J.; VOGEL, S. (2004): Probleme der Hofnachfolge in Österreich und ihr Zusammenhang mit der Regionalentwicklung. IN: PARMOVÁ, D., WYTRZENS, HK, *Demographische Veränderungen und deren Implikationen für die Regionalentwicklung im tschechisch-österreichischen Grenzraum, Jihočeská univerzita v Českých Budejovicích Zemedelská fakulta* 76-87.
- MAYRING, P. (2008): Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken. 10., neu ausgest. Aufl., Weinheim [u.a.]: Beltz.

- MÖHRLE, B. (2005): Hofübergabe außerhalb der Erbfolge. 1/2005: 22-23. Online: [http://www.junglandwirte.de/werkzeuge/materialkoffer/hofnachfolgeneugruendung/doc\\_download/35-hofuebergabebioland2005](http://www.junglandwirte.de/werkzeuge/materialkoffer/hofnachfolgeneugruendung/doc_download/35-hofuebergabebioland2005) (05.06.2014)
- N.E.L (2014): Verein N.E.L. Online: <http://existenzgruendunglandwirtschaft.wordpress.com/n-e-l-4/> (29.05.2014)
- OKONKWO-KLAMPFER, K. (2014): Wenn der Erbe fehlt. IN Unserhof, Magazin für Hofübernehmer im bäuerlichen Familienbetrieb, Wien: spv-Verlag. Online: [https://existenzgruendunglandwirtschaft.files.wordpress.com/2014/11/wenn-der-erbe-fehlt\\_in-unserhof\\_klampfer\\_2014.pdf](https://existenzgruendunglandwirtschaft.files.wordpress.com/2014/11/wenn-der-erbe-fehlt_in-unserhof_klampfer_2014.pdf) (06.02.2015)
- OTOMO, Y.; OEDL-WIESER, T. (2009): Comparative analysis of patterns in farm succession in Austria and Japan from a gender perspective. OGA Jahrbuch-Journal of the Austrian Society of Agricultural Economics 18: 79-92.
- PIETOLA, K.; VÄRE, M.; LANSINK, A. O. (2003): Timing and type of exit from farming: farmers' early retirement programmes in Finland. European Review of Agricultural Economics 30: 99-116.
- POTTER, C.; LOBLEY, M. (1992): Ageing and succession on family farms: the impact on decision-making and land use. Sociologia ruralis 32: 317-334.
- POTTER, C.; LOBLEY, M. (1996): Unbroken threads? Succession and its effects on family farms in Britain. Sociologia Ruralis 36: 286-306.
- QUENDLER, T. (1996): Bäuerliche Landwirtschaft und Agrarstrukturwandel bis zum Jahr 2000. Wien: Österr. Inst. für Raumplanung.
- RAHMANN, G. et al. (2004): Bundesweite repräsentative Erhebung und Analyse der verbreiteten Produktionsverfahren, der realisierten Vermarktungswege und der wirtschaftlichen sowie sozialen Lage ökologisch wirtschaftender Betriebe und Aufbau eines bundesweiten Praxis-Forschungs-Netzes.
- ROSSIER, R., FELBER, P., MANN, S. (2007): Aspekte der Hofnachfolge. ART-Berichte Nr. 681. Tänikon: Forschungsanstalt Agroscope Rechenholz-Tänikon.
- ROSSIER, R. (2012): Farm Succession in Switzerland: From Generation to Generation. IN LOBLEY, M., BAKER, J. R. & WHITEHEAD, I. (Eds.) Keeping it in the family: international perspectives on succession and retirement on family farms. Farnham, Ashgate.
- SALDAÑA, J. (2013): The coding manual for qualitative researchers. 2nd ed., Los Angeles, London: SAGE.
- SCHMIDT, G. (2004): Eine Chance für die Neugründung von Höfen! Als "Closed Shop" hat die bäuerliche Landwirtschaft keine Zukunft. Kritische Agrarbericht 2004. Hamm, Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft (AbL).
- SCHNEEBERGER, W. et al. (2005): Biologischer Landbau in Österreich. BMLFUW, Ländlicher Raum online.
- SCHREIER, M. (2014): Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. Forum Qualitative Sozialforschung, 15(1), Art. 18. Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1401185> (15.12.2014)
- SEISER, G. (2009): Generationswechsel im benachteiligten Gebiet: Eine Fallstudie über Hofübergaben.
- STATISTIK AUSTRIA (2010): Altersklassen der BetriebsleiterInnen von Biobetrieben Agrarstrukturerhebung 2010. IN AGRARSTRUKTURERHEBUNG 2010, P. U. A. (Ed.).
- STATISTIK AUSTRIA (2013): Demographische Indikatoren: Gesamtfertilitätsrate und durchschnittliches Fertilitätsalter. STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria. Online: <http://statcube.at/> (17.12.2014)
- STIGLBAUER, A.; WEISS, C. R. (1999): Family and non-family succession in the Upper-Austrian farm sector. Family and non-family suc.

