



Universität für Bodenkultur Wien

Muster im Hofnachfolgeprozess biologisch wirtschaftender Familienbetriebe

Eine qualitative Untersuchung von Biobetrieben in Österreich

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades DiplomingenieurIn
im Rahmen des Studiums Agrar- und Ernährungswirtschaft

Eingereicht von: Theresa SCHLÄGER, BSc.
Matrikelnummer: 01108199
Email: schlaeger.theresa@gmail.com

Betreuung:
Ao.Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.nat.techn. Stefan Vogel
Dipl.Ing.ⁱⁿDr.^a Manuela Larcher

Institut für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung
Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Wien, Dezember 2019



INHALTSVERZEICHNIS

I. DANKSAGUNG.....	4
II. EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG.....	5
III. ZUSAMMENFASSUNG	6
IV. ABSTRACT	7
1. EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG	8
1.1 PROBLEMSTELLUNG.....	10
1.2 FORSCHUNGSZIELE	12
1.3 INHALTLICHER ÜBERBLICK.....	13
2. EINFÜHRUNG IN DAS FORSCHUNGSTHEMA	14
2.1 BEGRIFFSDEFINITION	14
2.2 PROZESS DER INNERFAMILIÄREN HOFNACHFOLGE.....	15
2.3 PROZESS DER AUSSERFAMILIÄREN HOFNACHFOLGE.....	27
3. METHODE UND FORSCHUNGSPROZESS.....	33
3.1 METHODISCHER ZUGANG	33
3.2 BESCHREIBUNG DES FORSCHUNGSABLAUFS.....	38
3.2.1 AUSWAHL INTERVIEWPARTNER/INNEN UND KONTAKTAUFNAHME.....	38
3.2.2 ERHEBUNGSINSTRUMENTE	40
3.2.3 DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS.....	42
3.2.4 TRANSKRIPTION UND DATENANALYSE.....	43
4. ERGEBNISSE	46
4.1 BETRIEBSPORTRAITS	46
4.1.1 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 01JEH – RENATE JEHDER.....	48
4.1.2 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 06FEL – PETER FELD.....	49
4.1.3 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 12AUE – KURT AUERSBERGER.....	51
4.1.4 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 19LUT – SIMON LUTTERBECK.....	52
4.1.5 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 38GRU - JOSEF GRUBER	53
4.1.6 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 46OET - CHRISTOPH OETTING	55
4.1.7 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 51PUE – REINHARD PUENDER.....	56
4.1.8 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 53STA – PAUL STANGL.....	58
4.1.9 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 54WIE - HERBERT WIELAND.....	60
4.1.10 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 76RAD - BERNHARD RADATZ.....	61
4.1.11 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 91DUE – WALTER UND JOSEF DUERING	63
4.1.12 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 94REI - JOHANN REINHOLD.....	64
4.1.13 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 26FIN - MARIANNE FINNER.....	66
4.1.14 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 68SCH - GERHARD SCHMIDT	67
4.1.15 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 73SEE - MATTHIAS SEEGER	68

4.1.16 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 65BLO - ERNST BLOCH und JOHANNES HOLZINGER	70
4.1.17 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 40EIG - FRITZ EIGMANN	72
4.2 MUSTER IM HOFNACHFOLGEPROZESS	74
4.2.1 HOFNACHFOLGE MIT UNGESTÖRTEM HOFNACHFOLGEPROZESS	74
4.2.2 HOFNACHFOLGE MIT NICHT-UNGESTÖRTEM HOFNACHFOLGEPROZESS.....	77
4.2.3 HOFNACHFOLGE UNGEKLÄRT	79
4.3 ZUSAMMENHANG BETRIEBSENTWICKLUNG UND HOFNACHFOLGE	79
5. DISKUSSION DER ERGEBNISSE UND SCHLUSSFOLGERUNG	84
6. LITERATURVERZEICHNIS.....	92
7. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	101
8. TABELLENVERZEICHNIS	101
9. ANHANG	102
9.1 ANSCHREIBEN	102
9.2 TELEFONPROTOKOLL	103
9.3 BEOBACHTUNGSPROTOKOLL	104
9.4 INTERVIEWLEITFADEN VERSION 1	105
9.5 INTERVIEWLEITFADEN VERSION 2	107
9.6 ERHEBUNGSBOGEN	109
9.7 EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG.....	111
9.8 INFORMATIONSBLETT ÜBER DIE VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN	112

I. DANKSAGUNG

Ich möchte mich an dieser Stelle bei all jenen bedanken, die durch ihre fachliche und persönliche Unterstützung zum Gelingen dieser Masterarbeit beigetragen haben.

An erster Stelle bedanke ich mich herzlich bei meiner Betreuerin, Frau Dipl.Ing.ⁱⁿDr.^a Manuela Larcher für die kompetente, engagierte und geduldige Betreuung.

Besonderer Dank kommt Herrn Ao.Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.nat.techn. Stefan Vogel für das entgegengebrachte Interesse und die Ermöglichung dieser Arbeit zu.

Darüber hinaus bedanke ich mich bei meinen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, die ihre Lebensgeschichten und persönlichen Erfahrungen zur Hofnachfolge mit mir geteilt haben, und ohne die diese Arbeit nicht möglich gewesen wäre.

Ein großes Dankeschön gilt besonders meiner Großmutter Leopoldine und meinen Eltern Heidi und Christian, die mir mein Studium ermöglicht haben und immer unterstützend hinter mir und all meinen Entscheidungen standen.

II. EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich die Arbeit selbständig angefertigt habe. Es wurden keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Formulierungen und Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Diese schriftliche Arbeit wurde noch an keiner Stelle vorgelegt.

Wien, Dezember 2019



Unterschrift

III. ZUSAMMENFASSUNG

Der Hofnachfolgeprozess im biologischen Landbau hat in der wissenschaftlichen Forschung bisher nur wenig Aufmerksamkeit erhalten. Erste Untersuchungen deuten aber darauf hin, dass sich die Hofnachfolge in biologischen und konventionellen Betrieben ähnlich ist. Die vorliegende Forschungsarbeit widmet sich der Hofnachfolge in biologischen Familienbetrieben. Dabei wird den Fragen nachgegangen, wie der Hofnachfolgeprozess in biologisch wirtschaftenden Betrieben abläuft und welchen Einfluss die Hofnachfolge auf die Betriebsentwicklung ausübt. Dazu wurden 17 qualitative Interviews mit Betriebsleiter/innen biologischer Betriebe geführt und ausgewertet. Für die Untersuchungsbetriebe waren bereits Daten aus vorherigen Untersuchungen vorhanden, welche Rückschlüsse auf die Betriebsentwicklung und Erwartungen in Bezug auf die Hofnachfolge ermöglichten. Die Ergebnisse zeigen drei Muster im Hofnachfolgeprozess der Untersuchungsbetriebe: 1. Hofnachfolge mit ungestörtem Hofnachfolgeprozess, 2. Hofnachfolge mit nicht-ungestörtem Hofnachfolgeprozess und 3. Hofnachfolge ungeklärt. Während bei den Betrieben des ersten und zweiten Musters die Hofnachfolge bereits stattfand, war die Hofnachfolge bei dem Untersuchungsbetrieb des dritten Musters noch ungeklärt. Ein ungestörter Hofnachfolgeprozess beeinflusste die Betriebsentwicklung der Untersuchungsbetriebe positiv. Wohingegen ein nicht-ungestörter Hofnachfolgeprozess die Entwicklung der Betriebe bis zur tatsächlichen Hofübernahme durch die nächste Generation einschränkte. Bei der ungeklärten Hofnachfolge konnte eine stabile Reproduktion festgestellt werden. Zudem weisen die Betriebe mit ungestörtem Hofnachfolgeprozess einen Nachfolgeeffekt auf. Im Vergleich dazu konnte bei den Betrieben mit nicht-ungestörtem Hofnachfolgeprozess nur ein NachfolgerIn-Effekt festgestellt werden.

Schlagwörter: Biologischer Landbau, Hofnachfolgeprozess, Zusammenhang Betriebsentwicklung und Hofnachfolge

IV. ABSTRACT

The farm succession process in organic agriculture has received few attention in scientific research so far. Initial studies show that farm succession in organic farms is similar to conventional farms. The present study deals with farm succession in organic family farms. In the course of this, the questions how the succession process is structured and what kind of influence the farm succession has on the development of organic farms are examined. For this purpose, 17 qualitative interviews with farm managers of biological farms have been conducted and analysed. For the family farms data from previous studies were available, which allowed conclusions regarding the development of the farm business and expectations regarding the succession to the farm. The results show three different patterns in the farm succession process: 1. succession with undisturbed succession process, 2. succession with non-undisturbed succession process and 3. succession remained unclear. While in the farms of the 1st and 2nd pattern the succession already took place, the succession was still unclear in the 3rd pattern. An undisturbed succession process had a positive influence on the development of the family farm. By contrast a non-undisturbed succession process restricted the development of the farm until the transfer to the next generation. For the third pattern a stable reproduction was identified. In addition for the farms with an undisturbed succession process a succession-effect was identified. The farms with non-undisturbed succession process showed only a successor-effect.

Keywords: process of farm succession, organic agriculture, correlation of farm development and farm succession

1. EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG

Die Hofnachfolge in bäuerlichen Familienbetrieben sowie die damit verbundenen Auswirkungen auf die Entwicklung der Landwirtschaft sind zentrale Themen agrarsoziologischer Forschung (POTTER und LOBLEY, 1992; QUENDLER, 1996; MANN, 2003; VOGEL und WIESINGER, 2003; GROIER, 2004a; GLAUBEN et al., 2004; BOHAK et al., 2010; LOBLEY et al., 2010; LOBLEY et al., 2012; RIEGLER, 2014). Die Hofnachfolge wird dabei als wichtiger Indikator für die Zukunft der Landwirtschaft gesehen.

Die Weitergabe des Familienbetriebs an eine/n familieninternen Nachfolger/in (Hofnachfolger/in im engeren Sinn) sichert den Fortbestand des Familienbetriebs und gilt als eines der grundlegendsten Ziele einer bäuerlichen Familie (GASSON und ERRINGTON, 1993; LOBLEY et al., 2010; LOBLEY et al., 2012; LARCHER und VOGEL, 2012). Die Hofnachfolge wird jedoch nicht als ein punktuellere Ereignis gesehen, sondern als ein kontinuierlicher Prozess, der sich von einer langjährigen Sozialisation der potentiellen Hofnachfolger/innen bis hin zur Übertragung der Betriebsleitung und des landwirtschaftlichen Eigentums erstreckt (GASSON und ERRINGTON; 1993; VOGEL, 2006; MANN, 2007; LOBLEY et al., 2010; LARCHER und VOGEL, 2012; WHITEHEAD et al., 2012).

Im Zentrum des Hofnachfolgeprozesses steht die Frage, ob ein/e Hofnachfolger/in verfügbar ist, der/die den Familienbetrieb weiterführen wird (GASSON und ERRINGTON, 1993; 184ff; GLAUBEN et al., 2004, 5; LARCHER und VOGEL, 2012, 71ff; WHITEHEAD et al., 2012; 218f; BRUNMAYR, 2015; 25ff). Dabei wird die Hofnachfolge innerhalb der Familie – wenn möglich an die eigenen Kinder – favorisiert (LARCHER und VOGEL, 2012, 71; QUENDLER et al., 2015, 13; BRUNMAYR, 2015, 25; LARCHER und VOGEL, 2019, 2).

Eine Weitergabe des Familienbetriebs außerhalb der Familie ist hingegen nur selten anzutreffen (LARCHER und VOGEL, 2012; 71), wird allerdings als Lösung gesehen, um landwirtschaftliche Betriebe vor der Stilllegung zu bewahren (OKONKWO-KLAMPFER, 2014, 23). Allerdings werden die Betriebsflächen des landwirtschaftlichen Betriebs,

wenn kein/e innerfamiliärer Hofnachfolger/in gefunden wurde, verpachtet und nur die Hofstelle als Wohnort von der Familie beibehalten (FINK-KESSLER, 2005).

In Hinblick auf die Motivation der eigenen Kinder den Familienbetrieb zu übernehmen, spielen sowohl ökonomische als auch familiäre und identitätsbezogene Faktoren eine Rolle (WEISS, 2006, 3ff; MANN, 2007, 161ff, ROSSIER et al., 2007, 3; RIEGLER, 2014, 3ff, LARCHER und VOGEL, 2019, 37ff). Größere Betriebe (WEISS 2006, 3; ROSSIER et al., 2007, 3; LOBLEY, 2010, 56) und Haupterwerbsbetriebe (GLAUBEN et al., 2004, 6; MAYR et al., 2017, 4) werden beispielsweise eher übernommen als kleinere Betriebe oder Nebenerwerbsbetriebe.

Zudem gilt das Interesse der potentiellen Hofnachfolger/innen an der Landwirtschaft beziehungsweise die Freude an der landwirtschaftlichen Arbeit als grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Hofnachfolge (ROSSIER und WYSS, 2006 22ff; ROSSIER et al., 2007, 3). Der Einfluss der familiären Situation ist vom Familienstand und der Familiengröße der Betriebsleiter/innen abhängig. So geben ledige oder geschiedene Betriebsleiter/innen ihren Betrieb häufiger auf als verheiratete (WEISS, 2006, 5). Zudem kommt es bei Familien mit mehr Kindern seltener zur Betriebsaufgabe (WEISS, 2006, 5, RIEGLER, 2014, 65).

Gründe einer fehlenden Hofnachfolge sind meist ein zu geringes Interesse an der Landwirtschaft oder berufliche Vorstellungen, die einer Übernahme des elterlichen Betriebs entgegenstehen (GROIER, 2004a, 50ff; LARCHER und VOGEL, 2012, 74). Entspricht der landwirtschaftliche Beruf nicht den Erwartungen der potentiellen Hofnachfolger/innen, hat das meist zur Folge, dass der elterliche Betrieb nicht übernommen wird (MANN, 2003, 142). Für GLAUBEN et al. (2002, 10) ist eine Hofnachfolge wahrscheinlicher, wenn der/die potentielle Hofnachfolger/in am Betrieb wohnt.

Zudem zeigen Forschungsergebnisse, dass das Vorhandensein von Hofnachfolger/innen einen wesentlichen Einfluss auf die Betriebsentwicklung eines bäuerlichen Familienbetriebs hat (POTTER und LOBLEY, 1996; GLAUBEN et al., 2004; GROIER, 2004a; VOGEL, 2006; LARCHER 2009; SEISER 2009; LARCHER und VOGEL,

2012, BRUNMAYR, 2015). So werden landwirtschaftliche Betriebe häufig nur erweitert oder modernisiert, wenn ein/e Hofnachfolger/in vorhanden ist (VOGEL et al., 2003, 6ff; RIEGLER, 2014, 11; POTTER und LOBLEY, 1996, 185ff). Zudem können bei gesicherter Hofnachfolge die Vorstellungen und Zukunftspläne designierter Hofnachfolger/innen in betriebliche Entscheidungen frühzeitig, das heißt noch vor der Übertragung der Betriebsleitung und des Betriebseigentums, einbezogen werden, was sich positiv auf die Betriebsentwicklung auswirken kann (LARCHER und VOGEL, 2012; 75ff). Demgegenüber kann sich Unsicherheit bezüglich der Hofnachfolge negativ auf die Betriebsentwicklung auswirken, da häufig bis zur Klärung der Hofnachfolge nicht weiter in den Betrieb investiert wird (POTTER und LOBLEY, 1996; 185ff; RIEGLER, 2014, 67; LARCHER, 2009, 158; LARCHER und VOGEL, 2012, 74ff; BRUNMAYR, 2015, 68ff). Andererseits kann ein Betrieb, in den schon lange nicht mehr investiert wurde, für potentielle Hofnachfolger/innen unattraktiv sein (SEISER, 2009,3).

1.1 PROBLEMSTELLUNG

Im Zuge des agrarstrukturellen Wandels wurden bereits viele land- und forstwirtschaftliche Betriebe aufgegeben (GROIER, 2004a, 17ff). Wie statistische Daten zeigen, nahm die Zahl der Betriebe zwischen den Agrarstrukturerhebungen 1995 und 2016 von 239.099 auf 162.018 ab (BMLFUW, 2013, 198; BMLFUW, 2019, 179). Betriebsaufgaben erfolgen vorwiegend aufgrund einer fehlenden Hofnachfolge (MANN, 2003, 141ff; GLAUBEN et al., 2004, 9; GROIER, 2004a, 49). Demnach ist die Hofnachfolge eng mit dem Agrarstrukturwandel verbunden.

Der Agrarstrukturwandel bedeutet aber nicht nur sinkende Betriebszahlen, denn statistisch gesehen, nimmt die Anzahl der biologisch wirtschaftenden Betriebe sogar konstant zu. Seit 1995 stieg die Zahl der Betriebe von 18.542 auf 23.477 an (BMLFUW, 2010, 217; BMLFUW, 2016, 161; BMLFUW, 2018, 161, BMLFUW, 2019, 176).

Die Entwicklung der biologischen Landwirtschaft wird je nach Quelle unterschiedlich dargestellt (PIRKLHUBER und GRÜNDLINGER, 1993; FREYER et al., 2001; VOGT, 2001; GROIER und GLEIRSCHER, 2005; EDER, 2006). In Österreich hat sich die biologische Landwirtschaft vor allem in den 1990er Jahren, gefördert durch die Einführung von

Direktzahlungen und der Vermarktung von Bioprodukten über Handelsketten, sehr dynamisch entwickelt (FREYER, 2001, 400; GROIER und GLEIRSCHER, 2005, 25; EDER, 2006, 91ff). Laut INVEKOS werden 2018 bereits 21,3 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe als biologisch wirtschaftenden Betriebe geführt und 24,7 Prozent der landwirtschaftlichen Flächen biologisch bewirtschaftet (BMLFUW, 2019, 54).

Zur gegenläufigen Entwicklung der Betriebszahlen in der konventionellen und biologischen Landwirtschaft tragen nicht nur Neuumstellungen auf biologische Wirtschaftsweise bei. Es gibt auch erste Forschungsergebnisse, die zeigen, dass die Hofnachfolge in biologisch wirtschaftenden Betrieben eher gesichert ist als in konventionell wirtschaftenden Betrieben (BOHAK et al., 2010, 1192f). Für Österreich zeigte WEISS (2006, 13ff), dass biologisch wirtschaftende Betriebe seltener aufgegeben werden und auch bei geringem Förderungsvolumen wesentlicher stabiler in der landwirtschaftlichen Produktion bleiben. Ein Erklärungsansatz dafür ist nach LARCHER und VOGEL (2012, 71f) ein positiveres „Bauernbewusstsein“ von biologisch wirtschaftenden Familien aufgrund der als gesünder, umweltfreundlicher und sinnstiftender wahrgenommenen Wirtschaftsweise, was die Übernahmebereitschaft der Nachfolgegeneration erhöht.

Zudem scheinen biologisch wirtschaftende Familien eine progressivere Einstellung aufzuweisen, was eine außerfamiliäre Hofübergabe oder die Zusammenlegung mehrerer Familienbetriebe zu einer Betriebsgemeinschaft betrifft (RAHMANN, 2004; LARCHER und VOGEL, 2012; BRUNMAYR, 2015). Demnach bleiben biologisch wirtschaftende Familienbetriebe auch bei fehlenden familieneigenen Hofnachfolger/innen eher bestehen als konventionelle Betriebe.

Die Hofnachfolge und der Hofnachfolgeprozess im biologischen Landbau wurden bisher nur wenig thematisiert. Dementsprechend wenig ist darüber bekannt, wie die Sozialisation und Ausbildung potentieller Hofnachfolger/innen, deren Integration in betriebliche Arbeits- und Entscheidungsprozesse, sowie die Übertragung der Betriebsleitung und dem landwirtschaftlichen Eigentum in biologisch wirtschaftenden Betrieben abläuft. Dies ist vermutlich auch dem Umstand geschuldet, dass die Betriebszahlen der biologischen Landwirtschaft erst ab Mitte der

1990er Jahre nennenswert anstiegen (FREYER, 2001, 400f; EDER, 2006, 91ff) und in vielen der damals umgestellten Betrieben nun erstmals ein Generationenwechsel durchgeführt wurde oder in absehbarer Zeit ansteht. Prinzipiell ist aber anzunehmen, dass sich der Hofnachfolgeprozess in biologisch wirtschaftenden Betrieben nicht wesentlich von jenem in der konventionellen Landwirtschaft unterscheidet (LARCHER und VOGEL, 2012; BRUNMAYR, 2015).

1.2 FORSCHUNGSZIELE

Diese Arbeit hat das Ziel, einen grundlegenden Forschungsbeitrag zum Thema Hofnachfolge im biologischen Landbau zu leisten und anhand bereits vorhandener Erkenntnisse und eigener empirischer Erhebung den Hofnachfolgeprozess in österreichischen biologisch wirtschaftenden Betrieben zu erforschen. Das Besondere an dieser Masterarbeit ist, dass der Hofnachfolgeprozess in Betrieben untersucht wird, von denen die langfristige Betriebsentwicklung bekannt ist und somit auch der Einfluss der Hofnachfolge auf die Betriebsentwicklung untersucht werden kann.

Die Zielsetzung dieser Arbeit ist, für jeden Untersuchungsbetrieb den Hofnachfolgeprozess mit seinen individuellen Besonderheiten sowie die Betriebsentwicklung seit 2004 in Form von ausführlichen Betriebsportraits (Fallbeschreibungen) zu beschreiben. Darauf aufbauend werden die Zusammenhänge zwischen Hofnachfolgeprozess und Betriebsentwicklung analysiert (Fallvergleiche).

In diesem Zusammenhang werden folgende **Forschungsfragen** aufgegriffen:

- 1) Welche Muster im Hofnachfolgeprozess lassen sich in den Untersuchungsbetrieben identifizieren?
- 2) Wie hängen die Muster im Hofnachfolgeprozess mit der Betriebsentwicklung der Untersuchungsbetriebe zusammen?

1.3 INHALTLICHER ÜBERBLICK

Diese Masterarbeit lässt sich in einen theoretischen (Kapitel 2), methodischen (Kapitel 3) und empirischen Teil (Kapitel 4 und Kapitel 5) gliedern. Im theoretischen Teil werden zunächst die für diese Masterarbeit relevanten Begriffe voneinander abgegrenzt und definiert (Kapitel 2.1) und anschließend wird auf den Hofnachfolgeprozess der innerfamiliären Hofnachfolge (Kapitel 2.2) und der außerfamiliären Hofnachfolge (Kapitel 2.3) eingegangen. Im Anschluss wird der methodische Zugang (Kapitel 3.1) erläutert und der Forschungsablauf (Kapitel 3.2) beschrieben. Der empirische Teil dieser Arbeit beginnt mit ausführlichen Fallbeschreibungen der Untersuchungsbetriebe (Kapitel 4.1) und präsentiert danach die Ergebnisse entlang der Forschungsfragen (Kapitel 4.2 und Kapitel 4.3). Den Abschluss der Arbeit (Kapitel 5) bilden eine Diskussion der Ergebnisse im Spiegel des theoretischen Teils und eine Schlussfolgerung.

2. EINFÜHRUNG IN DAS FORSCHUNGSTHEMA

2.1 BEGRIFFSDEFINITION

Die Begriffe „Hofnachfolge“, „Hofnachfolgeprozess“, „Hofnachfolgesituation“, „Hofnachfolgestatus“, „Hofübergabe“, „Hofübernahme“ und „Generationenwechsel“ werden sowohl alltagssprachlich, als auch in der deutschsprachigen wissenschaftlichen Literatur entweder mit unterschiedlicher Wortbedeutung oder als Synonyme verwendet. Analog dazu verhält es sich in englischsprachigen Publikationen mit den Begriffen „farm succession“, „farm transfer“ und „intergenerational transfer“. In diesem Abschnitt soll die Begrifflichkeit für diese Masterarbeit geklärt und klar und deutlich voneinander abgegrenzt werden.

Der Begriff „Hofnachfolge“ bezeichnet im Allgemeinen die Weitergabe eines landwirtschaftlichen Familienbetriebs von einer Generation an die nächste (LARCHER und VOGEL, 2012; BRUNMAYR, 2015). Die Hofnachfolge wird nicht als ein punktuelles Ereignis verstanden, sondern als ein Prozess, der sich über einen kürzeren oder längeren Zeitraum hinziehen kann (ROSSIER et al, 2007, 4; BOHAK et al., 2010, 1184; LOBLEY, 2010, 50; LARCHER und VOGEL, 2012, 74). Um diesen Prozesscharakter hervorzuheben, wird in der wissenschaftlichen Literatur der Begriff „Hofnachfolgeprozess“ verwendet (GROIER 2004a; MANN 2007; LARCHER und VOGEL, 2012; HANDL, 2016; LARCHER und VOGEL, 2019).

Die Begriffe „Hofnachfolgesituation“ oder „Hofnachfolgestatus“ stellen ein Beschreibungsmerkmal eines landwirtschaftlichen Betriebs zu einem bestimmten Zeitpunkt dar. Damit wird im Wesentlichen das Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein potentieller Hofnachfolger/innen erfasst. Eine „gesicherte Hofnachfolge“ bezeichnet demnach den Umstand, dass bereits ein/e Hofachfolger/in für den Betrieb identifiziert wurde. Ist eine Identifikation noch nicht erfolgt, spricht man von „ungeklärter Hofnachfolge“ oder „unsicherer Hofnachfolge“ (LARCHER und VOGEL, 2012; BRUNMAYR, 2015; ENGELHART et al., 2018).

Das Begriffspaar „Hofübergabe“ und „Hofübernahme“ bezeichnet den Akt der rechtlichen Eigentumsübertragung, mit dem der/die bisherige Eigentümer/in oder

auch „Hofübergeber/in“ den landwirtschaftlichen Betrieb an den/die neue/n Eigentümer/in oder auch „Hofübernehmer/in“ beziehungsweise „Hofnachfolger/in“ übergibt. Je nach verwandtschaftlichem Verhältnis zwischen Hofübergeber/in und Hofübernehmer/in ist zwischen „innerfamiliärer Hofnachfolge“ und „außerfamiliärer Hofnachfolge“ zu unterscheiden, wobei es Auffassungsunterschiede darüber gibt, welcher Personenkreis die Familie bildet (QUENDLER et al., 2015; BRUNMAYR, 2015; HANDL, 2016; LARCHER und VOGEL, 2019, siehe auch Kapitel 2.2).

Der Begriff „Generationenwechsel“ wird gelegentlich als Synonym für Hofübergaben oder Hofübernahmen benutzt (BRUNMAYR, 2015, 25). Tatsächlich ist von einem Generationenwechsel aber nur dann zu sprechen, wenn Hofübergeber/in und Hofübernehmer/in unterschiedlichen Generationen angehören, also zum Beispiel Eltern an ihre Kinder oder Großeltern an ihre Enkelkinder übergeben.

Im Folgenden wird auf die Hofnachfolgeprozesse bei innerfamiliärer und bei außerfamiliärer Hofnachfolge näher eingegangen.

2.2 PROZESS DER INNERFAMILIÄREN HOFNACHFOLGE

Die innerfamiliäre Hofnachfolge bezeichnet die Weitergabe der Betriebsleitung beziehungsweise des Betriebseigentums innerhalb der Familie (GASSON und ERRINGTON, 1993, 39; BRUNMAYR, 2015; LARCHER und VOGEL, 2012). In der wissenschaftlichen Literatur zur innerfamiliären Hofnachfolge gibt es allerdings keine einheitliche Definition, welche Personen zum Familienkreis zählen (QUENDLER et al., 2015; BRUNMAYR, 2015, LARCHER und VOGEL, 2019).

LARCHER und VOGEL (2019, 2) definieren die innerfamiliäre Hofnachfolge als *„die Weitergabe von der Eltern- an die Kindergeneration innerhalb der biologischen Familie.“* Andere Autoren/Autorinnen beziehen die innerfamiliäre Hofnachfolge auf Personen innerhalb der Familie (Verwandte in gerader Linie) und des erweiterten

Familienkreises (Verwandte in der Seitenlinie) (QUENDLER et al., 2015, 13; BRUNMAYR, 2015, 25).¹

Die vorherrschende Form der innerfamiliären Hofnachfolge ist die Weitergabe des Familienbetriebs in Form eines Generationenwechsels an die eigenen Kinder (LOBLEY, 2010; FOLTZ und MARSHALL, 2012; LARCHER und VOGEL, 2019).

Grundvoraussetzung für eine innerfamiliäre Hofnachfolge ist, dass ein/e potentielle/r innerfamiliäre/r Hofnachfolger/in überhaupt vorhanden ist. Dies setzt den Hofnachfolgeprozess in Gang, der zu einem positiven Abschluss kommt, wenn der/die potentielle innerfamiliäre Hofnachfolger/in, die Bereitschaft zur Fortführung des landwirtschaftlichen Betriebs aufweist und diesen übernimmt (GASSON und ERRINGTON, 1993, 211ff; LARCHER und VOGEL, 2010, 73ff; WHITEHEAD et al., 2012, 218ff; BRUNMAYR, 2015, 18ff; QUENDLER et al., 2015, 12).

Der Hofnachfolgeprozess für die innerfamiliäre Hofnachfolge ist in der wissenschaftlichen Literatur bereits mehrfach beschrieben beziehungsweise diskutiert worden (GASSON und ERRINGTON, 1993; DAVIS und HARVESTON, 1998; GLAUBEN et al., 2004; MANN, 2007; LARCHER und VOGEL, 2012; WHITEHEAD et al., 2012; BRUNMAYR, 2015). Allerdings unterscheiden sich die publizierten Phasenmodelle (MANN, 2007, LARCHER und VOGEL, 2009b; LARCHER und VOGEL, 2012) hinsichtlich der Interpretation, was als Beginn des Hofnachfolgeprozesses gesehen wird und aus wessen Perspektive der Hofnachfolgeprozess dargestellt wird.