- THOMAS, F. (2009): Hofübergabe und Existenzgründungen im ökologischen Landbau in Hessen. 1, Wiesbaden: Hessisches Ministerium für Umwelt, Energie, Landwirtschaft und Verbraucherschutz.
- THOMAS, F.; SCHMIDT, G. (2006): Förderung von Existenzgründungen in der Landwirtschaft. Münster-Hiltrup: Landwirtschaftsverl.
- THOMAS, F.; WEILAND, I.; SCHMIDT, G. (2005): Existenzgründungen in der Landwirtschaft. Ende der Nische, Beiträge zur 8. Wissenschaftstagung Ökologischer Landbau.
- UCHIYAMA, T. et al. (2008): Dimensions of intergenerational farm business transfers in Canada, England, the USA and Japan. *Japanese Journal of Rural Economics* 10: 33-48.
- VIETH, C.; RÖCKL, C.; THOMAS, F. (2008): Höfe gründen und bewahren. Kassel: Kassel Univ. Press.
- VIETH, C.; THOMAS, F. (2013): Hofnachfolger gesucht – und vorhanden: Vorschläge für eine gezielte Unterstützung von jungen Landwirten. *Kritischer Agrarbericht 2013: Schwerpunkt Agrarreform* 26-31.
- VIETH, C.; THOMAS, F.; SCHÜLER, C. (2012): Erforschung der Situation von inner- und außerfamiliären Hofübergaben im Ökologischen Landbau und Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung des Übergabeprozesses. BÖLN-Forschungsprojekt: unveröffentlichter Projektbericht. Witzenhausen/ Konstanz, BÖLN - Bundesprogramm Ökologischer Landbau und andere Formen nachhaltiger Landwirtschaft.
- VIETH, C.; WEMHEUER, I. (2010): Wie sieht die Zukunft der Biohöfe aus? *Ökologie und Landbau* 155, 3/2010: 18-20.
- VOGEL, S. (2006a): Farm succession patterns in Austria. *Eastern European Countryside* 12: 68-78.
- VOGEL, S. (2006b): Hofnachfolge in Österreich - eine Befragung von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern.
- VOGEL, S. et al. (2004): Bestimmungsgründe von Flächenausweitungsplänen in der Berglandwirtschaft Österreichs. *Die Bodenkultur* 55: 73-81.
- VOGEL, S.; WIESINGER, G. (2003): Zum Begriff des bäuerlichen Familienbetriebs im soziologischen Diskurs. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS)*. Wien.
- WEISS, C. R. (1999): Farm Growth and Survival: Econometric Evidence for Individual Farms in Upper Austria. *American Journal of Agricultural Economics* 81: 103-116.
- WEISS, F. (2006): Bestimmungsgründe für die Aufgabe, Weiterführung landwirtschaftlicher Betriebe in Österreich. Univ. für Bodenkultur, Department für Wirtschafts- u. Sozialwiss., Inst. für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung.
- WHEELER, S. et al. (2012): Handing down the farm? The increasing uncertainty of irrigated farm succession in Australia. *Journal of Rural Studies* 28: 266-275.
- WHITEHEAD, I.; LOBLEY, M.; BAKER, J. R. (2012): From Generation to Generation: Drawing the Threads Together. IN LOBLEY, M., BAKER, J. R. & WHITEHEAD, I. (Eds.) *Keeping it in the family: international perspectives on succession and retirement on family farms*. Farnham, Ashgate.
- WIESINGER, G. (2007): Armut im ländlichen Raum. IN DIMMEL, N., KARIN & SCHENKE, M. H. (Eds.) *Handbuch Armut in Österreich*. Wien-Innsbruck-Bozen, Studienverlag.
- WILLIAMS, F. (2006): Barriers Facing New Entrants to Farming – an Emphasis on Policy. Working paper 17. Online: <http://purl.umn.edu/46002> (29.05.2014)
- WINTSCHNIG, P. (2010): Vorweggenommene Erbfolge durch Übergabsvertrag. Online: <http://ktn.lko.at/?id=2500,1518677> (28.07.2014)