MANN (2007, 161) sieht die Hofnachfolge als einen hochkomplexen Prozess, bei dem vor allem die Bedeutung der Berufswahl potentieller Hofnachfolger/innen nicht

¹ Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch sind Personen, wovon eine Person von der anderen abstammt, in gerader Linie miteinander verwandt. Personen die von derselben dritten Person abstammen sind in Seitenlinie miteinander verwandt. Demnach sind Eltern, Kinder, Großeltern und Enkelkinder in gerader Linie miteinander verwandt. Zu den Verwandten in Seitenlinie zählen zum Beispiel Bruder, Schwester, Tante, Onkel, Nichte und Neffen (BEGRIFFSLEXIKON , 2019, s.p.; BÜRGERLICHES GESETZBUCH, s.a., s.p.).

unterschätzt werden darf. Er formuliert ein Modell des innerfamiliären Hofnachfolgeprozesses mit Fokus auf Ausbildung und Integration des/der Hofnachfolgers/Hofnachfolgerin in vier Phasen:

- (i) Nichtberufliche Vorstufe
- (ii) Einführung in den Betrieb
- (iii) Funktionelle Einbindung in den Betrieb
- (iv) Betriebsübergabe

Im Zentrum der einzelnen Phasen steht die Bildung der eigenen Identität. Hofnachfolger/innen müssen ihre individuellen Stärken, Schwächen und Präferenzen identifizieren und bei der Entscheidung, ob der Familienbetrieb übernommen wird, berücksichtigen. Dabei spielen identitätsbezogene und umweltbezogene Faktoren eine wesentliche Rolle. In der nichtberuflichen Vorstufe steht die Auswahl der Berufswahl im Mittelpunkt. Es geht darum, herauszufinden, welche individuellen Fertigkeiten und Interessen der/die Hofnachfolger/in hat und ob ein landwirtschaftlicher Beruf in Frage kommt. Während der Einführungsphase sollte aus Sicht der Hofnachfolger/innen geklärt werden, ob die Arbeit am Betrieb Freude bereitet und den individuellen Vorstellungen entspricht. Im Rahmen der funktionellen Einbindung werden die potentiellen Hofnachfolger/innen in betriebliche Abläufe und Entscheidungen miteinbezogen. Ein wesentlicher Faktor scheint hierbei das Verhältnis zwischen der Übergeber- und Übernehmergeneration zu sein. In dieser Phase muss zudem geklärt werden, ob eine künftige Zusammenarbeit beider Generationen vorstellbar ist. Den Abschluss des Hofnachfolgeprozesses bildet die Betriebsübergabe (MANN, 2007, 161ff).

LARCHER und VOGEL (2009b, 68) wiederum beschreiben die Hofnachfolge als stufenweisen Prozess, welcher folgende Komponenten miteinschließt:

- (i) die Ruhestandsplanung der übergebenden Generation
- (ii) die schrittweise Übertragung von Arbeitsaufgaben, Verantwortung und Entscheidungskompetenzen an den/die Nachfolger/in
- (iii) den im Zuge der Ruhestandsplanung und schrittweisen Übertragung von Verantwortung auftretenden Nachfolgeeffekt (Einfluss von

Nachfolger/innen auf den Betrieb und die betriebliche Ausrichtung bereits vor der rechtlichen Übergabe)

- (iv) die rechtliche Eigentumsübertragung und abschließend
- (v) der NachfolgerIn-Effekt, welcher Änderungen in der strategischen Ausrichtung des Betriebs durch den zum Betriebsleiter beziehungsweise der zur Betriebsleiterin gewordenen Nachfolger/in

Ein stärker ausdifferenziertes Phasenmodell, dass die Sozialisation und Ausbildung potentieller Hofnachfolger/innen berücksichtigt, findet sich in einem späteren Beitrag von LARCHER und VOGEL (2012, 72ff). Sie beschreiben den Hofnachfolgeprozess als einen langjährigen Prozess beziehungsweise als Zyklus, der mit der rechtlichen Eigentumsübertragung an die Übernehmergeneration für die Übergebergeneration endet und für die Übernehmergeneration beginnt. Sie gliedern den Prozess in fünf Phasen:

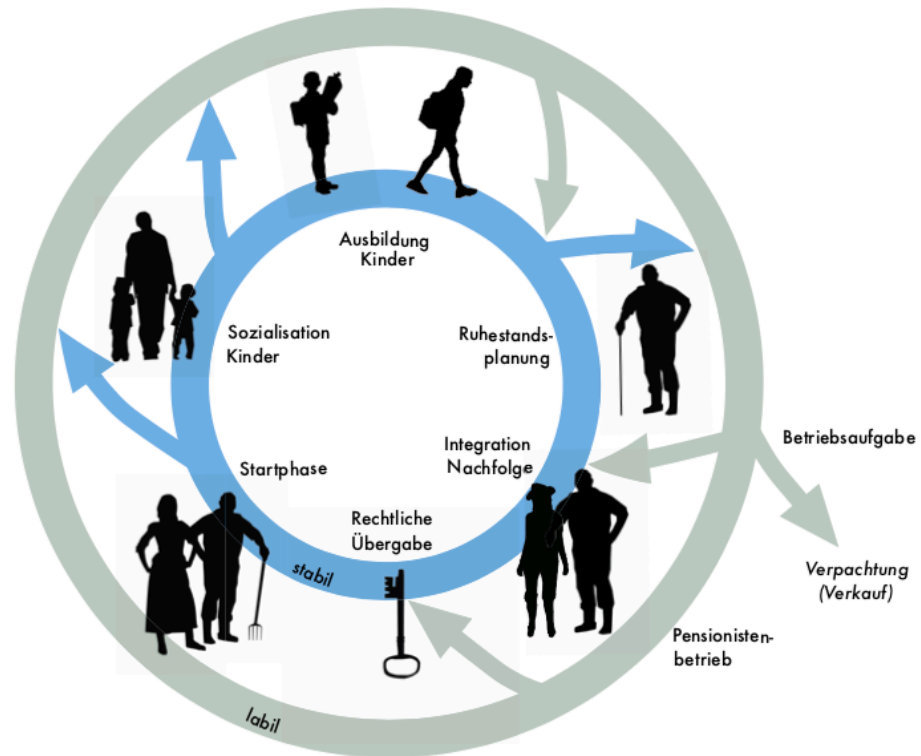
- (i) rechtliche Übertragung des Betriebs an die neue Betriebsleitergeneration
- (ii) Sozialisation der nächsten Generation (potentielle Hofnachfolger/innen)
- (iii) Schul- und Berufsausbildung der nächsten Generation
- (iv) Ruhestandsplanung des/der aktuellen Betriebsleiters/der Betriebsleiterin
- (v) Betriebliche Integration der nächsten Generation (Hofnachfolger/innen)
- (vi) rechtliche Übertragung des Betriebes an den/die Hofnachfolger/in

LARCHER und VOGEL (2012, 73f) stellen zudem Zusammenhänge zwischen Hofnachfolgeprozess, Familienzyklus und den Phasen der Betriebsentwicklung nach GROIER (2004b, 8) her. Demnach fällt die rechtliche Eigentumsübertragung an die Nachfolgenergeneration häufig mit der Heirat des Hofnachfolgers/der Hofnachfolgerin zusammen. Darauf folgen im Idealfall parallel die betriebliche Startphase mit Investitionen und betrieblicher Ausrichtung gemäß den Plänen der neuen Betriebsleiter/innen und die familiäre Gründungs- und Aufbauphase mit der Geburt der Kinder.

Aufbauend auf LARCHER und VOGEL (2012) formuliert BRUNMAYR (2015) ein ähnliches Phasenmodell der innerfamiliären Hofnachfolge und stellt die Übergänge

zwischen stabiler und labiler Phase der Betriebsentwicklung in den Mittelpunkt der Betrachtung (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Die einzelnen Phasen des innerfamiliären Hofnachfolgeprozesses



Quelle: BRUNMAYR (2015,18)

Der innere Kreis der Abbildung 1 stellt die stabile Phase der Betriebsentwicklung dar, der äußere Kreis die labile Phase. Die Pfeile zeigen den Wechsel zwischen stabiler und labiler Phase.

Im Folgenden wird der Hofnachfolgeprozess der innerfamiliären Hofnachfolge und dessen Zusammenhänge mit der Betriebsentwicklung entlang des Phasenmodells von BRUNMAYR (2015) beschrieben:

(i) Startphase

Die Startphase des Hofnachfolgeprozesses beschreibt die Zeit nach der Hofübergabe beziehungsweise ab der Hofübernahme und ist gleichzeitig die betriebliche Startphase der Betriebsentwicklung. Nach GROIER (2004a, 73) werden in der

betrieblichen Startphase die Weichen für die betriebliche Zukunft gestellt, indem der/die neue Betriebsleiter/in seine/ihre Haushaltsstrategien festlegt. Dabei schreibt er den neuen Betriebsleiter/innen folgende Handlungsoptionen zu: Beibehaltung oder Neuausrichtung des Betriebs, Wechsel der Erwerbsart, Spezialisierung, Intensivierungs- oder Extensivierungsmaßnahmen und Tötung von Startinvestitionen. Eine Anpassung der Haushaltsstrategien durch die neuen Betriebsleiter/innen an die eigenen Interessen und Vorstellungen wird auch als NachfolgerIn-Effekt bezeichnet (POTTER und LOBLEY, 1996; 288ff; VOGEL, 2006, 3; BRUNMAYR, 2015, 19).

Die Startphase des Hofnachfolgeprozesses steht häufig in Verbindung mit einer Heirat oder der Gründungsphase der Familie des neuen Betriebsleiters/der neuen Betriebsleiterin. Sobald Kinder geboren, werden sind potentielle Hofnachfolger/innen vorhanden und die nächste Phase im Hofnachfolgeprozess, die Sozialisation der Kinder, beginnt (LARCHER und VOGEL, 2012, 73; BRUNMAYR, 2015, 18f). Aus Perspektive der Betriebsentwicklung beginnt eine stabile Phase (BRUNMAYR, 2015, 17ff). Die Familiengründung muss aber nicht zwingend in der Startphase erfolgen (LARCHER und VOGEL, 2012, 79f), solange jedoch eine spätere Familiengründung und damit die Geburt potentieller Nachfolger/innen von Betriebsleiter/innen nicht ausgeschlossen werden und keine strategische Ausrichtung des Betriebes Richtung Betriebsaufgabe erfolgt, bleibt der Betrieb in einer stabilen Phase (GROIER, 2004a, 73).

(ii) Sozialisation der Kinder

Die Sozialisation der Kinder bedeutet im Allgemeinen die Vermittlung von gesellschaftlichen und familiären Werthaltungen (BRUNMAYR, 2015, 19). In bäuerlichen Familien ist hierbei die Erziehung der Kinder, insbesondere potentieller Hofnachfolger/innen hin zur Landwirtschaft ebenso von großer Bedeutung (VOGEL und WIESINGER, 2003; LARCHER und VOGEL, 2012, 72), wie die Vermittlung der Freude an der landwirtschaftlichen Tätigkeit (ROSSIER et al., 2007, 3; JOHANNES et al., 2011, 7; LARCHER und VOGEL, 2019, 43).

In diesem Zusammenhang zeigen MANN (2007, 163), LARCHER und VOGEL (2009b, 74), dass Töchter im Vergleich zu Söhnen nur selten als Hofnachfolgerinnen in Betracht gezogen werden. In Familien mit Söhnen und Töchtern haben die Söhne ungeachtet des Ranges in der Geschwisterfolge den Vortritt (LARCHER und VOGEL, 2009b, 74). Töchter werden für die Hofnachfolge meist nur dann in Betracht gezogen, wenn kein Sohn vorhanden ist (ROSSIER et al., 2007, 7) oder dieser nicht übernehmen will. Erstgeborene Töchter kommen dann eher zum Zug als jene, die in der Geschwisterrangfolge weiter hinten stehen (LARCHER und VOGEL, 2009b, 74).

Zudem zeigen ROSSIER et al. (2007, 7), dass es Unterschiede in der Sozialisation von Söhnen und Töchtern gibt und das landwirtschaftliche Interesse von Söhnen bereits früher und stärker gefördert wird als jenes von Töchtern. Ein Erklärungsansatz dafür ist die geschlechtsspezifische Trennung der Arbeitsbereiche in landwirtschaftlichen Betrieben. Während Söhne eher in die Außenwirtschaft des bäuerlichen Familienbetriebs einbezogen werden und sich dadurch bereits wichtige Fähigkeiten eines Betriebsleiters aneignen können, müssen die Töchter vor allem im Haushalt mithelfen (HAUGEN und BRANDTH, 1994, 21; SCHWARZ, 2004 in ROSSIER und WYSS, 2006, 25).

Welches der Kinder für die Hofnachfolge in Betracht gezogen wird, hat sich jedoch im Laufe der Geschichte verändert (BRANDTH und OVERREIN, 2013, 108f; OKONKWO-KLAMPFER, 2014, 23). ROSSIER (2012, 89) stellte fest, dass in bäuerlichen Familienbetrieben in der Schweiz typische Hofnachfolgemuster wie Primogenitur (Hofübergabe an den ältesten Sohn) oder die Bestimmung der Hofnachfolge durch den Vater nicht mehr ausschlaggebend für die Hofnachfolge sind. Zudem wird das Interesse der Kinder am landwirtschaftlichen Beruf als wichtigeres Kriterium der Hofnachfolge angesehen als die Stellung in der Geschwisterrangfolge (ROSSIER, 2007, 4). So kommen heute nicht nur mehr die erstgeborenen Söhne für die Hofnachfolge in Frage, sondern auch jüngere Söhne und Töchter. Darüber hinaus stehen bei der Sozialisation der Kinder deren eigene Interessen im Vordergrund. Eltern möchten ihren Kindern eine Teilnahme am Leben auch außerhalb der Landwirtschaft und eine Entwicklung entsprechend ihrer individuellen Interessen ermöglichen (BRANDTH und OVERREIN, 2013, 108f; BRUNMAYR, 2015, 84).

Die strategische Ausrichtung des Betriebs ist abhängig von der Einschätzung einer zu erwartenden Hofnachfolge. Empfinden die Kinder Interesse an der landwirtschaftlichen Arbeit und arbeiten aktiv am elterlichen Betrieb, dann kann von einer Hofübergabe zu einem späteren Zeitpunkt ausgegangen werden, was sich wiederum positiv auf die Betriebsentwicklung auswirkt (WILEY et al., 2005; 2ff; LARCHER und VOGEL, 2012; 75ff). Ob sich der Betrieb in einer stabilen oder labilen Phase befindet, hängt dabei eng mit der Ausbildungs- und Berufswahl der potentiellen Hofnachfolger/innen zusammen. Solange diese den Erwartungen und Vorstellung der Eltern entsprechen bleibt der Betrieb in einer stabilen Phase (LARCHER und VOGEL, 2012, 74).

(iii) Ausbildung der Kinder

Auch wenn eine landwirtschaftliche Ausbildung der Kinder keine Übernahme garantiert (LARCHER und VOGEL, 2012, 82; BRUNMAYR, 2015, 84f), ist die Ausbildungswahl ein bedeutender Faktor im Hofnachfolgeprozess und beeinflusst den Verlauf der Betriebsentwicklung in einer stabilen oder labilen Phase (GROIER, 2004a, 38ff; LARCHER und VOGEL, 2012, 75ff).

Wählt der oder die potentielle Hofnachfolger/in eine landwirtschaftliche Ausbildung, bleibt der Betrieb aus Sicht der Betriebsleiter/innen in einer stabilen Phase. Absolviert der/die potentielle Hofnachfolger/in eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung, werden die Hofnachfolgepläne aus Sicht der Betriebsleiter/innen in Frage gestellt und es kommt zum Wechsel in eine labile Phase, wodurch es in Folge häufig zu eine Änderungen der strategischen Ausrichtung des Betriebs kommt (LARCHER und VOGEL, 2012, 76ff). Es zeigt sich, dass bis zur Klärung der Hofnachfolge häufig die Haushaltsstrategie der stabilen Reproduktion eingeschlagen wird, bei der betriebliche Änderungen oder Investitionen unterbleiben (DAX et al., 1993, 118ff; LARCHER, 2009, 158; LARCHER und VOGEL, 2012, 77; BRUNMAYR, 2015, 68f).

In Familien mit mehreren Kindern führt die Wahl einer außerlandwirtschaftlichen Ausbildung der potentiellen Hofnachfolger/innen nicht zwingend zu einer Stagnation der Betriebsentwicklung. Solange noch Kinder vor der Berufswahl stehen, besteht die Möglichkeit auf eine/n Hofnachfolger/in. Mit jedem Kind, das sich gegen eine

landwirtschaftliche Ausbildung oder gegen den landwirtschaftlichen Beruf entscheidet, sinken die Aussichten auf eine Nachfolge und es erfolgt der Übergang in die labile Phase, in der Investitionen reduziert werden und die Betriebsentwicklung stagniert (LARCHER und VOGEL, 2012, 74).

Nach Vogel (2006) muss hierbei allerdings zwischen Haupterwerbs- und Nebenerwerbsbetrieben unterschieden werden. Die Anzahl der potentiellen Hofnachfolger/innen mit einer landwirtschaftlichen Ausbildung ist in Haupterwerbsbetrieben deutlich höher als in Nebenerwerbsbetrieben (VOGEL, 2006, 6ff). Für Nebenerwerbsbetriebe ist eine außerlandwirtschaftliche Orientierung allerdings nichts Ungewöhnliches, da der/die Hofnachfolger/in ohnehin auch außerbetrieblich arbeiten muss (BRUNMAYR, 2015, 20).

(iv) Ruhestandsplanung

Die Ruhestandsplanung der Betriebsleiter/innen erfolgt meist überlappend mit der Integration der Hofnachfolger/innen (BRUNMAYR, 2015, 23).

In dieser Phase des Hofnachfolgeprozesses werden wichtige Entscheidungen sowohl für die Elterngeneration als auch für die Kindergeneration getroffen. Zum einem muss geklärt werden, welches der Kinder den Betrieb tatsächlich übernimmt und wie die Erbansprüche der anderen Kinder geregelt werden sollen. Zum anderen müssen sich die aktuellen Betriebsleiter/innen damit auseinandersetzen, wann sie ihren Ruhestand antreten und wie sie diesen gestalten wollen (LARCHER und VOGEL, 2012, 73, LARCHER und VOGEL, 2019, 18). Außerdem muss geklärt werden, ob und in welchem Ausmaß die Elterngeneration nach der Hofübergabe noch am Betrieb mitarbeiten wird und wie die Generationen künftig wohnen wollen (LARCHER und VOGEL 2019, 18).

Wenn die Hofnachfolge bei nahendem Antritt der Alterspension noch unsicher ist, entweder weil keine Familiengründung erfolgte oder weil Unklarheit bezüglich der Übernahmebereitschaft vorhandener Kinder besteht, richten sich die Ruhestandspläne entweder auf die eigene Weiterführung des Betriebs in der Pension

(GROIER, 2004a, 128, BRUNMAYR, 2015, 68f) oder auf die Betriebsaufgabe (GROIER, 2004a, 71). Die damit verbundenen Haushaltsstrategien bestehen in der Vereinfachung des Arbeitsalltags und Extensivierung der landwirtschaftlichen Produktion (POTTER und LOBLEY, 1992, 320f; BRUNMAYR, 2015, 24).

(v) Integration Nachfolge

Die Integration der potentiellen Hofnachfolger/innen in die betrieblichen Arbeits- und Entscheidungsprozesse stellt eine wesentliche Vorbereitungsphase für eine erfolgreiche Hofübergabe dar (LARCHER und VOGEL, 2012, 73; LARCHER und VOGEL, 2019, 33). Eine aktive Mitarbeit am Hof vor der Hofübernahme ermöglicht dem/der designierten Hofnachfolger/in Einblick in die einzelnen Arbeitsabläufe auf dem Betrieb und eine intensive Zusammenarbeit mit dem/der aktuellen Betriebsleiter/in (ROSSIER et al., 2007, 4). Dadurch wird der/die designierte Hofnachfolger/in mit den Betriebsaufgaben vertraut gemacht und kann sich hofspezifisches Wissen aneignen (UCHIYAMA et al. 2008, 34ff). Der Nachfolgeeffekt beschreibt dabei den Umstand, wenn auf dem Betrieb bereits Maßnahmen wie Investitionen oder Änderungen der Haushaltsstrategien vorgenommen werden, um den Betrieb nach den Interessen oder Vorstellungen der designierten Hofnachfolger/innen vorzubereiten (POTTER und LOBLEY, 1996, 288ff; BRUNMAYR, 2015, 21).

Im Idealfall erfolgt die Integration der designierten Hofnachfolger/innen in Form einer schrittweisen Übertragung von Verantwortung (BRUNMAYR, 2015, 21), die letztlich in der Übergabe von Betriebsleitungsfunktion und landwirtschaftlichem Eigentum mündet. Nach ERRINGTON (1998, 128f) werden in der Regel zuerst technische (Auswahl von Futter- und Düngemittel) und taktische Entscheidungen (Organisation von Arbeitsabläufen) übertragen, gefolgt von strategischen (Planung und Entwicklung von Betriebszweigen) und personellen Entscheidungen (Personalauswahl). Als Letztes werden die designierten Hofnachfolger/innen immer mehr in finanzielle Angelegenheiten (Verhandlungen von Preisen, Krediten, Löhnen) miteinbezogen bis sie schließlich das Management der Finanzen übernehmen.

ROSSIER et al. (2007, 7) differenzieren zwischen zwei Hofnachfolgemustern, dem direkten Einstieg und den indirekten Einstieg. Die Hofnachfolgemuster unterscheiden sich dabei hinsichtlich des Zeitpunkts der Absolvierung einer landwirtschaftlichen Ausbildung. Beim direkten Einstieg sind die potentiellen Hofnachfolger/innen nach Absolvierung einer landwirtschaftlichen Ausbildung hauptberuflich in der Landwirtschaft tätig. Es kann sich dabei unter anderem um eine Anstellung auf einem fremden Betrieb, Pachtbetrieb oder auf dem elterlichen Betrieb handeln. Ebenso kann nach der Erstausbildung noch eine weiterführende landwirtschaftliche Ausbildung folgen.

Als indirekter Einstieg ist ein Einstieg auf Umwegen zu verstehen. Die potentiellen Hofnachfolger/innen absolvieren erst vor der Hofübergabe eine landwirtschaftliche Ausbildung. Zuvor sind sie außerhalb der Landwirtschaft tätig. Für welchen Einstieg sich die potentiellen Hofnachfolger/innen entscheiden, hängt maßgeblich von der Betriebsgröße und dem Einkommen ab. Größere Betriebe können es sich im Normalfall eher leisten, dass zwei Generationen vom gleichen Einkommen leben als kleinere Betriebe (ROSSIER et al, 2007, 7).

Demgegenüber weist SEISER (2009, 12) darauf hin, dass in Nebenerwerbsbetrieben häufig auf die Weitergabe von landwirtschaftlichem Fachwissen und praktischen Kenntnissen verzichtet wird. Da die potentiellen Hofnachfolger/innen meist einer außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen, möchten sie die Betriebsleiter/innen nicht zusätzlich mit der Mitarbeit am Betrieb belasten, um das Interesse an einer späteren Hofnachfolge zu bewahren.

Ein weiterer Aspekt den SEISER (2009, 12) anspricht, ist die Problematik, dass in den Familien das Thema Hofnachfolge bis zum Zeitpunkt des Pensionseintritts nicht thematisiert und daher auch nicht geklärt wird. In diesen Fällen entfällt die Phase der Integration der potentiellen Hofnachfolger/innen und somit auch die Vorbereitung auf die Betriebsleiter/innen-Rolle. Keine Zeit für eine Integration der Hofnachfolger/innen bleibt auch, wenn persönliche Zäsuren, wie Krankheit oder Tod in der Elterngeneration eine ungeplante und überstürzte Übernahme des Betriebs erfordern (BRUNMAYR, 2015, 23).

(vi) Rechtliche Übergabe

Die Übergabe eines landwirtschaftlichen Familienbetriebs steht häufig in Zusammenhang mit dem Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen für die Alterspension der Übergeber/innen (HERZOG et al., 2013, 17ff). Die rechtliche Übergabe findet demnach üblicherweise zu Lebzeiten der Übergeber/innen statt und wird zumeist mittels Hofübergabevertrag geregelt (JOHANNES et al., 2011, 14f ; WINTSCHING 2014, s.p.). Der Hofübergabevertrag dient dabei als rechtliches Instrument und wird zwischen den Übergeber/innen und Übernehmer/innen vor einem Notar abgeschlossen (DIETSCHY et al. 1998, 12ff; JOHANNES et al., 2011, 14ff).

Maßgeblich für einen erfolgreichen Vertragsabschluss ist die Übereinstimmung der beteiligten Personen hinsichtlich aller Vertragspunkte (WINTSCHNIG, 2010, s.p.; JOHANNES et al., 2011). Demnach erfordert die rechtliche Eigentumsübertragung eine gewisse Vorbereitungsphase, in der die Vertragsparteien die einzelnen Vertragspunkte festlegen, ausreichend besprechen und klare Abmachungen treffen (WINTSCHNIG, 2010, s.p.; JOHANNES et al., 2011). Die inhaltlichen Elemente werden von den Vertragsparteien selbst gewählt und spiegeln im Allgemeinen die individuellen Wünsche und Bedürfnisse der Vertragsparteien über Rechte (Wohnrecht) und Pflichten (Versorgungsleistung, Pflege) wieder. Zudem muss während der Vorbereitungsphase der Rechtsanspruch der weichenden Erben geklärt werden. Im Idealfall erfolgt dies in Form einer Erb- oder Pflichtteilsverzichtserklärung durch die weichenden Erben. Die Verzichtserklärung kann entweder im Hofübergabevertrag, durch gerichtliche Beurkundung oder im Rahmen eines gesonderten Notariatsakts erstellt werden (WINTSCHNIG, 2010, s.p.; JOHANNES et al., 2011).

2.3 PROZESS DER AUSSERFAMILIÄREN HOFNACHFOLGE

Im Gegensatz zur innerfamiliären Hofnachfolge wird bei der außerfamiliären Hofnachfolge das landwirtschaftliche Eigentums an familienfremde Personen übergeben (JOHANNES et al., 2011, 45f; QUENDLER et al., 2015, 13f; HANDL, 2016; BORNBAUM, 2017, 3ff). Die außerfamiliäre Hofnachfolge bietet die Möglichkeit den Fortbestand eines landwirtschaftlichen Betriebs trotz fehlender innerfamiliärer Hofnachfolge zu sichern (VIETH et al., 2008; HEISTINGER, 2011; KENNEY, 2014; OKONKWO-KLAMPFER, 2014; BRUNMAYR, 2015; QUENDLER et al., 2015; HANDL, 2016; BORNBAUM, 2017).

Laut OKONKWO-KLAMPFER (2014, 23) ist neben einem steigenden Desinteresse der eigenen Kinder den Familienbetrieb zu übernehmen, bei jungen Menschen, die aus keinem bäuerlichen Betrieb kommen, ein reges Interesse an der Landwirtschaft zu beobachten. Eine Studie der Universität für Bodenkultur Wien von GANGL et al., 2013 hat gezeigt, dass motivierte junge, gut ausgebildete Menschen eine Existenz in der Landwirtschaft gründen möchten. Die außerfamiliäre Hofnachfolge kann demnach auch als Option gesehen werden, den Wunsch eines eigenen landwirtschaftlichen Betriebs zu verwirklichen (OKONKWO-KLAMPFER, 2014, 23).

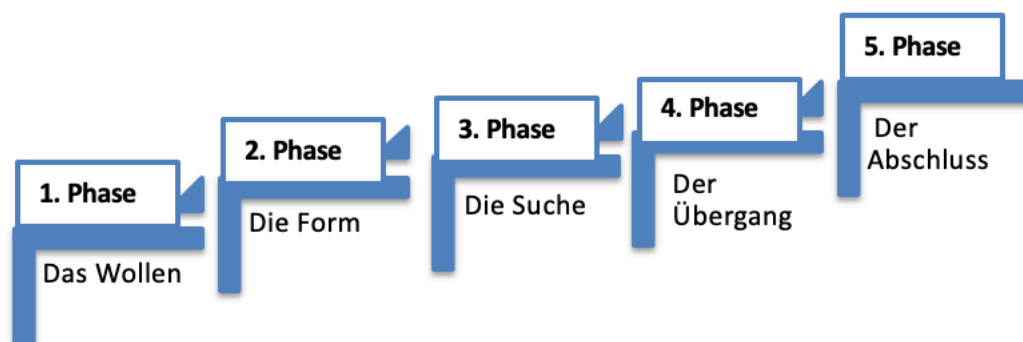
Die Abgrenzung von der innerfamiliären Hofnachfolge hängt davon ab, wie der Begriff Familie definiert wird. Im Wesentlichen wird dabei unterschieden, welche Personen zum engsten Familienkreis² gehören. HANDL (2016, 6) und QUENDLER et al. (2015, 14) sehen Hofübergaben außerhalb der Kernfamilie als außerfamiliäre Hofnachfolge. Im Gegensatz dazu definieren BRUNMAYR (2015, 28) und BORNBAUM (2017, 3) die außerfamiliäre Hofnachfolge als Hofübergaben an Hofnachfolger/innen, die nicht mit den Hofübergeber/innen in gerader oder Seitenlinie verwandt sind beziehungsweise nicht deren gesetzliche Erben sind.³

² Aus steuerlicher Sicht zählen nur Ehegatten, Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Wahlkinder oder Schwiegerkinder der Überbergeneration zum engsten Familienkreis (DIETSCHY et al. 1998, 39).