## 8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung des biologischen Landbaus in Österreich. Anzahl aller Biobetriebe 1990-2012, Bioflächen (ab 1995 laut INVEKOS) ohne Almen und Bergmähder.....	9
Abbildung 2: Altersklassen der BetriebsleiterInnen von Biobetrieben in Österreich, Agrarstruktur-erhebung 2010 .....	10
Abbildung 3: Der Hofnachfolgeprozess dargestellt als Zyklus. Im inneren Kreis ist der Hofnachfolgeprozess in einer stabilen Phase, im Äußeren in einer labilen Phase. ....	18
Abbildung 4: Veränderungen in der Anzahl der Biobetriebe 1998-2011 .....	36
Abbildung 5: Entwicklung des biologischen Landbaus in Oberösterreich .....	41
Abbildung 6: Zuordnung der Untersuchungsbetriebe zu Mustern und Phasen im Hofnachfolgeprozess. Im inneren Kreis ist der Hofnachfolgeprozess in einer stabilen Phase, im Äußeren in einer labilen Phase. Die farblichen Markierungen heben die Muster im Hofnachfolgeprozess hervor.....	71

## 9. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über Codes und Pseudonyme der Untersuchungsbetriebe.....	45
Tabelle 2: Vergleich von Charakteristika der Untersuchungsbetriebe.....	67
Tabelle 3: Einflussfaktor Eigene Hofübernahme .....	73
Tabelle 4: Einflussfaktor Einstellung zur Landwirtschaft .....	74
Tabelle 5: Einflussfaktor Motivation für biologischen Landbau.....	77
Tabelle 6: Einflussfaktor Erwerbsart.....	79
Tabelle 7: Einflussfaktor Familiensituation .....	81
Tabelle 8: Einflussfaktor Sozialisation der Kinder .....	83
Tabelle 9: Einflussfaktor Ausbildung der Kinder.....	85
Tabelle 10: Einflussfaktor Einstellung zur außerfamiliären Hofnachfolge .....	87
Tabelle 11: Einflussfaktor Zukunftsperspektiven .....	89
Tabelle 12: Einflussfaktor Pensionierung .....	91
Tabelle 13: Übersicht über betriebliche Merkmale der Untersuchungsbetriebe.....	112
Tabelle 14: Übersicht über sozio-demographische Merkmale der Untersuchungsbetriebe .....	113