³ Gemäß dem österreichischen Erbrecht zählen folgende Personen zum Kreis der gesetzlichen Erbfolge: Ehegatte bzw. Ehegattin oder eingetragene/r Partner/in, Kinder und Enkelkinder und Eltern der Überbergeneration sowie deren Nachkommen (Geschwister, Neffen und Nichten), Großeltern der Überbergeneration und deren Nachkommen (Onkel, Tante, Cousins, Cousinen) und Urgroßeltern (N.N, 2019b).

Im Vergleich zur innerfamiliären Hofnachfolge gibt es über den Prozess der außerfamiliären Hofnachfolge noch wenig Erkenntnisse. Erste Forschungsarbeiten zeigen jedoch, dass der Prozess der außerfamiliären Hofnachfolge in vielen Bereichen Parallelen zum Prozess der innerfamiliären Hofnachfolge aufweist (HEISTINGER, 2011; HANDL, 2015; QUENDLER et al., 2015; VIETH et al., 2008). Allerdings haben die Übergeber/innen im Vergleich zur innerfamiliären Hofnachfolge keinen Einfluss auf die Sozialisation und die Ausbildungswahl der Hofnachfolger/innen, wie anhand des Phasenmodells des außerfamiliären Hofnachfolgeprozesses ersichtlich ist (VIETH et al., 2008, 16). Im „Leitfaden für die außerfamiliäre Hofübergabe und Existenzgründungen in der Landwirtschaft“ beschreibt VIETH et al. (2008, 16) den Prozess der außerfamiliären Hofnachfolge als ein Fünf-Phasen-Modell (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Die einzelnen Phasen des außerfamiliären Hofnachfolgeprozesses



Quelle: eigene Darstellung nach VIETH et al., 2008

(i) 1. Phase: Das Wollen

In der ersten Phase setzen sich die Betriebsleiter/innen gedanklich mit der anstehenden Hofnachfolge auseinander und entscheiden darüber, ob eine außerfamiliäre Hofnachfolge in Frage kommt (VIETH et al., 2008, 16).

Qualitative Untersuchungen deuten darauf hin, dass die Betriebsleiter/innen eines landwirtschaftlichen Betriebs die außerfamiliäre Hofnachfolge nur in Ausnahmefällen in Betracht ziehen, um den Betrieb vor der Stilllegung zu bewahren (LARCHER und VOGEL, 2012; BRUNMAYR, 2015). Laut BAUMGARTNER (2014, in

QUENDLER et al., 2015, 13) gibt es in der Regel nur zwei Ursachen, die in einem bäuerlichen Familienbetrieb zu einer außerfamiliären Hofnachfolge führen: Kinderlosigkeit oder das Desinteresse der eigenen Kinder an der Übernahme des Betriebs. Allerdings kann der Entschluss, den landwirtschaftlichen Familienbetrieb in Form einer außerfamiliären Hofnachfolge zu übergeben, auch von familiären Zäsuren, wie Erkrankungen oder Verunglückung der potentiellen Hofnachfolger/innen, abhängig sein, wie HEISTINGER (2011, 107f) anhand ihrer außerfamiliär übergebenen Untersuchungsbetriebe zeigt. Häufig führen diese Gründe zu einer Betriebsaufgabe (GROIER, 2004a, 49). Überwiegt jedoch der Wunsch nach Kontinuität in der Bewirtschaftung des Betriebes wird die außerfamiliäre Hofnachfolge oftmals gegenüber einer Betriebsaufgabe favorisiert (HEISTINGER, 2011 in BRUNMAYR, 2015, 28). Auch die Sicherung von Traditionen oder die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft oder Wahrung der Ressourcen begünstigen den Erhalt eines Betriebs und folglich eine außerfamiliäre Hofnachfolge (VIETH et al., 2008, 16).

Die Phase des Wollens kann allerdings auch lange ohne Abschluss bleiben beziehungsweise durch die Hoffnung doch noch innerfamiliär übergeben zu können, hinausgezögert werden (VIETH et al., 2008, 16).

Ersten Forschungsergebnissen zu Folge sind potentielle außerfamiliäre Hofnachfolger/innen oft Personen, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind (zum Beispiel weichende Erben, die den Elternbetrieb nicht erhalten haben) oder sogenannte „Neueinsteiger“ ohne landwirtschaftlichen Hintergrund (HANDL, 2015, 8; QUENDLER et al., 2015, 8). Zudem stammen potentielle außerfamiliäre Hofnachfolger/innen häufig aus dem regionalen oder persönlichen Umfeld, wie zum Beispiel ein/eine ehemalige/r Praktikant/in, ehemalige Lehrlinge oder Mitarbeiter/innen (JOHANNES et al., 2011).

(ii) 2. Phase: Die Form

In der zweiten Phase wird besprochen, in welcher Form der Betrieb übergeben werden soll. Dabei müssen die persönlichen Vorstellungen der Hofübergeber/innen

über die Wohnsituation und Mitarbeit am Betrieb nach der Übergabe oder finanzielle Angelegenheiten, wie etwa Alterssicherung, Rechtsanspruch der weichenden Erben, Pflege und Versorgungsleistungen, geklärt werden. Die Phase der Suche nach einem/einer außerfamiliären Nachfolger/in sollte erst beginnen, wenn die Ziele der Hofübergeber/innen definiert sind (VIETH et al., 2008, 16f; HANDL, 2015, 12).

Aus Sicht zukünftiger Hofübernehmer/innen spielt diese Phase ebenso eine wesentliche Rolle. Bevor sie die Suche nach einem geeigneten Betrieb starten, müssen individuelle Vorstellungen und Ideen für die Übernahme eines Betriebs konkretisiert werden. Dabei müssen sich die zukünftigen Hofübernehmer/innen unter anderem mit folgenden Fragestellungen beschäftigen: Soll der Betrieb selbstständig oder als Betriebsgemeinschaft geführt werden?, Welche Rechtsform der Übergabe wird angestrebt?, Soll der Betrieb im Haupt- oder Nebenerwerb geführt werden?.

Aus rechtlicher Sicht gibt es verschiedene Formen (zum Beispiel Leib- oder Zeitrente, Kaufvertrag, Hofübergabevertrag oder Schenkung) einen landwirtschaftlichen Betrieb an eine/einen außerfamiliäre/n Hofnachfolger/in zu übergeben. Die gebräuchlichste Form der rechtlichen Hofübergabe bei der außerfamiliären Hofnachfolge ist der Hofübergabevertrag (JOHANNES et al., 2011, 38f; QUENDLER et al., 2015, 42). Im Hofübergabevertrag müssen die Hofübergeber/innen und Hofübernehmer/innen jene Fragen klären, die auch die innerfamiliäre Hofnachfolge begleiten, wie die Wohnsituation oder die Alterssicherung und Pflege der Übergeber/innen nach der Übergabe an die neuen Eigentümer/innen. Zudem müssen auch die Erbansprüche der weichenden Erben geregelt werden (JOHANNES et al., 2011, 38f).

(iii) 3. Phase: Die Suche

Diese Phase beschreibt den Prozess eine/n passende/n Hofnachfolger/in zu suchen und zu finden. Im Vergleich zur innerfamiliären Hofnachfolge müssen Eigentümer/innen eines Betriebs ohne innerfamiliäre Hofnachfolger/innen aktiv eine/n außerfamiliäre/n Hofnachfolger/in suchen (VIETH et al., 2008; JOHANNES et

al., 2011; QUENDLER et al., 2015; HANDL, 2016). Es gibt verschiedene Möglichkeiten durch die ein/eine passende/r Hofnachfolger/in gefunden werden kann (VIETH et al., 2008; BORNBAUM, 2017, 9). Beispielsweise werden Inserate in landwirtschaftlichen Fachzeitschriften oder Aushänge in landwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen für die Suche genutzt. Zudem gibt es bereits Initiativen, wie den Verein „Netzwerk Existenzgründungen in der Landwirtschaft“ oder die Hofbörse „Perspektive Landwirtschaft“, durch die Hofübergeber/innen und potentielle Hofnachfolger/innen miteinander in Kontakt treten können (QUENDLER et al., 2015, 38; BORNBAUM, 2017, 4). Nach QUENDLER et al. (2015, 38) erfolgt die Suche allerdings am häufigsten über Bekannte und Verwandte oder über Mundpropaganda. Wünschen sich die Hofübergeber/innen auch nach der Hofübergabe weiterhin am Betrieb zu arbeiten und/oder zu wohnen, kann das unter Umständen die Suche nach außerfamiliären Hofnachfolger/innen erschweren.

Wenn die Suche nach einem/einer außerfamiliären Hofnachfolger/in erfolgreich verlaufen ist, treten Hofübergeber/in und mögliche/r Hofübernehmer/in in die nächste Phase des Prozesses über.

(iv) 4. Phase: Der Übergang

Die Phase des Übergangs wird von beiden Parteien gemeinsam durchlaufen. Ziel dieser Phase ist es, die zuvor (in der Phase der Form) definierten individuellen Ziele und Vorstellungen der Übergabe miteinander in Einklang zu bringen und die geplante Übergabe durchzuführen. Wichtig ist dabei, dass sich die Hofübergeber/innen und die Hofübernehmer/innen über die gewählte Form der Übergabe (Leibrente, Hofübergabevertrag, etc.) einig sind, denn erst wenn die Phasen eins bis vier erfolgreich bewältigt wurden, kann die Abschlussphase eingeleitet werden (VIETH et al., 2008, 19; MÖHRLE, 2005, 22f).

Die Übergabe kann auch schrittweise erfolgen, indem der Betrieb eine Zeit lang noch zusammen bewirtschaftet wird (VIETH et al., 2008, 19, QUENDLER et al., 2015, 43) und kann zudem als Probezeit gesehen werden, welche sowohl für die Übernehmer/innen als auch für die Übergeber/innen eine gute Möglichkeit ist, zu

überprüfen, ob die neue Lebensform den eigenen Vorstellungen entspricht (BORNBAUM, 2017, 14).

(v) 5. Phase: Der Abschluss

Der Hofnachfolgeprozess gilt als abgeschlossen, wenn die Entscheidungsbefugnisse und das betriebliche Eigentum an die außerfamiliären Hofnachfolger/innen übergeben worden sind.

3. METHODE UND FORSCHUNGSPROZESS

Da das Forschungsziel der gegenständlichen Arbeit darin besteht, den Hofnachfolgeprozess im biologischen Landbau und dessen Zusammenhang mit der Betriebsentwicklung möglichst umfangreich darzustellen, wurde ein qualitativer Forschungszugang gewählt. Im Folgenden wird auf den methodischen Zugang und den Ablauf des Forschungsprozesses der vorliegenden Arbeit eingegangen. In Kapitel 3.1 werden die Grundprinzipien der qualitativen Sozialforschung erläutert und die angewandten Methoden - das qualitative Interview und die qualitative Inhaltsanalyse beschrieben. In Kapitel 3.2 werden der Forschungsablauf und die Durchführung der Datenerhebung dargestellt. Abschließend wird die Vorgehensweise bei der Analyse und Auswertung der erhobenen Daten beschrieben.

3.1 METHODISCHER ZUGANG

Methodologisch ist diese Arbeit der Qualitativen Sozialforschung zuzurechnen. Die qualitative Sozialforschung hat zum Ziel, soziales Handeln erfassen zu können und soziale Phänomene aus der Sicht der handelnden Personen zu verstehen und je nach Kontext anders zu interpretieren (LAMNEK, 2005, 6f; MISOCH, 2015, 10). Im Gegensatz zur quantitativen Forschung steht nicht die statistische Repräsentativität im Vordergrund, sondern die Erfassung möglichst vieler Facetten eines Phänomens. Die qualitative Sozialforschung untersucht subjektive Wirklichkeiten, Sinnkonstruktionen und Alltagstheorien (MISOCH, 2015, 10). Es sollen Lebenswelten von innen heraus aus der Perspektive der handelnden Personen beschrieben (FLICK et al., 2012, 14) und deren Sichtweisen, Meinungen oder Motive detailliert analysiert sowie nachvollziehbar erläutert werden: *„Repräsentativität wird nicht im statistischen, sondern im inhaltlichen Sinne realisiert“* (MISOCH, 2015, 10).

Nach LAMNEK und KRELL (2016, 33ff) können sechs grundlegende Prinzipien der qualitativen Sozialforschung festgehalten werden.

- (i) **Offenheit:** Die Forscher/innen sollen sich nicht auf im Vorfeld fixierte Hypothesen beschränken, sondern größtmögliche Offenheit gegenüber den

untersuchten Personen, den Untersuchungssituationen und den Forschungsmethoden zeigen.

- (ii) **Kommunikation:** Die Kommunikation und Interaktion zwischen Forscher/in und untersuchten Personen ist Bestandteil des qualitativen Forschungsprozesses. Alltägliche Regeln der Kommunikation müssen daher im Forschungsprozess beachtet werden.
- (iii) **Prozesscharakter:** Bei der qualitativen Forschung ist auch die Prozesshaftigkeit sozialer Phänomene zu berücksichtigen. Verhaltensweisen und Aussagen der untersuchten Personen werden als prozesshafte Ausschnitte der Reproduktion und Konstruktion betrachtet.
- (iv) **Reflexivität:** Die qualitative Sozialforschung fordert eine ständige Reflexion der Methode und Analyse, wodurch eine hohe Anpassungsfähigkeit der Forschung und der Untersuchungsmethoden gewährleistet wird.
- (v) **Explikation:** Um einen intersubjektiven Nachvollzug der Analyse und Interpretation der Ergebnisse zu ermöglichen, müssen die einzelnen Untersuchungsschritte möglichst transparent sein.
- (vi) **Flexibilität:** Der Forschungsprozess muss in der qualitativen Sozialforschung flexibel gestaltet sein, damit die erzielten Erkenntnisse für nachfolgende Schritte des Forschungsprozesses verwendet werden können.

Die qualitative Sozialforschung bedient sich eines breiten methodischen Spektrums (FLICK et al., 2012, 22). Dabei kann zwischen verschiedenen Erhebungstechniken (zum Beispiel Interviews, Gruppendiskussionen, Beobachtung, Rollenspiele) und Analysentechniken (zum Beispiel qualitative Inhaltsanalyse, Konversationsanalyse, Textinterpretation, objektive Hermeneutik, Typologische Analyse) unterschieden werden (FLICK et al., 1995, 177ff; MAYRING, 2016, 103ff).

Die Methode des qualitativen Interviews stellt eine besondere Form der qualitativen Datenerhebung dar, da dabei die forschungsrelevanten Daten mittels mündlicher Kommunikation erhoben werden. Die Kommunikation in qualitativen Interviews unterscheidet sich jedoch grundlegend von der Alltagskommunikation. Während der/die Forscher/in die Rolle des Fragenden und Zuhörenden einnimmt, finden sich die befragten Personen in der Rolle des Erzählenden und Antwortenden wieder (MISOCH, 2015, 15). Es wird zwischen offenen qualitativen Interviews (auch als unstrukturierte oder narrative Interviews bezeichnet) und leitfadengestützten Interviews (auch als halboffene, teilstandardisierte, teilstrukturierte oder semistrukturierte Interviews bezeichnet) unterschieden (FLICK et al., 1995, 177; MISOCH, 2015, 15).

Nach HELFERICH (2011, 179) werden leitfadengestützte Interviews vor allem dann eingesetzt, wenn subjektive Theorien und unterschiedliche Formen des Alltagswissen zu erfassen sind und dabei eine offene Gesprächssituation gewährleistet werden soll. *Der Leitfaden fungiert als „roter Faden“* (MISOCH, 2015, 44), der die relevanten Themen vorgibt, aber dennoch offene Fragen formuliert, welche die Befragten frei und nach eigenem Ermessen beantworten können. Um eine Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen, müssen jedoch alle Themen des Leitfadens im Laufe des Interviews besprochen werden (MISOCH, 2015, 16).

Bei der Erstellung des Interviewleitfadens ist darauf zu achten, dass dieser in seiner Gesamtheit den Grundprinzipien der qualitativen Forschung gerecht wird (HELFERICH, 2011, 180; MISOCH, 2015, 44f). So muss der Leitfaden *formal übersichtlich und gut zu handhaben sein*, damit die Aufmerksamkeit der zu interviewenden Person stets bei der Erzählperson bleibt. Zudem ist es wichtig, dass ein realistisches Pensum an Fragen gewählt wird, um eine gestresste Interviewsituation, wie ein gehetztes Abhaken von Fragen, zu vermeiden. Zusätzlich ist auf eine sinnvolle Abfolge der Fragen zu achten und abrupte Themenwechsel sollten vermieden werden (HELFERICH, 2011, 180). Außerdem sollten die Formulierungen der Fragen an die Zielgruppe angepasst werden und von den Befragten neu eingebrachte Themen nicht abgeblockt werden (MISOCH, 2015, 45).

Nach MISOCH (2015, 45) ist ein leitfadengestütztes Interview durch vier Phasen charakterisiert. In der (i) Informationsphase wird das Forschungsprojekt und das Forschungsanliegen vorgestellt. Zudem wird den Befragten eine vertrauliche Behandlung der Daten zugesichert. Die (ii) Aufwärm- und Einstiegsphase verfolgt das Ziel, die Befragten mit einer offenen, erzählgenerierenden Einstiegsfrage zu einer Erzählung zu motivieren und für eine entspannte Gesprächssituation sorgen. In der (iii) Hauptphase des Interviews werden die durch den Leitfaden vorgegebenen Themen erörtert. Die (iv) Abschlussphase schließt das Interview ab. In dieser abschließenden Phase wird das gesamte Interview nochmals reflektiert und die Befragten werden dazu aufgefordert, zu ergänzen, was ihnen noch als wichtig erscheint.

In der qualitativen Sozialforschung bilden Texte die Basis der Analyse (FLICK, 2007, 473). Erfolgte die Erhebung des Textmaterials in Form von technischen Medien (Audioaufnahmen, Videoaufnahmen), müssen die Daten zuerst transkribiert werden (FLICK, 2007, 379; LAMNEK und KRELL, 2016, 379). Der Prozess der Datenanalyse beginnt demnach mit einer Aufbereitungsphase, bei der die erhobenen Daten beziehungsweise das erhobene Material verschriftlicht wird (MAYRING, 2016, 85). Für die Transkription können am Computer vorhandene Tools, wie ein Mediaplayer oder eine Transkriptionssoftware, verwendet werden. Eine Transkriptionssoftware stellt wichtige Funktionen, wie das automatische Zurückspulen um einige Sekunden, das Variieren der Abspielgeschwindigkeit oder die genaue zeitliche Verortung durch Zeitmarken bereit und vereinfacht somit die Transkription (KUCKARTZ, 2010, 38f).

Nach erfolgter Transkription schließt die Analyse des vorliegenden Textmaterials, z.B. mittels qualitativer Inhaltsanalyse an (MAYRING, 1991, 209; FLICK, 2007, 409). Nach KUCKARTZ (2012) lassen sich drei Formen der qualitativen Inhaltsanalyse unterscheiden, die (i) typenbildende, (ii) die evaluative und die (iii) inhaltlich-strukturierende (SCHREIER, 2014, 4).

Bei der typenbildenden Inhaltsanalyse handelt sich um eine Kombination der qualitativen Inhaltsanalyse und der Typenbildung. Ziel ist es, die untersuchten Fälle in Hinblick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Gruppen einzuteilen und

hinsichtlich ihrer Merkmalsausprägung näher zu beschreiben. Während bei der evaluativen Inhaltsanalyse Kategorien generiert werden, die eine Bewertung des Datenmaterials erlauben, geht es bei der inhaltlich-strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse um die thematische Beschreibung. Die evaluative Inhaltsanalyse ist dem Ablauf der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse sehr ähnlich. Ziel der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse ist es, relevante inhaltliche Aspekte aus dem Analysematerial zu identifizieren (SCHREIER, 2014, 4ff) und anschließend das vorhandene Textmaterial unter vorher festgelegten Kriterien einzuschätzen (MAYRING, 1991, 213; SCHREIER, 2014, 4ff).

Für die Analyse größerer Mengen Datenmaterials wird in der qualitativen Forschungspraxis häufig QDA Software (Qualitative Data Analysis Software) eingesetzt. Eine QDA Software ist ein computergestütztes Verfahren und bietet eine Reihe von Funktionen, wie die Zuordnung von Codes zu bestimmten Textabschnitten oder das Bilden von Codegruppen, welche den Analyseprozess unterstützen (KUCKARTZ, 2010, 11f). Eine QDA-Software ist sehr flexibel anwendbar und eignet sich sowohl für eine deduktive als auch eine induktive Codierung von Texten (KUCKARTZ, 2010, 10). Die Codierung des Textmaterials erfolgt jedoch nicht automatisch, sondern ist das Ergebnis menschlicher Interpretationsleistung (KUCKARTZ, 2010, 57).

3.2 BESCHREIBUNG DES FORSCHUNGSABLAUFS

Den Ausgangspunkt für den empirischen Teil dieser Masterarbeit bilden zwei am Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung der Universität für Bodenkultur Wien durchgeführte qualitative Forschungsprojekte. Im Rahmen dieser Forschungsprojekte wurden 74 österreichische Biobetriebe im Abstand von rund 14 Jahren untersucht. Dazu wurden zwei Interviewserien 1991 und 2004 mit den Betriebsleiter/innen und teilweise zusätzlich bereits mit designierten Hofnachfolger/innen sowie weiteren Familienmitgliedern durchgeführt (LARCHER und VOGEL, 2008; LARCHER 2009; LARCHER und VOGEL, 2010, LARCHER und VOGEL, 2012). Die damaligen Angaben zur Hofnachfolgesituation und die Altersstruktur der interviewten Betriebsleiter/innen lassen darauf schließen, dass im Zeitraum 2014 bis 2018 bei einem Teil der Betriebe bereits eine Hofnachfolge stattgefunden haben sollte. Es erschien also passend, diese Betriebe in Rahmen dieser Masterarbeit erneut zu untersuchen.

3.2.1 AUSWAHL INTERVIEWPARTNER/INNEN UND KONTAKTAUFNAHME

Wie oben beschrieben stand der Kreis möglicher Untersuchungsbetriebe prinzipiell fest. Die zentrale Fragestellung der Masterarbeit, den Hofnachfolgeprozess im biologischen Landbau möglichst umfangreich nachzuzeichnen, erforderte die Auswahl jener Betriebe, in denen seit der letzten Befragung 2004 die Hofnachfolge vermutlich bereits stattgefunden hatte. Somit war der Untersuchungsrahmen auf 43 Betriebe eingegrenzt, bei denen die Betriebsleiter/innen 2018 das gesetzliche Antrittsalter für die Alterspension (Alter 60 Jahre) erreicht hatten. Allerdings konnten nur 38 dieser 43 Biobetriebe für die Interviewplanung in Betracht gezogen werden. Für die übrigen fünf konnte entweder keine aktuelle Adresse gefunden werden oder sie wurden ausgeschlossen, da sie bereits in der Interviewserie 2004 als Auslaufbetriebe vermerkt worden waren.

Die Kontaktaufnahme der potentiellen Interviewpartner/innen erfolgte mittels postalischem Anschreiben (siehe Anhang 9.1). Ausgangspunkt für die Kontaktaufnahme bildete eine aktualisierte Adressen- und Telefonliste der Betriebsleiter/innen aus der Interviewserie 2004. Zusätzlich ging aus der Liste hervor,

ob es bereits eine/n zusätzliche/n oder neue/n Adressat/in gab. Im Anschreiben wurden die potentiellen Interviewpartner/innen über den Inhalt des Forschungsprojektes und weitere wichtige Fakten (Tonbandaufnahme, Anonymität bei Verschriftlichung, Aufwandsentschädigung) informiert. Ein bis zwei Wochen nach Aussendung des Anschreibens wurden die potentiellen Interviewpartner/innen telefonisch kontaktiert.

Der telefonische Kontakt diente dazu, die Zustimmung zum Interview einzuholen und einen Interviewtermin zu vereinbaren. Außerdem sollte dabei festgestellt werden, ob der Betrieb noch existiert und biologisch bewirtschaftet wird. Zu jedem Telefonat wurde ein Telefonprotokoll angefertigt, um wichtige Informationen vorweg zu sammeln beziehungsweise sammeln zu können, sollte keine Terminvereinbarung erfolgen. Anhand des Telefonprotokolls war es möglich, einen Überblick über bereits kontaktierte Betriebe und vereinbarte Interviewtermine zu behalten. Wurde ein Interview abgelehnt beziehungsweise bestand kein Interesse an einem neuerlichen Interview, wurden, wenn möglich, für das Forschungsprojekt relevante Informationen, z.B. ob der Betrieb noch biologisch bewirtschaftet wird und ob bereits eine Hofnachfolge stattgefunden hat, abgefragt.

Insgesamt konnten 17 Interviewpartner/innen gewonnen werden. Die Teilnehmer/innen am Interview und die zeitliche Strukturierung von Kontaktaufnahme bis Durchführung der Interviews zeigt die Tabelle 1.

Tabelle 1: Interviewteilnehmer/innen und zeitliche Strukturierung der Untersuchungsbetriebe von Kontaktaufnahme bis zur Interviewdurchführung

Code Betriebe ⁴	Kalenderwoche (KW 46/2018 bis 11/2019)			Teilnehmer/innen am Interview				
	Anschreiben	Terminvereinbarung	Interview	BL 2018	BL 2004	Ehefrau BL 2018	Kinder BL 2018	Schwester BL 2018
01JEH	46	2	3	x	x			
06FEL	3	4	6		x			
12AUE	48	2	3	x				
19LUT	46	2	3	x				
26FIN	6	8	11	x	x			
38GRU	5	6	7	x		x	x	
40EIG	5	6	7		x			
46OET	6	9	10	x	x	x	x	x
51PUE	48	48	49	x		x		
53STA	3	4	6	x				
54WIE	3	5	7	x		x		
65BLO	6	8	11	x				
68SCH	46	46	47	x	x			
73SEE	48	48	50	x				
76RAD	48	49	50	x		x	x	
91DUE	46	46	48	x				
94REI	46	49	50	x		x	x	

BL 2004=Betriebsleiter/innen von 2004; BL 2018= neue Betriebsleiter/in (Hofnachfolger/in von BL 2004)

Quelle: eigene Darstellung

3.2.2 ERHEBUNGSINSTRUMENTE

Die qualitativen Interviews wurden mithilfe eines Leitfadens durchgeführt. Da vor dem Eintreffen auf den Untersuchungsbetrieben nicht klar war, wer der/die Interviewpartner/innen sein würden, wurden zwei Leitfadenversionen erstellt. Die erste Leitfadenversion (Anhang 9.4) wurde verwendet, wenn das Interview mit dem/der Betriebsleiter/in von 2004 geführt worden ist. Die zweite Version (Anhang 9.5) wurde für alle Interviews eingesetzt, welche bereits mit den neuen Betriebsleiter/innen (Hofnachfolger/innen) geführt worden sind. Die beiden Versionen erwiesen sich zudem als vorteilhaft, da bei einigen Gesprächen sowohl die

⁴ Um die für dieses Forschungsprojekt befragten Biobetriebe und die zugehörigen verwendeten Erhebungsinstrumente der Befragung einheitlich zu kennzeichnen, wurden den einzelnen Biobetrieben Codes zugeordnet. Für die Gewährleistung einer Verknüpfung mit den bestehenden Informationen und Daten aus dem Forschungsprojekt 2004 wurden die Codes von 2004 übernommen.

neuen Betriebsleiter/innen als auch die Betriebsleiter/innen von 2004 anwesend waren beziehungsweise in einem Fall der/die neue Betriebsleiter/in keine Zeit hatte und das Interview deshalb mit dem/der Betriebsleiter/in von 2004 geführt worden ist (siehe Tabelle 1).

Beide Versionen des Interviewleitfadens setzten sich aus drei Themenbereichen zusammen: Hofnachfolge, Betriebsentwicklung und biologische Landwirtschaft. Für den Einstieg wurde eine erzählgenerierende Frage gestellt, um die beginnende Gesprächssituation aufzulockern und eine freie Erzählung auszulösen:

Leitfadenversion 1: *„Seit dem letzten Interview sind auch schon wieder 14 Jahre vergangen. Ich möchte Sie bitten, sich zurück zu erinnern und mir zu erzählen wie es mit Ihrem Betrieb seit 2004 weitergegangen ist.“*

Leitfadenversion 2: *„Das letzte Interview 2004 wurde noch mit Ihrem/Ihrer/Ihren Vater/Mutter/Eltern geführt (Sie waren schon /nicht dabei). Heute sind Sie der (vorgesehene) Nachfolger. Bitte erzählen Sie mir, wie es dazu gekommen ist, dass Sie die Nachfolge angetreten haben/antreten werden.“*

Im Hauptteil des Leitfadens wurden Themen behandelt, wie die Festlegung und der Ablauf der Hofnachfolge (Sozialisation und Integration), die Entwicklung der Betriebe und Zukunftspläne der neuen Betriebsleiter/innen. Die Abschlussfrage (bei beiden Leitfadenversionen ident formuliert): *„Gibt es von Ihrer Seite noch etwas, das Ihnen wichtig ist und das wir noch nicht angesprochen haben?“*, diente als eine Art Zusammenfassung und Resümee und bot den Befragten die Möglichkeit, für sie wichtige Aspekte anzusprechen.