## 10. Anhang

### 10.1. Übersichtstabellen

Tabelle 13: Übersicht über betriebliche Merkmale der Untersuchungsbetriebe

Code, Hofname, Familie	Region	Lw. Nutzfläche, (Wald)	Erwerbsart	1. Jahr der Umstellung auf Bio	Betriebliche Ausrichtung	Außerlw. Beruf BetriebsleiterIn	Außerlw. Beruf Gattin/Gatte
<b>B01 Platzhiasl, Fam. Bruckner</b>	Mühlviertel	23 ha Eigen, 3 ha Pacht (15 ha Wald)	Haupterwerb	1976	Bio-Austria, Mutterkuh-haltung mit Direktvermarktung	Bürokaufmann (15h/Woche)	Selbstständig
<b>B02 Kleinhansl, Fam. Gugerbauer</b>	Mühlviertel	13 ha Eigen (5 ha Wald)	Nebenerwerb	1990	Bio-Austria, Landschaftspflege, Subsistenz	Sanitäts-Unteroffizier (pensioniert)	Lehrerin (pensioniert)
<b>B03 Erlmoar, Fam. Kreisler</b>	Mühlviertel	13 ha Eigen, 14 ha Pacht, 3 ha Wald)	Nebenerwerb	2003	EU-Bio (834/889), Milchvieh-betrieb	Schlosser (Vollzeit)	
<b>B04 Müllerwastl, Fam. Samhaber</b>	Mühlviertel	13 ha Eigen (4 ha Wald)	Nebenerwerb	1992	Bio-Austria, Lämmermast	Postbeamte (pensioniert)	-
<b>B05 Zechner, Fam. Haselgruber</b>	Mühlviertel	21 ha Eigen (10 ha Wald)	Haupterwerb	1995	Bio-Austria, Mutterkuh-haltung	geringfügig	Krankenschwester (geschieden)
<b>B06 Simmerl, Hr. Scherleitner</b>	Mühlviertel	15 ha Eigen, 8 ha Pacht, (6 ha Wald)	Haupterwerb	1975	Demeter, Mutterkuh-haltung, Brotgetreide, Erdäpfel	-	-
<b>B07 Augmoar, Fam. Holzinger</b>	Traunviertel	20 ha Eigen (2 ha Wald)	Haupterwerb	1979	Bio-Austria, Marktfrucht-betrieb	-	Lehrerin
<b>B08 Bachweber, Fr. Aumaier</b>	Zentralraum	28 ha Eigen, 24 ha verpachtet, (2 ha Wald)	Haupterwerb	1994	Bio-Austria, Schweine-mast mit Direktvermarktung (vor Pension)	-	-
<b>B09 Kiligan, Fam. Fellinger</b>	Zentralraum	30 ha Eigen, 25 ha verpachtet, (5 ha Wald)	Haupterwerb	1994	Bio-Austria, Schweine-mast mit Direktvermarktung (vor Pension)	-	Lehrerin
<b>B10 Ploder, Fam. Mühleder</b>	Traunviertel	50 ha Eigen, 45 ha Pacht, (18 ha Wald)	Haupterwerb	2003	Bio-Austria, Marktfrucht-betrieb und Gastwirtschaft	-	-
<b>B11 Grüneder, Fam. Stelzhamer</b>	Mühlviertel	41 ha Eigen, 9 ha Pacht, (19 ha Wald)	Haupterwerb	1982	Bio-Austria, Milchvieh-betrieb mit Direktvermarktung	-	-

Tabelle 14: Übersicht über sozio-demographische Merkmale der Untersuchungsbetriebe

Code, Hofname, Familie	Über- nahme - jahr	Alter Be- triebs- leiterIn, (m/w)	Familienstand	Eigene Kinder	Enkel- kinder	Am lebende	Hof	Hofnachfolge- status
<b>B01 Platzhiasl, Fam. Bruckner</b>	1987	55 m	verheiratet	3 Söhne	-	Bauer, Gattin, Söhne, Eltern	2	ungesichert
<b>B02 Kleinhansl, Fam. Gugerbauer</b>	1979	69 m	verheiratet	2 Söhne	3	Bauer Gattin	mit	Ungesichert, Pensionistenbe- trieb
<b>B03 Erlmoar, Fam. Kreisler</b>	1977	56 m	verheiratet	1 Tochter, 2 Söhne	-	Bauer, Gattin, Sohn mit Familie (eigener Haushalt)		Betrieb läuft aus
<b>B04 Müllerwastl, Fam. Samhaber</b>	1963	74 m	verwitwet	4 Töchter, 4 Söhne	10+	Bauer		Ungesichert, Pensionistenbe- trieb
<b>B05 Zechner, Fam. Haselgruber</b>	1980	55 m	geschieden	1 Tochter, 1 Sohn	-	Bauer, Paar in vermieteter Wohnung		Betrieb läuft aus
<b>B06 Simmerl, Hr. Scherleitner</b>	1985	56 m	ledig	-	-	Bauer, Angestellte	2	ungesichert
<b>B07 Augmoar, Fam. Holzinger</b>	1980	60 m	verheiratet	1 Tochter	-	Bauer mit Gattin		Pensionistenbe- trieb, Nachfolge in Aussicht
<b>B08 Bachweber, Fr. Aumaier</b>	1976	55 w	ledig	-	-	Bäuerin		Keine Nachfolge, Flächen verpachtet
<b>B09 Kiligan, Fam. Fellinger</b>	1979	61 m	verheiratet	2 Töchter	-	Bauer mit Gattin, vermietete Wohnungen		Keine Nachfolge, Flächen verpachtet
<b>B10 Ploder, Fam. Mühleder</b>	1972	62 m	verheiratet	1 Tochter	2	Bauer, Bäuerin, Tochter mit 2 Kindern		Pensionistenbe- trieb, ungesichert,
<b>B11 Grüneder, Fam. Stelzhamer</b>	1985	56 m	verheiratet	3 Töchter, 1 Sohn	-	Bauer, Bäuerin, Tochter, Angestellter, Tante, Eltern (des Bauern)		ungesichert

## 10.2. Interview-Leitfaden

### Leitfrage

**Teil I: Können Sie mir bitte einmal erzählen, wie sind Sie zum Biolandbau gekommen?**

### Unterfragen

**1. Als Biohof übernommen:** Wie ist es dazu gekommen, dass Sie den Hof übernommen haben?

**2. Umstellung bei Hofübernahme:** Wie war das, als Sie den Hof übernommen haben und dann umgestellt haben?

**3. Später umgestellt:** Und wie war das davor – wie Sie den Hof übernommen haben?

Wie war dann die Zeit bis zur Umstellung?

**2 & 3:** Wie war das, wie Sie auf Bio umgestellt haben?

### Check / Memo

Motive für Biolandbau  
Übernahme/ Umstellung  
Ausbildung  
Sozialisation  
Andere Berufswünsche  
Verhältnis Eltern, Geschwister

**Teil II: Und wie ist es dann weitergegangen?**

Wie hat sich der Betrieb sei der Übernahme/ Umstellung entwickelt?

Was bedeutet der Betrieb für Sie?

Zu einem bäuerlichen Familienbetrieb gehört üblicherweise auch eine Familie: Können Sie mir da ein bisschen was erzählen, wie das war wie Sie aufgewachsen sind am Hof?

Und wie war das dann, wie Sie später eine eigene Familie gegründet haben?

Arbeitsteilung  
Nachfolgereffekt  
Betriebsentwicklung, Brüche  
Familiäre Entwicklung  
Partnerschaft, Heirat, Kinder  
Zugang Kinder zur Landwirtschaft  
Sozialisation, Ausbildung Kinder  
Fähigkeiten, Interessen Kinder  
Einstellung zum Betrieb

**Teil III: Wie schaut die Situation am Betrieb und in der Familie jetzt aus?**

Was steht jetzt an?

Was ist geplant?

Betriebsentwicklung, Investitionen  
Hofnachfolgesituation -> Teil IV

**Teil IV: Wie schätzen Sie die Zukunft des Betriebs ein?**

(Nur bei Nachfrage: Wie schauen die nächsten 10 Jahre aus?)

1. Wenn Nachfolge vom Interviewpartner selbst thematisiert und unsicher:

Was bedeutet diese unsichere Nachfolgesituation für Sie / für den Betrieb?

Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für eine unsichere Hofnachfolgesituation?

Mit wem haben Sie die Hofnachfolge besprochen?

Wen könnten Sie sich als NachfolgerIn vorstellen, was wäre Ihr Wunsch?

Wen gibt es sonst noch, der als Nachfolger in Frage käme?

Können Sie sich vorstellen, einen Nachfolger außerhalb der Familie zu suchen?

2. Wenn Nachfolge vom Interviewpartner selbst thematisiert und sicher:

Wie haben Sie Ihren Sohn/ Ihre Tochter auf die Nachfolge vorbereitet?

Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Faktoren, damit eine Nachfolge gelingt?

3. Wenn Nachfolge NICHT thematisiert?

Wie schaut es mit der Hofnachfolge aus?

-> unsicher: 1./ sicher: 2.

Zukunft des Betriebs, Nachfolge

Auswirkungen keine Nachfolge

Flächen, Wirtschaftsgebäude, Wohngebäude

Welche Möglichkeiten, Handlungsoptionen?

Töchter?

Einstellung AF HÜ

Ggf. Einstellung AF HÜ Stiftung

Ausbildung

Einbindung in Betrieb

Übergabe von Kompetenzen, Verantwortung und Entscheidungsbefugnissen

Ruhestand, Wohnen, Arbeiten

Freizeit

**Teil V: Was sind Ihre privaten Zukunftspläne?**

Ruhestandspläne unabhängig von HNF

**Gibt es noch was, das wir noch nicht besprochen haben und was Sie noch sagen möchten?**

### 10.3. Strukturfragebogen

1. *Wirtschaftsweise*

Bio Austria

Ausschließlich EU-VO 834 / 889

Demeter

1. Umstellungsjahr: .....

2. *Rechtsform des Betriebs*

Alleineigentum

Gemeinschaftseigentum mit .....