Im Allgemeinen diente der Leitfaden der Strukturierung der Interviewfragen und als Orientierungshilfe, um keine für das Forschungsinteresse relevanten Themen zu vergessen. Die vorab ausformulierten Fragen mussten daher nicht in chronologischer Reihenfolge abgefragt werden, sondern wurden anhand der Antworten der Interviewpartner/innen flexibel verwendet.

Betriebliche und familiäre Kennzahlen wurden ergänzend zum Interview mittels Erhebungsbogen (siehe Anhang 9.6) aufgenommen, der inhaltlich an jenen von 2004 anknüpfte. Zusätzlich wurde der Interviewkontext und relevante Informationen in einem Beobachtungsprotokoll (siehe Anhang 9.3) festgehalten.

3.2.3 DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS

Die 17 Interviews wurden als persönliches Gespräch von der Verfasserin dieser Arbeit durchgeführt. Den Ort für das Interview wählten die Interviewpartner/innen selbst. Alle Interviews fanden direkt am Betrieb statt. Das Untersuchungsgebiet erstreckte sich über mehrere Regionen Österreichs (Ennstal, Innviertel, Mostviertel, Mühlviertel, Südoststeiermark, Waldviertel). Insgesamt wurden in der Interviewphase zwischen KW 46/2018 und KW 11/2019 rund 5000 Kilometer zurückgelegt. Die Interviewtermine wurden so organisiert, dass nicht mehr als zwei Interviews pro Tag stattfanden, um genügend Zeit für die einzelnen Gespräche aufbringen zu können. Nach Erstellung des Interviewleitfadens und des Erhebungsbogens wurde für einen Pretest der erste Betrieb telefonisch kontaktiert und ein Interview durchgeführt, anhand dessen der Leitfaden auf seine Handhabbarkeit und Verständlichkeit geprüft und ergänzt wurde. Zudem wurde der Inhalt sowie die Strukturierung des Erhebungsbogens getestet und das Interviewverhalten der Interviewerin reflektiert. Das Pretest - Interview (68SCH) wurde in die Analyse miteinbezogen. Danach wurden von KW 48/2018 bis KW 11/2019 (siehe Tabelle 1) die restlichen 16 Interviews durchgeführt.

Jede Befragung setzte sich aus dem leitfadengestützten Interview und dem Erhebungsbogen zusammen. Die Interviews dauerten zwischen 30 und 120 Minuten und wurden mittels der Aufnahmefunktion eines Smartphones (iPhone 6) der Interviewerin aufgezeichnet.

Im Vorgespräch zum Interview stellte sich die Interviewerin vor und wiederholte nochmals das Forschungsanliegen und die Bedingungen des Interviews. Zudem wurde der Interviewablauf besprochen, durch eine schriftliche Einverständniserklärung (siehe Anhang 9.7) Datenschutz und Anonymität zugesichert

und die Erlaubnis für die Gesprächsaufzeichnung eingeholt. Zusätzlich bekamen die Interviewpartner/innen ein Informationsblatt über die Verarbeitung personenbezogener Daten (siehe Anhang 9.8). Mit dem Start des Aufnahmegeräts wurde die Einstiegsfrage gestellt. Je nach Interviewpartner/in wurde die entsprechende Leitfadenversion gewählt. Bei Anwesenheit beider Parteien (neue Betriebsleiter/innen und Betriebsleiter/innen von 2004) wurde zwischen den beiden Leitfadenversionen variiert. Der Gesprächsverlauf des Interviews wurde je nach Antwort der Befragten durch eine flexible Verwendung der Fragen aus dem Leitfaden gelenkt. Bei Störungen durch Lärm (Telefonläuten, Kaffeemaschine, etc.) oder bei Unterbrechungen des Interviews durch Besuch wurde die Aufnahme pausiert. Nach Beantwortung der Abschlussfrage wurde die Aufnahme gestoppt und gemeinsam mit den Interviewpartner/innen der Erhebungsbogen ausgefüllt. Zum Abschluss überreichte die Interviewerin den Befragten die zuvor vereinbarten 30 Euro Aufwandsentschädigung und bedankte sich für die Unterstützung an der Teilnahme des Forschungsprojekts. Unmittelbar danach, aber bereits außerhalb der Interviewsituation wurden der Interviewkontext sowie relevante Informationen im Beobachtungsprotokoll festgehalten.

3.2.4 TRANSKRIPTION UND DATENANALYSE

Die Tonaufnahmen der Interviews wurden als Vorbereitung für die anschließende Analyse mit Hilfe des Transkriptionsprogrammes „F5“ (N.N., s.a.) transkribiert. Die Interviews wurden vorwiegend im Dialekt geführt und im Transkript ins Schriftdeutsche übertragen. Die Aufnahmen wurden im Wortlaut trotzdem so ident wie möglich verschriftlicht. Die Satzstellung sowie unvollständige Sätze wurden, soweit möglich und sinnvoll, nicht verändert. Auffällig lange Pausen oder Unterbrechungen wurden ebenso im Transkript vermerkt, wie auch Lachen oder auffällige Betonungen.

Um die Anonymität der Interviewpartner/innen zu wahren, wurden den jeweiligen Gesprächspartner Kürzel zugewiesen. Die Kennzeichnung der Interviewerin erfolgte einheitlich mit „I“. Die befragten Männer beziehungsweise die männlichen aktuellen

Betriebsleiter wurden mit „Hr“ und den drei Großbuchstaben des Betriebscodes zum Beispiel als „HrWIE“ gekennzeichnet. Die Ehefrauen der männlichen Betriebsleiter beziehungsweise im Falle einer weibliche Person als Betriebsleiterin wurde das Kürzel „Fr“ und die drei Großbuchstaben des Betriebscodes wie etwa „FrWIE“ verwendet. Für die am Interview beteiligten Betriebsleiter/innen von 2004 wurde die gleiche Kennzeichnung verwendet, jedoch um „sen“ (zum Beispiel „HrWIEsen oder „FrWIEsen“) ergänzt. Außerdem wurden alle Namens- und Ortsangaben oder andere Merkmale, die Rückschlüsse auf die Interviewpartner/innen ermöglichen, aus dem Transkript entfernt oder durch frei erfundene Namen umbenannt.

Die Transkription der Interviews führte zu insgesamt 240 Seiten Textmaterial. Zusätzlich wurden die gewonnenen Informationen aus den Beobachtungsprotokollen, den Erhebungsbögen bei der Analyse berücksichtigt. Die Interviewtranskripte wurden technisch unterstützt durch die QDA Analysesoftware Atlas.ti codiert. Dabei wurde die in der Forschungspraxis häufig anzutreffende Methode, eine Kombination aus deduktiver und induktiver Codierung (KUCKARTZ, 2010, 63), angewandt. Die Themenkreise des Codiersystems fokussierten sich daher auf für die Forschungsfragen relevante Bereiche. Die Erstellung des Codiersystems erfolgte in mehreren Zyklen. Aus den Forschungsfragen und dem Interviewleitfaden wurde zunächst deduktiv ein Codesystem mit 20 Codes abgeleitet und anhand eines erstens Transkript erprobt und induktiv mit weiteren Codes ergänzt. Anschließend wurden mit diesem Codesystem die ersten zehn Transkripte chronologisch durchgearbeitet, indem relevante Textsegmente einen bestehenden Code zugeordnet bekamen. Sofern keiner der Codes zuteilbar war, wurde das Codiersystem um weitere Codes ergänzt. Mit dem nach dem zehnten Transkript erstellten Codiersystem erfolgte ein zweiter Codierdurchlauf aller bereits codierten Transkripte, indem die einzelnen Codes reflektiert und wenn nötig zusammengefasst wurden. Anschließend wurden die übrigen sieben Transkripte codiert. In einem letzten Durchlauf wurden die codierten Textsegmente aller 17 Interviews nochmals betrachtet und wenn nötig einem anderen vorhandenen Code zugeordnet. Von bereits codierten Textsegmenten, die sich doch als irrelevant für die Beantwortung der Forschungsfragen erwiesen, wurden die Codes entfernt.

Auffällige Muster und Zusammenhänge wurden während des Codierungsprozesses als analytische Memos in der Analysesoftware festgehalten. Durch gezielte Abfragen in der Analysesoftware wurden Zusammenhänge zwischen den codierten Textstellen hergestellt und für die Analyse verglichen. Zudem erleichterten die Codes die Beschreibung der Betriebsportraits, wodurch in weiterer Folge die Identifizierung der Muster im Hofnachfolgeprozess gelang. Für die Beschreibung der Betriebsportraits wurden den Betriebsleiter/innen frei erfundene Aliasnamen zugewiesen.

4. ERGEBNISSE

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Untersuchung dargestellt. Im ersten Abschnitt (Kapitel 4.1) werden die Untersuchungsbetriebe hinsichtlich des Verlaufs des Hofnachfolgeprozesses, der Biographie der neuen Betriebsleiter/innen und der Betriebsentwicklung portraitiert. Im zweiten Abschnitt werden zunächst die identifizierten Muster des Hofnachfolgeprozesses präsentiert (Kapitel 4.2) und anschließend der Zusammenhang mit der Betriebsentwicklung (Kapitel 4.3) dargestellt.

Sämtliche Angaben (Alter, Kinder, Betriebsgröße, etc.) beziehen sich auf den Zeitpunkt der Interviews (siehe Tabelle 1). Für die Interpretation der Ergebnisse ist von Bedeutung, dass das Analysematerial die Perspektive und die Interpretationen der Interviewpartner/innen wiedergibt.

4.1 BETRIEBSPORTRAITS

In 16 der 17 untersuchten Biobetriebe fanden seit der Interviewserie 2004 Hofnachfolgen statt. Die Hofnachfolgen unterschieden sich jedoch hinsichtlich der Form der rechtlichen Regelung (Hofübergabe). Zum Zeitpunkt der Interviewserie war die rechtliche Eigentumsübertragung mittels Hofübergabevertrag bei zwölf Betrieben bereits abgeschlossen. Bei einem davon hatte der/die Betriebsleiter/in von 2004 den Betrieb nach der Hofübergabe wieder zurück gepachtet. Ein Betrieb wurde als Personengemeinschaft mit einem/einer außerfamiliären Hofnachfolger/in zusammen mit den Betriebsleiterpaar von 2004 bewirtschaftet. Die übrigen vier Betriebe wurden an die designierten Hofnachfolger/innen bereits verpachtet, die rechtliche Eigentumsübertragung war allerdings noch ausstehend.

Die Hofnachfolger/innen der Betriebsleiter/innen von 2004 (im Folgenden „neue Betriebsleiter/innen“ genannt) - zwei weibliche Hofnachfolgerinnen und 14 männliche Hofnachfolger - waren bei der Hofübernahme zwischen 20 und 41 Jahre alt. Zum Zeitpunkt der Interviews waren acht der 16 neuen Betriebsleiter/innen verheiratet, die restlichen lebten in einer Partnerschaft oder waren alleinstehend.

Sieben der neuen Betriebsleiter/innen waren kinderlos, die restlichen zehn hatten mindestens ein Kind oder maximal drei Kinder. 15 der neuen Betriebsleiter/innen absolvierten eine landwirtschaftliche Ausbildung mit Maturaabschluss oder bis zum/zur Facharbeiter/in.

Auf den 16 Betrieben mit neuen Betriebsleiter/innen lebten auf 14 noch beide Altenteiler (Betriebsleiter/innen von 2004), bei einem Betrieb nur mehr die Altbäuerin und bei einem nur mehr der Altbauer. Bis auf einen der neuen Betriebsleiter/innen (68SCH) waren alle am Betrieb, entweder im Bauernhaus oder in einem Nebengebäude am Betrieb, wohnhaft. Bei den Nebengebäuden handelte es sich zumeist um das Auszugshaus der Überbergeneration. Bei 15 Betrieben wohnte sowohl die Übernehmergeneration als auch die Überbergeneration. Teilweise waren auch Fremdarbeitskräfte am Betrieb wohnhaft oder das Bauernhaus wurde an außenstehende Personen vermietet. In acht Betrieben teilten sich die beiden Generationen einen gemeinsamen Haushalt. Auf den restlichen sieben Betrieben lebten die Generationen in getrennten Haushalten.

Bei einem der Untersuchungsbetriebe (40EIG) hatte zum Zeitpunkt der Interviewserie noch keine Hofnachfolge stattgefunden. Der Betrieb wurde nach wie vor von der Betriebsleitung von 2004 bewirtschaftet.

Im folgenden Abschnitt werden die Untersuchungsbetriebe portraitiert. Die Betriebsportraits verschaffen einen Einblick in die individuellen Betriebsgeschichten und Biografien der neuen Betriebsleiter/innen und ermöglichen deren Vergleichbarkeit. Sie dienen als Grundlage für das Verständnis der identifizierten Muster im Hofnachfolgeprozess (siehe Kapitel 4.2). Die Reihenfolge der Betriebsportraits entspricht der Zugehörigkeit zu den identifizierten Mustern.

4.1.1 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 01JEH – RENATE JEHDER

Familie Jehder hat sich auf Milchkuhhaltung und den Anbau von ackerbaulichen Sonderkulturen spezialisiert. Der Haupterwerbsbetrieb mit 26 ha wird seit 1986 biologisch bewirtschaftet und wurde 2012 an Renate Jehder übergeben. Frau Jehder (43 Jahre) wuchs als einzige Tochter am elterlichen Betrieb auf. Ihr älterer Bruder absolvierte eine landwirtschaftliche Ausbildung, hatte aber kein Interesse an der Übernahme der Landwirtschaft. Nach dem Abschluss seiner Ausbildung entschied er sich für einen außerlandwirtschaftlichen Beruf und zog vom Betrieb weg. Aufgrund dessen entschied sich Frau Jehder für eine landwirtschaftliche Schule:

„1991 ist er mit der Ausbildung fertig geworden. Wie er in der Schule war, hat man schon gemerkt, dass das nicht seine Zukunft wird und somit ist für mich nicht mehr viel Zeit übriggeblieben. Ich bin aber heute total froh, dass ich die Ausbildung gemacht habe. Ich bereue keine Sekunde.“ (Renate Jehder)

Während der Schulzeit kristallisierte sich ihr Interesse für den Anbau von ackerbaulichen Sonderkulturen heraus und startete bereits erste Anbauversuche. Nach ihrer Ausbildung arbeitete Frau Jehder einige Jahre in einem außerlandwirtschaftlichen Beruf, war allerdings nebenher bereits intensiv am Betrieb involviert und wurde in betriebliche Entscheidungen miteinbezogen. 2010 mit der Geburt ihres ersten Kindes gab sie ihren außerlandwirtschaftlichen Beruf auf und war bis zur Pension ihrer Eltern am Betrieb angestellt. In den folgenden zwei Jahren, bis zu ihrer Übernahme, bekam sie immer mehr Verantwortung übertragen. Im Zuge der rechtlichen Eigentumsübertragung übernahm sie schließlich die Betriebsleitung am Betrieb.

Die Anfangszeit als Betriebsleiterin war für Frau Jehder nicht immer leicht. Als weibliche Nachfolgerin in einer von Männern dominierten Bauernschaft hatte sie es in den letzten Jahren schwer und wurde immer wieder mit Vorurteilen konfrontiert:

„Die unterstellen mir was, die machen mich schlecht und meinen ich zwinkere mit den Augen und setzte meinen Körper ein und dann bekomme ich alles. Ja das ist ganz schlimm.“ (Renate Jehder)

Aufgrund des Interesses von Frau Jehder am Anbau von ackerbaulichen Sonderkulturen wurde dieser bereits vor der Hofübernahme intensiviert und im Gegenzug die Milchproduktion etwas reduziert. Nach der Hofübernahme lag der Fokus weiterhin auf dem Anbau von ackerbaulichen Sonderkulturen. Zudem wurde die Vermarktung ausgebaut, in neue Maschinen und eine Maschinenhalle investiert und für Fremdarbeitskräfte ein Wohnhaus gebaut.

Renate Jehder ist verheiratet und hat zwei Kinder. Am Betrieb leben zudem die Eltern von Frau Jehder, welche auch nach wie vor am Betrieb mitarbeiten. Auch Entscheidungen werden immer noch gemeinsam getroffen. Ihr Ehemann ist außerlandwirtschaftlich berufstätig und hilft bei Engpässen am Betrieb aus. Zusätzlich zur Unterstützung ihrer Eltern hat sie seit einigen Jahren bis zu sieben Saisonarbeitskräfte.

Frau Jehder hat große Freude an der Bewirtschaftung ihres Betriebes und möchte diesen auch in Zukunft biologisch weiterführen. Allerdings hat sie mit den strengen und immer mehr werdenden Bio-Auflagen zu kämpfen und hofft auf mehr Unterstützung vom Bioverband. Mit der Entwicklung des Betriebes ist sie sehr zufrieden, möchte allerdings noch die Anbauflächen der Sonderkultur erweitern und ein neues Bewässerungssystem einbauen.

4.1.2 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 06FEL – PETER FELD

Der Milchviehbetrieb von Peter Feld wird seit 1987 biologisch bewirtschaftet und im Nebenerwerb geführt. Peter Feld (24 Jahre) wuchs als einziger Sohn mit seinen zwei älteren Schwestern am elterlichen Betrieb auf. Seine beiden Schwestern absolvierten nach der Schulausbildung ein außerlandwirtschaftliches Studium. Im Anschluss nahmen sie eine Anstellung im städtischen Raum an und zogen vom Betrieb weg.

Als jüngster Nachkomme war Herr Feld das einzige Kind, das noch für die Hofnachfolge des elterlichen Betriebs zu Verfügung stand. Peter Feld arbeitete bereits in seiner Kindheit gerne am Betrieb mit und hatte Freude an der landwirtschaftlichen Arbeit. Schon damals war für ihn klar, dass er den elterlichen Betrieb gerne übernehmen möchte und absolvierte eine landwirtschaftliche Ausbildung. Bei Pensionsantritt seines Vaters hatte Herr Feld allerdings seine Ausbildung noch nicht abgeschlossen, wodurch der Betrieb 2012 vorerst formal mittels Pachtvertrag an die jüngere Tochter der Familie übergeben wurde. Zwei Jahre später übernahm Herr Feld den Betrieb, allerdings ebenso nur mittels Pachtvertrags. Im Anschluss arbeitete er mehr am Betrieb mit und übernahm Verantwortung für die landwirtschaftliche Produktion. An der faktischen Betriebsleitung hatte sich allerdings nichts geändert. Herr Feld war vor und ist nach der Betriebsübernahme hauptberuflich in einem außerlandwirtschaftlichen Beruf tätig, wodurch sein Vater den Großteil der täglichen betrieblichen Arbeit erledigt.

Die jüngere Tochter hätte durchaus auch Interesse gehabt den Betrieb weiterzuführen, allerdings musste sie ihrem Bruder den Vortritt lassen:

„Ja also es war immer so ausgemacht. Sie hat immer gesagt, sollte er den Hof nicht übernehmen, dann übernimmt sie ihn schon, aber es hat schon so gepasst. Der Junior wollte den Hof übernehmen und hat auch eine landwirtschaftliche Ausbildung dafür gemacht und das war dann für sie auch in Ordnung so.“ (Herr Feld sen.)

Da Familie Feld in den letzten Jahren Standards und Auflagen in der Milchkuhhaltung nicht mehr einhalten konnte, stellten sie im Zuge der Hofübernahme auf Milchziegen um. Die Neuorientierung des Betriebsschwerpunktes war auch im Interesse von Peter Feld. Im Zuge der Umstellung wurde der Stall adaptiert und eine Maschinenhalle gebaut. Die Vermarktung der Milch wurde beibehalten und erfolgt nach wie vor über eine Molkerei.

Peter Feld ist alleinstehend und wohnt gemeinsam mit seinen Eltern am Betrieb. Die rechtliche Eigentumsübertragung ist nach wie vor ausständig. Die Arbeit am Betrieb

wird gemeinschaftlich erledigt. Betriebliche Entscheidungen werden allerdings bereits mehr von Peter Feld übernommen:

„Die Entscheidungen trifft er. Er bestimmt und sagt was gekauft wird und was gemacht wird. Er probiert viel aus und ich versuche ihn dabei zu unterstützen.“ (Herr Feld sen.)

Für die Zukunft des Betriebes ist geplant, zusätzliche Flächen zu pachten um einen Auslauf für die Ziegen zu haben.

4.1.3 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 12AUE – KURT AUERSBERGER

Der Betrieb von Familie Auersberger mit 12 ha Betriebsfläche wird mit Schwerpunkt Lämmer- und Putenmast im Haupterwerb geführt. 1990 wurde der Betrieb auf biologische Wirtschaftsweise umgestellt. 2011 übernahm Kurt Auersberger (46 Jahre) als viertgeborenes von sieben Kindern (ein Bruder und fünf Schwestern) den elterlichen Betrieb. Seine Geschwister hatten kein Interesse am Betrieb und orientierten sich in außerlandwirtschaftlichen Berufen. Herr Auersberger arbeitete bereits in der Kindheit gerne am Betrieb mit und hatte schon immer den Wunsch, den elterlichen Betrieb einmal zu übernehmen:

„Das war schon immer mein Wunsch, dass ich den Betrieb irgendwann einmal weiterführen möchte.“ (Kurt Auersberger)

Kurt Auersberger absolvierte eine landwirtschaftliche Ausbildung, gefolgt von einer Lehre für einen Handwerksberuf, in welchem er danach auch einige Jahre tätig war. Zusätzlich war er bereits am Betrieb als Vollzeitarbeitskraft angestellt und wurde in betriebliche Entscheidungen miteinbezogen. Darüber hinaus brachte er eigene Ideen ein und war unter anderem für die Errichtung einer neuen Maschinenhalle verantwortlich. Mit Pensionsantritt der Eltern übernahm Kurt Auersberger im Zuge der rechtlichen Eigentumsübertragung die Betriebsleitung.

Bis zur Hofübernahme durch Herrn Auersberger wurde der Betrieb im Nebenerwerb geführt. Allerdings wurden bereits Maßnahmen getroffen, wie die Errichtung einer

Maschinenhalle, um zusätzlichen Platz für mehr Vieh zu verfügen und um somit den Betrieb auf Haupterwerb umzustellen. Die Betriebsschwerpunkte wurden von Herrn Auersberger beibehalten und intensiviert. Zusätzlich wurde die Direktvermarktung ausgebaut und das Bauernhaus um eine zweite Wohneinheit erweitert.

Kurt Auersberger lebt gemeinsam mit seiner Partnerin und seinen Eltern am Betrieb. Den Betrieb führt er ohne Fremdarbeitskräfte. Als Unterstützung helfen sowohl seine Partnerin als auch seine Eltern am Betrieb mit. In den nächsten Jahren plant er einige Räumlichkeiten des Wirtschaftsgebäudes zu erneuern und zu erweitern. Außerdem möchte er den Viehbestand aufstocken.

4.1.4 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 19LUT – SIMON LUTTERBECK

Der Haupterwerbsbetrieb mit 65 ha von Familie Lutterbeck mit Schwerpunkt Acker- und Gemüsebau wird seit 1978 biologisch bewirtschaftet. Zusätzlich zum landwirtschaftlichen Betrieb führt die Familie ein gewerbliches Unternehmen (GmbH) mit Fokus auf Verarbeitung und Vermarktung der landwirtschaftlichen Produktion. Simon Lutterbeck (35 Jahre) wuchs als jüngstes von vier Geschwistern (ein Bruder, zwei Schwestern) am Familienbetrieb auf und stand schon früh als Hofnachfolger fest:

„Ich war halt schon seit längerem, oder halt schon seit der Kindheit als Nachfolger geplant und es war mein Wunsch.“ (Simon Lutterbeck)

Herr Lutterbeck arbeitete, wie auch seine Geschwister, bereits in der Kindheit am Betrieb mit. Bis auf seine älteste Schwester orientieren sich seine Geschwister in außerlandwirtschaftlichen Berufen. Die älteste Schwester ist seit einigen Jahren am Betrieb angestellt und leitet den Hofladen. Simon Lutterbeck besuchte eine landwirtschaftliche Schule mit Maturaabschluss, gefolgt von einem Studium der Wirtschaftswissenschaften. Parallel zu seinem Studium arbeitete er bereits am Betrieb mit und wurde in betriebliche Entscheidungen miteinbezogen. 2010 nach Abschluss seines Studiums übernahm er die Betriebsleitung der Landwirtschaft und die Geschäftsführung der GmbH.

Seit 2004 gab es einige Veränderungen am Betrieb. Die Mutterkuhhaltung wurde aufgegeben und im Gegenzug um zusätzliche landwirtschaftliche Flächen für den Gemüseanbau erweitert. Aufgrund der Intensivierung des Gemüseanbaus nahm auch die Produktion der GmbH erheblich zu. Herr Lutterbeck hatte bereits vor seiner Übernahme die landwirtschaftliche Produktion intensiviert und neue Produktkategorien eingeführt. Nach der Hofübernahme investierte er weiterhin in den Betrieb und erweiterte die Produktion.

Simon Lutterbeck ist verheiratet, hat zwei Kinder und lebt gemeinsam mit seiner Familie am Betrieb. Seine Frau ist berufstätig und befand sich zum Zeitpunkt des Interviews noch in Elternkarenz. Der Vater von Herrn Lutterbeck ist bereits verstorben. Seine Mutter ist nach wie vor am Betrieb wohnhaft und arbeitet auch noch mit. Außerdem sind am Betrieb 30 Vollzeitarbeitskräfte beschäftigt.

Mit der betrieblichen Entwicklung und der bisherigen Entscheidungen ist Herr Lutterbeck im Großen und Ganzen sehr zufrieden. In Zukunft möchte er sich stärker auf die Verarbeitung der landwirtschaftlichen Produkte konzentrieren und in diesem Bereich noch mehr investieren. Zudem möchte er die Vermarktung ausbauen und neue Kunden gewinnen.

4.1.5 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 38GRU - JOSEF GRUBER

Der Betrieb (31,5 ha) von Familie Gruber wird seit 1988 biologisch bewirtschaftet. Die Betriebsschwerpunkte des Haupterwerbsbetriebs sind Geflügelhaltung, Schafhaltung, Kräuteraanbau und Teigwarenproduktion. Der Betrieb ist zudem spezialisiert auf Direktvermarktung. Josef Gruber (37 Jahre) wuchs gemeinsam mit seinen zwei Schwestern am elterlichen Betrieb auf, welchen er 2018 übernahm. Als einziger Sohn stand er bereits früh als Hofnachfolger fest:

„Es war sowieso eh immer eher der männliche Nachfolger, der die Landwirtschaft macht, das ist halt so.“ (Josef Gruber)

Josef Gruber besuchte eine landwirtschaftliche Schule mit Maturabschluss, gefolgt von einem außerlandwirtschaftlichen Beruf. Seine beiden Schwestern hatten kein Interesse an der landwirtschaftlichen Arbeit und am elterlichen Betrieb. Josef Gruber arbeitete parallel zu seiner außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit am Betrieb mit und kümmerte sich vor allem um die Geflügelhaltung. Allerdings war Herr Gruber während dieser Zeit nicht am Betrieb wohnhaft, sondern pendelte jeden Tag zwischen Arbeit, Betrieb und Wohnung.

Mit der Zeit wurde die Mitarbeit am Betrieb immer mehr und ließ sich nicht mehr mit der außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit vereinbaren. Zudem war Herr Gruber bereits verheiratet und hatte zwei Kinder, wodurch er sich 2014 entschied hauptberuflich in den elterlichen Betrieb einzusteigen. Bis zum Anspruch auf Alterspension der Eltern wurde der Betrieb als Personengemeinschaft geführt. 2018 fand die rechtliche Übertragung der Betriebsleitung mittels Pachtvertrags statt. Die Eigentumsübertragung war zum Zeitpunkt des Interviews noch ausständig.

Einige Jahre vor der Hofnachfolge wurde die Mutterkuhhaltung aufgegeben. Im Gegenzug wurde in die Geflügelhaltung investiert, der Viehbestand aufgestockt und zwei neue Stalleinheiten gebaut. Der Kräuteraanbau wird seither intensiver betrieben und um eine professionellere Vermarktung erweitert. Zudem wurde mit der Teigwarenproduktion begonnen.

Den Betrieb leitet Herr Gruber zusammen mit seinen Eltern. Seine Ehefrau hat nur wenig Zeit, um am Betrieb mitzuhelfen. Der Vater kümmert sich hauptsächlich um die Bewirtschaftung der Acker- und Grünflächen und um die Schafhaltung. Herr Gruber ist für die Geflügelhaltung und den Ausbau der Vermarktung zuständig. Seine Mutter organisiert die Kräuterproduktion. Am Betrieb leben die beiden Generationen in getrennten Wohneinheiten. Herr Gruber bewohnt mit seiner Familie das Bauernhaus und seine Eltern errichteten sich bereits vor ihrer Pension ein neues Wohnhaus am Betrieb.

Im Großen und Ganzen ist Josef Gruber mit seinem Betrieb sehr zufrieden, allerdings bemängelt er die Organisation seiner Direktvermarktung und wünscht sich ein professionelleres Auftreten:

„Es ist bei uns immer ein wenig so, wie soll ich sagen, Improvisation. Wie soll ich sagen, es geht drunter und drüber, jeden Tag. Es ist nicht so, dass ich sage, zum Beispiel, wenn jetzt Kundschaften kommen, Hauskundschaften, die wollen sich paar Teigwaren kaufen. Jetzt ist es nicht so, dass ich sagen kann, ich habe einen Hofladen, da nehme ich sie her. Ich komme auch nicht nach dem Herrichten. Da muss ich in den Keller runter, muss die Sackerl geschwind raufholen. Nach außen hin wirkt das nicht sehr professionell.“ (Josef Gruber)

In nächster Zeit möchte Herr Gruber noch mehr in die Geflügelhaltung investieren und die Direktvermarktung weiter ausbauen. Sofern es möglich ist, möchte er seinen Familienbetrieb ohne Fremdarbeitskräfte weiterführen. Dafür würde er auch Flächen verpachten oder auf die Schafhaltung verzichten.

4.1.6 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 46OET - CHRISTOPH OETTING

Der Milchviehbetrieb von Familie Oetting mit 11,7 ha Betriebsfläche wird als Nebenerwerbsbetrieb geführt und seit 1990 biologisch bewirtschaftet. Christoph Oetting (25 Jahre) wuchs gemeinsam mit seinen fünf Geschwistern (zwei Schwestern und zwei Brüder) am elterlichen Betrieb auf. Herr Oetting hatte bereits in seiner Kindheit Interesse an der Landwirtschaft und arbeitete gerne am Betrieb mit. Er absolvierte eine landwirtschaftliche Facharbeiterausbildung. Zudem absolvierte er eine Lehre in einem Handwerksberuf. Seit einem Jahr sind seine Eltern in Pension. Da seine älteren Geschwister bereits in außerlandwirtschaftlichen Berufen tätig waren und das jüngste Kind eine Behinderung aufweist, hatte sich Herr Oetting 2018 bereit erklärt, den Betrieb zu übernehmen:

„Im Prinzip bin ich übriggeblieben. Die restlichen Geschwister beziehungsweise die Älteren haben es nicht genommen. Ich bin jetzt eigentlich der letzte, der den Hof nehmen kann und ich werde mich auch darum kümmern.“ (Christoph Oetting)

Die rechtliche Hofübergabe hat bis jetzt noch nicht stattgefunden.

Familie Oetting legt großen Wert auf einen geschlossenen Kreislauf und einen hohen Selbstversorgungsgrad. Seit der Umstellung auf Bio kaufte Familie Oetting keine Milchkühe mehr zu, sondern züchtet selbst. Vor einigen Jahren wurde für den Eigenbedarf zusätzlich zur Milchviehhaltung mit Schweine- und Bienenhaltung begonnen, wobei die Idee der Bienenhaltung von Christoph Oetting war. Die Milchkühe wurden wegen Futterknappheit bedingt durch die Witterungsbedingungen reduziert.

Christoph Oetting lebt gemeinsam mit seiner Partnerin und ihrem gemeinsamen Kind am Betrieb. Die Eltern und seine jüngere Schwester sind ebenso am Betrieb wohnhaft. Die beiden Familien leben in getrennten Wohneinheiten. Betriebliche Veränderungen sind in nächster Zeit nicht geplant. Die Arbeit am Betrieb übernehmen nach wie vor die Eltern von Herr Oetting, da dieser hauptberuflich in einem Handwerksberuf tätig ist. Wie Christoph Oetting seinen Betrieb in Zukunft weiterführen möchte, lässt er noch offen beziehungsweise hängt dies auch von der weiteren Entwicklung des Klimas ab:

„Man muss auch die Wettersituation abwarten und wie sich das die nächsten Jahre noch verändert und ob der Betrieb so noch wirtschaftlich ist und man ihn so weiter betreiben kann oder eine andere Richtung einschlagen muss. Das ist jetzt noch schwer zu sagen.“
(Christoph Oetting)

4.1.7 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 51PUE – REINHARD PUENDER

Der Milchviehbetrieb von Familie Puender mit 93 ha Betriebsfläche wird im Haupterwerb geführt. Seit 1988 wird der Betrieb biologisch bewirtschaftet. Reinhard Puender (39 Jahre) wuchs als ältester von drei Söhnen am elterlichen Betrieb auf. Seine Brüder sind beide in einem außerlandwirtschaftlichen Beruf tätig. Dass Herr Puender der Hofnachfolger des elterlichen Betriebes werden soll, hat sich bereits früh herauskristallisiert:

„Ich habe mich prinzipiell immer dafür interessiert. Ich war der einzige von den Kindern, der eine landwirtschaftliche Ausbildung gemacht hat und ich war 2004 schon sozusagen fertig mit meiner Ausbildung.“ (Reinhard Puender)

Schon früh begann Herr Puender am Betrieb mitzuarbeiten. Nach einer landwirtschaftlichen Schulausbildung absolvierte er ein agrarpädagogisches Studium und arbeitete bis zur Betriebsübernahme Vollzeit als Lehrer. Eine Zukunft als Vollzeitlehrer statt als Landwirt hätte er sich durchaus vorstellen können, allerdings überwog das Interesse für den landwirtschaftlichen Betrieb. 2012 erfolgte die rechtliche Eigentumsübertragung an Reinhard Puender.

Bereits vor seiner Hofübernahme investierte Herr Puender in den Betrieb und erweiterte die Flächenausstattung durch Pacht eines zusätzlichen Betriebs. In Hinblick auf die bevorstehende Hofnachfolge wurde ein neues Wohnhaus gebaut. Nach seiner Hofübernahme investierte er in die alte Gebäudesubstanz und errichtete einen neuen großen Milchviehstall mit neuester Melk- und Fütterungstechnik. Die Milchviehhaltung wurde weiterhin intensiviert und die Anzahl der Milchkühe wurde verdoppelt. Zudem erweiterte er die Eigenfläche des Betriebes durch Zukauf der bisherigen Pachtflächen. Reinhard Puender ist verheiratet und hat drei Kinder. Seine Ehefrau wuchs ebenso auf einem landwirtschaftlichen Betrieb auf und absolvierte eine landwirtschaftliche sowie auch eine pädagogische Ausbildung. Seit Abschluss ihrer Ausbildung arbeitet sie als Pädagogin und unterstützt ihren Ehemann bei der Arbeit am Betrieb. Am Betrieb wohnt er gemeinsam mit seiner Familie und seinen Eltern in einem Mehrparteienhaus. Den Betrieb bewirtschaftet Herr Puender zusammen mit einer Fremdarbeitskraft. Als zusätzliche Unterstützung greift er auf die Hilfe seiner Eltern zurück.

Das ehemalige Bauernhaus wurde zum Zeitpunkt des Interviews zum einem an eine junge Familie vermietet und zum anderen von der Fremdarbeitskraft bewohnt. In Zukunft möchte Herr Puender gemeinsam mit seiner Familie ins Bauernhaus zurückziehen. Die Renovierung des Bauernhauses ist bereits in Planung. Als nächste anstehende betriebliche Investition plant Reinhard Puender eine Vergrößerung des Stalls. Zudem möchte er das Getreidelager an die neueste Technik anpassen.

Inwiefern die Betriebsflächen in Zukunft noch wachsen werden, macht er davon abhängig, ob er unter seinen Kindern eine/n Hofnachfolger/in ausmachen kann:

*„Ich täte das jetzt auch nicht ausschließen, dass wir noch ein bisschen wachsen, aber aus heutiger Sicht eher nicht, wobei da kann man sich schwer täuschen. Das lasse ich offen. Das hängt ja dann ein bisschen davon ab. Also jetzt vergehen fünf bis zehn Jahre und dann müsste eh schon eventuell ein Hofnachfolger oder eine Hofnachfolgerin die Entscheidung treffen. Das wird man dann sehen. Das lasse ich vollkommen offen.“
(Reinhard Puender)*

4.1.8 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 53STA – PAUL STANGL

Der Betrieb mit 45 ha Betriebsfläche wird seit 1990 biologisch bewirtschaftet und im Haupterwerb mit den Schwerpunkten Milchkuhhaltung und Urlaub am Bauernhof geführt. Im Jahr 2012 wurde der Familienbetrieb vom einzigen Sohn der Familie, Paul Stangl (33 Jahre) übernommen und seither vom ihm geleitet. Die ältere Schwester hatte kein Interesse am Betrieb und wählte einen außerlandwirtschaftlichen Beruf.

Für Paul Stangl war es keine Überraschung, dass er eines Tages den elterlichen Betrieb übernehmen würde. Bereits in seiner Kindheit interessierte er sich für die Landwirtschaft und hatte Freude an der Mitarbeit am Betrieb. Nach einer fünfjährigen Landwirtschaftsschule hatte er geplant, noch eine zusätzliche landwirtschaftliche Ausbildung zu absolvieren und danach einer außerlandwirtschaftlichen Erwerbsarbeit nachzugehen. Allerdings konnte er seine Pläne aufgrund einer plötzlich eintretenden Erkrankung seines Vaters nicht verwirklichen und stieg bereits 2006 nach seiner Schulausbildung in den Familienbetrieb als Vollzeitarbeitskraft ein:

„Dann ist das ganz anders gekommen, weil dann mein Papa krank geworden ist. Er ist dann in dem Bereich so krank geworden auf den Nieren und hätte die Landwirtschaft in dem Umfang nicht mehr weiterführen können. Entweder wir hätten es kleiner gemacht, Pachtflächen weggegeben oder eben mithelfen. Also Arbeiten gehen nebenbei, dass sie noch Pension bekommen, das wäre eigentlich so nicht gegangen. Dann habe ich gesagt, naja, dann bleibe ich daheim.“ (Paul Stangl)

Während seiner Anstellung am Betrieb wurde Herr Stangl bereits intensiv in die betrieblichen Arbeitsabläufe integriert und bei der Entscheidungsfindung miteingebunden. Mit dem Zeitpunkt des Pensionsantritts des Vaters übernahm Herr Stangl die Betriebsleitung. Zugleich erfolgte auch die rechtliche Eigentumsübertragung.

Die Eltern von Herrn Stangl starteten 2004 mit dem Projekt „Urlaub am Bauernhof“ und errichteten drei Ferienwohnungen, die mittlerweile ein wichtiges Standbein neben der Milchkuhhaltung darstellen. Im Zuge des Baus der Ferienwohnungen wurde ein neues Wohnhaus errichtet und im Hinblick auf die Hofnachfolge zwei getrennte Wohneinheiten gebaut. Bis zur Hofübernahme wurden keine weiteren Investitionen mehr getätigt. Familie Stangl fokussierte sich vorerst auf die Vermarktung von Urlaub am Bauernhof, um möglichst schnell einen Kundenstock aufzubauen. Im Anschluss an die erfolgte Hofübernahme investierte Paul Stangl in eine neue Maschinenhalle und erweiterte den Viehbestand.

Am Betrieb lebt Paul Stangl gemeinsam mit seiner Partnerin und seinen Eltern. Beide Generationen wohnen im neuen Wohnhaus. Die Arbeit am Betrieb erledigt Herr Stangl ohne Fremdarbeitskräfte. Die Eltern sind nach wie vor im Betrieb involviert und unterstützen ihn bei der täglichen Arbeit. Seine Mutter ist noch nicht in Pension und ist als Teilzeitkraft in einem handwerklichen Beruf tätig. Die Partnerin von Herrn Stangl übt einen Beruf im sozialen Bereich aus und hilft bei Engpässen am Betrieb aus.

Mit der Entwicklung seines Betriebs ist Paul Stangl sehr zufrieden und vor allem freut er sich über die positiven Rückmeldungen der Gäste:

„[...] was wir da für ein Feedback zurückbekommen haben, wie wohl sie sich fühlen und auch wenn sie Jahr für Jahr wiederkommen. Auf diese Bestätigung kann man schon stolz sein.“ (Paul Stangl)

Eine Ausweitung der Betriebsgröße strebt der Betriebsleiter nicht an. Die Leitung des Betriebs soll auch in Zukunft ohne Fremdarbeitskräfte möglich sein. Als nächste

Investition hat er die Renovierung des ehemaligen Bauernhauses geplant und möchte zusätzliche Ferienwohnungen integrieren.

4.1.9 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 54WIE - HERBERT WIELAND

Der Familienbetrieb Wieland mit Schwerpunkt Milchviehhaltung wird seit 1990 biologisch bewirtschaftet und mit einer Betriebsfläche von 45 ha als Haupterwerb geführt. 2016 erfolgten die rechtliche Eigentumsübertragung und die Übertragung der Betriebsleitung an Herbert Wieland (29 Jahre).

Als ältester Sohn (zwei Brüder, eine Schwester) arbeitete er bereits von klein auf am Betrieb mit. Für Herbert Wieland stand bereits in der Schulzeit fest, dass er den elterlichen Betrieb übernehmen möchte:

„Ja sicher, ich habe mich dann eigentlich schon bald auseinandergesetzt, oder für mich ist das schon in der Hauptschule festgestanden, wenn ich die Chance bekomme, dann möchte ich das machen.“ (Herbert Wieland)

Seine Geschwister hatten kein Interesse an der Betriebsübernahme und wählten einen außerlandwirtschaftlichen Beruf. Als einziges Kind absolvierte Herr Wieland eine landwirtschaftliche Facharbeiterausbildung. Zusätzlich absolvierte er eine Lehre für einen handwerklichen Beruf, in welchem er danach einige Jahre tätig war. Während seiner außerlandwirtschaftlichen Berufstätigkeit war Herr Wieland bereits in die Arbeit am Betrieb involviert und wurde in betriebspezifischen Entscheidungen miteinbezogen. Nach seiner Übernahme leitete er den Betrieb ein Jahr lang im Nebenerwerb.

Der Betriebsschwerpunkt des Familienbetriebs wurde über die letzten Jahre beibehalten. An der Betriebsfläche und am Milchviehbestand gab es seit 2004 keine großen Veränderungen. Auch die Vermarktung erfolgt immer noch über eine Molkerei. Da Familie Wieland bereits vor 2004 kapitalintensive Investitionen wie den Neubau des Stalls tätigte, blieben weitere Investitionen oder betriebliche Veränderungen aus. Die einzig größere Investition die Familie Wieland seit 2004

vornahm, war der Neubau des Bauernhauses. Allerdings war dies bereits eine Investition, die nach der Hofübernahme durch Herrn Wieland getätigt wurde.

Herr Wieland ist verheiratet und wohnt gemeinsam mit seiner Ehefrau am Betrieb. Seine Eltern sind ebenso am Betrieb – jedoch in getrennten Wohneinheiten – wohnhaft und unterstützen ihn bei der täglichen Arbeit. Frau Wieland ist berufstätig und hilft deshalb nur selten am Betrieb mit.

Den Betrieb in Zukunft gemeinsam zu führen, strebt das junge Ehepaar nicht an. Ziel ist es, den Betrieb zu mechanisieren, den Stall zu sanieren und Arbeitsschritte, wie das Melken, zu vereinfachen, sodass die tägliche Arbeit auch in Zukunft ohne Fremdarbeitskräfte zu bewältigen ist:

„Ja, das Ziel ist glaube ich eher, dass wir es so mechanisieren, dass es mit einer Arbeitskraft schaffbar ist. Ist glaube ich bei der Betriebsgröße für uns besser, als wie, dass wir jetzt beide daheimbleiben.“ (Herbert Wieland)

4.1.10 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 76RAD - BERNHARD RADATZ

Der Betrieb von Familie Radatz wird seit 1989 biologisch bewirtschaftet. Die Betriebsschwerpunkte sind Mutterkuhhaltung und die Vermietung von Ferienwohnungen in Form von Urlaub am Bauernhof. Die Fläche des Hauptidealbetriebs umfasst insgesamt 23,5 ha.

Bernhard Radatz (37 Jahre) übernahm 2010 als jüngster Sohn den landwirtschaftlichen Betrieb seiner Eltern. Im Vergleich zu seinen Geschwistern hatte er sich schon früh für die Landwirtschaft interessiert und absolvierte als einziges Kind der Familie eine landwirtschaftliche Ausbildung bis zur Matura. Während seiner Zeit beim Zivildienst arbeitete er bereits auf anderen landwirtschaftlichen Betrieben, wodurch er bereits Erfahrungen sammeln konnte. Danach hatte er noch eine einjährige Ausbildung im wirtschaftlichen Bereich begonnen. Sein Vater hatte allerdings zur gleichen Zeit einen schweren Unfall und konnte die Arbeit am Betrieb nicht mehr alleine bewältigen. Infolgedessen entschied sich Herr Radatz seine

Ausbildung abzubrechen und vorzeitig in den Familienbetrieb einzusteigen. Anschließend war er bis zu seiner tatsächlichen Übergabe als Vollzeitkraft am Betrieb angestellt. Da sein Vater längere Zeit als Arbeitskraft ausfiel, übernahm Herr Radatz sofort alle betrieblichen Arbeits- und Entscheidungsprozesse. Eine große Stütze während dieser Zeit war für ihn vor allem seine Ehefrau:

„Ich habe in der Zeit auch schon meine Frau kennengelernt. Sie hat mich hierbei auch sehr bestärkt, dass sie das auch machen möchte. Und ja, durch das ist es dann dazu gekommen.“ (Bernhard Radatz)

Der Betrieb wird nach wie vor mit Fokus auf Milchkühhaltung und Urlaub am Bauernhof geführt. Der Bestand der Milchkühe ist seit den letzten 20 Jahren relativ konstant und passt für Familie Radatz gut mit der Flächenausstattung zusammen. Von seinen Eltern übernahm Herr Radatz die bereits drei neu errichteten Ferienwohnungen. Im Zuge der Hofübernahme wurde das Betriebshaus adaptiert und um eine zusätzliche Ferienwohnung erweitert.

Bernhard Radatz wohnt gemeinsam mit seiner Ehefrau und seinen zwei Kindern im Bauernhaus. Seine Eltern leben ebenso am Betrieb und sind mit der Hofübergabe ins Nebenhaus, in dem sich auch die Ferienwohnungen befinden, gezogen.

Die tägliche Arbeit am Betrieb erledigt der Betriebsleiter gemeinsam mit seiner Ehefrau und seinen Eltern. Die Betriebsgröße soll auch in Zukunft so gehalten werden, dass der Betrieb ohne Fremdarbeitskräfte zu bewirtschaften ist. Ein besonderes Anliegen ist es Herrn Radatz, bei nächstmöglicher Gelegenheit den Stall der Milchkühe zu renovieren und auf Laufstallhaltung umzustellen. Zudem wünscht er sich, dass sein Betrieb auch in der nächsten Generation weitergeführt wird, allerdings möchte er eine innerfamiliäre Hofnachfolge nicht erzwingen. Eine außerfamiliäre Hofnachfolge schließt er nicht aus, lieber wäre es ihm jedoch, eine außenstehende Person dazu zuzunehmen und den Betrieb gemeinsam zu führen.

4.1.11 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 91DUE – WALTER UND JOSEF DUERING

Der Familienbetrieb Duering mit 20 ha Betriebsfläche wird seit 1978 biologisch bewirtschaftet und im Haupterwerb geführt. Der Betriebsschwerpunkt liegt im Getreideanbau. Zusätzlich zum landwirtschaftlichen Betrieb führt die Familie ein außerlandwirtschaftliches Gewerbe mit Schwerpunkt Fleischverarbeitung.

Walter und Josef Duering wuchsen gemeinsam mit ihrer Schwester am elterlichen Betrieb auf. Ihre Schwester absolvierte eine pädagogische Ausbildung, gefolgt von einem Pädagogikstudium. Sie hatte kein Interesse am elterlichen Betrieb und zog für eine Anstellung in den städtischen Raum.

Walter (42 Jahre) und Josef Duering (40 Jahre) absolvierten eine Lehre in einem Fleischverarbeitungsbetrieb. Bereits in ihrer Jugend arbeiteten sie gerne am elterlichen Betrieb mit und unterstützten ihre Eltern bei der täglichen Arbeit. Nach ihrer Ausbildung waren beide in ihren außerlandwirtschaftlichen Berufen tätig. Walter Duering gründete 2009 ein eigenes Gewerbe, welches am elterlichen Betrieb integriert wurde. Josef Duering kündigte 2014 seine Anstellung und begann als Vollzeitkraft am Betrieb zu arbeiten.

Als ältester Sohn stand Walter Duering bereits früh als Hofnachfolger fest. Da Josef Duering ebenso Interesse an der Hofnachfolge hatte, wurden beide Söhne für die Hofnachfolge vorgesehen. 2015, mit Pensionsantritt der Eltern, erfolgte eine Teilung des Betriebs und die rechtliche Eigentumsübertragung an die Söhne. Walter Duering bekam die Hofstelle (Bauernhaus und das Wirtschaftsgebäude) und drei ha landwirtschaftliche Nutzfläche. Die übrigen sieben ha der landwirtschaftlichen Nutzfläche wurden an Josef Duering übergeben. Trotz getrenntem Eigentum am elterlichen Betrieb arbeiten die Brüder sehr eng zusammen, auch Räumlichkeiten des Wirtschaftsgebäudes nutzen sie gemeinsam.

Vor der Hofübergabe wurde der Betrieb mit Schwerpunkt Schweinhaltung und Ackerbau für Brotgetreide geführt. Die Eltern von Josef und Walter Duering spezialisierten sich auf Direktvermarktung und verkauften ihre Produkte auf

Bauernmärkten oder ab Hof. Die Haltung der Zuchtsauen wurde nach einigen Jahren wieder aufgegeben, da die Kapazitäten der Stallungen nicht ausreichten, die Tierhaltung zu arbeitsintensiv war und keiner der Söhne daran Interesse hatte. Der ehemalige Schweinestall wurde abgerissen und im Gegenzug die Räumlichkeiten für die gewerbliche Produktion errichtet. Nach der Aufteilung des Betriebes intensivierte Walter Duering die gewerbliche Produktion und baute zusammen mit Josef Duering die aktive Vermarktung des Betriebes um zusätzliche Verkaufsstellen aus, wodurch auch Fremdarbeitskräfte am Betrieb angestellt wurden.

Walter Duering wohnt mit seiner Partnerin und seinen beiden Kindern im Bauernhaus des Betriebes. Josef Duering lebt gemeinsam mit seiner Ehefrau und seinen beiden Kindern in einem Wohnhaus neben dem Betrieb, welches er nach seiner Hofübernahme baute. Für die Zukunft haben die beiden Brüder geplant, die derzeit noch gemeinsam genutzten Räumlichkeiten des Wirtschaftsgebäudes zu trennen. Josef Duering möchte diese gerne bei sich integrieren.

4.1.12 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 94REI - JOHANN REINHOLD

Der Familienbetrieb Reinhold mit 11,7 ha Betriebsfläche wird im Nebenerwerb geführt und seit 1975 biologisch bewirtschaftet. Die Betriebsschwerpunkte sind Ackerbau und die Mutterkuhhaltung.

2009 wurde der Familienbetrieb von Johann Reinhold übernommen. Johann Reinhold (38 Jahre) stand als jüngster Nachkomme und einziger Sohn schon früh als Hofnachfolger fest. Seine drei Schwestern halfen zwar in ihrer Kindheit am Betrieb mit, Interesse an der Betriebsübernahme hatte jedoch keine. Herr Reinhold absolvierte eine landwirtschaftliche Schule, gefolgt von einem Studium an einer Kunsthochschule. Bereits in der Schulzeit entwickelte er Interesse für die Landwirtschaft und für den elterlichen Betrieb. Als designerter Hofnachfolger ist er bereits früh in die Betriebsabläufe und in betriebliche Entscheidungen miteingebunden worden:

„[...] aber es war eigentlich von Anfang an, ich glaube, seit ich denken kann, dass ich im Stall gestanden bin und bei allen möglichen Arbeiten dabei war, ja.“ (Johann Reinhold)

Nach Abschluss seines Studiums übernahm er schließlich den elterlichen Betrieb.

Der Betrieb von Familie Reinhold wurde bereits vor der Hofnachfolge im Nebenerwerb geführt. Herr Reinhold ist neben der Landwirtschaft in einem außerlandwirtschaftlichen Beruf im künstlerischen Bereich tätig. Im Zuge der Hofübernahme wurde von Milchkuhhaltung auf Mutterkuhhaltung umgestellt, da die Milchkuhhaltung neben seinem Beruf zu arbeitsintensiv gewesen wäre. Die Umstellung des Betriebsschwerpunktes erforderte eine Sanierung des Wirtschaftsgebäudes. Der Stall wurde an die Mutterkuhhaltung angepasst und von Anbindehaltung auf Laufstall umgebaut. Zudem wurde das Bauernhaus renoviert beziehungsweise ausgebaut. Für ein Zusammenleben der Übergeber- und Übernehmergeneration wurden zwei getrennte Wohneinheiten errichtet.

Der Schwerpunkt der ackerbaulichen Produktion liegt nach wie vor im Getreideanbau. Vor der Hofübernahme wurde vorwiegend Getreide als Futtermittel angebaut. Nach der Hofübernahme wurde der Getreideanbau intensiviert. Allerdings reduzierte Herr Reinhold den Anbau von Futtergetreide und konzentrierte sich verstärkt auf den Anbau von Urgetreidesorten.

Herr Reinhold ist verheiratet und hat zwei Kinder. Seine Ehefrau ist als Pädagogin tätig und arbeitet nebenher am Betrieb mit. Den Betrieb führt Herr Reinhold ohne Fremdarbeitskräfte. Als Unterstützung hat er seine Eltern, die immer noch sehr viel am Hof mitarbeiten. Bei Engpässen helfen auch seine Geschwister aus. Sowohl die Übergebergeneration als auch die Übernehmergeneration ist am Betrieb wohnhaft.

Für die Zukunft seines Betriebs strebt er einen Einstieg in die Direktvermarktung an und plant einen Verkaufsraum am Betrieb zu errichten. Gemeinsam mit seiner Frau möchte er sich in Zukunft noch intensiver mit dem Getreideanbau beschäftigen und neue Sorten ausprobieren.

4.1.13 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 26FIN - MARIANNE FINNER

Der Betrieb von Marianne Finner mit 12,5 ha ist auf Milchviehhaltung, Rinder- und Schweinemast spezialisiert und wird als Haupterwerb geführt. Seit 1991 wird der Betrieb biologisch bewirtschaftet.

Marianne Finner (31 Jahre) wuchs gemeinsam mit ihren beiden Schwestern am elterlichen Betrieb auf. Im Vergleich zu ihren Schwestern hatte Frau Finner ein deutlich stärker ausgeprägtes Interesse für den elterlichen Betrieb. Zudem ist Frau Finner besser mit den Eltern ausgekommen, was mitunter der Grund war, warum sie als Hofnachfolgerin festgelegt wurde:

„Ich bin von meinen Schwestern am besten ausgekommen mit den Eltern oder mit dem Vater vor allem und so ist das dann gekommen.“ (Marianne Finner)

Marianne Finner absolvierte eine außerlandwirtschaftliche Lehre und war danach einige Jahre in diesem Bereich tätig. In dieser Zeit war sie nicht am Betrieb wohnhaft. Als bereits klar war, dass ihre beiden Schwestern den elterlichen Betrieb nicht übernehmen werden, absolvierte sie die landwirtschaftliche Facharbeiterausbildung und kehrte auf den Betrieb zurück. Einen wesentlichen Einfluss auf ihre Rückkehr übte auch ihr späterer Ehemann aus, der sie bei ihrer Entscheidung, den elterlichen Betrieb weiterzuführen, unterstützte.

Im Anschluss arbeitete Frau Finner am Betrieb mit und übernahm bereits Verantwortung für die landwirtschaftliche Produktion. Nach ihrer Heirat investierte sie gemeinsam mit ihrem Ehemann in den Betrieb, weshalb sie auf eine rechtliche Übergabe drängte. 2014 erfolgte die rechtliche Eigentumsübertragung, die faktische Betriebsleitung blieb jedoch bei ihrem Vater. Da dieser erst 2020 Anspruch auf Alterspension hat, verpachtete ihm Frau Finner den Betrieb.

Der Betrieb von Familie Finner entwickelte sich in den letzten Jahren zu einem Mastviehbetrieb. Aufgrund der zu geringen Erträge wurde bereits vor der Hofnachfolge die Schaf- und Ziegenhaltung aufgegeben. Nach der rechtlichen

Eigentumsübertragung wurde der Betrieb nach den Interessen von Frau Finner ausgerichtet, welche auf eine neue milch- und fleischbetonte Rinderrasse umstellte, um in Zukunft neben der Milchproduktion die Fleischproduktion zu intensivieren. Zudem wurde mit Schweinemast begonnen.

Marianne Finner ist dreifache Mutter. Ihr Ehemann ist berufstätig und hilft nur selten am Betrieb mit. Die Arbeit am Betrieb wurde in den letzten Jahren größtenteils von den Eltern übernommen. Betriebliche Entscheidungen werden seit der rechtlichen Eigentumsübertragung allerdings gemeinsam getroffen. In Zukunft möchte sich Frau Finner noch intensiver in den Betrieb einbringen und vor allem ihre eigenen Ideen, wie einen eigenen Hofladen zu eröffnen, verwirklichen. Zudem möchte Frau Finner die Rinder- und Schweinemast intensivieren und die Räumlichkeiten des Wirtschaftsgebäudes erneuern. Es soll ein neuer Verarbeitungsraum und eine Maschinenhalle gebaut werden.

4.1.14 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 68SCH - GERHARD SCHMIDT

Der Familienbetrieb Schmidt wird seit 1989 biologisch bewirtschaftet und im Haupterwerb geführt. Der Betriebsschwerpunkt liegt in der Direktvermarktung. Die Betriebsfläche beträgt 24,5 ha. Vermarktet werden unter anderem Getreide, Brot, Gemüse, Freiland Eier und Rindfleisch aus Mutterkuhhaltung.

Gerhard Schmidt (44 Jahre) wuchs als einziger Sohn mit zwei Schwestern am elterlichen Betrieb auf. Alle drei Kinder haben eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung absolviert. Die älteste Tochter hatte kein Interesse an der Landwirtschaft und orientierte sich in einem außerlandwirtschaftlichen Beruf. Die jüngste Tochter war für die Hofnachfolge vorgesehen und arbeitete nach ihrer Ausbildung hauptberuflich am Betrieb mit. Nach einigen Jahren begann sie ein Arbeitsverhältnis im städtischen Raum und zog vom Betrieb weg. Gerhard Schmidt war nach seiner Ausbildung in einer IT-Firma tätig und hatte ursprünglich nicht vor, Betriebsleiter zu werden. Da ihm dann aber sein außerlandwirtschaftlicher Beruf keine Freude mehr bereitet und er lieber in der Natur arbeiten wollte, übernahm er 2015 den elterlichen Betrieb:

„Ich hatte nicht vor zu übernehmen. Aber ja, ich habe dann lange meinen IT-Job gemacht und irgendwann hat es mir gereicht. Ja mir ist dann immer wieder aufgefallen, dass ich lieber in der Natur sein möchte. Ich habe es vermisst, draußen zu sein.“ (Gerhard Schmidt)

Seit 2004 wurde in den Betrieb nicht allzu viel investiert, da Familie Schmidt auch mit familiären Schicksalsschlägen zu kämpfen hatte und lange nicht klar war, wer den Familienbetrieb weiterführen würde. Im Zuge der Hofübernahme erweiterte Gerhard Schmidt die Flächenausstattung des Betriebs und intensivierte den Gemüseanbau. Zudem wurde die betriebliche Organisation, wie die Buchführung, neu strukturiert.

Gerhard Schmidt ist alleinstehend und hat keine Kinder. Seine Mutter ist vor einigen Jahren verstorben. Sein Vater ist mit der Übergabe des Betriebs in Pension gegangen, arbeitet aber nach wie vor am Betrieb mit. Während der Erntezeit hat Herr Schmidt drei Fremdarbeitskräfte am Betrieb angestellt. Zudem helfen sein Onkel und seine Tante regelmäßig am Betrieb mit. Die jüngste Schwester wohnt seit einigen Jahren wieder am Betrieb und ist geringfügig am Betrieb beschäftigt. Zum Zeitpunkt des Interviews war sie allerdings im Ausland tätig. Die Schwester ist das einzige Familienmitglied, das am Betrieb wohnhaft ist. Herr Schmidt lebt seit einigen Jahren in einem Nebendorf und auch sein Vater ist nicht am Betrieb wohnhaft.

Herr Schmidt ist mit seinem Betrieb sehr zufrieden. Durch eine umfangreiche Direktvermarktung steht er im direkten Austausch mit seinen Kunden, wodurch er seinen Kundenstamm erweitern kann. In Zukunft möchte er noch mehr in den Gemüseanbau investieren und die Vermarktung weiter ausbauen.

4.1.15 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 73SEE - MATTHIAS SEEGER

Der Milchviehbetrieb von Matthias Seeger wird seit 1988 biologisch bewirtschaftet und mit einer Betriebsfläche von 57 ha als Haupterwerb geführt. Neben der Milchviehhaltung bietet Familie Seeger Urlaub am Bauernhof mit Vermietung von Ferienwohnungen an. Matthias Seeger (38 Jahre) wuchs gemeinsam mit seiner älteren Schwester am elterlichen Betrieb auf. Als einziger Sohn seiner Eltern stand er bereits früh als Hofnachfolger fest. Allerdings war Landwirt für Herrn Seeger nie ein

erstrebenswerter Beruf, weshalb er nach der landwirtschaftlichen Facharbeiterausbildung noch eine pädagogische Ausbildung absolvierte und danach eine Anstellung im städtischen Raum annahm. Seine Schwester hatte kein Interesse am Betrieb und wählte einen Beruf im sozialen Bereich. Nachdem die von den Eltern erhoffte Hofnachfolge durch ihren Sohn nicht zustande kam, übergaben sie bei Pensionsantritt den Betrieb formal an die Tochter. Bewirtschaftet wurde der Betrieb allerdings weiterhin von den Eltern.

Als seine Schwester aufgrund einer Erkrankung verstarb, entschloss sich Herr Seeger seine Eltern zu unterstützen und kehrte zum Betrieb zurück:

„Meine Schwester ist verstorben und das hat natürlich was verändert. [...] Und dann habe ich die Entscheidung getroffen, dass ich von der Stadt wegziehe und zuhause den Betrieb übernehme.“ (Matthias Seeger)

Anfänglich war jedoch nicht klar, ob Herr Seeger den Betrieb tatsächlich übernehmen möchte oder an einen Nachbarn verpachtet. Gemeinsam mit seinen Eltern ließ er sich von der Landwirtschaftskammer beraten. Es wurden verschiedenste Modelle für eine Hofübernahme, auch die Verpachtung an eine außenstehende Person, besprochen. Als Herr Seeger schlussendlich gemeinsam mit seiner damaligen Freundin eine eigene Vision für die künftige Bewirtschaftung des Betriebs entwickelte, entschied er sich 2014, den Betrieb zu übernehmen.

Vor der rechtlichen Eigentumsübertragung an Herrn Seeger wurde kaum in den Betrieb investiert. Danach wurde vor allem der Betriebszweig Urlaub am Bauernhof ausgebaut. Herr Seeger investierte in neue Ferienwohnungen und integrierte zudem seine pädagogischen Kenntnisse:

„Der Faktor der Dienstleistung, also ich glaube, meine Eltern haben schon diesen Faktor auch über nachhaltige Landwirtschaft zu sprechen in dem Sinn. Aber der Faktor es zu erleben, tiefer zu erleben, also Menschen einzuladen, mit ihnen zusammen in den Stall zu gehen, zusammen zu melken, teilweise in Graubereiche zu gehen.“ (Matthias Seeger)

Eine Familiengründung hat sich bei Herrn Seeger bis jetzt noch nicht ergeben. Am Betrieb lebt er zusammen mit seinen Eltern. Die Arbeit am Betrieb wird nach wie vor gemeinsam erledigt. Die Eltern kümmern sich hauptsächlich um den Ackerbau und die Vermarktung. Herr Seeger konzentriert sich auf die Vermietung der Ferienwohnung. Zusätzlich hat Herr Seeger gelegentlich auch WWOOFer/innen⁵ oder Praktikanten am Betrieb, welche ihn bei der Arbeit unterstützen.

Wie es in Zukunft mit dem Betrieb weitergehen soll, ist noch unklar. Matthias Seeger ist begeisterter Pädagoge und möchte in Zukunft auch wieder in diesem Bereich tätig sein. Er plant demnächst noch eine zusätzliche pädagogische Ausbildung zu absolvieren und wieder in den städtischen Raum zu ziehen. Den Betrieb möchte er einstweilen an einen Nachbarn verpachten. Ob er nach Abschluss der Ausbildung wieder zum Betrieb zurückkehrt, ist noch unklar.

4.1.16 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 65BLO - ERNST BLOCH und JOHANNES HOLZINGER

Der Untersuchungsbetrieb Bloch wurde 1989 auf eine biologische Wirtschaftsweise umgestellt und wird mit einer Betriebsfläche von 41 ha im Haupterwerb geführt. Die Betriebsschwerpunkte sind die Milchschaafhaltung und der Getreideanbau mit Fokus auf Direktvermarktung.

Der Betrieb wurde als einziger der Untersuchungsbetriebe außerfamiliär übergeben. Die eigenen Kinder (ein Sohn und drei Töchter) zeigten kein Interesse am elterlichen Betrieb. Alle vier zogen nach Abschluss der Ausbildung – keines der Kinder absolvierte eine landwirtschaftliche Ausbildung – vom Betrieb weg und sind nun in außerlandwirtschaftlichen Berufen tätig.

Nachdem die eigenen Kinder für die Hofnachfolge ausfielen, machte sich Ernst Bloch auf die Suche nach einem/einer außerfamiliären Hofnachfolger/in. Zu Beginn war

⁵ Als WWOOFer/innen werden Personen bezeichnet, die freiwillig auf biologischen Betrieben mitarbeiten und als Gegenleistung eine Unterkunft und Verpflegung bekommen N.N. (2019a).

geplant, den Betrieb von einer Betriebsgemeinschaft aus mehreren Familien bewirtschaften zu lassen, was jedoch aufgrund verschiedenster privater Gründe schlussendlich nicht zustande kam. Demnach ging die Suche nach einem/einer passenden Hofnachfolger/in weiter und endete, als sich Johannes Holzinger (24 Jahre), welcher damals als Praktikant am Betrieb tätig war, als potentieller Hofnachfolger erwies. 2014 gründeten Ernst Bloch und seine Frau gemeinsam mit Johannes Holzinger eine Personengesellschaft (GesbR) und leiten den Betrieb seither zusammen.

Johannes Holzinger wuchs im städtischen Raum auf und wollte schon als Kind Landwirt werden:

„Ich wollte, also ich habe damals, also als Kind schon immer gesagt, ich möchte Bauer werden.“ (Johannes Holzinger)

Herr Holzinger entwickelte schon in der Jugend ein großes Interesse für die Landwirtschaft beziehungsweise für die Arbeit mit Tieren. Für ihn war immer klar, dass er eines Tages einen landwirtschaftlichen Betrieb übernehmen wird:

„Ja, das war eigentlich für mich immer klar. Ich habe immer gesagt, ich möchte einen Betrieb übernehmen.“ (Johannes Holzinger)

Im Rahmen seiner landwirtschaftlichen Ausbildung absolvierte er ein Praktikum auf dem Familienbetrieb Bloch. Da sich Johannes Holzinger vor allem für die Milchviehhaltung begeisterte, war sein Interesse für die Übernahme des Familienbetriebs groß. Nach zwei Jahren Praxis am Betrieb wurde er schließlich als Hofnachfolger festgelegt.

Nach der Gründung der Personengesellschaft investierte Herr Holzinger in den Betrieb und nahm einige betriebliche Veränderungen vor. Beispielsweise wurde ein neuer Stall errichtet und die Zahl der Milchschafe aufgestockt. Zusätzlich wurde die Direktvermarktung ausgebaut, die Milchverarbeitung intensiviert und die Eigenmast der Lämmer gestartet. Der Getreideanbau wurde im Gegenzug reduziert.

Am Betrieb leben Ernst Bloch, seine Frau und seine Eltern gemeinsam mit Herrn Holzinger und dessen Partnerin. Die Partnerin von Johannes Holzinger ist noch in Ausbildung und nicht am Betrieb involviert. Familie Bloch arbeitet weiterhin am Betrieb mit. Ernst Bloch ist vor allem für die Direktvermarktung und die Bewirtschaftung der Ackerflächen zuständig. Johannes Holzinger kümmert sich um die Milchschafe und die Lämmer. Für die nächsten Jahre sind keine größeren Investitionen geplant. Allerdings wünscht sich Herr Holzinger mehr Freizeit und strebt daher eine Flächenreduktion an:

„Der Gesamtbetrieb ein bisschen von der Flächenausstattung kleiner werden und dadurch einfach ein bisschen mehr Freiraum geschaffen werden. Dass man einmal ein bisschen mehr Freizeit auch hat.“ (Johannes Holzinger)

4.1.17 UNTERSUCHUNGSBETRIEB 40EIG - FRITZ EIGMANN

Der Biobetrieb Eigmann (Umstellung 1990) mit 44,5 ha Betriebsfläche wird im Haupterwerb mit Schwerpunkt Mutterkuhhaltung und Ackerbau geführt. Es ist der einzige Untersuchungsbetrieb, auf dem seit 2014 keine Hofnachfolge stattgefunden hat. Fritz Eigmann (60 Jahre) ist gelernter Fleischermeister und bereits seit mehr als 30 Jahren der Betriebsleiter. Er lebt gemeinsam mit seiner Partnerin und seiner Tante am Hof. Seine Partnerin ist in einem sozialen Beruf tätig und hilft nur gelegentlich am Betrieb aus. Die Tante kann aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr am Betrieb mitarbeiten. Die Eltern von Herrn Eigmann sind bereits verstorben.

Die Betriebsschwerpunkte wurden im Zeitraum 2004 bis 2018 von Herrn Eigmann beibehalten, allerdings fokussierte er sich mehr auf den Anbau von Sonderkulturen und reduzierte die Getreideproduktion. Auch die Flächenausstattung und der Viehbestand blieben in den vergangenen Jahren relativ konstant. Aktuell besitzt Herr Eigmann 37,5 ha Eigenfläche und sieben ha Pachtfläche. 2004 waren es 39,5 ha Eigenfläche und vier ha Pachtfläche.

Fritz Eigmann ist sehr innovativ und visionär. Das zeigt sich anhand zahlreicher Versuchen mit konservierender Bodenbearbeitung (ohne Pflug), aber auch durch den Anbau von verschiedenen Sonderkulturen. In den letzten 14 Jahren probierte er

immer wieder neue Sorten, wie zum Beispiel Schnittlauch oder Pfefferminze, aus und musste oftmals Rückschläge einstecken. Allerdings ließ er sich davon nicht abschrecken. Er möchte auch in Zukunft neue Sorten ausprobieren. Größere betriebliche Veränderungen wurden seit 2004 keine vorgenommen. Allerdings investierte Herr Eigmann in das Wirtschaftsgebäude und installierte ein neues Heizsystem inklusive Heubelüftungsanlage. Gemeinsam mit seinem Vater führte er den Biobetrieb ohne zusätzliche Arbeitskräfte. Seit dem Tod seines Vaters beschäftigt er während der Erntezeit drei bis vier Saisonarbeitskräfte.

Mit der Entwicklung seines Betriebs ist er grundsätzlich zufrieden. Besonders stolz ist er darauf, dass er stets den Mut hatte, etwas Neues, wie etwa die Umstellung auf eine biologische Wirtschaftsweise, auszuprobieren:

„Besonders stolz? Vom Betrieb her sicher, dass wir von konventionellem auf biologisch umgestellt haben und gute Erträge gehabt haben [...] und dass man sich immer was Neues getraut hat.“ (Fritz Eigmann)

Der Hofnachfolge blickt Fritz Eigmann mit gemischten Gefühlen entgegen. Bis vor kurzem hatte er geplant, den Betrieb auf Leibrente weiterzugeben, da keine eigenen Kinder vorhanden waren. Da er nun eine Tochter im Alter von sechs Jahren (aus einer früheren Beziehung) hat, möchte er den Betrieb vorerst als Pensionistenbetrieb weiterführen. Obwohl das Verhältnis zu seiner Tochter nicht besonders eng ist und sie auch nicht am Betrieb wohnt, hofft er nun auf eine innerfamiliäre Hofnachfolge.

4.2 MUSTER IM HOFNACHFOLGEPROZESS

Die im vorherigen Abschnitt portraitierten Betriebe lassen sich hinsichtlich des Verlaufs des Hofnachfolgeprozesses zu drei Mustern zusammenfassen, welche in diesem Abschnitt präsentiert werden.

Die 16 Untersuchungsbetriebe, bei denen zwischen 2001 und 2018 eine Hofnachfolge stattgefunden hat, entsprechen entweder dem 1. Muster (Hofnachfolge mit ungestörtem Hofnachfolgeprozess) oder dem 2. Muster (Hofnachfolge mit nicht-ungestörtem Hofnachfolgeprozess). Der Untersuchungsbetrieb ohne Hofnachfolge wurde als 3. Muster (Hofnachfolge ungeklärt) definiert.

Tabelle 2: Zuordnung der Untersuchungsbetriebe nach Hofnachfolgemuster

Muster im Hofnachfolgeprozess	Code Untersuchungsbetrieb
1. Hofnachfolge mit ungestörtem Hofnachfolgeprozess	01JEH, 06FEL, 12AUE, 19LUT, 38GRU, 46OET, 51PUE, 53STA, 54WIE, 76RAD, 91DUE, 94REI
2. Hofnachfolge mit nicht-ungestörtem Hofnachfolgeprozess	(i) 26FIN, 68SCH, 73SEE (ii) 65BLO
3. Hofnachfolge ungeklärt	40EIG

Quelle: eigene Darstellung

4.2.1 HOFNACHFOLGE MIT UNGESTÖRTEM HOFNACHFOLGEPROZESS

Dieses Muster trifft auf jene Untersuchungsbetriebe zu, bei denen der Hofnachfolgeprozess von der Festlegung der Nachfolge bis zur Übertragung der Betriebsleitung ungestört, d.h. entlang der Phasen im theoretischen Modell des Hofnachfolgeprozesses, verlaufen ist. Gemeinsam ist diesen Betrieben, dass die Hofnachfolge innerfamiliär erfolgte und bereits früh ein/e designierte/r Hofnachfolger/in feststand.

Zwölf der 17 Untersuchungsbetriebe (siehe Tabelle 2) weisen dieses Muster auf. Die neuen Betriebsleiter/innen waren bereits während der Interviewserie im Jahr 2004 für die Nachfolge des elterlichen Betriebs vorgesehen und als designierte Hofnachfolger/innen bestimmt. Bei einem der Untersuchungsbetriebe (91DUE) waren bereits damals beide Söhne der Familie für die Nachfolge festgelegt.

Die neuen Betriebsleiter/innen der Interviewserie 2018 entwickelten bereits in ihrer Kindheit Interesse für die landwirtschaftliche Arbeit und arbeiteten gerne am elterlichen Betrieb mit. Elf der neuen Betriebsleiter/innen weisen eine landwirtschaftliche Ausbildung auf, wobei fünf davon zusätzlich noch eine außerlandwirtschaftliche Lehre (46OET, 54WIE) oder ein Studium (19LUT, 51PUE, 94REI) absolvierten. Zwei der neuen Betriebsleiter/innen (91DUE) orientierten sich hinsichtlich ihrer Ausbildung gemäß des Betriebsschwerpunktes des elterlichen Betriebs im landwirtschaftlichen Nebengewerbe und absolvierten eine Lehre in der Lebensmittelproduktion.

Parallel zur ihrer Ausbildung wurden die neuen Betriebsleiter/innen in den Arbeitsalltag am Betrieb eingebunden und konnten sich bereits früh hofspezifisches Wissen aneignen. Ihre weitere Integration erfolgte unterschiedlich: In einer Gruppe mit drei Betrieben (12AUE, 53STA, 76RAD) waren die neuen Betriebsleiter/innen bis zur Pensionierung der Eltern als Vollzeitarbeitskräfte am Betrieb angestellt. Bei zwei Betrieben (54WIE, 91DUE) nahmen die neuen Betriebsleiter/innen vorerst eine Anstellung gemäß ihrer außerlandwirtschaftlichen Ausbildung an. Die anderen vier (01JEH, 38GRU, 46OET 51PUE) waren nach ihrer landwirtschaftlichen Ausbildung in einem außerlandwirtschaftlichen Beruf tätig, wobei eine davon (01JEH) noch vor Pensionsantritt der Eltern als Vollzeitarbeitskraft am Betrieb angestellt wurde.

Ungeachtet dessen, ob beziehungsweise in welchem Ausmaß die neuen Betriebsleiter/innen am Betrieb angestellt waren, wurden sie in betriebliche Arbeits- und Entscheidungsprozesse integriert. Zudem wurden eigene Ideen eingebracht und verwirklicht und damit die Interessen der neuen Betriebsleiter/innen gefördert.

Bezüglich der vertraglichen Regelung der Hofübergabe ist innerhalb dieses Musters zu unterscheiden, ob der Betrieb bei der rechtlichen Hofübergabe vorerst nur an die neuen Betriebsleiter/innen verpachtet wurde oder bereits eine Eigentumsübertragung mittels Hofübergabevertrag stattfand. Bezüglich Betriebsleitung lassen sich zwei Formen erkennen, entweder wird der Betrieb noch gemeinschaftlich von den alten und neuen Betriebsleiter/innen geführt oder die neuen Betriebsleiter/innen übernehmen bereits die volle Verantwortung für den

Betrieb. Bei neun Betrieben (01JEH, 12AUE, 19LUT, 51PUE, 53STA, 54WIE, 76RAD, 91DUE, 94REI) erfolgte mit dem Pensionsantritt der Eltern sowohl die faktische Übertragung der Betriebsleitung als auch die rechtliche Eigentumsübertragung. Die neuen Betriebsleiter/innen können aber nach wie vor auf die Mithilfe ihrer Eltern zählen.

In einer Gruppe mit drei Betrieben (06FEL, 38GRU, 46OET) wurde der Betrieb formal mittels Pachtvertrags an die neuen Betriebsleiter/innen übergeben, die Eigentumsübertragung war zum Zeitpunkt des Interviews noch ausständig. Einer dieser neuen Betriebsleiter (38GRU) hatte bereits einige Jahre zuvor einen Teil der Betriebsleitung übernommen und mit seinem Vater eine Personengesellschaft gegründet. Bei einem zweiten Betrieb (06FEL) erfolgte als Voraussetzung für den Pensionsbezug vorerst eine formale Übergabe an die Tochter, da der neue Betriebsleiter noch in Ausbildung war. Nach Abschluss der Ausbildung wurde der Pachtvertrag dann an den neuen Betriebsleiter übertragen. Die tägliche Arbeit wird bei diesen drei Betrieben noch gemeinschaftlich durchgeführt.

Bei der Motivation für die Hofübernahme aus der Sicht der neuen Betriebsleiter/innen spielten vor allem identitätsbezogene Faktoren wie das Interesse an der landwirtschaftlichen Arbeit, die Freude an der Natur und die Arbeit mit Tieren eine wesentliche Rolle. Als ein fördernder Faktor erwies sich zudem eine frühe Integration bei betrieblichen Entscheidungen.

4.2.2 HOFNACHFOLGE MIT NICHT-UNGESTÖRTEM HOFNACHFOLGEPROZESS

Dieses Muster trifft auf die Untersuchungsbetriebe zu, bei denen die Hofnachfolge im Verlauf des Hofnachfolgeprozesses von Unsicherheit geprägt war. Vier der 17 Untersuchungsbetriebe (siehe Tabelle 2) weisen dieses Muster auf.

Innerhalb dieses Musters lassen sich zwei Unterformen erkennen:

(i) innerfamiliäre Hofnachfolge durch Rückkehr auf den Betrieb

Bei den Untersuchungsbetrieben dieser Gruppe (26FIN, 68SCH, 73SEE) gelang es den Betriebsleiter/innen von 2004 trotz Unsicherheiten während des Hofnachfolgeprozesses innerfamiliär zu übergeben.

Die neuen Betriebsleiter/innen arbeiteten zwar in ihrer Kindheit am elterlichen Betrieb mit, entwickelten aber kein Interesse für die landwirtschaftliche Arbeit. Sie absolvierten eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung, wobei einer davon (73SEE) zuvor eine landwirtschaftliche Schule besuchte, und orientierten sich danach außerhalb der Landwirtschaft. Trotz dieses Desinteresses kehrten alle drei wieder auf den elterlichen Betrieb zurück.

Der Zeitpunkt der Rückkehr war entweder vor oder mit Pensionsantritt der Eltern. In Hinblick auf die Motivation der neuen Betriebsleiter/innen spielten sowohl familiäre Faktoren als auch das sich bis dahin entwickelte eigene Interesse eine Rolle. Eine neue Betriebsleiterin (26FIN) kehrte bereits vor der Pensionierung der Eltern wieder zum Betrieb zurück. Ausschlaggebend für ihre Rückkehr war, dass sich auch unter den Geschwistern kein/e Nachfolger/in fand und zum anderen das entstandene eigene Interesse und die Unterstützung durch den Partner. Im Zuge der Rückkehr absolvierte die neue Betriebsleiterin eine landwirtschaftliche Ausbildung. Bei einem Betrieb (68SCH) fand die Rückkehr zum Zeitpunkt der Pension des Vaters statt. Da sich die vorgesehene Hofnachfolge durch die Tochter aufgrund deren beruflicher Ausrichtung zerschlug, entschloss sich der neue Betriebsleiter auf den elterlichen Betrieb zurückzukehren. Ein neuer Betriebsleiter (73SEE) ist aufgrund eines Schicksalsschlags

wieder zurückgekehrt. Der Betrieb wurde einige Jahre zuvor bereits formal an die Tochter übergeben, da diese unerwartet an einer Erkrankung verstarb, übernahm der neue Betriebsleiter den Betrieb.

Zum Zeitpunkt des Interviews hatte bei den drei Betrieben bereits die rechtliche Eigentumsübertragung mittels Hofübergabevertrag stattgefunden. Einer der Betriebe (26FIN) wurde aber formal wieder an den Vater verpachtet, da dieser noch keinen Anspruch auf Alterspension hatte. Seit der Rückkehr zum Betrieb sind die neuen Betriebsleiter/innen in den Arbeitsalltag am Betrieb eingebunden und bringen eigene Ideen ein. Die tägliche Arbeit am Betrieb wird allerdings immer noch gemeinschaftlich verrichtet.

(i) außersfamiliäre Hofnachfolge

Bei einem der Untersuchungsbetriebe (65BLO) erfolgte die Hofnachfolge durch einen außersfamiliären Hofnachfolger.

Den eigenen Kindern fehlte es an Interesse für den elterlichen Betrieb. Sie absolvierten eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung und zogen danach in den städtischen Raum. Als bereits klar war, dass keines der Kinder am Betrieb zurückkehren wird, begann die Suche nach einem/einer außersfamiliären Hofnachfolger/in. Nach längerer Suche erwies sich schließlich der Praktikant des Betriebs als passender Kandidat und wurde als designierter Hofnachfolger festgelegt.

Zum Zeitpunkt des Interviews hatte die formale Übergabe der Betriebsleitung bereits stattgefunden. Gemeinsam mit dem Betriebsleiterpaar von 2004 wurde eine Personengesellschaft gegründet. Der Betrieb wird seither gemeinsam mit dem neuen Betriebsleiter geleitet. Die Motivation des neuen Betriebsleiters für die Hofnachfolge war der Wunsch eines Tages Landwirt zu werden.

4.2.3 HOFNACHFOLGE UNGEKLÄRT

Dieses Muster trifft auf den Untersuchungsbetrieb 40EIG zu. Bei diesem Betrieb hatte zum Zeitpunkt des Interviews trotz erreichten Pensionsantrittsalter des Betriebsleiters noch keine Hofnachfolge stattgefunden.

Der Betriebsleiter hat seit einigen Jahren eine Tochter, die allerdings noch zur Schule geht und nicht am Betrieb wohnhaft ist. Eine mögliche innerfamiliäre Hofnachfolge liegt aufgrund des Alters der Tochter noch in weiter Ferne, dennoch motiviert die Hoffnung darauf den Betriebsleiter zur Weiterarbeit über die Erreichung des Pensionsalters hinaus. Das Verantwortungsgefühl gegenüber dem eigenen Kind und dem Betrieb verhinderte bislang eine außerfamiliäre Übergabe.

4.3 ZUSAMMENHANG BETRIEBSENTWICKLUNG UND HOFNACHFOLGE

Im folgenden Kapitel wird die Betriebsentwicklung der Untersuchungsbetriebe im Beobachtungszeitraum 2004 bis 2018 im Zusammenhang mit der Hofnachfolge dargestellt.

Die betrieblichen Veränderungen, die im Zeitraum 2004 bis 2018 vorgenommen wurden, reichen von der Intensivierung der landwirtschaftlichen Produktion und Vermarktung, der Extensivierung oder Diversifizierung bis zur stabilen Reproduktion. Bei den Investitionen, die getätigt wurden, handelte es sich hauptsächlich um Gebäudeinvestitionen. Wohnhäuser, Maschinenhallen, Stallungen und die Räumlichkeiten der Wirtschaftsgebäude (Verarbeitungsräume, Ferienwohnungen) wurden in den vergangenen Jahren neu errichtet, adaptiert oder saniert. Zudem wurden neue Maschinen gekauft, in zusätzliche Flächen und die Vermarktung investiert.

Angesichts des Zeitpunkts der betrieblichen Veränderungen beziehungsweise Tätigkeit der Investitionen lassen sich bei den Untersuchungsbetrieben entweder (i) ein Nachfolgeeffekt, (ii) ein NachfolgerIn-Effekt oder (iii) eine stabile Reproduktion feststellen.

(i) Betriebliche Veränderungen vor der Hofübernahme – Nachfolgeeffekt

Bei sieben der 17 Untersuchungsbetriebe (01JEH, 12AUE, 19LUT, 38GRU, 46OET, 51PUE, 91DUE) konnte ein Nachfolgeeffekt festgestellt werden. Die neuen Betriebsleiter/innen hatten bereits während der Betriebsleitung durch die Elterngeneration eigene Ideen eingebracht und verwirklicht. Zudem wurden bereits Investitionen getätigt und betriebliche Veränderungen entsprechend der eigenen Interessen beziehungsweise Vorstellungen vorgenommen.

Bei einem Betrieb (12AUE) wurden durch die Errichtung einer Maschinenhalle und Ausbau der Vermarktung bereits konkrete Maßnahmen getroffen, um den Betrieb nach der Übernahme im Haupterwerb zu führen. Ein anderer Betrieb (01JEH) wurde von intensiver Milchproduktion auf ackerbauliche Sonderkulturen mit Fokus auf Direktvermarktung umgestellt. Bei einem der Betriebe (38GRU) wurde die Mutterkuhhaltung aufgegeben und im Zuge der Erweiterung des Stalls die Geflügelhaltung intensiviert. Bei einem anderen (19LUT) kam es bereits vor der Hofübernahme zu Ausweitung der landwirtschaftlichen Produktion, welche im Zuge des Wegfalls der Mutterkuhhaltung erfolgte, um in weiterer Folge die gewerbliche Vermarktung auszubauen. Einer der neuen Betriebsleiter/innen (51PUE) verfolgte eine ähnliche Strategie und investierte bereits vor der Hofübernahme in zusätzliche Flächen, gefolgt von einer Intensivierung der Milchproduktion. Ein anderer neuer Betriebsleiter (46OET) integrierte einen neuen produktionsorientierten Betriebszweig, welcher kontinuierlich intensiviert wurde.

Bei einem der Betriebe dieser Gruppe (91DUE) blieb die landwirtschaftliche Produktion in den vergangenen Jahren relativ konstant, allerdings wurde ein gewerblicher Produktionszweig gegründet und kontinuierlich intensiviert. Im Zuge der Gewerbegründung gab die Familie allerdings die landwirtschaftliche Nutztierhaltung (Schweinehaltung) auf, da diese zu arbeitsintensiv und nicht im Interesse der neuen Betriebsleiter war.

(ii) Betriebliche Veränderungen im Zuge der Hofübergabe – NachfolgerIn-Effekt

Neun der 17 Untersuchungsbetriebe weisen einen NachfolgerIn-Effekt auf. In diesen Betrieben ergaben sich Veränderungen beziehungsweise Änderungen der Haushaltsstrategien oder Investitionen erst im Zuge der Hofübergabe.

In einer Gruppe von drei Betrieben (06FEL, 26FIN, 94REI) erfolgte im Zuge der Hofübergabe eine Neuorientierung der Produktion. Einer davon (06FEL) stellte nach erfolgter Übernahme von Milchkühen auf Milchziegen um. Bei dem zweiten Betrieb (26FIN) fokussierte sich die neue Betriebsleiterin auf die Fleischproduktion und investierte in eine neue Rinderrasse. Ein Betrieb (94REI) wurde von Milchkuhhaltung auf Mutterkuhhaltung umgestellt.

Bei zwei Milchviehbetrieben (76RAD, 73SEE) fokussierten sich die neuen Betriebsleiter/innen nach ihrer Übernahme auf die Vermarktung von Urlaub am Bauernhof und investierten in neue Ferienwohnungen. Bei zwei anderen Milchviehbetrieben (53STA, 65BLO) erweiterten die neuen Betriebsleiter/innen die Stallungen, wodurch der Viehbestand aufgestockt werden konnte.

Bei einem Betrieb (68SCH) erfolgte im Zuge der Übernahme eine Neustrukturierung der Betriebsorganisation. Zudem wurde die Flächenausstattung erweitert und die landwirtschaftliche Produktion intensiviert.

Einer der Betriebe (54WIE) wurde nach dem Wechsel der Betriebsleitung kurzzeitig als Nebenerwerb weitergeführt, wodurch vorerst keine größeren betrieblichen Veränderungen vorgenommen wurden. Allerdings investierte der neue Betriebsleiter in den Umbau des Bauernhauses und möchte als nächstes die Stallungen erneuern.

(iii) Keine betrieblichen Veränderungen – stabile Reproduktion

Einer der Untersuchungsbetriebe weist eine stabile Reproduktion auf. Seit 2004 wurden keine größeren betrieblichen Investitionen oder Veränderungen

vorgenommen. Zudem konnte keine Intensivierung eines Betriebsschwerpunkts festgestellt werden. Auch die Flächenausstattung und Anzahl der Nutztiere ist im Laufe der Jahre gleichgeblieben. Die einzig auffällige Veränderung war die Sanierung des Wirtschaftsgebäudes mit neuester Technik, um den Arbeitsalltag zu vereinfachen.

Tabelle 3: Zuordnung der Untersuchungsbetriebe nach Betriebsentwicklung und Hofnachfolgemuster

BETRIEBSENTWICKLUNG	MUSTER IM HOFNACHFOLGEPROZESS	CODE BETRIEB
Betriebliche Veränderungen vor der Hofübernahme – Nachfolgeeffekt	ungestörter Hofnachfolgeprozess	01JEH
		12AUE
		19LUT
		38GRU
		51PUE
		91DUE
Betriebliche Veränderungen im Zuge der Hofübernahme – NachfolgerIn-Effekt	ungestörter Hofnachfolgeprozess	46OET
		06FEL
		53STA
		54WIE
		76RAD
	nicht-ungestörter Hofnachfolgeprozess	94REI
		26FIN
		65BLO
		68SCH
		73SEE
Keine betrieblichen Veränderungen – stabile Reproduktion	Hofnachfolge ungeklärt	40EIG

Quelle: eigene Auswertung nach Interviewtranskripten (2018) und Erhebungsbögen (2018)

Tabelle 3 gibt eine Übersicht über die Zuordnung der Untersuchungsbetriebe nach Betriebsentwicklung und Hofnachfolgemuster. Sie zeigt den Zusammenhang zwischen ungestörtem Hofnachfolgeprozess und Nachfolgeeffekt, der sich positiv

auf die Betriebsentwicklung auswirkt, indem bereits vor der Hofübernahme die Weichen für die betriebliche Zukunft gestellt werden. Die Betriebsleiter/innen, welche einen ungestörten Hofnachfolgeprozess aufweisen, waren bereits vor Pensionierung der Überbergeneration in die Arbeitsprozesse am Betrieb integriert. Bereits vor der Übertragung der Betriebsleitung an die neuen Betriebsleiter/innen wurden konkrete Maßnahmen, wie Investitionen oder Änderungen der strategischen Ausrichtung getroffen, um den Betrieb für die Hofnachfolge vorzubereiten. Die Betriebe wurden nach den Interessen und Vorstellungen der neuen Betriebsleiter/innen ausgerichtet.

Tabelle 3 zeigt auch, dass eine NachfolgerIn-Effekt sowohl bei ungestörtem als auch bei nicht-ungestörtem Hofnachfolgeprozess auftreten kann. In diesen Betrieben ergaben sich Veränderungen oder Investitionen erst nach der Hofübernahme. Eine ungeklärte Hofnachfolge führt zu einer stagnierenden Betriebsentwicklung, indem nicht weiter in den Betrieb investiert wird. Der Arbeitsalltag wird beibehalten oder vereinfacht, um bereits vor der Pensionierung Freiräume zu schaffen.

5. DISKUSSION DER ERGEBNISSE UND SCHLUSSFOLGERUNG

Die vorliegende Masterarbeit setzte sich zum Ziel, den Hofnachfolgeprozess in biologischen Betrieben zu analysieren und den Zusammenhang der Hofnachfolge und der Betriebsentwicklung zu verstehen. In diesem Kapitel werden die Forschungsergebnisse mit Ergebnissen anderer wissenschaftlicher Arbeiten verglichen, gegenübergestellt und diskutiert.

Die Erkenntnisse der Theorie zeigen, dass der Hofnachfolgeprozess ein langjähriger Prozess ist (BOHAK et al., 2010, 1184; LOBLEY, 2010, 50; LARCHER und VOGEL, 2012, 74), der mit der rechtlichen Eigentumsübertragung für die Überbergeneration endet und für die übernehmende Generation beginnt (LARCHER und VOGEL, 2012, 72). Die Betriebsentwicklung kann sich dabei in einer stabilen oder labilen Phase befinden (GROIER, 2004b, 8; LARCHER und VOGEL, 2012, 75ff; BRUNMAYR, 2015, 18) und hängt von mehreren Faktoren, wie der Sozialisation und Ausbildung der Kinder, einer Familiengründung oder familiären Zäsuren ab (MANN, 2007, 161ff; GROIER, 2004b, 8; LARCHER und VOGEL, 2012). So bleiben Investitionen bei ungeklärter Hofnachfolge häufig aus beziehungsweise werden aufgeschoben, bis ein/e Hofnachfolger/in identifiziert werden kann (LARCHER und VOGEL, 2012, 77f). Die Betriebe finden sich daher häufig in einer Stagnationsphase beziehungsweise in einer labilen Phase der Betriebsentwicklung (LARCHER und VOGEL, 2012, 78; RIEGLER, 2014, 67). Kann bis zur Ruhestandsplanung kein/e Hofnachfolger/in festgelegt werden, hat dies häufig eine Betriebsaufgabe zur Folge (GLAUBEN et al., 2004, 9; GROIER, 2004a, 71; BRUNMAYR, 2015, 69). Hingegen hat das Vorhandensein eines Hofnachfolgers/einer Hofnachfolgerin einen positiven Einfluss auf die Betriebsentwicklung, begünstigt die Weiterentwicklung des Betriebs und ermöglicht eine stabile Phase der Betriebsentwicklung. Zudem können designierte Hofnachfolger/innen bereits früh in betriebliche Arbeits- und Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden und eigene Ideen miteinbringen (LARCHER und VOGEL, 2012; 75ff;).

Durch die vorliegende Untersuchung kann diese Sichtweise bestätigt werden. Die Ergebnisse zeigen drei Muster im Hofnachfolgeprozess biologisch wirtschaftender

Familienbetriebe: 1. Hofnachfolge mit ungestörtem Hofnachfolgeprozess, 2. Hofnachfolge mit nicht-ungestörtem Hofnachfolgeprozess und 3. Hofnachfolge ungeklärt. Während bei den Betrieben mit ungestörtem Hofnachfolgeprozess die Hofnachfolge durchgehend geklärt war, wurde bei den Betrieben mit nicht-ungestörtem Hofnachfolgeprozess Unsicherheit in Bezug auf die Hofnachfolge festgestellt. Bei dem Untersuchungsbetrieb des dritten Musters hatte die Hofnachfolge zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht stattgefunden und ist nach wie vor ungeklärt.

Außerdem konnte gezeigt werden, dass die Hofnachfolge die Entwicklung landwirtschaftlicher Betriebe beeinflusst. Die Betriebsentwicklung der Untersuchungsbetriebe war abhängig von der Einschätzung bezüglich einer zu erwartenden Hofnachfolge. Je nach Hofnachfolgestatus wurde von den Betriebsleiter/innen von 2004 die strategische Ausrichtung beziehungsweise Bewirtschaftungsintensität (Intensivierung, Extensivierung, etc.) des Familienbetriebs angepasst. Zudem konnte im Zusammenhang mit der Hofnachfolge bei den Betrieben sowohl der Nachfolgeeffekt als auch der NachfolgerIn-Effekt, festgestellt werden. Wobei bestätigt werden konnte, dass eine frühe Integration der potentiellen Hofnachfolger/innen und eine aktive Mitarbeit am elterlichen Betrieb die Betriebsentwicklung positiv beeinflussen kann (WILEY et al., 2005; 2ff; LARCHER und VOGEL, 2012; 75ff) und die potentiellen Hofnachfolger/innen bereits ihre Vorstellungen für die Zukunft des Betriebes einbringen (POTTER und LOBLEY, 1996; 288ff; VOGEL, 2006, 3; LARCHER und VOGEL, 2009b).

Bei einer frühen Festlegung der Hofnachfolge (1. Muster) befand sich der Betrieb in einer stabilen Phase der Betriebsentwicklung. Die Betriebsleiter/innen von 2004 investierten weiterhin in den Betrieb beziehungsweise wurden bereits konkrete Maßnahmen für die bevorstehende Hofnachfolge getroffen (Nachfolgeeffekt). Allerdings konnte nicht bei allen Betrieben mit ungestörtem Hofnachfolgeprozess (1. Muster) ein Nachfolgeeffekt identifiziert werden. Ein Erklärungsansatz dafür ist, dass bei diesen Betrieben (53STA, 54WIE, 76RAD) bereits vor 2004 erhöhte finanzielle Investitionen getätigt worden waren und die anderen zwei (06FEL, 94REI)

Nebenerwerbsbetriebe sind, weshalb im Beobachtungszeitraum von 2004 bis 2018 keine betrieblichen Änderungen vorgenommen wurden.

In Betrieben mit nicht-ungestörtem Hofnachfolgeprozess (2. Muster) war die Hofnachfolge lange ungeklärt. Bis zur Klärung der Hofnachfolge wurden keine größeren Investitionen oder betriebliche Veränderungen vorgenommen, was bisherige Forschungsergebnisse bestätigt, dass sich eine unsichere Hofnachfolge negativ auf die Betriebsentwicklung auswirken kann und Investitionen und betriebliche Veränderungen demnach erst nach einer erfolgreichen Hofübergabe vorgenommen werden (RIEGLER, 2014, 67; LARCHER und VOGEL, 2012, 78). In den Betrieben dieses Musters, in denen schließlich ein/e Nachfolger/in gefunden werden konnte, nahmen die neuen Betriebsleiter/innen Veränderungen am Betrieb nach der Hofübernahme vor. Hier zeigt sich der in der Literatur beschriebene NachfolgerIn-Effekt (POTTER und LOBLEY, 1996, 288ff).

Dass eine ungeklärte Hofnachfolge zur betrieblichen Stagnation führen kann bestätigt auch der Untersuchungsbetrieb des 3. Musters (DAX et al., 1993, 118f; LARCHER und VOGEL, 2012, 77; BRUNMAYR, 2015, 68f). Dieser Betriebsleiter verfolgt die Haushaltsstrategie der stabilen Reproduktion, bei der betriebliche Änderungen und Investitionen unterbleiben. Er zeigt aber auch, dass der Wunsch beziehungsweise die Hoffnung den Betrieb doch noch innerfamiliär übergeben zu können, auch unter widrigen Rahmenbedingungen aufrecht bleibt, was dazu führen kann, den Betrieb vorerst als Pensionistenbetrieb weiterzuführen (BRUNMAYR, 2015, 68ff).

Im Mittelpunkt des Hofnachfolgeprozesses steht die Frage, ob ein/e Hofnachfolger/in verfügbar ist. Die Übernahme eines bäuerlichen Familienbetriebs durch die nächste Generation hängt sowohl von persönlichen und identitätsbezogenen Faktoren als auch von betriebsspezifischen Faktoren ab (WEISS, 2006, 3ff, MANN, 2007, 161ff, ROSSIER et al., 2007, 3, RIEGLER, 2014, 43ff; LARCHER und VOGEL, 2019, 37ff). Auch die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass diese Faktoren einen wesentlichen Einfluss auf die Übernahmbereitschaft potentieller Hofnachfolger haben, wobei betriebsspezifische Eigenschaften nur in einem geringen Ausmaß als

Einflussfaktoren identifiziert wurden. Ein entscheidender Einflussfaktor war das Interesse an der landwirtschaftlichen Arbeit beziehungsweise an der Übernahme des elterlichen Betriebs, welches bei den Betriebsleiter/innen des 1. Musters wesentlich ausgeprägter war, als bei den Betriebsleiter/innen des 2. Musters. Neben dem eigenen Interesse beeinflusste auch das Desinteresse der Geschwister die Übernahmebereitschaft der Betriebsleiter/innen. In den meisten Fällen hatten die Geschwister kein Interesse am Betrieb, wodurch einerseits einer Hofnachfolge nichts im Wege stand, andererseits aber auch von einem Verpflichtungsgefühl geprägt war (26FIN, 46OET).

Ein stark ausgeprägtes Interesse für die Landwirtschaft und eine aktive bzw. freiwillige Mitarbeit am elterlichen Betrieb bereits in der Kindheit der potentiellen Hofnachfolger/innen kann als Grundvoraussetzung für einen ungestörten Hofnachfolgeprozess gesehen werden. Für die Betriebe mit nicht-ungestörtem Hofnachfolgeprozess konnte gezeigt werden, dass eine Hofnachfolge abhängig von familiären Zäsuren oder dem Ausfall designierter Hofnachfolger/innen sein kann. Zudem konnte anhand eines Betriebes (65BLO) des 2. Musters bestätigt werden, dass das Desinteresse der eigenen Kinder (QUENDLER et al., 2015; HANDL, 2016) aber der Wunsch des Fortbestands des Familienbetriebs (HEISTINGER, 2011 in BRUNMAYR, 2015, 28) ausschlaggebend für eine außerfamiliäre Hofnachfolge sein kann.

Eine landwirtschaftliche Ausbildung gilt als fördernder Faktor für eine erfolgreiche Hofnachfolge (SEISER, 2009, 12). Dennoch garantiert diese noch keine Hofübernahme und ist unter anderem von weiteren beruflichen Orientierungen abhängig (LARCHER und VOGEL, 2012, 82). Dieser Aspekt kann durch die vorliegende Untersuchung bestätigt werden. 13 der neuen Betriebsleiter/innen absolvierten eine landwirtschaftliche Ausbildung, einige davon (sowohl Betriebsleiter/innen des 1. Musters als auch des 2. Musters) waren danach aber in einem außerlandwirtschaftlichen Beruf tätig.

Nach LARCHER und VOGEL (2012, 82) und BRUNMAYR (2015,18ff) befindet sich der Betrieb in einer stabilen Phase, wenn die Kinder eines bäuerlichen Familienbetriebs einer landwirtschaftlichen Ausbildung nachgehen und kommt in eine labile Phase,

wenn eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung gemacht wird oder sich beruflich außerhalb der Landwirtschaft orientieren. Diese Annahme kann nur zum Teil bestätigt werden. Ob sich der Betrieb trotz außerlandwirtschaftlicher Ausbildung oder Beruf in einer stabilen oder labilen Phase befand, war davon abhängig, wie intensiv beziehungsweise aktiv die neuen Betriebsleiter/innen bereits in den Betrieb integriert waren. Bei den Betrieben mit ungestörtem Hofnachfolgeprozess waren die neuen Betriebsleiter/innen bereits nach ihrer Ausbildung beziehungsweise auch während eines außerlandwirtschaftlichen Berufes am Betrieb angestellt oder haben intensiv am Betrieb mitgearbeitet und bereits betriebliche Entscheidungen getroffen. Zudem konnten die Betriebsleiter/innen ihre eigenen Interessen in den Betrieb einbringen und den Betrieb nach ihren eigenen Vorstellungen gestalten. Hingegen waren die neuen Betriebsleiter/innen des 2. Musters nach ihrer Ausbildung vom Betrieb wegzogen und waren weder am Betrieb angestellt noch hatten sie aktiv mitgearbeitet. Diese Erkenntnis bestätigt, dass eine vorzeitige Integration der Nachfolger/innen *„nicht nur als Arbeitskraft, sondern auch in betriebliche Entscheidungsprozesse“* eine wesentliche Vorbereitungsphase für eine erfolgreiche Hofnachfolge darstellt (LARCHER und VOGEL, 2019, 33f) und den Verlauf der Betriebsentwicklung positiv beeinflusst (BRUNMAYR, 71ff).

Kommt es zu einer ungeplanten oder überstürzten Hofnachfolge, beeinflusst durch familiäre Zäsuren, bleibt nach SEISER (2009, 12) die Integrationsphase im Hofnachfolgeprozess zumeist aus. Bei den Betrieben der vorliegenden Untersuchung ist dies in einem Fall (73SEE) zu beobachten. Allerdings wird der Betrieb seit der Hofübernahme zusammen mit den Eltern geleitet und die Phase der Integration wird somit nachgeholt. Bei allen weiteren Betrieben (53STA, 76RAD) bei denen die Hofnachfolge von familiären Zäsuren beeinflusst wurde, kam es dennoch bereits vor der Hofübernahme zu einer betrieblichen Integration. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass die familiären Zäsuren den Zeitpunkt des Einstiegs in den elterlichen Betrieb bestimmen können. Die beiden Betriebsleiter (53STA, 76RAD) brachen ihre weiterführende Ausbildung ab und stiegen vorzeitig als Vollzeitkraft in den Betrieb ein.

Nach GROIER (2004a, 54) assoziiert die Überbergeneration mit der Hofübergabe Machtverlust, wodurch die Betriebe häufig vorerst nur an die Hofnachfolger/innen verpachtet werden. Für drei der Untersuchungsbetriebe (06FEL, 46OET, 38GRU) trifft dies ebenso zu. Die Übergeber/innen haben den Betrieb trotz Pensionsantritts noch nicht vollständig übergeben und arbeiten selbst noch viel am Betrieb mit. Das landwirtschaftliche Eigentum ist demnach immer noch in ihren Händen.

Die Betriebsgröße und Erwerbsart werden als weitere relevante Einflussfaktoren auf die Hofnachfolge gesehen. Demnach steigt mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit einer gesicherten Hofnachfolge (ROSSIER et al., 2007, 3; LOBLEY et al., 2010, 56). Zudem wird davon ausgegangen, dass Haupterwerbsbetriebe im Vergleich zu Nebenerwerbsbetrieben es leichter haben, eine/n Hofnachfolger/in für die Weiterführung des Betriebs zu finden (WEISS, 2006, 3; GLAUBEN et al., 2004, 6). Bei den Untersuchungsbetrieben hatte die Betriebsgröße und die Erwerbsart keinen direkten Einfluss auf die Übernahmbereitschaft der Betriebsleiter/innen. Es wurden sowohl Nebenerwerbs- als auch Haupterwerbsbetriebe mit unterschiedlichen Betriebsgrößen übernommen. Für zwei der neuen Betriebsleiter/innen waren diese Faktoren dennoch mitentscheidend und haben die Übernahmbereitschaft positiv beeinflusst. So gab ein Betriebsleiter (38GRU) an, dass im Falle einer konventionellen Bewirtschaftung der Hof nicht übernommen worden wäre. Für einen anderen Betriebsleiter (12AUE) war es hingegen wichtig, den Betrieb nach der Übernahme als Haupterwerb führen zu können.

Eine wesentliche Rolle bei der Hofnachfolge spielt die familiäre Situation der Betriebsleiter/innen (WEISS, 2006, 5; LARCHER und VOGEL, 2019, 43). Die vorliegende Untersuchung zeigte, dass die Partner/innen der Hofnachfolger/innen Einfluss auf die Bereitschaft zur Hofübernahme ausübten. Unterstützen Partner/innen die Entscheidung der Hofübernahme wirkt sich das positiv auf die Übernahmbereitschaft aus (26FIN, 76RAD). Die Gründung einer eigenen Familie beeinflusste zudem den Zeitpunkt des Einstiegs in den elterlichen Betrieb (38GRU, 01JEH). Zudem konnte ein gutes Beziehungsverhältnis zwischen den Generationen

(MANN, 2007, 165) bei einer Betriebsleiterin (26FIN) der vorliegenden Untersuchung als Einflussfaktor identifiziert werden.

Eine Chancenungleichheit bei der Wahl der Hofnachfolger/innen, welche LARCHER und VOGEL (2012, 83f) auf ihren Untersuchungsbetrieben festgestellt haben und eine geschlechterspezifische Sozialisation (Mann, 2007, 163; ROSSIER et al., 2007, 7) kann anhand der Ergebnisse nicht vollständig bestätigt werden. Entweder kam es auf den Untersuchungsbetrieben aufgrund fehlenden Interesses der restlichen Kinder zu keiner Abwägung zwischen mehreren Nachfolger/innen oder es gab in den Familien ausschließlich Söhne oder Töchter. In einem Betrieb (91DUE) ermöglichte man beiden Söhnen eine Hofübernahme. Allerdings wurde in zwei Betrieben (06FEL, 19LUT) den Söhnen der Vortritt gewährt. Trotz Interesse der Töchter am Betrieb – in einem Betrieb ist die Tochter immer noch am Betrieb angestellt (19LUT) – wurde der Betrieb an die Söhne übergeben. Die Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass dies Ausnahmen sind und bei der Festlegung der Hofnachfolger/innen vielmehr das Interesse im Vordergrund stand. Demnach können Behauptungen wie, dass die traditionelle Werte und Normen, wie die Primogenitur oder die Bestimmung der Hofnachfolger/innen durch die Eltern an Bedeutung verlieren und im Gegenzug das Interesse der potentiellen Hofnachfolger/innen im Zentrum des Auswahlprozesses steht (ROSSIER, 2007, 4), durch die vorliegende Untersuchung bekräftigt werden.

Die Ergebnisse dieser Erhebung lassen zusammenfassend den Schluss zu, dass sich der Hofnachfolgeprozess im biologischen Landbau und dessen Einflussfaktoren nicht wesentlich vom Hofnachfolgeprozess konventioneller Betriebe unterscheidet und sowohl von betrieblichen als auch von familiären Faktoren beeinflusst wird. Die identifizierten Einflussfaktoren auf die Bereitschaft der Kinder den elterlichen Betrieb zu übernehmen, sind den Einflussfaktoren, wieso sich Kinder eines konventionellen Betriebs für die Hofübernahme entscheiden, sehr ähnlich. Als weitere Vertiefung wäre es jedoch interessant die Beweggründe von Hofnachfolger/innen biologisch und konventionell wirtschaftender Betriebe systematisch zu erheben und zu vergleichen. Ein Aspekt wäre dabei, den Einfluss der Wirtschaftsweise zu untersuchen. Ein weiteres interessantes Forschungsthema wäre es, den Verlauf des

Hofnachfolgeprozesses aus Sicht der weichen Erben und den Zeitpunkt der individuellen Entscheidungen gegen den elterlichen Betrieb darzustellen.

In Hinblick auf die Untersuchungsbetriebe dieser Masterarbeit, wäre es zudem interessant, die weitere Entwicklung des Betriebs mit außerfamiliärem Nachfolger zu verfolgen. Eine langfristige Untersuchung dieses Betriebs könnte wertvolle Erkenntnisse über die außerfamiliäre Hofnachfolge liefern. Eine mögliche weitere Vertiefung der Thematik wäre es, unterschiedliche Formen der außerfamiliären Hofübergabe zu untersuchen und den Hofnachfolgeprozess der außerfamiliären Hofnachfolge aus Sicht der Übergeber- und Übernehmergeneration darzustellen.

6. LITERATURVERZEICHNIS

BEGRIFFSLEXION (2019): Verwandte in gerader Linie. Online: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/99/Seite.991666.html> (18.08.2019)

BMLFUW (2010): Grüner Bericht 2010. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft Umwelt- und Wasserwirtschaft.

BMLFUW (2013): Grüner Bericht 2013. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft Umwelt- und Wasserwirtschaft.

BMLFUW (2016): Grüner Bericht 2016. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft Umwelt- und Wasserwirtschaft.

BMLFUW (2018): Grüner Bericht 2018. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft Umwelt- und Wasserwirtschaft.

BMLFUW (2019): Grüner Bericht 2019. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft Umwelt- und Wasserwirtschaft.

BOHAK, Z.; BOREC, A.; TURK, J. (2010): Succession Status of Organic and Conventional Family Farms in Southwestern Slovenia. Društvena istraživanja. Institute of Social Sciences Ivo Pilar.

BORNBAUM et al. (2017): Außerfamiliäre Hofübergabe. Informationsbroschüre. Landjugend Österreich. Wien. Online: http://ulreich.info/wp-content/uploads/2017/12/LJOE_Broschuere_Ausserfamiliaere_Hofuebergabe.pdf (Stand: 1.06.2019)

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.

BRUNMAYR, D. (2015). Ungesicherte Hofnachfolge im biologischen Landbau. Eine qualitative Untersuchung in Österreich. Wien: Universität für Bodenkultur.

BÜRGERLICHES GESETZBUCH (s.a.): § 1589 Verwandtschaft. Online: <https://dejure.org/gesetze/BGB/1589.html> (Stand: 18.08.2019)

DAX, T.; NIESSLER, R.; VITZTHUM, E. (1993): Bäuerliche Welt im Umbruch. Wien: Bundesanst. für Bergbauernfragen.

DIETSCHY, W.; HOLZER, G.; LAHNER, H.; WILFINGER, H. (1998). Hofübergabe - Hofübernahme. Recht, Steuern, Soziales, Berufsausbildung und Förderung. Österreichischer Agrarverlag. Klosterneuburg.

EDER, M (2006): Der biologische Landbau in Österreich: Eine Erfolgsgeschichte. Organic farming in Austria: A success story. Online: http://www.wiso.boku.ac.at/fileadmin/data/H03000/H73000/H73300/pub/BWL_allgemein/08_Eder.pdf (Stand: 10.09.2018)

ENGELHART, R.; VOGEL, S.; LARCHER, M. (2018): Determinanten familiärer Hofnachfolge in Österreich – eine multivariate Analyse mit betrieblichen, sozialen sowie emotionalen Faktoren. Berichte über Landwirtschaft 96 (1).

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.

FINK-KESSLER, A. (2005): Aussteigen - Einsteigen. Über neue Organisationsmodelle und Hofneugründungen. Rheda-Wiedenbrück, Agrarbündnis.

FLICK, U.; VON KARDOFF, E.; KEUPP, H.; VON ROSENSTIEL, L.; WOLFF, S. (1995): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2. Auflage. Weinheim: Beltz Psychologie Verlag Union.

FLICK, U. (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

FLICK, U.; VON KARDOFF, E.; STEINKE, I. (2012): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 9. Auflage. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

FLOTZ, R. D.; MARSHALL, M. I. (2012): Family Business Decision-Making: Factors and Influences on Choosing a Successor. Agricultural & Applied Economics Association's 2012 AAEA Annual Meeting, Seattle, Washington, 12.-14. August 2012.

FREYER, B.; EDER, M.; SCHNEEBERGER, W.; DARNHOFER, I.; KIRNER, L.; LINDENTHAL, T.; ZOLLITSCH, W. (2001): Der biologische Landbau in Österreich–Entwicklungen und Perspektiven. Agrarwirtschaft 50: 400-409.

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.

Online: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/38618/1/48772917X.pdf>
(Stand: 4.06.2019)

GLAUBEN, T.; TIETJE, H.; WEISS, C. R. (2002): Intergenerational Succession on Family Farms: Evidence from Survey Data, FE Workingpaper / Universität Kiel, Department of Food Economics and Consumption Studies, No. 0202. Online: <https://pdfs.semanticscholar.org/1458/b961ca44e292a392e4db51fb0de321a95c49.pdf> (Stand: 2.6.2019)

GROIER, M. (2004a): Wachsen und Weichen - Rahmenbedingungen, Motivationen und Konsequenzen von Betriebsaufgaben in der österreichischen Landwirtschaft. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen.

GROIER, M. (2004b): Wachsen und Weichen - Rahmenbedingungen, Motivationen und Implikationen von Betriebsaufgaben in der österreichischen Landwirtschaft. Ländlicher Raum. 6/2004.

GROIER, M.; GLEIRSCHER, N. (2005): Biolandbau in Österreich im internationalen Kontext. Band 1: Strukturentwicklung, Förderung und Markt. Forschungsbericht 54 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien: Selbstverlag

HAUGEN, M. S.; BRANDTH, B. (1994): Gender differences in modern agriculture: The case of female farmers in Norway. Gender and Society. 8(2): 206 - 299

HANDL, B. (2016): Außerfamiliäre Hofnachfolge in Österreich aus Sicht der Beratung. Wien: Universität für Bodenkultur

HEISTINGER, A. (2011): "Ich habe mir meine Erben selbst gesucht". Zu den Möglichkeiten eines Einstiegs in die Landwirtschaft. Zeitschrift für Agrargeschichte und Agrarsoziologie. 2/2012: 100 -126

HELFFERICH, C. (2011): Die Qualität qualitativer Daten, Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag

HERZOG, H.; KARNER, M.; JILKE, H.; HELL, M.; KALKUS, A.; SALZMANN, G. (2013): Hofübergabe/ Hofübernahme. Wien, Landjugend Österreich. Online: https://landjugend.at/fileadmin/user_upload/Bund/Internbereich/LJ-Hofuebergabe.pdf (Stand: 4.06.2019)

JOHANNES, M.; VIETH, C.; ROECKL, C.; GARMISSEN, B.; HOFFNER, R. (2011): Hofübergabe und Existenzgründung. Bonn: aidinfodienst Ernährung, Landwirtschaft Verbraucherschutz e.V.

KENNEY, L. (2014): Hofübergabe-/Hofübernahmeprozesse: Eine landschaftsplanerische Betrachtung anhand von sieben Hofwirtschaften im Bezirk Villach Land. Masterarbeit, Wien, Universität für Bodenkultur.

KUKARTZ, U. (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

LAMNEK, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4. vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

LAMNEK, S.; KRELL, C. (2016): Qualitative Sozialforschung. 6 Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.

LARCHER, M. (2009): Haushaltsstrategien und langfristige Entwicklung landwirtschaftlicher Biobetriebe in Österreich. Mülheim a.d. Ruhr, Wien: Guthmann-Peterson.

LARCHER, M.; VOGEL, S. (2009b): 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. (2019): Hofnachfolgesituation in Österreich 2018. Deskriptive Ergebnisse einer Befragung von Betriebsleiter/innen. Diskussionspapier. Wien: Universität für Bodenkultur, Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Institut für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung.

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.

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.

MAYR, J.; RESL, T.; QUENDLER, E. (2017): Situation der Bäuerinnen in Österreich 2016. Ergebnisse der repräsentativen Studie zur Arbeits- und Lebenssituation der Bäuerinnen in Österreich 2016.

MAYRING, P. (1991). Qualitative Inhaltsanalyse. In, FLICK, U.; VON KARDOFF, E.; KEUPP, H.; VON ROSENSTIEL, L.; WOLFF, S. (1995): Handbuch qualitative Forschung : Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen (S. 209-213). 2. Auflage. Weinheim: Beltz Psychologie Verlag Union. Online: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-37278>

MAYRING, P. (2016) Einführung in die qualitative Sozialforschung. 6. Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.

MISOCH, S. (2015) Qualitative Interviews. Walter de Gruyter GmbH. Berlin.

MÖHRLE, B. (2005): Hofübergabe außerhalb der Erbfolge. 1/2005: 22-23. Online: http://www.junglandwirte.de/werkzeuge/materialkoffer/hofnachfolgeneugruendung/doc_download/35-hofuebergabebioland2005 (05.12.2019)

N.N. (s.a.): Transkriptionssoftware f5. Online: <https://www.audiotranskription.de/f4/> (3.07.2019)

N.N. (2019a): What is WOOF?. Online: <https://wwof.net/what-is-wwof/> (Stand:25.10.2019)

N.N. (2019b): Gesetzliches Erbrecht. Allgemeines zum gesetzlichen Erbrecht. Online: https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/erben_und_vererb/1/1/Seite.792031.html (18.08.2019)

OKONKWO-KLAMPFER, K. (2014): Wenn der Erbe fehlt. IN Unserhof, Magazin für Hofübernehmer im bäuerlichen Familienbetrieb, Wien: Spv-Verlag. Online: https://landjugend.at/fileadmin/user_upload/Bund/News_und_Inhalte/600_Service_und_Organisation/Presseaussendungen/Junglandwirtemagazin_20141027/Unser_Hof_gesamt.pdf (Stand: 2.06.2019)

PIRKLHUBER, W.; GRÜNDLINGER, C. (1993): Der biologische Landbau in Österreich - Ein Beitrag zur umweltverträglichen Landwirtschaft. Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie. Bundesministerium für Land und Forstwirtschaft. Monographie 35. Wien: Selbstverlag

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): The Farm Family Life Cycle, Succession Paths and Environmental Change in Britain's Countryside. *Journal of Agricultural Economics* 47 (2) (1996). S. 172-190

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.

QUENDLER, E.; BRÜCKLER, M. und RESL, T. (2015). Außerfamiliäre Hofübergabe in Österreich. Bedarfsstudie für eine Informations- und Bildungsoffensive basierend auf österreichweiten Befragungen von LandwirtInnen. Bundesanstalt für Agrarwirtschaft. Wien.

RAHMANN, G.; DRENGMANN, S.; MARCH, S.; NIEBERG, H.; FENNEKER, A.; ZUREK, C. (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. Braunschweig: Bundesforschungsanstalt für Landwirtschaft (FAL)

RIEGLER, M. (2014). Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Landwirtschaft und Landnutzung in der LEADER Region Mostviertel-Mitte. Masterarbeit. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

ROSSIER, R. und WYSS, B. (2006): Interessen und Motive der kommenden Generation an der Landwirtschaft. Ländlicher Raum 1/57, Agrarsoziale Gesellschaft, S. 23- 28.

ROSSIER, R.; FELBER, P.; MANN, S. (2007): Aspekte der Hofnachfolge. ART-Berichte Nr. 681. Tänikon: Forschungsanstalt AgroscopeRechenholz-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.

SCHREIER, M. (2014): Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. Forum Qualitative Sozialforschung, 15(1), Art. 18. Online: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/3727> (Stand: 4.07.2019)

SEISER, G. (2009): Generationswechsel im benachteiligten Gebiet: Eine Fallstudie über Hofübergaben.

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.

VOGEL, S.; HOFREITHER, M. F.; SCHNEEBERGER, W.; WEISS, F. (2003): Bestimmungsgründe von Flächenausweitungsplänen in der Berglandwirtschaft

Österreichs. Die Bodenkultur, 55(2), 73-81.

VOGEL, S. (2006): Hofnachfolge in Österreich - eine Befragung von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern.

VOGEL, S.; WIESINGER, G. (2003): Zum Begriff des bäuerlichen Familienbetriebs im soziologischen Diskurs. Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS), 1, 55-76.

VOGT, G. (2001): Geschichte des ökologischen Landbaus im deutschsprachigen Raum Teil II. Ökologie & Landbau 119, 47-49.

WEISS, F. (2006): Bestimmungsgründe für die Aufgabe, Weiterführung landwirtschaftlicher Betriebe in Österreich. Diskussionspapier 14-2006. Universität für Bodenkultur. Department für Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften. Institut für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung.

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.

WILEY, A. R.; BOGG, T.; HO, M. R. (2005): The influence of parental socialization factors on family farming plans of preadolescent children: An exploratory analysis. Journal of Research in Rural Education, 20(11).

WINTSCHNIG, P. (2014): Vorweggenommene Erbfolge durch Übergabsvertrag
Online: [https://ktn.lko.at/vorweggenommene-erbfolge durchübergabsvertrag](https://ktn.lko.at/vorweggenommene-erbfolge-durchuebergabsvertrag)
+2500+1520254 (2.06.2019)

7. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Die einzelnen Phasen des innerfamiliären Hofnachfolgeprozesses..... 19

Abbildung 2: Die einzelnen Phasen des außerfamiliären Hofnachfolgeprozesses.... 28

8. TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Interviewteilnehmer/innen und zeitliche Strukturierung der Untersuchungsbetriebe von Kontaktaufnahme bis zur Interviewdurchführung 40

Tabelle 2: Zuordnung der Untersuchungsbetriebe nach Hofnachfolgemuster 74

Tabelle 3: Zuordnung der Untersuchungsbetriebe nach Betriebsentwicklung und Hofnachfolgemuster..... 82

9. ANHANG

9.1 ANSCHREIBEN

Universität für Bodenkultur Wien
Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung
DI Dr. Manuela Larcher



An
Herrn/Frau/Familie
Vorname Name
Straße Hausnummer
PLZ Ort

Wien, Datum

Betrifft: Forschungsprojekt der Universität Bodenkultur Wien

Sehr geehrter Betriebsleiter, sehr geehrte Betriebsleiterin!

Wir möchten Ihnen unser Forschungsprojekt zum Thema "Hofnachfolge im biologischen Landbau", das von der Universität für Bodenkultur Wien durchgeführt wird, vorstellen und Sie um Ihre Unterstützung dafür bitten. Die Universität für Bodenkultur hat 1991 und 2004 bereits zwei Forschungsprojekte zum Thema biologischen Landbau in Österreich durchgeführt. Sie oder Ihr Vorgänger/Ihre Vorgängerin haben dankenswerter Weise an beiden Untersuchungen teilgenommen und damit einen wichtigen Beitrag zu unserer Forschung geleistet.

Das Ziel des derzeitigen Forschungsprojektes ist mehr über die Entwicklung von Biobetrieben über die Generationen hinweg zu lernen. Deshalb bitten wir Sie an einer persönlichen Befragung teilzunehmen und uns Einblick in die Entwicklung Ihres Betriebes zu geben.

Wir ersuchen Sie, sich - wenn möglich gemeinsam mit weiteren im Betrieb tätigen Familienmitgliedern - ca. eine Stunde Zeit für ein Interview zu nehmen. Die Teilnahme am Interview ist freiwillig. Bei Zustimmung wird eine Interviewerin zu Ihnen in den Betrieb kommen. Ihr Zeitaufwand für die Gewährung des Interviews wird mit Euro 30,- entgolten.

Das Interview wird auf Tonband aufgezeichnet und anschließend verschriftlicht, wobei alle Personen-, Orts-, Straßennamen und sonstige identifizierenden Angaben anonymisiert werden. Es kann also nicht auf Ihre Person rückgeschlossen werden. Weder Tonbandaufnahme noch Transkript werden veröffentlicht, sie sind nur dem Projektteam für wissenschaftliche Auswertungen zugänglich. Veröffentlicht werden nur kurze anonymisierte Zitate, um unsere Analyseergebnisse zu belegen. Die Tonbandaufzeichnung wird nach Vollendung des Projektes gelöscht. Gerne senden wir Ihnen auch eine Zusammenfassung der Ergebnisse zu.

Ihre Interviewerin wird Frau Theresa Schläger sein. Sie wird sich innerhalb von 10 Tagen telefonisch bei Ihnen melden, Ihre Zustimmung einholen und einen Interviewtermin vereinbaren.

Ich danke Ihnen für Ihre geschätzte Mitarbeit und verbleibe mit freundlichen Grüßen.

Für das Projektteam:

A handwritten signature in blue ink that reads 'Manuela Larcher'.

Manuela Larcher

9.2 TELEFONPROTOKOLL

Telefonprotokoll

Code Betrieb:
Telefonat am:
Telefonat geführt mit:

a) Interviewvereinbarung NICHT zustande gekommen weil:

- LW Betrieb aufgegeben
- Ausstieg aus Biolandbau
- Sonstiges:

weitere Notizen:

Wann aufgegeben/rückumgestellt?

Warum aufgegeben/rückumgestellt?

Bei Rückumstellern: Wie sieht es mit der Hofnachfolge aus?

b) Interviewvereinbarung NICHT zustande aber Betrieb wird noch biologisch bewirtschaftet :

Interview verweigert, warum:

- keine Interesse/keine Zeit
- Betrieb läuft demnächst

Darf ich ihnen am Telefon noch zwei (drei) kurze Fragen stellen?

(Die Fragen stellen Leitfragen für das Telefongespräch dar und müssen durchaus nicht alle abgefragt werden!)

1a. Wenn bereits erkennbar, dass neuer Betriebsleiter: Wann haben Sie übernommen und was haben Sie seither im Betrieb verändert?

1b. Wenn nicht erkennbar ob neuer oder alter BL: Waren Sie 2004 schon Betriebsleiter?

Wenn ja: Was haben Sie seither im Betrieb verändert?

Wenn nein: Frage 1a..

2a. Wenn neuer BL: Wie ist die Hofübergabe an Sie abgelaufen? Haben Sie schon eine Vorstellung davon, an wen Sie den Hof einmal weitergeben möchten? Schon Kinder?

2b. Wenn alter BL: Wie sieht es in Ihrem Betrieb mit der Hofnachfolge aus? (wenn oben noch nicht thematisiert) Haben Sie eine Vorstellung davon, an wen Sie den Hof weitergeben möchten? Was steht dem entgegen?

9.4 INTERVIEWLEITFADEN VERSION 1

V1: wenn Interviewpartner/in der oder die alte Betriebsleiter/in ist		
Hauptfragen	Mögliche Ergänzungsfragen	Check/Memo
<p>Frage 1) Seitdem letzten Interview sind auch schon wieder 14 Jahre vergangen. Ich möchte Sie bitten, sich zurück zu erinnern und mir zu erzählen wie es mit Ihrem Betrieb seit 2004 weitergegangen ist.</p> <p>Frage 1b) Was hat sich in Ihrer Familie in dieser Zeit getan? (wenn noch nicht thematisiert)</p>	<p>Betriebliche Veränderungen? Investitionen oder Projekte durchgeführt?</p> <p>Nachfragen ob Aktivitäten/Pläne von 2004 noch gemacht werden/umgesetzt worden sind?</p> <p>Gründe / Motive für Veränderungen oder fehlende Veränderungen? (hier könnte schon die HNF oder fehlende HNF angesprochen werden)</p> <p>Familiäre Veränderungen? Welche Auswirkungen hatten betriebliche Veränderungen auf die Familie und umgekehrt?</p>	<p>betriebliche Entwicklung (Veränderungen, Investitionen, Brüche, Probleme)</p> <p>Wechselwirkung Hofnachfolgesituation - Betriebsentwicklung</p> <p>Veränderungen nach Betriebsübernahme</p> <p>Hofnachfolgeeffekt</p>
<p>Frage 2)</p> <p>a: Wenn Pensionierung oder Hofnachfolge schon angesprochen: Sie haben Ihre Pensionierung, die Hofnachfolge schon angesprochen. Wie ist es dazu gekommen, dass bisher keines Ihrer Kinder den Hof weiterführen wollte?</p> <p>b: Wenn Hofnachfolge nicht angesprochen: Wie sieht es in Ihrem Betrieb mit der Hofnachfolge aus?</p> <p>Wenn keine NF: Wie ist es dazu gekommen, dass bisher keines Ihrer Kinder den Hof weiterführen wollte?</p> <p>Wenn NF: Wie ist es dazu gekommen, dass xy den Hof übernehmen wird/übernommen hat??</p>	<p>Gründe für eine unsichere / fehlende HNF? Wie hätten Sie sich die Hofnachfolge in Ihrem Betrieb gewünscht? Wer wäre Ihrer Meinung nach als Nachfolger/in Frage gekommen? Warum hat diese Person die Hofnachfolge abgelehnt? Was könnten Sie machen, damit Sie einen/eine Nachfolger/in für Ihren Hof finden? Was halten Sie von der Idee, den Hof an eine familienfremde Person weiterzugeben?</p> <p>Wenn vorstellbar: Was wäre Ihnen dabei wichtig? (Ausbildung, Interesse, Mitarbeit Hof, welche Eigenschaften)</p> <p>Wie sollte Ihrer Meinung nach eine außerfamiliäre Nachfolge ablaufen?</p>	<p>Familienverhältnis</p> <p>Sozialisation und Integration des Nachfolgers</p> <p>Motive für Hofnachfolge (Ausbildung, Berufswahl, Interesse, ...)</p>

	<p>Wie sollte sie rechtlich erfolgen (Verkauf, Verpachtung, Leibrente, etc.)?</p> <p>Würden Sie am Hof wohnen bleiben wollen? Wenn nicht vorstellbar: Warum ist es für Sie nicht vorstellbar?</p>	
<p>Frage 3: Welche Pläne haben Sie für Ihren Betrieb? (Wenn noch nicht angesprochen)</p> <p>3b: Welche Pläne/Wünsche haben Sie für sich persönlich/privat? (Wenn noch nicht angesprochen)</p>		
<p>Frage 4: Sie leiten Ihren Betrieb ja jetzt schon sehr lange. Wenn Sie heute zurückschauen, was ist Ihnen Ihrer Meinung besonders gut gelungen? (oder worauf sind Sie stolz)</p>	<p>Was ist gut gelungen?</p> <p>Worauf sind Sie stolz?</p> <p>Was ist weniger gut gelungen?</p> <p>Was würden Sie heute anders machen?</p>	
<p>Frage 5: Zum Abschluss möchte ich noch das Thema Biolandbau ansprechen, Wie haben Sie die Entwicklung des Biolandbaus erlebt?</p>	<p>Wie sehen Sie heute Ihren Umstieg auf Biolandbau?</p> <p>Was bedeutet Ihnen der Biolanbaupersonlich?</p>	
<p>Frage 6: Ich bin mit meinen Fragen fertig. Gibt von Ihrer Seite noch etwas, das Ihnen wichtig ist und das wir noch nicht angesprochen haben?</p>		

9.5 INTERVIEWLEITFADEN VERSION 2

V2: wenn Interviewpartner/in bereits der oder die neue Betriebsleiter/in ist (beziehungsweise bereits als Hofnachfolger/in festgelegt ist)		
Hauptfragen (inkl. Unterfragen)	Mögliche Ergänzungsfragen	Check/Memo
<p>Frage 1: Das letzte Interview 2004 wurde noch mit Ihrem Vater/Mutter/Elterngeführt (Sie waren schon /nicht dabei). Heute sind Sie der (vorgesehene) Nachfolger. Bitte erzählen Sie mir wie es dazu gekommen ist, dass Sie die Nachfolge angetreten haben/antreten werden.</p> <p>1b: Sie wurden als HNF festgelegt/auserwählt- aber wann war der Moment als es für Sie feststand - Sie sich schlussendlich dazu entschieden den Betrieb zu übernehmen?</p>	<p>Wann übernommen oder wann im Betrieb zu arbeiten angefangen?</p> <p>Festlegung NachfolgerIn wann, wie durch wen?</p> <p>Warum glauben Sie wurden Sie als HNF ausgewählt? (evt. Gründe: Mitarbeit, Interesse, Geschlecht, Ausbildung)</p> <p>Welche Einstellung zur Hofnachfolge hatten die Geschwister? Hatten die Geschwister kein Interesse?</p> <p>HNF mehr in Arbeit eingebunden worden als Geschwister oder mehr Interesse?</p>	<p>Sozialisation und Integration des NF</p> <p>Mitarbeit Betrieb</p> <p>Motive für HNF (Ausbildung, Berufswahl, Interesse, ...)</p> <p>Prozess der HNF</p> <p>Geschwisterverhältnis</p> <p>Wohnungssituation Umgang mit unterschiedlichen Interessen und Wünschen der Generationen</p> <p>Betriebliche Veränderungen</p> <p>ÄnderungWohnungssituation</p>
<p>Frage 2: Von der Festlegung, wer den Hof einmal übernehmen soll, bis zur tatsächlichen Übergabe vergeht meistens einige Zeit in der sich Zuständigkeiten oder Arbeitsteilung ändern können, Wie war das bei Ihnen?</p>	<p>Haben Sie speziell gewisse Arbeiten/ Aufgabenbereiche übernommen?</p> <p>Einbindung NF in betriebliche Entscheidungen Mitarbeit am Hof schon vor der Festlegung?</p> <p>bereits Entscheidungen für den Betrieb getroffen: wenn ja, gab es Veränderungen/Investitionen</p> <p>Finanzielle Angelegenheiten Auszahlung der Geschwister</p>	<p>Familienverhältnis (Verhältnis Eltern, Geschwister)</p> <p>Ablauf Prozess der HNF (stabile, labile Phase)</p> <p>Hofnachfolgeeffekt (bereits in Entscheidungen mit einbezogen) Konflikte gegeben?</p>
<p>Frage 3: Sie haben den Betrieb im Jahr xy übernommen/arbeiten seit xy auf dem Betrieb?</p> <p>Wie ist es mit dem Betrieb seither weitergegangen?</p> <p>3b: Falls Sie sich noch erinnern/ zurückerinnern können, gab es größere Veränderung ab 2004</p>	<p>Umgang mit unterschiedlichen Interessen und Wünschen der Generationen</p> <p>Betriebliche Veränderungen ab dem Zeitpunkt der Übernahme / ab dem Zeitpunkt das Sie in die betrieblichen Entscheidungen miteingebunden wurden?</p>	<p>betriebliche Veränderung</p> <p>Projekte / Investitionen Wohnungssituation</p>

<p>bis zu Ihrer Betriebsübernahme?</p> <p>3c: Wie ist es familiär weitergegangen?</p>	<p>Änderung Wohnungssituation am Betrieb und wie ist die derzeitige Wohnsituation?</p>	
<p>Frage 4: Wenn wir kurz zusammenfassen, wie zufrieden sind Sie mit der Entwicklung Ihres Betriebs?</p>	<p>Womit besonders zufrieden - warum? Womit besonders unzufrieden - warum? Was würden Sie gerne verändern?</p>	<p>betriebliche Entwicklung Stabilität Betrieb Wünsche / Zukunftspläne</p>
<p>Frage 5: Welche Zukunftspläne haben Sie für Ihren Betrieb?</p>	<p>betriebliche Veränderungen/ Projekte / Investitionen geplant (Umbau, mehr Fläche/Grund, ...)? Wie stellen Sie sich die Weitergabe des Betriebes vor, wenn Sie einmal in Pension gehen? Wie wichtig ist Ihnen, dass der Betrieb auch in der nächsten Generation in der Familie bleibt? Haben Sie schon Pläne gemacht, wer den Hof einmal weiterführen soll? Was halten Sie von der Idee, einen Hof an familienfremde Nachfolger weiterzugeben?</p>	<p>Betriebliche Pläne / Investitionen Hofnachfolgepläne</p>
<p>Frage 6: Zum Abschluss möchte ich noch das Thema Biolandbau ansprechen, Wie haben Sie die Entwicklung des Biolandbaus erlebt?</p> <p>6b: Wie war das für Sie auf einen Biobetrieb aufzuwachsen, wie haben Sie das miterlebt? (Anfeindungen, Bewunderung)</p>	<p>Wie sehen Sie heute Ihren Umstieg auf Biolandbau? Was bedeutet Ihnen der Biolanbaupersonlich</p>	
<p>Frage 7: Ich bin mit meinen Fragen fertig. Gibt von Ihrer Seite noch etwas, das Ihnen wichtig ist und das wir noch nicht angesprochen haben?</p>		

9.6 ERHEBUNGSBOGEN

Datum:

Code - Betrieb:

1. Verbandsmitglied bei:

2. Erwerbsart

- Haupterwerb
- Nebenerwerb

3. Rechtsform des Betriebes

- Alleineigentum
- Verein
- Genossenschaft
- Genossenschaftseigentum mit
- Sonstiges:

4. Betriebsgröße:

selbstbewirtschaftete Fläche:

- eigene Fläche ha
- zugepachtet ha

nicht selbstbewirtschaftete Fläche:

- verpachtet ha

5. Flächennutzung:

- Ackerland ha
- Grünland ha
- Wald ha
- Alm ha
- Sonstiges(ha):

6. Tierhaltung:

- ja
 - nein
- welche Tierart:
- Rinder
 - Schweine
 - Schafe
 - Ziegen
 - Geflügel
 - Sonstiges:

7. Produktion:

- Getreide
- Gemüse inkl. Kartoffel
- Fleisch
- Kuhmilch/-produkte
- Schafmilch/-produkte
- Ziegenmilch/-produkte
- Eier
- Obst
- Sonstiges:

8. Vermarktung:

- Direktverkauf ab Hof
- Zustellung direkt an Konsument

- Einzelhandel
- Großhandel
- Wochenmarkt
- Genossenschaft

9. Maschinen:

- eigene
- Gemeinschaftsbesitz
- Maschinenring
- Lohnarbeit

10. Investitionen seit 2004:

- Stallneubau
- Stallumbau
- Lagerräume
- Verarbeitungsräume
- Wohnhausneubau
- Wohnhausumbau/-zubau
- Hofladenbau
- Maschinen
- Sonstiges:

11. Familie:

Geschlecht Betriebsleiter/in: männlich weiblich
 Alter: Familienstand:Ausbildung:

wenn Ehefrau/Ehemann/Partner/in:
 Alter: Ausbildung:

Kinder: ja nein
 Alter Töchter: Ausbildung:
 Alter Söhne:..... Ausbildung:

12. Arbeitskräfte

[gem. HS= im Betriebsführerhaushalt lebend, getr. HS am Hof lebend, in einem vom Betriebsführerhaushalt getrennten Haushalt]

	Anstellung/Arbeitszeit			am Betrieb lebend		Notiz
	nein	Vollzeit	Teilzeit	ja,gems.HS	nein, getr. Hs	
Familieneigene:						
Betriebsleiter/in						
(Ehe-)Partner/in						
Kinder						
Mutter						
Vater						
Schwiegermutter						
Schwiegervater						
sonstige Verwandte:						
Familienfremde:						

9.7 EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG

Universität für Bodenkultur Wien
University of Natural Resources and Life Sciences, Vienna



Datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung

Die Universität für Bodenkultur Wien nimmt den Schutz personenbezogener Daten ernst. Der Schutz der individuellen Privatsphäre bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist für uns ein wichtiges Anliegen, das wir bei unseren Geschäftsprozessen mit hoher Aufmerksamkeit berücksichtigen.

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten(-kategorien) gemäß beiliegender "Information über die Verarbeitung personenbezogener Daten" erfolgt nur mit Ihrer freiwilligen Einwilligung.

Einwilligung in die Datenverarbeitung

Ich,

1. habe die beiliegende "Information über die Verarbeitung personenbezogener Daten" verstanden, insbesondere die Belehrung über meine Rechte als Betroffene/r

und

2. bin damit einverstanden, dass die Universität für Bodenkultur Wien als Verantwortliche meine personenbezogenen Daten(-kategorien) gemäß beiliegender "Information über die Verarbeitung personenbezogener Daten" verarbeitet

3. Betrag von 30 € dankend in bar erhalten!

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

9.8 INFORMATIONSBLETT ÜBER DIE VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN



Information über die Verarbeitung personenbezogener Daten

Mit 25. Mai 2018 ist die Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung, kurz DSGVO) in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union unmittelbar anwendbar.

Die DSGVO sieht unter anderem erweiterte Informationsverpflichtungen betreffend die Verarbeitung von personenbezogenen Daten vor. In Erfüllung dieser Verpflichtungen (insbesondere Artikel 13 DSGVO) informieren wir Sie hiermit über die von uns durchgeführte(n) Verarbeitung(en) Ihrer personenbezogenen Daten.

1. Welche personenbezogenen Daten (kurz „Daten“) werden verarbeitet?

Verarbeitet werden die von Ihnen im Rahmen des persönlichen Interviews freiwillig gemachten Aussagen.

2. Zu welchem Zweck werden die Daten verarbeitet?

Das Interview mit Ihnen wird im Rahmen der universitären Forschung und Lehre an der Universität für Bodenkultur Wien durchgeführt und ausgewertet. Das digitale Tondokument des Interviews wird verschriftlicht, wobei alle Angaben, die eine Identifikation Ihrer Person oder Dritter zulassen würden, anonymisiert werden. Alle weiteren Auswertungsschritte erfolgen ausschließlich mit dem anonymisierten Transkript.

3. Auf Basis welcher Rechtsgrundlage werden die Daten verarbeitet?

Die Daten werden auf Basis Ihrer Einwilligungserklärung gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO verarbeitet. Wir weisen Sie darauf hin, dass die Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann. Hierbei entstehen keine nachteiligen Folgen für Sie!

4. Sind Sie als Betroffene/r verpflichtet, Ihre Daten der Universität für Bodenkultur Wien bereitzustellen?

Nein

5. Findet im Zuge der Verarbeitung eine automatisierte Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) statt?

Nein

6. Werden die Daten gänzlich oder zum Teil an andere Personen/Einrichtungen übermittelt?

Nein, die Daten werden ausschließlich im Rahmen von Forschung und Lehre an der BOKU verarbeitet.

7. Wie lange werden die Daten gespeichert bzw. nach welchen Kriterien wird die Dauer der Speicherung festgelegt?

Das Tondokument des Interviews wird mit Abschluss des Masterarbeitsprojektes gelöscht. Das anonymisierte Transkript wird am Institut für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung der BOKU von Frau Dr. Larcher für Forschung und Lehre an der BOKU aufbewahrt.

8. Welche Rechte haben Sie als Betroffene/r?

Ihnen stehen grundsätzlich die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Datenübertragbarkeit und Widerruf zu. Um die Rechte geltend zu machen wenden Sie sich bitte an die Verantwortliche (Kontaktdaten siehe Punkt 9).

Darüber hinaus haben Sie das Recht, allfällige Beschwerden bei der Datenschutzbehörde einzubringen.

9. Kontaktdaten der Verantwortlichen:

Manuela Larcher
Universität für Bodenkultur Wien, Gregor-Mendel-Straße 33, 1180 Wien
manuela.larcher@boku.ac.at

Allgemeine sowie weiterführende Informationen zum Thema Datenschutz an der Universität für Bodenkultur Wien finden Sie unter www.boku.ac.at/datenschutz.