Sonstiges .....

BetriebsleiterIn: .....

3. *Wann haben Sie den Betrieb übernommen? .....* (Jahr) von.....

4. *Bauer und Bäuerin: Alter, Ausbildung*

Bauer

Bäuerin

Geburtsjahr .....

.....

Heirat .....(Jahr)

Nichtlandwirt. Ausbildung .....

Landwirt. Fach- (Berufs-)schule

Landwirtschaftlicher Meister

HBLA

BOKU

andere.....

5. *Kinder (potentielle Nachfolger einringeln)*

<b>Söhne</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Geburtsjahr					
Abgeschl. Ausbildung					
Laufende Ausbildung					
Beruf/ Berufswunsch					
<b>Töchter</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Geburtsjahr					
Abgeschl. Ausbildung					
Laufende Ausbildung					
Beruf/ Berufswunsch					

6. *Wer lebt am Hof/ Betrieb (*

Betriebsführerhaushalt: .....

anderer Haushalt am Hof .....

7. *Betriebsgröße*

eigene Fläche ..... ha                      zugepachtet: ..... ha                      verpachtet: ..... ha

8. *Flächennutzung*

Ackerland : ..... ha    davon Gemüsebau: ..... ha

Grünland: ..... ha                      Wald: ..... ha                      Alm: ..... ha

9. *Tierhaltung (ankreuzen, bei geringer Bedeutung in Klammer [X])*

Rinder                       Schweine                       Schafe                       Ziegen                       Geflügel                       .....  
.....

10. *Milchkontingent: .....kg*

11. *Erwerbskombination am Betrieb mit:*

Urlaub am Bauernhof     Betreutes Wohnen SeniorInnen  
 Behindertenbetreuung     Selbsternteprojekt(e)  
 Veranstaltungen von Kursen, Seminaren: .....  
 Sonstiges: .....

12. *Investitionen seit der Hofübernahme, was, wann*

Stallneubau.....                       Stallumbau.....                       Lagerräume.....  
 Verarbeitungsraum.....                       Hofladen .....                       Wohnhaus .....  
 Maschinen.....                      .....                       Sonstiges: .....  
.....                      .....                      .....

13. *Außerlandwirtschaftlicher Erwerb*

Bauer: .....                      Bäuerin: .....                      Ggf. HofübernehmerIn: .....  
Ausmaß: .....h/Woche                      Ausmaß: .....h/Woche                      Ausmaß: .....h/Woche

14. *Wie setzt sich das Einkommen zusammen (geschätzt)?*

.....% Landwirtschaft + Erwerbskombination am Betrieb                      .....% außerlandwirt. Beruf                      .....% sonstiges.....

15. *Welche dieser Möglichkeiten kennen Sie, um außerhalb der Familie einem Hofnachfolger zu suchen?*

Anzeige in lw. Fachpresse, Verbandszeitung                       Aushänge auf lw. Fachschulen und Hochschulen  
 Makler                       Hofbörsen (z.b. viacampesina.at, hofgruender.de)

16. *Welche Formen der außerfamiliären Hofübergaben, die in der Praxis (im deutschsprachigen Raum) vorkommen, sind Ihnen bekannt?*

Verpachtung des Gesamtbetriebs                       Übertragung durch Kauf- oder Hofübergabevertrag  
 Verkauf durch Leibrente / Zeitrente                       Neuerrichtung Gebäude, Verpachtung der Fläche  
 Verkauf an gemeinnützigen Träger (Stiftung) und Verpachtung an Existenzgründer                       Übertragung an gemeinnützigen Träger (Stiftung) und Verpachtung an Existenzgründer

## 10.4. Vertrauensschutzerklärung

UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR WIEN  
University of Natural Resources and Applied Life Sciences, Vienna  
Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften  
Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung  
Brunmayr David, B.Sc.  
Feistmantelstrasse 4  
A-1180 Wien  
d.brunmayr@students.boku.ac.at



### Vertrauensschutzerklärung

Die Durchführung des Forschungsprojekts *Entwicklung von Biobetrieben in Oberösterreich* erfolgt auf Grundlage der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes. Daher sind wir verpflichtet, sie drauf hinzuweisen, dass Ihre Teilnahme am Forschungsprojekt freiwillig ist und ihnen aus der Nichtteilnahme oder der Nichtbeantwortung einzelner Fragen kein Nachteil entstehen kann. Die Aufzeichnung, Verschriftlichung, Auswertung und weitere Verwendung des Gesprächs erfordert Ihr ausdrückliches Einverständnis. Ein Widerruf Ihrer Einverständniserklärung ist jederzeit möglich. Über die Verwendung des mit Ihnen geführten Gesprächs sagen wir Ihnen verbindlich folgende Vorgehensweise zu:

- 1) Der Interviewer und alle ProjektmitarbeiterInnen unterliegen der Schweigepflicht und dürfen mit niemand außerhalb des Projektteams über Inhalte der erhobenen Interviews sprechen. 2) Die Tonbandaufnahme des Interviews ist Grundlage für die nachfolgenden Arbeitsschritte. Die Aufnahme wird verschriftlicht, wobei alle Personen-, Orts-, Straßennamen und sonstige identifizierenden Angaben anonymisiert werden. Weder Tonbandaufnahme noch Transkript werden veröffentlicht, sie sind nur dem Projektteam für wissenschaftliche Auswertungen zugänglich. Die Tonbandaufzeichnung wird nach Vollendung des Projektes gelöscht.
- 3) Kurze Ausschnitte aus dem anonymisierten verschriftlichten Gespräch werden für Berichtslegung und Publikationen im Rahmen obigen Forschungsprojektes, für Ausbildungs-, Lehr- und Forschungszwecke sowie für Qualifizierungsarbeiten am Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung verwendet.
- 4) Ihre Kontaktdaten (Name, Telefonnummer) werden für den Fall der Klärung von Rückfragen für die Dauer des Forschungsprojektes nach den Regeln des Datenschutzes vertraulich und sicher verwahrt. Nach Vollendung des Projektes werden Ihre Kontaktdaten gelöscht. Nur die von Ihnen unterschriebene Einverständniserklärung wird über das Projektende hinweg aufbewahrt und dient ausschließlich dazu, bei einer Überprüfung durch den Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass Sie mit der Auswertung einverstanden sind. Die Einverständniserklärung kann nicht mehr mit dem verschriftlichten Gespräch in Verbindung gebracht werden.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Bereitschaft, am Forschungsprojekt teilzunehmen. Bei Fragen, wenden Sie sich bitte an David Brunmayr.

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift des Interviewers

## 10.5. Einverständniserklärung

UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR WIEN  
University of Natural Resources and Applied Life Sciences, Vienna  
Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften  
Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung  
Brunmayr David, B.Sc.



### Einverständniserklärung

Ich .....(Name) erkläre mich damit einverstanden, dass das mit mir am ..... von Herrn Brunmayr David geführte Gespräch aufgenommen, verschriftet und im Rahmen des Forschungsprojektes *Entwicklung von Biobetrieben in Oberösterreich* ausgewertet werden darf. Nach Vollendung des Projektes muss die Tonbandaufzeichnung gelöscht werden.

Ich stimme der Verwendung kleiner anonymisierter Ausschnitte des verschrifteten Gesprächs für Berichtslegung und Publikationen im Rahmen obigen Forschungsprojektes, für Ausbildungs-, Lehr- und Forschungszwecke sowie für Qualifizierungsarbeiten am Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, zu. Mir wurde zugesichert, dass dabei alle persönlichen Daten, die Rückschlüsse auf meine Person oder Dritte zulassen, gelöscht oder anonymisiert werden.

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass meine Kontaktdaten (Name, Telefonnummer) für den Fall der Klärung von Rückfragen für die Dauer des Forschungsprojektes nach den Regeln des Datenschutzes vertraulich und sicher verwahrt werden. Nach Vollendung des Projektes müssen meine Kontaktdaten und die Tonbandaufzeichnung gelöscht werden.

Ich hab eine schriftliche Vertrauensschutzerklärung erhalten und wurde darüber unterrichtet, dass ich meine Einverständniserklärung jederzeit schriftlich widerrufen kann.

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift