



Universität für Bodenkultur Wien
Department für Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften

Hofnachfolgesituation in Österreich 2018

Deskriptive Ergebnisse einer Befragung von Betriebsleiter/innen

Manuela Larcher
Stefan Vogel

Diskussionspapier
DP-71-2019
Institut für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung

April 2019

Hofnachfolgesituation in Österreich 2018

Deskriptive Ergebnisse einer Befragung von Betriebsleiter/innen

Manuela Larcher und Stefan Vogel¹

Abstract

In Kooperation mit der Sozialversicherungsanstalt der Bauern wurde im Jahr 2018 am Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung der Universität für Bodenkultur Wien eine österreichweite postalische Befragung zum Thema Hofnachfolge in bäuerlichen Familienbetrieben durchgeführt. Es ging darum die Hofnachfolgesituation in den Betrieben zu erheben und die Ruhestandspläne der BetriebsleiterInnen sowie die Integration der potentiellen Nachfolger/innen in betriebliche Arbeits- und Entscheidungsprozesse zu erforschen. Ein standardisierter Fragebogen wurde an 2000 BetriebsleiterInnen im Mindestalter von 45 Jahren ausgesandt, 572 wurden retourniert und für dieses Diskussionspapier ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass rund 70% der befragten BetriebsleiterInnen bereits eine/n Nachfolger/in festgelegt oder zumindest in Aussicht haben. In Familien mit Kindern sind diese potentiellen Nachfolger/innen vorwiegend eigene Kinder – fast viermal häufiger Söhne als Töchter. In Familien ohne Kinder soll die Nachfolge mehrheitlich ebenfalls eine Person aus dem Verwandtenkreis antreten.

Zwei Drittel der potentiellen Nachfolger/innen verfügen über eine abgeschlossene landwirtschaftliche Ausbildung. Zum Zeitpunkt der Befragung befand sich ein Viertel der potentiellen Nachfolger/innen in Ausbildung, in Elternkarenz, beim Heeres- und Zivildienst, auf Auslandspraktikum oder war arbeitssuchend. Drei Viertel waren erwerbstätig, rund 45% arbeiteten haupt- oder nebenberuflich am Betrieb, den sie einmal übernehmen sollen. Was betriebliche Managementaufgaben betrifft, werden Entscheidungen umso häufiger von BetriebsleiterIn und Nachfolger/innen gemeinsam getroffen je langfristiger deren Auswirkungen sind.

Bezüglich ihrer Ruhestandspläne geben rund 95% der befragten BetriebsleiterInnen an, am Betrieb wohnen zu bleiben, 86% möchten auch weiterhin mitarbeiten und zwar vorwiegend als Hilfe bei Arbeitsspitzen. Ihre Ruhestandspläne mit jemandem diskutiert haben aber erst rund 69% der Befragten und sogar nur rund 19% haben Informationsangebote im Zusammenhang mit der Hofnachfolge in Anspruch genommen.

¹ DI Dr. Manuela Larcher, und Ao. Prof. DI Dr. Stefan Vogel, Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität für Bodenkultur Wien, Feistmantelstraße 4, 1180 Wien, Österreich. Email: manuela.larcher@boku.ac.at, stefan.vogel@boku.ac.at

1. Einleitung

Die Weitergabe eines land- und forstwirtschaftlichen Betriebes an eine/n Nachfolger/in – wenn möglich an eines der eigenen Kinder – ist ein wichtiges Ziel bäuerlicher Familien. Ein erfolgreicher Generationenwechsel bedeutet Wahrung der Familientradition, Sicherung des beruflichen Lebenswerkes und Stabilität der innerfamiliären Bindungen. Allein die Aussicht auf eine/n Nachfolger/in beeinflusst betriebliche Entscheidungen bereits viele Jahre vor der tatsächlichen Übertragung der Betriebsleitung und des Eigentums. Kapitalintensive betriebliche Investitionen werden vielfach in Abhängigkeit von der Einschätzung eine/n Nachfolger/in zu haben getätigt. Deshalb kann sich eine unklare Nachfolgesituation negativ auf die Betriebsentwicklung auswirken, da dann häufig auch notwendige Investitionen nicht mehr getätigt werden und es zu einer betrieblichen Stagnation kommt (LARCHER und VOGEL, 2010; FISCHER und BURTON, 2014, WHEELER et. al., 2012). Ein/e fehlende/r Nachfolger/in ist der häufigste Grund für Betriebsaufgaben in der Landwirtschaft (GROIER, 2004), wobei diese nicht nur im Verkauf oder in der Verpachtung des Gesamtbetriebes bestehen kann, sondern auch in seiner Stilllegung mit Verpachtung von Produktionsflächen und Beibehaltung der Hofstelle als Wohnort der Familie (LARCHER, 2009).

Die Weitergabe von der Eltern- an die Kindergeneration innerhalb der biologischen Familie (innerfamiliäre Hofnachfolge im engeren Sinn) ist nach wie vor das vorherrschende Nachfolgemodell in der Landwirtschaft (FOLTZ und MARSHALL, 2012). Während die Hofnachfolge in der Vergangenheit relativ starr gemäß regionaler Traditionen geregelt wurde (patrilinear, Pimigenitur, Ultimogenitur), stehen heute das Interesse des/der Nachfolger/s/in an der Landwirtschaft bzw. am elterlichen Betrieb und gegebenenfalls die Vereinbarkeit mit einem außerlandwirtschaftlichen Beruf im Zentrum der Auswahl eines Nachfolgers (Mann, 2007; KEATING und LITTLE, 1997). So kommen heute nicht nur mehr die ältesten oder jüngsten Söhne für die Nachfolge in Frage, sondern auch die anderen Kinder, und hier insbesondere auch die Töchter (OEDL-WIESER und WIESINGER, 2010). Angesichts der zunehmenden Individualisierung von Lebensentwürfen und Berufsbiografien können bäuerliche Familien in postmodernen Gesellschaften aber trotzdem heute nicht mehr selbstverständlich davon ausgehen, unter ihren Kindern eine/n Nachfolger/in zu identifizieren (CHISWELL, 2016). Darüber, ob in diesem Zusammenhang von einer „Rekrutierungskrise für die Hofnachfolge“ zu sprechen ist, gibt es geteilte Ansichten (BURTON und FISCHER, 2015; CHISWELL und LOBLEY, 2015; ZAGATA und SUTHERLAND, 2015).

Empirisch fundierte Analysen der These eines zunehmenden Rückgangs innerfamiliärer Nachfolger/innen sind schwierig, weil kaum geeignete Daten zur Verfügung stehen. Zwar wurden weltweit zahlreiche Studien zur Hofnachfolge in bäuerlichen Familienbetrieben durchgeführt, jedoch sind die theoretischen und methodischen Zugänge so verschieden,

dass die Daten kaum Vergleiche zulassen. Eine Ausnahme bildet das FARMTRANSFERS Projekt, bei dem in den 1990er Jahren ein standardisierter Fragebogen entwickelt wurde, der in die jeweilige Landessprache übersetzt, mittlerweile in zahlreichen Weltgegenden zum Einsatz kam: Australien, Deutschland, England, Frankreich, Japan, Kanada, Österreich, Polen, Schweiz und in acht US-Bundesstaaten (LOBLEY und BAKER, 2012). Die erhobenen Daten wurden in einer Datenbank zusammenfasst.

Im Rahmen des FARMTRANSFERS Projekts erfolgte für Österreich im Jahr 2003 eine erste bundesweite Erhebung der Hofnachfolgesituation (VOGEL, 2006), die auch zu einem Regionsvergleich mit Schleswig-Holstein (D) genutzt wurde (GLAUBEN et al., 2004).

Im Jahr 2018 wurde am Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung der Universität für Bodenkultur Wien in Kooperation mit der Sozialversicherungsanstalt der Bauern eine zweite österreichweite Befragung zum Thema Hofnachfolge in bäuerlichen Familienbetrieben durchgeführt. Der dabei verwendete Fragebogen schloss eng an jenen von 2003 an, um die Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten.

Dieses Diskussionspapier präsentiert deskriptive Ergebnisse der zwischen Februar und April 2018 durchgeführten postalischen standardisierten Befragung und versteht sich als Ergänzung zu den im Rahmen des Projektes verfassten Tagungsbeiträgen und Publikationen in wissenschaftlichen Zeitschriften. Vom Charakter her ist das Diskussionspapier ein Forschungsbericht, der die im Rahmen des Forschungsprojekts erhobenen Daten in ihrer Komplexität und in ihrer Gesamtheit darstellen sowie Hintergrundinformation zur Stichprobe und zur Methode der Datenerhebung liefern soll. Ergänzend dazu erfolgt die Einbettung der hier vorgestellten Studie in die bisherige Forschung zur Hofnachfolge in Österreich

Gegliedert ist dieses Diskussionspapier wie folgt: Kapitel 2 gibt einen Überblick über bisher bereits durchgeführte wissenschaftliche Studien zur Hofnachfolge in Österreich. Kapitel 3 erläutert die angewandten empirischen Methoden der hier vorgestellten Untersuchung. Die Präsentation der deskriptiven Analyseergebnisse erfolgt in Kapitel 4. Kommentare der befragten BetriebsleiterInnen schließen das Diskussionspapier in Kapitel 5 ab.

2. Überblick über Studien zur Hofnachfolge in Österreich

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die in Österreich durchgeführten und publizierten Studien mit Fokus auf die Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben. Dabei werden zahlreiche weitere Arbeiten mit agrarsoziologischen oder ökonomischen Fragestellungen nicht angeführt, bei denen der Status der Hofnachfolge nicht im Zentrum der Analyse steht, sondern als eine mögliche Einflussvariable auf eine andere Zielgröße analysiert wird.

Tabelle1: Studien zur Hofnachfolge in Österreich

<i>Studie</i>	<i>Datenerhebung Jahr/ Methode(n)</i>	<i>Stichprobe</i>	<i>Publikationen</i>
Hofnachfolge in Österreich - eine Befragung von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern	2003 standardisierte postalische Befragung (FARMTRANSFERS Survey)	278 BetriebsleiterInnen im Alter ≥ 45 Jahre österreichweit, aus INVEKOS-Datensatz geschichtete Stichprobe (Betriebsgröße, Hauptproduktionsgebiet).	MAYRHOFER, MA 2004 GLAUBEN et al. 2004 VOGEL, 2006
Generationswechsel im benachteiligten Gebiet: Eine Fallstudie über Hofübergaben	2008 standardisierte Befragung (FB hingbracht und abgeholt) 2008 qualitative persönliche Interviews	142 BetriebsleiterInnen St. Georgen am Walde, Mühlviertler Alm. 35 lokale und regionale ExpertInnen, 114 BetriebsleiterInnen und z.T. Familienmitglieder, St. Georgen am Walde, Mühlviertler Alm.	SEISER 2009 DANZINGER, MA 2009 HÖRESDORFER, MA 2010
Sozialkapital und Hofnachfolge in bäuerlichen Familien: eine empirische Untersuchung im Bezirk St. Pölten	2008 qualitative persönliche Interviews 2008 standardisierte Befragung (FB hingbracht und postalisch retourniert) 2012 standardisierte postalische Befragung	23 LW MeisterschülerInnen, St. Pölten. 113 BetriebsleiterInnen, St. Pölten 388 BetriebsleiterInnen SVB versichert im Alter ≥ 45 Jahre, St. Pölten	ENGELHART, DISS 2017 ENGELHART et al. 2018 LARCHER et al., 2019
Außerfamiliäre Hofachfolge	2011 qualitative Interviews (4 persönlich, 1 telefonisch)	5 Fallstudien außerfamiliär übergebener Betriebe	HEISTINGER, 2011
Ungesicherte Hofnachfolge im biologischen Landbau	2013 qualitative persönliche Interviews	11 BetriebsleiterInnen von Biobetrieben mit unsicherer Nachfolge	BRUNNMAYR, MA 2015
Landschaftsplanerische Betrachtung von Hofübergabe und Hofübernahme	2014 landschaftsplanerische Hofaufnahmen, qualitative Interviews	7 Fallstudien außerfamiliär übergebener Betriebe, Bezirk Villach Land	KENNEY, MA 2014
Außerfamiliäre Hofnachfolge in Österreich	2015 standarisierter Telefonbefragung 2015 qualitative Telefoninterviews	1501 BetriebsleiterInnen INVEKOS-Datensatz, Betriebsgröße >3 ha, Frauen > 55 Jahre, Männer > 60 Jahre 36 potentiell außerfamiliär Übergabende und 25 außerfamiliäre Übernehmerinnen	QUENDLER et al., 2015
Außerfamiliäre Hofnachfolge: Erfahrungen von BeraterInnen	2016 qualitative Interviews (15 persönlich, 2 via skype)	17 LW BeraterInnen	HANDL, MA 2016

Anmerkung: MA = Masterarbeit, Diss = Dissertation

Quelle: Eigene Darstellung

Wie Tabelle 1 zeigt wurden neben der oben erwähnten Studie von VOGEL (2006) im Rahmen des FAMTRANSFERS Projekts weitere durchgeführt und zwar vorwiegend universitäre Abschlussarbeiten. Das Wissen zur Hofnachfolge in Österreich bleibt aus einer Reihe von

Gründen trotzdem fragmentiert und eine Entwicklung der Hofnachfolgesituation im Zeitablauf lässt sich daher aus den bisherigen Arbeiten kaum ableiten.

Zum einen beziehen sich die meisten der vorliegenden Arbeiten inhaltlich auf die innerfamiliäre Hofnachfolge. Die außerfamiliäre Hofnachfolge – d.h. die Weitergabe des Betriebes an eine Person außerhalb der eigenen Familie bzw. Verwandtschaft – ist ein noch relativ junges Forschungsthema und daher liegen erst vereinzelt Arbeiten vor (HANDL, 2016; HEISTINGER, 2011; QUENDLER et al., 2016). Zum anderen sind die Untersuchungen vorwiegend auf einzelne Bundesländer beschränkt, z.B. auf Oberösterreich (BRUNMAYR, 2015; DANZINGER, 2010; GLAUBEN et al., 2004; HÖRERSDORFER, 2010; SEISER, 2009), Niederösterreich (ENGELHART, 2017) oder Kärnten (KENNEY, 2014) oder sie beziehen sich speziell auf biologisch wirtschaftende Betriebe (BRUNMAYR 2015; HAGN, 2016; HANDL 2016).

Ein weiterer Hinderungsgrund, aus den bisherigen Arbeiten Folgerungen für die zeitliche Entwicklung der Situation der Hofnachfolge in Österreich ableiten zu können liegt darin, dass die Studien auf unterschiedlichen theoretischen und methodologischen Zugängen sowie auf unterschiedlichen empirischen Methoden basieren. Die Datenerhebung erfolgte zum einen mittels quantitativer standardisierter Befragungen, wobei die Übermittlung und die Retournierung der Fragebögen auf unterschiedliche Weise organisiert wurden, z.B. persönlich, postalisch (SEISER, 2009; ENGELHART, 2017). Zum anderen wurden qualitative Interviews in Form von Telefon- und Skype-Interviews ebenso durchgeführt wie als persönliche face-to-face Interviews (QUENDLER et al., 2016; BRUNMAYR, 2015, ENGELHART, 2017; HEISTINGER, 2011; HANDL, 2016; SEISER, 2009).

3. Material und Methode

Die empirische Basis der hier präsentierten Studie wurde mittels postalischer standardisierter Befragung geschaffen. Der vierseitige Fragebogen (siehe Anhang 5) enthielt vorwiegend geschlossene Fragen und Skalen zu folgenden Themenbereichen:

- Hofnachfolgesituation (z.B. Status der Hofnachfolge, Integration potentieller Hofnachfolger/innen in den Betrieb)
- Deskriptive Daten zum/zur potentiellen Hofnachfolger/in (z.B. Alter, Geschlecht, landwirtschaftliche Ausbildung, aktuelle Beschäftigung)
- Persönliche Charakteristika der BetriebsleiterInnen (Alter, Geschlecht, Ausbildung, Betriebsleitererfahrung)

- Ruhestandsplanungen der BetriebsleiterInnen und soziale Einbettung dieser Pläne (z.B. geplante Mitarbeit in Betrieb, Wohnsituation, Einkommensquellen, Diskussion in der Familie, Inanspruchnahme von Beratung und Förderungen)
- Einstellungen und Einschätzungen von BetriebsleiterInnen (z.B. zur Landwirtschaft, Agrarpolitik, außerfamiliärer Hofnachfolge, Zukunftsfähigkeit des Betriebes)
- Strukturdaten zum Betrieb (z.B. Erwerbsform, Wirtschaftsweise, Größe, Arbeitskräfte, Vermarktungswege) und zur Familie (Kinder, Wohnsituation)
- Erfolgte Investitionen der letzten drei Jahre und langfristige Pläne für betriebliche Änderungen

Ende Februar 2018 wurde der Fragebogen zusammen mit einem Einladungsbrief und einem Rücksendekuvert an eine Stichprobe von 2000 landwirtschaftlichen BetriebsleiterInnen ausgesandt, die mit Stichtag 1.1.2018 bei der Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) pflichtversichert waren und die zu diesem Zeitpunkt mindestens 45 Jahre alt waren. Diese Altersbeschränkung wurde aus der Überlegung heraus getroffen, dass die Hofnachfolge frühestens ab diesem Alter relevant sein dürfte, weil die Familiengründung bis dahin üblicherweise erfolgt ist, sodass eigene Kinder für eine mögliche Nachfolge vorhanden sein können. Mitte März wurde ein Erinnerungsschreiben ausgesandt.

Zum Ende des Befragungszeitraums Anfang Mai 2018 lagen insgesamt 597 retournierte Fragebogen vor, davon waren 14 nicht oder nur unzureichend ausgefüllt, elf weitere Fragebögen mussten ausgeschlossen werden, weil der Betrieb zwischenzeitlich verpachtet oder bereits an eine/n Nachfolger/in übergeben worden war. Für die statistischen Analysen standen somit 572 auswertbare Fragebögen zur Verfügung, das entspricht einem Rücklauf von rund 29 %, was für eine postalische Befragung als sehr zufriedenstellend einzuschätzen ist.

Die Antworten aus den Fragebögen wurden per Hand in ein SPSS Datenfile eingegeben. Nach Überprüfung der Eingabequalität anhand einer Zufallsstichprobe von Fällen (Zeilen im Datenfile) und zahlreichen Plausibilitätstests wurden die Daten mit SPSS 24 statistisch ausgewertet. In diesem Diskussionspapier werden ausschließlich deskriptive Ergebnisse aus Häufigkeitsanalysen, Berechnungen arithmetischer Mittelwerte und bivariaten Kontingenzanalysen (Chi² Test auf Signifikanzniveau $\leq 5\%$) präsentiert. Die Antworten auf offene Fragen und die freien Kommentare der BetriebsleiterInnen wurden qualitativ-inhaltsanalytisch ausgewertet und anschließend quantifiziert (siehe Tabellen 7 und 43). In Kapitel 5 werden ergänzen Originalzitate der Befragten die Analyseergebnisse.

4. Ergebnisse

4.1 Charakterisierung der Betriebe

Betriebstyp

Von den 572 Befragten gaben 134 (23,4%) an, einen Milchviehbetrieb zu leiten. Sie bilden die größte Gruppe in der Stichprobe, gefolgt von der Gruppe der 109 (19,1%) Gemischtbetriebe. Dem Betriebstyp Ackerbau ordneten sich 88 (15,4%) der BetriebsleiterInnen zu, der Rindermast 63 (11,0%), der Schweinehaltung 51 (8,9%) und den Dauerkulturen 50 (8,7%). Geflügelhaltung als Betriebstyp gaben 11 (1,9%) der BetriebsleiterInnen an. „Anderer Betriebstyp“ gaben 66 (11,5%) BetriebsleiterInnen an, die Mutterkuh-, Pferde-, Schaf-, Ziegen- oder Wildtierhaltung betreiben, Kalbinnen aufziehen oder reine Forstbetriebe führen.

Erwerbsart, Bewirtschaftungerschwernis und Wirtschaftsweise

Die Frage nach der Erwerbsart beantworteten 568 BetriebsleiterInnen. Von ihnen gaben 356 (62,7%) an, einen Haupterwerbsbetrieb zu leiten, 212 (37,3%) einen Nebenerwerbsbetrieb.

Von den 559 Befragten, die Angaben zur Bewirtschaftungerschwernis machten, leiten 310 (55,5%) einen Nicht-Bergbauernbetrieb und 249 (44,5%) einen Bergbauernbetrieb. Von den Bergbauernbetrieben weisen 81 (32,5%) eine geringe Bewirtschaftungerschwernis auf (Erschwernisstufe 1: 1-90 BHK-Punkte), 87 Betriebe (34,9%) sind der Erschwernisstufe 2 (91-180 BHK-Punkte), 46 Betriebe (18,5%) der Erschwernisstufe 3 (181-270 BHK-Punkte) zuzuordnen. Zwölf Betriebe (4,8%) weisen eine extreme Bewirtschaftungerschwernis (Erschwernisstufe 4: 271-570 BHK-Punkte) auf. Keine Angabe machten 23 Befragte (9,2%).

Die Frage nach der Wirtschaftsweise beantworteten 562 BetriebsleiterInnen. Konventionell wirtschafteten demnach 442 BetriebsleiterInnen (78,7%), biologisch 120 (21,3%). Die Umstellung auf Biolandbau erfolgte in 28 Betrieben (23,3%) vor dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union 1995, in 67 Betrieben (55,8%) zwischen 1995 und 2009. Seit 2010 stellten weitere 18 BetriebsleiterInnen (15,0%) auf Biolandbau um. Sieben machten keine Angaben.

Flächenausstattung

Auskunft zur Größe und den Besitzverhältnissen (Eigenfläche, Pacht) der von ihnen selbstbewirtschafteten land- und forstwirtschaftlichen Fläche gaben 562 BetriebsleiterInnen. 146 von ihnen (26%) bewirtschaften eine Gesamtfläche von weniger als 20 ha, 103 (18,3%) mindestens 20 aber weniger als 30 ha. Eine Gesamtfläche von 30 bis unter 50 ha bewirtschaften 160 Befragte (28,5%). Über eine Gesamtfläche von 50 bis unter 100 ha verfügen 111 BetriebsleiterInnen (19,8%) und 42 (7,5%) über 100 ha und mehr. Eine Betrachtung der selbst-

bewirtschafteten Fläche nach Eigentumsform zeigt, dass 194 Befragte (34,5%) ausschließlich Eigenflächen, sieben (1,2%) BetriebsleiterInnen hingegen ausschließlich Pachtflächen bewirtschaften (siehe Tabelle 1). Die Mehrheit von 361 BetriebsleiterInnen (64,3%) verfügen über Eigenflächen und Pachtflächen. Betriebe mit nur Eigenflächen oder mit nur Pachtflächen sind kleiner als Betriebe, die Eigen- und Pachtflächen bewirtschaften. Während Betriebe mit ausschließlich Pacht- oder Eigenflächen zu rund 43% eine Fläche unter 20 ha bearbeiten, so liegt dieser Anteil bei gemischter Eigentumsstruktur bei 16,3%.

Tabelle 2: Selbstbewirtschaftete Gesamtfläche nach Größenklasse und Eigentumsverhältnis

Größenklasse	Ausschließlich Pachtflächen		Ausschließlich Eigenflächen		Eigenflächen und Pachtflächen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
unter 20 ha	3	42,9	84	43,3	59	16,3
20 bis unter 30 ha	2	28,6	45	23,2	56	15,5
30 bis unter 50 ha	0	0,0	37	19,1	123	34,1
50 bis unter 100 ha	2	28,6	20	10,3	89	24,7
100 ha und mehr	0	0,0	8	4,1	34	9,4
Gesamt	7	100,0	194	100,0	361	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=562

Arbeitskräfteausstattung

Von den Befragten machten 560 Angaben zu den in ihrem Betrieb beschäftigten familieneigenen und familienfremden Arbeitskräften. Demnach sind in 492 Betrieben (87,9%) ausschließlich familieneigene Arbeitskräfte beschäftigt, in 68 Betrieben (23,1%) arbeiten neben Familienarbeitskräften auch Fremdarbeitskräfte. Insgesamt sind 1467 familieneigene Arbeitskräfte (BetriebsleiterInnen eingeschlossen) und 276 Fremdarbeitskräfte beschäftigt. Wie Tabelle 3 zeigt, sind 778 Familienmitglieder (53,0%) Vollzeit, 412 (28,1%) Teilzeit und 277 (18,9%) fallweise bzw. saisonal am landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigt. Fremdarbeitskräfte werden hingegen zu 17% Vollzeit und zu 14,5% Teilzeit beschäftigt. Der überwiegende Anteil der Fremdarbeitskräfte (68,5%) arbeitet in den Betrieben fallweise bzw. saisonal.

Tabelle 3: Arbeitskräfte nach Familienzugehörigkeit und Arbeitsausmaß

	Vollzeit		Teilzeit		fallweise/saisonal	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Familienarbeitskräfte	778	53,0	412	28,1	277	18,9
Fremdarbeitskräfte	47	17,0	40	14,5	189	68,5
Gesamt	825	47,3	452	25,9	466	26,7

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=560

Anteil der Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft am gesamten Haushaltseinkommen

Die Frage nach dem geschätzten relativen Anteil die Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft am Gesamteinkommen des Haushaltes, beantworteten 552 BetriebsleiterInnen. Demnach wird in 161 Betrieben (29,2%) das Haushaltseinkommen ausschließlich in der Land- und Forstwirtschaft generiert. In 104 Betrieben (18,8%) beträgt es 75% bis unter 100% und in 70 Betrieben (12,7%) 50% bis unter 75%. In 103 Betrieben (18,7) liegt der geschätzte Anteil aus Land- und Forstwirtschaft 25% bis unter 50%, in 114 Betrieben (20,7%) unter 25%.

Fremdkapitalbelastung

Die Frage nach der geschätzten Höhe der Fremdkapitalbelastung in ihrem Betrieb beantworteten 563 Befragte. Knapp ein Drittel davon (173 Personen) gab an, kein Fremdkapital zu verwenden. Eine sehr geringe Fremdkapitalbelastung gaben 119 BetriebsleiterInnen (21,1%) an, eine eher geringe Fremdkapitalbelastung weitere 95 (16,9%). Eine mittlere Fremdkapitalbelastung gaben 120 Befragte (21,3%) an, eine eher hohe 43 (7,6%). Dreizehn Personen (2,3%) schätzen die Fremdkapitalbelastung in ihren Betrieben als sehr hoch ein.

Vermarktungsformen für eigene Produkte

Die BetriebsleiterInnen wurden gefragt, welche Formen der Vermarktung sie für ihre Produkte nutzen. Vier Antwortmöglichkeiten standen zur Verfügung, wobei Mehrfachantworten möglich waren: Ab Hof-/Direktvermarktung, Erzeugergemeinschaft, Händler und andere Form der Vermarktung (mit der Möglichkeit diese zu spezifizieren).

Tabelle 4: Vermarktungsformen für eigene Produkte

<i>Anzahl und Art der Vermarktungsformen</i>		<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
1	Ab Hof-/Direktvermarktung	63	12,0
	Erzeugergemeinschaft	115	22,0
	Händler	179	34,2
	andere Form der Vermarktung	10	1,9
2	Ab Hof-/Direktvermarktung & Erzeugergemeinschaft	21	4,0
	Ab Hof-/Direktvermarktung & Händler	54	10,3
	Ab Hof-/Direktvermarktung & andere Form der Vermarktung	2	0,4
	Erzeugergemeinschaft & Händler	64	12,2
	Händler & andere Form der Vermarktung	3	0,6
3	Ab Hof-/Direktvermarktung & Erzeugergemeinschaft & Händler	9	1,7
	Ab Hof-/Direktvermarktung & Händler & andere Form der Vermarktung	2	0,4
	Erzeugergemeinschaft & Händler & andere Form der Vermarktung	1	0,2
Gesamt		523	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=523

Tabelle 4 gibt eine Übersicht über die Anzahl und Art der genutzten Vermarktungsformen und zeigt, dass die Mehrzahl von 367 Befragten (70,2%) eine einzige Vermarktungsform nutzen. Am häufigsten werden die Vermarktung an Händler und an Erzeugergemeinschaften genannt. Unterschiedliche Kombinationen aus zwei Vermarktungsformen nutzen 144 BetriebsleiterInnen (27,5%). Kombinationen aus drei sind hingegen nur in geringem Umfang anzutreffen, zwölf Befragte (2,3%) nutzen sie.

Vermietung von Ferienwohnungen und Ferienzimmern

45 BetriebsleiterInnen gaben an, Ferienwohnungen oder Ferienzimmer zu vermieten. Wie Tabelle 5 zeigt bieten zwölf Betriebe (27,3%) bis sechs Gästebetten an während 25 Betriebe (56,8%) zwischen sieben und zehn Betten an Feriengäste vermieten. In sieben Betrieben (15,9%) stehen über zehn Gästebetten zur Verfügung. Ein Vermieter machte keine Angaben zur Bettenanzahl.

Tabelle 5: Betriebe und Gästebetten nach Größenklassen

<i>Größenklasse</i>	<i>Betriebe</i>	<i>Prozent</i>	<i>Gästebetten</i>	<i>Prozent</i>
2 bis 6 Gästebetten	12	27,3	53	12,1
7 bis 10 Gästebetten	25	56,8	238	54,2
über 10 Gästebetten	7	15,9	148	33,7
Gesamt	44	100,0	439	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=44

Erhebliche Neuinvestitionen am Betrieb in den vergangenen drei Jahren

Über die von ihnen in den Jahren 2015 bis 2017 durchgeführten erheblichen Neuinvestitionen gaben 543 Befragte Auskunft. Demnach haben 225 BetriebsleiterInnen (41,1%) in diesem Zeitraum erhebliche betriebliche Neuinvestitionen getätigt, weniger als die Hälfte von ihnen, nämlich 103 haben dafür eine Investitionsförderung im Rahmen des österreichischen Programms für ländliche Entwicklung 2014-2020 (Investitionsförderung des LE-Programms) in Anspruch genommen.

Gefragt nach der Wirkung dieser Förderung auf ihre Investitionstätigkeit, antworteten 43 BetriebsleiterInnen, dass sie die erhebliche Neuinvestition auch ohne Förderung unverändert getätigt hätten. Die von ihnen getätigte Investition wäre ohne Förderung nicht finanzierbar gewesen, meinten hingegen 20 BetriebsleiterInnen. Weitere 35 BetriebsleiterInnen, die eine Förderung in Anspruch genommen haben, hätten ohne Förderung später, in geringerem Umfang, technisch anspruchsloser oder kostengünstiger investiert (siehe Tabelle 6). Fünf BetriebsleiterInnen beantworteten die Frage nicht.

Tabelle 6: Wirkung der Investitionsförderung des LE-Programms auf die Investitionstätigkeit

<i>Ohne Investitionsförderung</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
wäre diese Investition unverändert getätigt worden	43	43,9
wäre diese Investition nicht finanzierbar gewesen	20	20,4
wäre Investition später, in geringerem Umfang, technisch anspruchsloser oder kostengünstiger getätigt worden	35	35,7

Anmerkung: Möglichkeit von Mehrfachnennungen nutzten neun Befragte, sie markierten zwei bis drei der Antwortoptionen Investition wäre „später“, „in geringerem Umfang“, „technisch anspruchsloser oder kostengünstiger“ getätigt worden. Die Option „Investition wäre früher getätigt worden“ wählte keine/r der 103 BetriebsleiterInnen, die Investitionsförderung erhielten.

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=98

Die Auswertung der Antworten auf die offene Frage nach der Art der getätigten erheblichen Neuinvestition zeigt, dass ein Drittel in Gebäudeinvestitionen bestand. Wohnhäuser, Ställe und Wirtschaftsgebäude (z.B. Maschinen-, Lagerhallen, Verarbeitungs-, Vermarktungsräume, Ferienwohnungen) wurden errichtet, umgebaut, erweitert und renoviert. Rund ein Viertel der Investitionen bestand im Ankauf von Traktoren und anderen landwirtschaftlichen Maschinen und Geräten (z.B. Mähdrescher, Futtermischwagen, Melkroboter, Tankkühlung). In Heizungsanlagen und Photovoltaik investierten 19 Befragte, 16 in Betriebsanlagen (z.B. Güllegrube, Trocknungs-, Kompostieranlage), Be- und Entwässerung sowie in den Wegebau. Zehn BetriebsleiterInnen kauften Grundstücke zu, acht investierten in den Ausbau oder den Aufbau von Betriebszweigen (Obst-, Wein-, Beerenanlagen, Christbaumkultur, Milchziegenherde). Nicht näher bezeichnete Investitionen tätigten 40 Befragte (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Getätigte erhebliche Neuinvestitionen im Zeitraum von 2015 bis 2017

<i>Investition</i>	<i>Anzahl der Nennungen</i>	<i>Prozent</i>
Wirtschaftsgebäude (Neu-/Umbau, Erweiterung, Renovierung)	29	12,9
Stallgebäude (Neu-/Umbau, Erweiterung, Renovierung)	28	12,4
Wohnhaus (Neu-/Umbau, Erweiterung, Renovierung)	19	8,4
Traktoren, Zugmaschinen	35	15,6
Andere LW Maschinen/Geräte (z.B. Mähdrescher, Melkroboter)	21	9,3
Heizungsanlagen, Photovoltaik	19	8,4
Betriebsanlagen (Güllegrube, Trocknungs-/Kompostieranlage)	8	3,6
Bewässerung, Entwässerung	4	1,8
Wegebau, Asphaltierung	4	1,8
Grundstücke, Produktionsflächen	10	4,4
Aufnahme neuer Betriebszweige (z.B. Obst-/Weingarten pflanzen)	8	3,6
Nicht näher bezeichnete Investitionen	40	17,8
Gesamt	225	100,0

Anmerkung: Offene Frage im Fragebogen, Antworten bei Analyse kategorisiert und Häufigkeiten ermittelt.

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=225

4.2 Charakterisierung der BetriebsleiterInnen

Geschlecht und Alter der BetriebsleiterInnen

Von den 570 Fragebögen, die Angaben zum Geschlecht und zum Alter der BetriebsleiterInnen enthielten, wurden 205 (36%) von Frauen und 365 (64%) von Männern ausgefüllt. Die Männer waren zum Zeitpunkt der Befragung Durchschnitt 54 Jahre und die Frauen 53 Jahre alt. Das relativ hohe Durchschnittsalter ist dem Studiendesign geschuldet, bei dem nur BetriebsleiterInnen im Mindestalter von 45 Jahren befragt wurden.

Nach Altersklassen zeigt sich, dass 115 BetriebsleiterInnen (20,2%) zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2018 zwischen 45 und 49 Jahre alt waren (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: BetriebsleiterInnen nach Altersklassen und Geschlecht

<i>Altersklasse</i>	<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>		<i>Gesamt</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
45 bis 49 Jahre	68	18,6	47	22,9	115	20,2
50 bis 54 Jahre	117	32,1	79	38,5	196	34,4
55 bis 59 Jahre	139	38,1	66	32,2	205	36,0
60 bis 64 Jahre	27	7,4	7	3,4	34	6,0
65 bis 69 Jahre	8	2,2	5	2,4	13	2,3
70 Jahre und älter	6	1,6	1	0,5	7	1,2
Gesamt	365	100,0	205	100,0	570	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=570

Wie Tabelle 8 weiter zeigt, gehörten 196 Befragte (34,4%) der Altersgruppe 50 bis 54 Jahre an, der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre 205 Personen (36,0%). Zwischen 60 und 64 Jahre alt waren 34 BetriebsleiterInnen (6,0%), 20 (3,5%) waren 65 Jahre und älter. Dreizehn Betriebsleiterinnen (6,3%) hatten das derzeitige gesetzliche Pensionsantrittsalter für Frauen von 60 Jahren bereits erreicht. Vierzehn Betriebsleiter (3,8%) hatten das Pensionsantrittsalter für Männer von 65 Jahren bereits erreicht.

Alter bei Übernahme der Betriebsleitung

Die Frage: „Wann haben Sie die Betriebsleitung Ihres Hofes übernommen“ beantworteten 548 Befragte. Demnach haben 297 BetriebsleiterInnen (54,2%) bis einschließlich 1994, und damit vor dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union, übernommen und 251 (45,8%) danach.

Tabelle 9 zeigt, dass 267 Befragte (48,7%) die Betriebsleitung im Alter zwischen 20 und 29 Jahren übernommen haben. Im Alter von 30 bis 39 Jahren wurden 183 Befragte (33,4%) LeiterIn ihres Betriebes. Im Alter von 40 bis 49 Jahren haben 42 Befragten ihren Betrieb übernommen (7,7%). Mit 4,9% und 5,3% sind die Anteile jener, die bei der Übernahme der Betriebsleitung unter 20 Jahren oder mindestens 50 Jahre alt waren in etwa gleich groß.

Tabelle 9: Alter BetriebsleiterIn bei Übernahme der Betriebsleitung nach Altersklassen

<i>Altersklassen</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
unter 20 Jahre	27	4,9
20 bis 29 Jahre	267	48,7
30 bis 39 Jahre	183	33,4
40 bis 49 Jahre	42	7,7
50 Jahre und älter	29	5,3
Gesamt	548	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=548

Höchste abgeschlossene landwirtschaftliche Ausbildung der BetriebsleiterInnen

Angaben zu ihrer landwirtschaftlichen Ausbildung² machten 559 BetriebsleiterInnen. 204 von ihnen (36,5%) verfügen ausschließlich über landwirtschaftliche Praxis ohne formalen Abschluss, während 347 BetriebsleiterInnen (62,3%) eine landwirtschaftliche Ausbildung in zumindest einer der vier Ausbildungsstufen abgeschlossen haben: 220 (39,4%) sind landwirtschaftliche/r FacharbeiterIn, 95 (17%) landwirtschaftliche/r MeisterIn, 29 (5,2%) haben eine landwirtschaftliche Matura und vier (0,7%) ein landwirtschaftliches Studium abgeschlossen. Sieben Personen gaben andere landwirtschaftliche Ausbildungen an (siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Höchste abgeschlossene landwirtschaftliche Ausbildung der BetriebsleiterInnen

<i>Höchste abgeschlossene landwirtschaftliche Ausbildung</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Keine, ausschließlich landwirtschaftliche Praxis	204	36,5
Landwirtschaftliche FacharbeiterIn	220	39,4
Landwirtschaftliche MeisterIn	95	17,0
Landwirtschaftliche Matura	29	5,2
Landwirtschaftliches Studium	4	0,7
Andere landwirtschaftliche Ausbildung	7	1,2
Gesamt	559	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=559

² Landwirtschaftliche Ausbildung umfasst die Lehrberufe gemäß Berufsliste (siehe Anhang 1), landwirtschaftliche Fachschulen, höhere land- und forstwirtschaftliche Schulen aller Schwerpunkte, landwirtschaftliche Bachelor- und Masterstudien sowie landwirtschaftliche Ausbildungskurse des LFI.

Familienstruktur und Wohnsituation am Hof

Zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2018 waren 54 BetriebsleiterInnen kinderlos (9,4%), 518 (90,7%) hatten zwischen einem Kind und sechs Kinder (siehe Tabelle 11). Insgesamt hatten die Befragten 1376 Kinder, 665 Söhne (48,3%) und 711 Töchter (51,7%). In 107 Familien (18,7%) gab es nur Töchter, in 98 (17,1%) nur Söhne, 313 Familien (54,7%) hatten sowohl Töchter als auch Söhne. Unter 18 Jahre alt und damit minderjährig waren 238 Kinder (17,3%), 1136 (82,7%) waren erwachsen, d.h. mindestens 18 Jahre alt. Ein Befragter machten keine Angaben zum Alter seiner beiden Kinder.

Tabelle 11: Anzahl der Kinder der BetriebsleiterIn

	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Keine Kinder	54	9,4
Ein Kind	50	8,7
Zwei Kinder	203	35,5
Drei Kinder	169	29,5
Vier Kinder	72	12,6
Fünf Kinder	18	3,1
Sechs Kinder	6	1,0
Gesamt	572	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=572

Von den 672 Befragten leben sechs nicht auf ihrem Betrieb, zwölf leben dort alleine. Die anderen 654 BetriebsleiterInnen leben mit unterschiedlich vielen Personen und Generationen am Betrieb. Wie Tabelle 12 zeigt, ist die Mehrgenerationenfamilie, die das Betriebsleiterpaar, deren Kinder und die Elterngeneration (zumindest ein Eltern- bzw. Schwiegerelternanteil) einschließt, am häufigsten anzutreffen (34,5%). Auf 125 Betrieben (21,9%) lebt das Betriebsleiterpaar mit ihren Kindern. Alle anderen Konstellationen des Zusammenlebens am Hof sind in wesentlich geringerem Ausmaß vertreten.

In 100 Betrieben leben die BetriebsleiterInnen nicht nur mit Partner/in, Kindern und Eltern oder Schwiegereltern, sondern mit weiteren Personen am Betrieb. Die überwiegende Mehrheit dieser in Tabelle 12 mit der Spalte „und andere Personen“ berücksichtigte MitbewohnerInnen am Hof sind Verwandte, z.B. Geschwister, SchwägerInnen, Onkel, Tanten, Großeltern, aber Enkelkinder und Schwiegerkinder. Auf einigen Betrieben leben auch familienfremde Personen: Pflegekräfte zur Betreuung von PartnerInnen, Eltern oder Schwiegereltern sowie landwirtschaftliche Fremdarbeitskräfte und MieterInnen einer Einliegerwohnung.

Im Hinblick auf die gemeinsame oder getrennte Haushaltsführung der Generationen zeigt sich folgendes Bild: Von den 325 BetriebsleiterInnen, deren Eltern oder Schwiegereltern am

Betrieb wohnen, leben 117 mit diesen in einem gemeinsamen Haushalt, 204 haben getrennte Wohneinheiten. Vier Befragte machten keine Angaben. Auf 360 Betrieben leben erwachsene Kinder der BetriebsleiterInnen, auf 109 von ihnen eben diese in separaten Wohnungen.

Tabelle 12: Zusammensetzung der Hofgemeinschaft – Personen, die am Betrieb leben

<i>Am Betrieb lebend</i>			<i>und andere Personen</i>	
	<i>Betriebe</i>	<i>Prozent</i>	<i>Betriebe</i>	<i>Prozent</i>
Niemand	3	0,5	0	0,0
Elterngeneration	3	0,5	0	0,0
BetriebsleiterIn	12	2,1	4	0,7
BetriebsleiterIn und Elterngeneration	36	6,3	7	1,2
BetriebsleiterIn und Partner/in	48	8,4	3	0,5
BetriebsleiterIn und Kinder	9	1,6	2	0,3
BetriebsleiterIn, Partner/in, Elterngeneration	30	5,2	9	1,6
BetriebsleiterIn, Partner/in, Kinder	125	21,9	41	7,2
BetriebsleiterIn, Kinder, Elterngeneration	9	1,6	0	0,0
BetriebsleiterIn, Partner/in, Kinder, Elterngeneration	197	34,4	34	5,9
	Gesamt	472	100	17,5

Anmerkung: andere Personen sind weitere Verwandte, Schwiegerkinder und Familienfremde

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=572

Einstellung zum landwirtschaftlichen Beruf und zum eigenen Betrieb

Bei der Befragung wurden neben betrieblichen und familiären Strukturmerkmalen auch Einstellungsdimensionen der BetriebsleiterInnen erhoben. Die Einstellung zum landwirtschaftlichen Beruf und zum Familienbetrieb wurde dabei ebenso erfasst wie Einschätzungen hinsichtlich der wirtschaftlichen Situation des Betriebes und des sozialen Umfeldes. Dazu wurde den Befragten eine Reihe von Aussagen vorgelegt, zu denen die sie auf einer 5-teiligen Skala mit den Abstufungen „trifft voll zu“, „trifft eher zu“, „trifft teils/teils zu“, „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“³ ihre persönliche Wertung abgeben konnten.

Die Ergebnisse zur Einstellung zeigen, dass für 410 BetriebsleiterInnen (73,3%) die Aussage „Ich bin aus familiärer Tradition LandwirtIn“ zutrifft, und nur 75 (13,4%) angeben, dass dies nicht der Fall ist. Mit ihrer Berufswahl sind deutlich weniger BetriebsleiterInnen zufrieden, nämlich 334 (60,2%) und der Anteil derer, die mit der wirtschaftlichen Situation ihrer Betriebe zufrieden sind, ist mit 225 Personen (40,8%) noch wesentlich geringer. Trotzdem soll für 478 Befragte (85,5%) der Hof in der Familie bleiben (siehe Tabelle 13).

³ Für eine verbesserte Übersichtlichkeit der Ergebnispräsentation wurden die Abstufungen „trifft voll zu“, und „trifft eher zu“, zu „trifft zu“ und die Abstufungen „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“ zu „trifft nicht zu“ zusammengefasst. Eine Auswertung entsprechend der 5 Abstufungen im Fragebogen findet sich in Anhang 2.

Tabelle 13: Einstellung zum landwirtschaftlichen Beruf und zum eigenen Betrieb

	trifft zu		trifft teils/teils zu		trifft nicht zu	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ich bin aus familiärer Tradition LandwirtIn	410	73,3	74	13,2	75	13,4
Ich bin mit meiner Berufswahl (LandwirtIn) zufrieden	334	60,2	173	31,2	48	8,6
Ich bin mit der wirtschaftlichen Situation meines Betriebes zufrieden	225	40,8	200	36,3	126	22,9
Der Hof soll in der Familie bleiben	478	85,5	38	6,8	43	7,7

Anmerkung: Im Fragebogen 5-teilige Skala, für diese Tabelle wurden die Abstufungen „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zu „trifft zu“ und die Abstufungen „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“ zu „trifft nicht zu“ zusammengefasst.

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=492-559

Einschätzung der betrieblichen Situation und des sozialen Umfeldes

Bezüglich der Einschätzung der betrieblichen Situation, zeigen die Ergebnisse in Tabelle 14, dass 249 Befragte (44,9%) die Arbeitsbelastung in ihren Betrieben als hoch empfinden und sich 166 (30,2%) sich in der Bewirtschaftung der Betriebe durch Auflagen behindert fühlen. Für 206 bzw. 154 Befragte (37,1% bzw. 28,0%) trifft dies teilweise zu. Dass die Agrarpolitik ihre Planung für die Zukunft erleichtert, trifft nur für 33 (6,0%) der BetriebsleiterInnen zu, für die überwiegende Mehrheit von 390 Befragten (71,4%) trifft dies nicht zu.

Tabelle 14: Einschätzung der betrieblichen Situation und der Hofnachfolge

	trifft zu		trifft teils/teils zu		trifft nicht zu	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Die Arbeitsbelastung in meinem Betrieb ist hoch	249	44,9	206	37,1	100	18,0
Mein Betrieb ist langfristig überlebensfähig	223	39,8	157	28,0	180	32,1
Für eine Weiterbewirtschaftung sind größere Investitionen erforderlich	210	38,4	196	35,8	141	25,8
Die Bewirtschaftung meines Betriebes wird durch Auflagen behindert	166	30,2	154	28,0	230	41,8
Mein Betrieb befindet sich in einer finanziell schwierigen Situation	57	10,3	108	19,5	390	70,3
Die Agrarpolitik erleichtert für mich die Planung für die Zukunft	33	6,0	123	22,5	390	71,4
Keines meiner Kinder hat Interesse an der Landwirtschaft	110	21,7	77	15,2	320	63,1
Für meine/n Hofnachfolger/in ist es schwierig eine/n Partner/in zu finden	122	24,8	103	20,9	267	54,3
Es gibt in meiner Familie Differenzen über die Hofnachfolge	39	7,5	40	7,7	441	84,8

Anmerkung: Im Fragebogen 5-teilige Skala, für diese Tabelle wurden die Abstufungen „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zu „trifft zu“ und die Abstufungen „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“ zu „trifft nicht zu“ zusammengefasst.

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=546-555

Trotz dieser eher pessimistischen Einschätzung und der Tatsache, dass aus Sicht von 210 Befragten (38,4%) für eine Weiterbewirtschaftung ihrer Höfe größere Investitionen erforderlich sind, stimmen 223 Befragte (39,8%) der Aussage „Mein Betrieb ist langfristig überlebensfähig“ zu. Die finanzielle Situation ihrer Betriebe wird durch die BetriebsleiterInnen als eher positiv eingeschätzt, nur 57 (10,3%) meinen, dass sich ihr Betrieb in einer finanziell schwierigen Situation befindet.

Die Hofnachfolgesituation in ihren Betrieben schätzen die BetriebsleiterInnen ebenfalls eher positiv ein. Dass keines ihrer Kinder Interesse an der Landwirtschaft hat, trifft für 110 Befragte (21,7%) zu, und 122 (24,5%) sind der Meinung, dass es für ihre/n Nachfolger/in schwierig ist ein/e Partner/in zu finden. Demgegenüber gehen rund zwei Drittel der Befragten davon aus, dass bei zumindest einem ihrer Kinder Interesse für die Landwirtschaft vorhanden ist. Die Aussage „Es gibt in meiner Familie Differenzen über die Hofnachfolge“ trifft für 39 Befragte (7,5%) zu. Die überwiegende Mehrheit von 441 Personen (84,8%) gibt an, dass dies nicht zutrifft.

Die Einschätzung des sozialen Umfeldes durch die BetriebsleiterInnen weist hohe Anteile bei der Antwortoption „teils/teils“ auf, fällt insgesamt aber überwiegend positiv aus. Der Aussage „Die Bevölkerung in unserem Ort /unserer Gemeinde schätzt uns Bauern sehr“ stimmen 235 BetriebsleiterInnen (42,4%) zu und 250 (45,1%) teilweise zu. Nur wenig geringer ist der Anteil der Befragten, die teils/teil oder ganz zustimmen, dass in ihrer Gemeinde Toleranz und Ehrlichkeit vorherrschen. Den Zusammenhalt der Bauernschaft in der Gemeinde sehen 175 Befragte (31,3%) als gegeben an, weitere 242 (43,3%) meinen, dieser sei teilweise vorhanden. Rund ein Viertel der Befragten meint, es trifft nicht zu, dass die Bauern und Bäuerinnen in der Gemeinde fest zusammenhalten (siehe Tabelle 15).

Tabelle 15: Einschätzung des sozialen Umfeldes

	<i>trifft zu</i>		<i>trifft teils/teils zu</i>		<i>trifft nicht zu</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Die Bevölkerung in unserem Ort /unserer Gemeinde schätzt uns Bauern sehr	235	42,4	250	45,1	69	12,5
Wir sind ein Ort /eine Gemeinde, wo Toleranz und Ehrlichkeit vorherrschen	196	35,6	253	45,9	102	18,5
In unserem Ort /unserer Gemeinde halten die Bauern fest zusammen	175	31,3	242	43,3	142	25,4

Anmerkung: Im Fragebogen 5-teilige Skala, für diese Tabelle wurden die Abstufungen „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zu „trifft zu“ und die Abstufungen „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“ zu „trifft nicht zu“ zusammengefasst.

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=551-559

4.5 Ruhestandsplanung der BetriebsleiterInnen

Die Ruhestandsplanung von landwirtschaftlichen BetriebsleiterInnen beginnt idealerweise bereits einige Zeit vor der Übergabe der Betriebsleitung und des Eigentums an eine/n Nachfolger/in. Sie umfasst unter anderem Überlegungen dazu, wann der Übertritt in den Ruhestand erfolgen soll oder ob danach weiterhin am Hof gewohnt und mitgearbeitet werden soll. Außerdem fallen in diese Phase des Hofnachfolgeprozesses üblicherweise auch die Kommunikation und Diskussion der Ruhestandspläne in und außerhalb der Familie sowie die Inanspruchnahme von Informations- und Beratungsangeboten. Die Befragungsergebnisse zu diesem Themenkomplex werden in diesem Abschnitt präsentiert.

Voraussichtliches Ruhestandsalter und Hauptgründe für Weitergabe der Bewirtschaftung

Die Analyse der Antworten auf die Frage „In welchem Alter werden Sie die Bewirtschaftung Ihres Hofes voraussichtlich weitergeben?“ zeigt, dass Betriebsleiterinnen die Weitergabe der Bewirtschaftung und damit den formalen Übertritt in den Ruhestand mit durchschnittlich 60 Jahren planen und Betriebsleiter mit durchschnittlich 62 Jahren. Die Verteilung der BetriebsleiterInnen nach Altersklassen zeigt eine große Spannweite beim geplanten Alter für die Weitergabe der Betriebsleitung (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16: Voraussichtliches Ruhestandsalter der BetriebsleiterInnen

Altersklassen	<i>männlich</i>		<i>weiblich</i>		<i>Gesamt</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
unter 55 Jahre	2	0,6	2	1,2	4	0,8
55-59 Jahre	10	3,1	27	16,3	37	7,6
60-64 Jahre	217	67,0	124	74,7	341	69,6
65-69 Jahre	77	23,8	9	5,4	86	17,6
70 Jahre und älter	18	5,6	4	2,4	22	4,5
Gesamt	324	100,0	166	100,0	490	100,0

Quelle: Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=490
553 BetriebsleiterInnen beantworteten die Frage nach den Hauptgründen für die Weitergabe der Bewirtschaftung des Betriebes und nannten insgesamt 1536 Gründe (Mehrfachnennungen waren möglich). Wie Tabelle 17 zeigt, werden Altersgründe mit 312 Nennungen (20,3%) am häufigsten angegeben. Die zweithäufigste Begründung für die Weitergabe der Bewirtschaftung ist, den Platz für die jüngere Generation frei machen zu wollen mit 288 Nennungen (18,8%). Die beiden am häufigsten genannten Gründe sind auch jene, die mit 56,4% und 52,1% der Befragten jeweils von mehr als der Hälfte der Befragten angegeben werden. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass ein wesentlich geringerer Anteil der BetriebsleiterInnen, nämlich 17,7%, angibt, dass sie die Betriebsleitung abgeben wollen, um ihren Nachfolger/innen den Bezug der Existenzgründungsbeihilfe zu ermöglichen. Die Notwendig-

keit der Weitergabe der Bewirtschaftung bei Bezug der Alterspension bildet für 200 BetriebsleiterInnen (36,2%) einen der Hauptgründe. Der Wunsch, Zeit für andere Interessen, Freizeit und Familie zu haben, motiviert 173 Befragte (31,3%). Die Reduzierung der körperlichen Arbeit und des Stresses sowie gesundheitliche Probleme bilden für 165 bzw. 165 BetriebsleiterInnen (30,0% bzw. 29,8%) einen Hauptgrund für die Weitergabe der Bewirtschaftung. Kaum Bedeutung haben hingegen der Wunsch in einem anderen Berufsfeld zu arbeiten und sonstige Gründe wie Ehescheidung, Abgabe der Verantwortung oder der Bürokratie.

Tabelle 17: Hauptgründe für die Weitergabe der Bewirtschaftung des Betriebes

	Anzahl Nennungen	Prozent von N	Prozent der Nennungen
Altersgründe	312	56,4	20,3
Ich mache Platz für die jüngere Generation	288	52,1	18,8
Der Bezug der Alterspension erfordert es	200	36,2	13,0
Ich will Zeit haben für andere Interessen/Freizeit/Familie	173	31,3	11,3
Ich will die körperliche Arbeit reduzieren/aufgeben	166	30,0	10,8
Gesundheitliche Probleme	165	29,8	10,8
Ich will Stress reduzieren	124	22,4	8,1
Nachfolger/in soll die Existenzgründungsbeihilfe erhalten können	98	17,7	6,4
Sonstige Gründe (Ehescheidung, Verantwortung, Bürokratie)	5	1,3	0,3
Ich will in einem anderen Berufsfeld arbeiten	3	0,5	0,2

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 1534

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=553

Was BetriebsleiterInnen im Ruhestand vermutlich am meisten und am wenigsten vermissen

Mittels offener Frage wurden die BetriebsleiterInnen gebeten in eigenen Worten zu notieren, was sie im Ruhestand vermutlich am meisten und am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermissen werden. Die Nennungen wurden kategorisiert und anschließend die Häufigkeiten je Kategorie ermittelt.

Tabelle 18 zeigt, was die 164 BetriebsleiterInnen, die dazu Angaben machten, im Ruhestand an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermutlich am meisten vermissen werden. Das Arbeiten mit Tieren wird von Befragten am häufigsten genannt, gefolgt von der beruflichen Selbständigkeit und Eigenverantwortung und sowie das Arbeiten in der Natur. Spezifische Arbeiten (z.B. Gemüse ernten, Baumschneiden) und spezifische Produkte (z.B. Milch) werden BetriebsleiterInnen ebenso vermissen wie den geregelten Arbeitsalltag, die Sozialkontakte mit KundInnen und Kolleginnen sowie Anerkennung und Erfolgserlebnisse.

Tabelle 18: Was BetriebsleiterInnen im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeiten vermissen werden

	<i>Anzahl der Nennungen</i>	<i>Prozent von N</i>	<i>Prozent der Nennungen</i>
Arbeiten mit Tieren	43	29,3	26,2
Berufliche Selbständigkeit und Eigenverantwortung	35	23,8	21,3
Arbeiten in der Natur	30	20,4	18,3
Bestimmte Arbeiten und Produkte	16	10,9	10,4
Geregelter Arbeitsalltag	16	10,9	9,8
Arbeiten mit LW Maschinen	10	6,8	6,1
Sozialkontakte mit KundInnen und KollegInnen	8	5,4	4,3
Anerkennung und Erfolgserlebnisse	6	4,1	3,7

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 164

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=147

Auf die Frage nach dem, was sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten vermissen werden, machten 296 BetriebsleiterInnen Angaben (Tabelle 19). Am häufigsten wurde Stress bzw. Abhängigkeit genannt, gefolgt von Bürokratie und Stallarbeit. Die tägliche Anwesenheit und Arbeitsverpflichtung werden Befragte ebenso wenig vermissen wie die Verantwortung, das tägliche frühe Aufstehen und die schwere körperliche Arbeit. Ganz spezifische Arbeiten wie z.B. Silieren, Gülle ausfahren oder Steine klauben werden ebenso wenig vermisst, wie Auflagen und Ärger mit Institutionen, finanzielle Sorgen und Probleme und unangenehme Wetterbedingungen.

Tabelle 19: Was BetriebsleiterInnen im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeiten vermissen werden

	<i>Anzahl Nennungen</i>	<i>Prozent von N</i>	<i>Prozent der Nennungen</i>
Stress und Abhängigkeit	72	24,3	22,9
Bürokratie	57	19,3	18,1
Stallarbeit	44	14,9	14,0
Tägliche Anwesenheit und Arbeitsverpflichtung	39	13,2	12,4
Verantwortung	27	9,1	8,6
Täglich früh aufstehen müssen	16	5,4	5,1
Schwere körperliche Arbeit	17	5,7	5,4
Spezifische Arbeiten	16	5,4	5,1
Auflagen und Ärger mit Institutionen	12	4,1	3,8
Finanzielle Probleme und Sorgen	8	2,7	2,5
Unangenehme Wetterbedingungen	7	2,4	2,2

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 315

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=296

Pläne zur Mitarbeit und zum Wohnen am Betrieb im Ruhestand

Von den 538 BetriebsleiterInnen, die dazu Angaben machten will die überwiegende Mehrheit von 462 (85,9%) im Ruhestand zunächst weiter am Hof mitarbeiten. Je 38 BetriebsleiterInnen (7,1%) wollen entweder nicht weiter mitarbeiten oder den Hof solange wie möglich selbst bewirtschaften (siehe Tabelle 20).

Tabelle 20: Pläne der BetriebsleiterInnen zur Mitarbeit am Betrieb im Ruhestand

	Anzahl	Prozent
Ich werde nach der Hofübergabe zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten	462	85,9
Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter am Betrieb mitarbeiten	38	7,1
Ich werde den Betrieb so lange wie möglich selbst bewirtschaften	38	7,1
Gesamt	538	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=538

Die 462 BetriebsleiterInnen, die nach der Hofübergabe weiter am Betrieb mitarbeiten möchten wurden weiter gefragt, welche Aufgaben sie dann übernehmen möchten (Mehrfachantworten waren möglich). Tabelle 21 zeigt, dass am häufigsten „Mithilfe bei Arbeitsspitzen“ angegeben wurde, und zwar von 336 Befragten (72,9%). Die Beibehaltung der derzeitigen Aufgaben mit reduziertem Arbeitspensum nannten 172 Befragte (37,2%), 168 (36,4%) sind bereit Hilfsarbeiten und Reparaturen zu übernehmen, im Haushalt und bei der Kinderbetreuung möchten sich 139 BetriebsleiterInnen (30,2%) engagieren. Am wenigsten wollen die Befragten im Ruhestand bei Verarbeitung und Vermarktung, bei Büroarbeiten und Buchhaltung sowie bei anderen Aufgaben, wie der Wald- und Gartenarbeit und der Pflege der Tiere mithelfen.

Tabelle 21: Aufgaben, die BetriebsleiterInnen im Ruhestand am Betrieb übernehmen möchten

	Anzahl der Nennungen	Prozent von N	Prozent der Nennungen
Mithilfe bei Arbeitsspitzen	336	72,9	36,9
Derzeitige Aufgaben, reduzierter Umfang	172	37,2	18,9
Hilfsarbeiten/Reparaturen	168	36,4	18,5
Haushalt/Kinderbetreuung	139	30,2	15,3
Verarbeitung/Vermarktung	38	8,2	4,2
Büroarbeiten/Buchhaltung	32	6,9	3,5
andere Aufgaben	25	5,4	2,7

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 910

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=462

Die Frage, wo sie im Ruhestand wohnen möchten, beantworteten 539 BetriebsleiterInnen (Tabelle 22), 409 von ihnen (75,9%) haben vor, ihre derzeitige Wohnsituation beizubehalten. Einen Umzug in ein anderes Haus bzw. eine andere Wohnung am Betrieb planen 98 Befragte (18,2%), 23 (4,3) hingegen wollen vom Betrieb fortziehen, aber im Ort bleiben. Neun BetriebsleiterInnen (1,7%) planen im Ruhestand einen neuen Wohnsitz in einer anderen Gemeinde zu gründen.

Tabelle 22: Pläne der BetriebsleiterInnen zu ihrem Wohnort nach der Hofübergabe

	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Ich bleibe in meinem jetzigem Haus / meiner jetziger Wohnung	409	75,9
Ich ziehe in ein anderes Haus/eine andere Wohnung am Betrieb	98	18,2
Ich ziehe vom Betrieb weg, bleibe aber im Ort / in der Gemeinde	23	4,3
Ich ziehe in einen anderen Ort /eine andere Gemeinde	9	1,7
Gesamt	539	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=539

Quellen des Lebensunterhalts der BetriebsleiterInnen im Ruhestand

Dazu aus welchen Quellen sie ihren Lebensunterhalt im Ruhestand vermutlich bestreiten werden, gaben 524 Befragte Auskunft (Mehrfachantworten waren möglich). Wie Tabelle 23 zeigt, erwarten 493 BetriebsleiterInnen (94,1%) eine Bauernpension, 148 (28,2%) Pensionsleistungen aus anderen öffentlichen Pensionsversicherungen. Private Altersversorgung, Einkommen aus Kapitalerträgen, aus Mitarbeit am landwirtschaftlichen Betrieb sowie aus Vermietung und Verpachtung werden vermutlich ebenso zum Lebensunterhalt der BetriebsleiterInnen im Ruhestand beitragen, wie Erträge aus dem Verkauf von Eigentum und sonstige, nicht näher bezeichnete Einkommensquellen.

Tabelle 23: Einkommensquellen für den Lebensunterhalt im Ruhestand

	<i>Anzahl der Nennungen</i>	<i>Prozent von N</i>	<i>Prozent der Nennungen</i>
Bauernpension	493	94,1	53,5
Pension aus anderen öffentlichen Pensionsversicherungen	148	28,2	16,1
Private Altersversorgung (z.B. Lebensversicherung)	132	25,2	14,3
Einkommen aus Kapitalerträgen (z.B. Zinserträge aus Geldanlagen)	28	5,3	3,0
Einkommen aus Mitarbeit am landwirtschaftlichen Betrieb	25	4,8	2,7
Einkommen aus Vermietung/Verpachtung	53	10,1	5,8
Erträge aus Verkauf des Hofes/Teilen des Hofes/anderes Eigentums	20	3,8	2,2
Sonstige Einkommensquellen	22	4,2	2,4

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 921

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=524

Nach Anzahl der Einkommensquellen im Ruhestand zeigt sich folgendes Bild: 225 BetriebsleiterInnen werden ihren Lebensunterhalt vermutlich aus einer Einkommensquelle bestreiten, 204 von Ihnen aus Bauernpension, 18 aus einer anderen öffentlichen Pensionsversicherung und drei aus Verkauf von Eigentum oder sonstigen Einkommensquellen. Aus zwei Einkommensquellen werden 216 BetriebsleiterInnen ihren Ruhestand finanzieren, 80 davon kombinieren Bauernpension mit einer anderen öffentlichen Pension, 130 eine Bauernpension mit einer der anderen in Tabelle 23 gelisteten Einkommensquellen. Sechs BetriebsleiterInnen werden keine Bauernpension beziehen, sondern eine Pension aus einer andern öffentlichen Pensionsversicherung mit einer anderen Einkommensquelle kombinieren. 75 BetriebsleiterInnen gaben an, ihren Ruhestand vermutlich aus drei Einkommensquellen zu bestreiten, vier davon bekommen keine Bauernpension, die anderen 71 kombinieren Bauernpension mit zwei weiteren Einkommensquellen. Acht BetriebsleiterInnen werden ihren Ruhestand vermutlich aus vier bis sieben Einkommensquellen bestreiten.

Diskussion der Ruhestandspläne und Inanspruchnahme von Informationsangeboten

Die Frage, ob und mit wem sie ihre Ruhestandspläne diskutiert haben, beantworteten 556 BetriebsleiterInnen. Demnach haben 381 (68,5%) bereits mit jemand darüber gesprochen, 175 (31,5%) taten das bislang nicht. Tabelle 24 zeigt, dass die BetriebsleiterInnen ihre Ruhestandspläne mit Personen und Personengruppen aus ihrem privaten und beruflichen Umfeld ebenso diskutiert haben wie mit VertreterInnen von Institutionen.

Tabelle 24: Diskussion der Pläne zur Weitergabe des Betriebes durch BetriebsleiterInnen

<i>Ruhestandspläne diskutiert mit</i>	<i>Anzahl der Nennungen</i>	<i>Prozent von N</i>	<i>Prozent der Nennungen</i>
Familie	342	89,8	49,6
möglichem/r Hofnachfolger/in	202	53,0	29,3
Freunden	52	13,6	7,5
Nachbarn	14	3,7	2,0
Geschäftspartnern	3	0,8	0,4
LW Kammerberatung	34	8,9	4,9
Notar/Anwalt	26	6,8	3,8
Bank	5	1,3	0,7
private Betriebsberatung	2	0,5	0,3
Andere	9	2,4	1,3

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 689

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=381

Mit der Familie haben 342 Befragte (89,8%) ihre Pläne diskutiert, mit möglichen Hofnachfolger/innen 202 (53,0%). Mit Freunden haben 52 BetriebsleiterInnen (13,6%) ihre Ruhe-

standspläne erörtert, mit Nachbarn oder Geschäftspartnern 14 (3,7%) bzw. drei (0,8%). Von den Institutionen wurden die Kammerberatung und Notare bzw. Rechtsanwälte am häufigsten kontaktiert, und zwar von 34 bzw. 26 BetriebsleiterInnen (8,9% bzw. 6,8%). Banken und private Betriebsberatung wurden hingegen nur vereinzelt zur Diskussion der Ruhestandspläne herangezogen. Neun Befragte haben ihre Pläne mit anderen Personen bzw. Institutionen diskutiert (z.B. mit PächterInnen, SteuerberaterIn oder Familien- und Eheberatung).

Die Frage „Haben Sie Informationsangebote im Zusammenhang mit der Weitergabe Ihres Hofes in Anspruch genommen?“ beantworteten 103 BetriebsleiterInnen (18,8%) mit „ja“ und 445 mit „nein“ (81,2%). Auf die anschließende Frage nach Art der eingeholten Informationen gaben 57 BetriebsleiterInnen (55,3%) an, sich über innerfamiliäre Hofnachfolge informiert zu haben, 29 (28,2%) über Rechtsansprüche weichender Erben und 28 (27,2%) über die Vertragsgestaltung der Weitergabe. Informationen über steuerrechtliche Regelungen holten 23 Befragte (27,2%) ein, über Hofverpachtung 18 (17,5%). Über Fördermöglichkeiten im Rahmen des Österreichischen Programms für Ländliche Entwicklung informierten sich die Befragten ebenfalls, 15 (14,6%) über die Existenzgründungsbeihilfe für JunglandwirtInnen und neun (8,7%) über die Investitionsförderung. Über Außerfamiliäre Hofnachfolge, Hofverkauf, eigene Weiterbewirtschaftung in der Pension und sonstiges (z.B. Zeit- und Leibrente, Stiftung) informierten sich insgesamt 24 Befragte (19,0%) (siehe Tabelle 25). Auf die Frage, ob sie ein Testament verfasst haben antworteten 207 Befragte (38,1%) mit „ja“ und 337 (61,9%) mit „nein“.

Tabelle 25: Im Zusammenhang mit der Weitergabe des Betriebes in Anspruch genommene Informationsangebote

<i>Informationsangebot</i>	<i>Anzahl der Nennungen</i>	<i>Prozent von N</i>	<i>Prozent der Nennungen</i>
Innerfamiliäre Hofnachfolge	57	55,3	28,1
Rechtsansprüche weichender Erben	29	28,2	14,3
Vertragsgestaltung der Weitergabe	28	27,2	13,8
Steuerrechtliche Regelungen	23	22,3	11,3
Hofverpachtung	18	17,5	8,9
Existenzgründungsbeihilfe des LE-Programms	15	14,6	7,4
Investitionsförderung des LE-Programms	9	8,7	4,4
Außerfamiliäre Hofnachfolge	9	8,7	4,4
Hofverkauf	3	2,9	1,5
Eigene Weiterbewirtschaftung in der Pension	7	6,8	3,4
Sonstiges	5	4,9	2,5

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 203

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=103

4.6 Hofnachfolge

Status der Hofnachfolge

Auf die Frage „Ist der Hofnachfolger / die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden?“ antworteten 245 der BetriebsleiterInnen (42,8%) mit „Ja, schon festgelegt“, 156 (27,3%) mit „Nein, noch nicht festgelegt aber ein/e bestimmte/r Nachfolger/in in Aussicht“. Somit gehen insgesamt 401 Befragte davon aus, eine/n potentielle/n Nachfolger/in zu haben. Keine/n Nachfolger/in in Aussicht haben hingegen 71 Befragte (12,4%) und für 100 Befragte (17,5%), war die Hofnachfolge zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht relevant (siehe Tabelle 26).

Tabelle 26: Status der Hofnachfolge

<i>Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden?</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Ja, schon festgelegt	245	42,8
Nein, noch nicht festgelegt aber ein/e bestimmte/r NF in Aussicht	156	27,3
Nein, noch nicht festgelegt und auch kein/e NF in Aussicht	71	12,4
Nein, Hofnachfolge derzeit noch nicht relevant	100	17,5
Gesamt	572	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=572

Von den BetriebsleiterInnen ohne Nachfolger/in in Aussicht antworteten 32 (45,1%) auf die Frage, was mit dem Betrieb vermutlich geschehen wird, wenn sie in Ruhestand gehen: „den Gesamtbetrieb verkaufen/verpachten“. „Flächen verkaufen oder verpachten“ werden vermutlich 27 BetriebsleiterInnen (38%) und sieben Befragte (9,9%) können sich vorstellen, an eine/n familienfremde/n Nachfolger/in zu übergeben. Ein Betriebsleiter eines reinen Pachtbetriebs plant den Pachtvertrag aufzulösen, vier machten keine Angaben.

Von den BetriebsleiterInnen, für die die Hofnachfolge zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht relevant war, gingen 41 (41%) davon aus, dass sie einmal eine/n Nachfolger/in haben werden, 13 (13%) nahmen hingegen an, keine/n Nachfolger/in zu haben. Mit „weiß nicht“ antworteten 41 BetriebsleiterInnen (41%), fünf gaben keine Einschätzung ab.

Bedeutung der Existenzgründungsbeihilfe des LE-Programms für die Hofnachfolge

Die 401 BetriebsleiterInnen mit potentiellen Nachfolger/innen wurden nach ihrer Einschätzung hinsichtlich der Bedeutung der Existenzgründungsbeihilfe für JunglandwirtInnen des LE-Programms („Niederlassungsprämie“) für die Hofnachfolge auf ihren Betrieben gefragt, wobei drei mögliche Effekte der Förderung mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ beurteilt werden sollten. Je nach Effekt, gaben 274 bis 289 (rund 70% der Befragten mit potentiellen Nachfolger/innen) eine Einschätzung ab. Von diesen meinten 89 BetriebsleiterInnen (30,8%) es trifft

zu, dass ihr Hof durch die Beihilfe früher an den/die Nachfolger/in übergeben wird. Dass ihre Nachfolger/innen durch die Existenzgründungsbeihilfe dazu angeregt werden, sich höher zu qualifizieren, trifft für 111 Befragte (40,5%) zu. Für 61 BetriebsleiterInnen (22,0%) würde es ohne die Beihilfe vermutlich nicht zu einer Hofnachfolge kommen (Siehe Tabelle 27).

Tabelle 27: Bedeutung der Existenzgründungsbeihilfe für Junglandwirt/innen des LE-Programms

<i>Effekte der Existenzgründungsbeihilfe („Niederlassungsprämie“)</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Der Hof wird früher an den/die Nachfolger/in übergeben	89	30,8
Der/die Nachfolger/in wird angeregt sich höher zu qualifizieren	111	40,5
Ohne Beihilfe würde es wahrscheinlich nicht zu einer Hofnachfolge kommen	61	22,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=274-289

Zusammenhänge zwischen Status der Hofnachfolge und Strukturmerkmalen

Das Vorhandensein eines/einer potentiellen Hofnachfolger/in wird von einer Reihe betrieblicher, persönlicher und familiärer Strukturmerkmale beeinflusst. Für dieses Diskussionspapier wurden Zusammenhänge zwischen dem Status der Hofnachfolge und folgenden Strukturmerkmalen überprüft: Erwerbsform, Bewirtschaftungerschwernis, Wirtschaftsweise, Größe der selbstbewirtschafteten Gesamtfläche, geschätzter Anteil des land- und forstwirtschaftlichen Einkommens am Gesamteinkommen des Haushaltes, geschätzte Fremdkapitalbelastung, Alter und Geschlecht des/der Betriebsleiter/s/in, Familienstruktur sowie Wohnort der Kinder.

Auf einem Signifikanzniveau \leq 5% konnten statistisch signifikante Zusammenhänge für Erwerbsform und Größe der selbstbewirtschafteten Gesamtfläche mit dem Status der Hofnachfolge festgestellt werden. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Prozentanteil der BetriebsleiterInnen, die bereits eine/n Nachfolger/in festgelegt haben (siehe Tabelle 28). Demgegenüber findet sich der größte relative Anteil an BetriebsleiterInnen, die kein/e/n Nachfolger/in in Aussicht haben bei Betriebsgrößen unter 20 ha, der geringste Anteil bei Betrieben mit 100 ha und mehr selbstbewirtschafteter Gesamtfläche. Die relativen Anteile der BetriebsleiterInnen, die eine/n bestimmte/n Nachfolger/in in Aussicht haben, liegen in allen Größenklassen ähnlich hoch zwischen 24,7% und 29,4%.

Bezogen auf die Erwerbsform, zeigt Tabelle 28, dass in 47,5% der Betriebe im Haupterwerb ein/e Nachfolger/in bereits festgelegt ist, während dies nur in 34,9% der Nebenerwerbsbetriebe der Fall ist. BetriebsleiterInnen im Nebenerwerb haben mit 28,8% einen etwas höheren Anteil an Nachfolger/innen in Aussicht, als jene im Haupterwerb (26,1%). Der Anteil je-

ner, die in Haupterwerbsbetrieben keine Aussicht auf eine Nachfolge haben ist mit 10,7% geringer als in Nebenerwerbsbetrieben mit 15,6%.

Tabelle 28: Zusammenhänge zwischen Erwerbsform, Betriebsgröße und Status der Hofnachfolge

<i>Selbstbewirtschaftete Gesamtfläche</i>	<i>Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden?</i>							
	<i>Ja, schon festgelegt</i>		<i>Nein, aber NF in Aussicht</i>		<i>Nein, kein/e NF in Aussicht</i>		<i>Nachfolge noch nicht relevant</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
unter 20 ha	50	34,2	36	24,7	29	19,9	31	21,2
20 bis unter 30 ha	41	39,8	29	28,2	11	10,7	22	21,4
30 bis unter 50 ha	74	46,3	47	29,4	12	7,5	27	16,9
50 bis unter 100 ha	55	49,5	31	27,9	14	12,6	11	9,9
100 ha und mehr	20	47,6	11	26,2	4	9,5	7	16,7
<i>Erwerbsform</i>								
Haupterwerb	169	47,5	93	26,1	38	10,7	56	15,7
Nebenerwerb	74	34,9	61	28,8	33	15,6	44	20,8

Anmerkung: Chi² Test, Erwerbsform p=0,021; selbstbewirtschaftete Gesamtfläche p=0,048

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=568, 562

Der geschätzte Anteil der land- und forstwirtschaftlichen Einkünfte am Gesamteinkommen des Haushaltes steht ebenfalls in signifikantem Zusammenhang mit dem Status der Hofnachfolge. Je höher dieser Anteil ist, desto größer ist auch der Prozentanteil einer bereits festgelegten Nachfolge (siehe Tabelle 29). Während Betriebe mit einem geschätzten Anteil von weniger als 25% Haushaltseinkommen aus Land- und Forstwirtschaft zu 28,9% bereits eine/n Nachfolger/in festgelegt haben, sind es in Betrieben mit 100% land- und forstwirtschaftlichem Einkommen 52,8%.

Tabelle 29: Zusammenhang zwischen geschätztem Anteil des land- und forstwirtschaftlichen Einkünfte am Gesamteinkommen des Haushaltes und Status der Hofnachfolge

<i>land- und forstwirtschaftliche Einkünfte</i>	<i>Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden?</i>							
	<i>Ja, schon festgelegt</i>		<i>Nein, aber NF in Aussicht</i>		<i>Nein, kein/e NF in Aussicht</i>		<i>Nachfolge noch nicht relevant</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
unter 25%	33	28,9	33	28,9	21	18,4	27	23,7
von 25 bis unter 50%	38	36,9	31	30,1	12	11,7	22	21,4
von 50 bis unter 75%	28	40,0	23	32,9	8	11,4	11	15,7
von 75 bis unter 100%	53	51,0	28	26,9	9	8,7	14	13,5
bei 100%	85	52,8	35	21,7	19	11,8	22	13,7

Anmerkung: Chi² Test, p=0,015

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=552

Signifikante Zusammenhänge wurden auch zwischen dem Status der Hofnachfolge und dem Alter der BetriebsleiterInnen, der Familienstruktur sowie dem Alter und dem Wohnort der Kinder festgestellt. Tabelle 30 zeigt, dass BetriebsleiterInnen in den Altersgruppen unter 65 Jahre umso eher eine/n Nachfolger/in festgelegt haben, je älter sie sind. Interessanterweise haben die BetriebsleiterInnen in diesen Altersklassen aber auf der anderen Seite auch höhere Anteile in der Kategorie keine/n Nachfolger/in in Aussicht. Korrespondierend dazu nehmen die Anteile derer die eine/n Nachfolger/in in Aussicht haben und derer, die die Nachfolge noch nicht als relevant erachten mit zunehmendem Alter bis zum Alter von 65 Jahren ab.

Tabelle 30: Zusammenhang zwischen Alter des/der BetriebsleiterIn und Status der Hofnachfolge

<i>Alter BetriebsleiterIn</i>	<i>Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden?</i>							
	<i>Ja, schon Festgelegt</i>		<i>Nein, aber NF in Aussicht</i>		<i>Nein, kein/e NF in Aussicht</i>		<i>Nachfolge noch nicht relevant</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
45 bis 49 Jahre	27	23,5	33	28,7	11	9,6	44	38,3
50 bis 54 Jahre	83	42,1	53	26,9	24	12,2	37	18,8
55 bis 59 Jahre	110	53,7	55	26,8	26	12,7	14	6,8
60 bis 64 Jahre	21	60,0	6	17,1	6	17,1	2	5,7
65 und älter	4	20,0	9	45,0	4	20,0	3	15,0

Anmerkung: Chi² Test, p=0,000

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=572

Ab einem Alter von 65 Jahren scheint sich die Dynamik der Hofnachfolge zu verändern (siehe Tabelle 30). Im Vergleich zu den anderen Altersklassen ist der Anteil der BetriebsleiterInnen, die zum Befragungszeitpunkt eine/n Nachfolger/in festgelegt haben hier am geringsten, dafür ist aber der Anteil jener, die zwar noch keine/n Nachfolger/in festgelegt, aber in Aussicht haben, am größten. Von allen BetriebsleiterInnen ist bei den mindestens 65-Jährigen der relative Anteil jener, die keine/n Nachfolger/in in Aussicht haben, mit 45% am größten. Interessant ist bei dieser Altersklasse auch, dass trotz des offensichtlich erreichten gesetzlichen Pensionsantrittsalters 15% der BetriebsleiterInnen angaben, die Nachfolge sei noch nicht relevant.

Bezogen auf die Familienstruktur zeigt sich, dass BetriebsleiterInnen, die Kinder haben, wesentlich größere relative Anteile an bereits festgelegter Nachfolge und Nachfolge in Aussicht aufweisen (45,4%, 28,2%) als jene ohne Kinder (18,9%, 17,0%). Im Gegensatz dazu ist der relative Anteil der BetriebsleiterInnen, die keine/n Nachfolger/in in Aussicht haben mit 37,7% bei den kinderlosen mehr als dreimal so hoch als bei den BetriebsleiterInnen mit Kindern. Auch der relative Anteil derer, die angeben, die Hofnachfolge sei noch nicht relevant ist bei den BetriebsleiterInnen ohne Kindern mit höher als bei jenen mit Kindern (siehe Tabelle 31).

Tabelle 31: Zusammenhänge zwischen Familienstruktur, Alter/Wohnort der Kinder und Status der Hofnachfolge

<i>Familienstruktur</i>	<i>Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden?</i>							
	<i>Ja, schon festgelegt</i>		<i>Nein, aber NF in Aussicht</i>		<i>Nein, kein/e NF in Aussicht</i>		<i>Nachfolge noch nicht relevant</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Betriebsleiter/in ohne Kinder	10	18,9	9	17,0	20	37,7	14	26,4
Betriebsleiter/in mit Kindern	235	45,4	146	28,2	51	9,8	86	16,6
<i>Alter und Wohnort der Kinder</i>								
Mindestens ein erwachsenes Kind lebt am Betrieb	197	54,7	100	27,8	27	7,5	36	10,0
Kein erwachsenes Kind lebt am Betrieb	24	27,3	28	31,8	19	21,6	17	19,3
Nur minderjährige Kinder leben am Betrieb	23	19,5	27	22,9	23	19,5	45	38,1

Anmerkung: Chi² Test, Familienstruktur p=0,000, Alter und Wohnort der Kinder p=0,000

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=572, 566

Zwischen dem Status der Hofnachfolge und dem Betrieb als Wohnort erwachsener Kinder besteht folgender signifikanter Zusammenhang (siehe Tabelle 31): Wenn mindestens ein erwachsenes Kind (mindestens 18 Jahre alt) am Betrieb lebt, ist der/die Nachfolger/in zu 54,7% bereits festgelegt und zu 27,8% in Aussicht. Befragte mit erwachsenen Kindern, die alle nicht am Hof leben haben zu 27,3% eine/n Nachfolger/in festgelegt und zu 31,8% eine/n in Aussicht. Bei BetriebsleiterInnen, die nur minderjährige Kinder haben, ist der/die Nachfolger/in erst zu 19,5% festgelegt und zu 22,9% in Aussicht. Wenig überraschend ist hier der Anteil derer, die die Nachfolge als noch nicht relevant einschätzen mit 38,1% im Vergleich am höchsten.

4.4. Charakterisierung der potentiellen Nachfolger/innen

Jene 401 BetriebsleiterInnen, die bereits eine/n Nachfolger/in festgelegt oder eine/n bestimmte/n Nachfolger/in in Aussicht haben wurden gebeten, weiterführende Informationen zum/zur potentiellen Nachfolger/in anzugeben. Diese werden im Folgenden präsentiert.

Verwandtschaftliches Verhältnis der potentiellen Nachfolger/innen zu den BetriebsleiterInnen

In Abhängigkeit von der Tatsache, ob die BetriebsleiterInnen Kinder haben oder nicht, geben die Tabellen 32 und 33 eine Übersicht darüber, wen diese als potentielle/n Nachfolger/innen erachten. Von den 382 BetriebsleiterInnen mit Kindern sehen 280 (73,3%) einen Sohn und 75 (19,6%) eine Tochter als potentielle/n Nachfolger/in an. Mehrere eigene Kinder als mögliche Nachfolger/innen haben 17 Befragte (4,5%). Für fünf BetriebsleiterInnen (1,3%) steht

eine innerfamiliäre Nachfolge im weiteren Sinn in Aussicht: in einem Fall ist der potentielle Nachfolger ein Stiefsohn, in vier Fällen ein/e Enkel/in. Zwei BetriebsleiterInnen geben an, den Betrieb an die Ehefrau bzw. an die Geschwister weitergeben zu wollen, in diesen beiden Fällen ist demnach keine Hofnachfolge im Sinne eines Generationswechsels geplant. Ein/e BetriebsleiterIn gibt einen Nachbar, der bereits am Betrieb bei der Arbeit hilft als potentiellen Nachfolger an, zwei eine nicht näher bestimmte Person (siehe Tabelle 32).

Tabelle 32: Potentielle Hofnachfolger/innen von BetriebsleiterInnen mit Kindern

Person des/der Nachfolger/s/in	Anzahl	Prozent
ältester/einziger Sohn	188	49,2
jüngster Sohn	75	19,6
mittlerer Sohn	17	4,5
älteste/einzige Tochter	40	10,5
jüngste Tochter	28	7,3
mittlere Tochter	7	1,8
mehrere Kinder	17	4,5
Wahlkind (Stiefsohn)	1	0,3
Enkel/in	4	1,0
Nachbar	1	0,3
Ehefrau, Geschwister	2	0,5
andere Person, nicht näher bestimmt	2	0,5
Gesamt	382	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=382

Auch 19 BetriebsleiterInnen ohne Kinder haben, wie Tabelle 33 zeigt, überwiegend innerfamiliäre Nachfolger/innen im weiteren Sinn in Aussicht: Nichten, Neffen sowie Wahlkinder. Drei haben mehrere Verwandte in Aussicht, darunter auch Geschwister. Eine außerfamiliäre Nachfolge an bereits mithelfende Nachbarn ist in zwei Betrieben geplant. Drei BetriebsleiterInnen haben als potentielle/n Nachfolger/in eine nicht näher bestimmte Person.

Tabelle 33: Potentielle Hofnachfolger/innen von BetriebsleiterInnen ohne Kinder

Person des/der Nachfolger/s/in	Anzahl	Prozent
Wahlkind (Stiefsohn, Patenkind)	2	10,5
mehrere Verwandte (Geschwister, Neffen, Nichten)	3	15,8
Neffe, Nichte	9	47,4
Nachbar	2	10,5
andere Person, nicht näher bestimmt	3	15,8
Gesamt	19	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=19

Zusammenfassend ist festzustellen, dass in 374 Betrieben eine Nachfolge im Sinne eines Generationenwechsels geplant ist und eine einzige Person als potentielle/r Nachfolger/in eindeutig bestimmt ist. Diese 374 potentiellen Nachfolger/innen werden im Folgenden anhand von Alter, Familienstand, Ausbildung, aktueller Beschäftigung und Integration in betriebliche Arbeits- und Entscheidungsprozesse charakterisiert⁴.

Alter und Familienstand der potentiellen Nachfolger/innen

Tabelle 34 zeigt die Verteilung der potentiellen Nachfolger/innen nach Altersklassen. Zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2018 waren demnach 15 potentielle Nachfolger/innen (4,0%) unter 15 Jahre alt (alle noch nicht festgelegt, aber in Aussicht) und 60 (16,0%) zwischen 15 bis 19 Jahre alt. Die Altersgruppen 20 bis 24 Jahre und 25 bis 29 Jahre umfassen mit 204 Personen mehr als die Hälfte der potentiellen Nachfolger/innen. Von den potentiellen Nachfolger/innen waren 62 (16,6%) zwischen 30 und 34 Jahre, 23 (6,1%) zwischen 35 und 39 Jahre alt. Der Altersgruppe 40 Jahre und älter gehörten neun potentielle Nachfolger/innen an. Ein/e BetriebsleiterIn machte keine Angaben zum Alter ihres/r Nachfolger/in.

Tabelle 34: Potentielle Hofnachfolger/innen nach Altersklassen

Altersklasse	Anzahl	Prozent
unter 15 Jahre	15	4,0
15 bis 19 Jahre	60	16,0
20 bis 24 Jahre	96	25,7
25 bis 29 Jahre	108	28,9
30 bis 34 Jahre	62	16,6
35 bis 39 Jahre	23	6,1
40 Jahre und älter	9	2,4
Keine Angabe	1	0,3
Gesamt	374	100,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=374

Zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2018 waren 172 der potentiellen Hofnachfolger/innen (45,5%) ledig ohne Partner/in, 133 (35,5%) ledig und in fester Partnerschaft. Verheiratet waren 63 potentielle Nachfolger/innen (16,8%) und eine/r war geschieden. Insgesamt 62 der Nachfolger/innen hatten 2018 bereits eigene Kinder.

⁴ In 27 Betrieben sind die potentiellen Nachfolger/innen mehrere bzw. nicht näher bestimmte Personen oder die Ehefrau. Da für diese keine Daten oder keine Hofnachfolgen im Sinne eines Generationenwechsels vorliegen, werden diese 27 Fälle von den weiteren Analysen zur Charakterisierung der potentiellen Nachfolger/innen ausgeschlossen.

Abgeschlossene Ausbildung und derzeitige Beschäftigung der Nachfolger/innen

In der Befragung wurden auch laufende und abgeschlossene Ausbildungen der potentiellen Nachfolger/innen zum Zeitpunkt der Befragung erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass 15 Nachfolger/innen (4,0%) noch keinen Bildungsabschluss hatten, da sie noch im Pflichtschulalter oder jünger waren. Über einen Pflichtschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss verfügten 36 Personen (9,6%), davon befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung 25 in einer laufenden landwirtschaftlichen und neun in einer nicht-landwirtschaftlichen Ausbildung. Über eine abgeschlossene formale Ausbildung nach Pflichtschulabschluss verfügten 321 potentielle Nachfolger/innen: 127 von ihnen haben ausschließlich landwirtschaftliche Ausbildungen und 84 ausschließlich nicht-landwirtschaftliche Ausbildungen abgeschlossen während 110 eine Kombination aus beiden aufweisen (siehe Tabellen 35 und 36).

Tabelle 35: Höchste abgeschlossene Ausbildung der potentiellen Nachfolger/innen

<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung</i>	<i>ausschließlich landwirtschaftlich</i>		<i>ausschließlich nicht-landwirtschaftlich</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Facharbeiter/in	69	18,4	33	8,8
Meister/in	24	6,4	6	1,6
Matura	31	8,3	26	7,0
Studium	3	0,8	16	4,3
Andere Ausbildung	0	0,0	3	0,8
Gesamt	127	34,0	84	22,5

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=374

Tabelle 36 zeigt, dass die häufigste Kombination mit einem Anteil von 17,4% eine Doppel-Facharbeiterausbildung ist, bei der die potentiellen Nachfolger/innen eine landwirtschaftliche Facharbeiterausbildung mit einer handwerklichen Facharbeiterausbildung (z.B. SchlosserIn, MechanikerIn, TischlerIn) verbinden.

Tabelle 36: Potentielle/ Nachfolger/innen mit Ausbildungskombinationen

<i>Höchste abgeschlossene LW Ausbildung</i>	<i>Höchste abgeschlossene nicht-landwirtschaftliche Ausbildung</i>									
	<i>Facharbeiter/in</i>		<i>Meister/in</i>		<i>Matura</i>		<i>Studium</i>		<i>Andere</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Facharbeiter/in	65	17,4	5	1,3	10	2,7	2	0,5	2	0,5
Meister/in	13	3,5	0	0,0	3	0,8	0	0,0	0	0,0
Matura	3	0,8	0	0,0	0	0,0	5	1,3	0	0,0
Studium	0	0,0	0	0,0	2	0,5	0	0,0	0	0,0

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter \geq 45 Jahre 2018, N=574

Zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2018 befanden sich 84 potentielle Nachfolger/innen aktuell in Ausbildung bzw. in Weiterbildung (nach bereits abgeschlossener Ausbildung, siehe vorherigen Abschnitt) (22,5%), 272 waren erwerbstätig. Zwölf waren in Mutterschutz bzw. Elternkarenz, beim Heeres- oder Zivildienst, auf Auslandspraktikum oder arbeitssuchend (in Tabelle 37 als „Sonstiges“ zusammengefasst). Sechs Befragte machten keine Angaben.

Tabelle 37: Beschäftigung der potentiellen Nachfolger/innen

<i>Beschäftigung</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>davon arbeiten am künftigen Betrieb</i>		
			<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Ø Std/Woche</i>
In Aus- und Weiterbildung	84	22,5	14	16,7	9,4
Teilzeit auf seinem/ihrem künftigen Betrieb	7	1,9	7	100,0	11,3
Vollzeit auf seinem/ihrem künftigen Betrieb	57	15,2	57	100,0	40,0
Bewirtschaftet einen eigenen LW Betrieb	15	4	5	33,3	12,0
Im LW Bereich unselbständig tätig	17	4,5	9	52,9	15,4
Außerhalb der Landwirtschaft selbständig	10	2,7	4	40,0	13,3
Außerhalb der Landwirtschaft angestellt	166	44,4	69	41,6	15,4
Sonstiges	12	3,2	4	33,3	14,9
Keine Angabe	6	1,6			
Gesamt	374	100	169	45,2	14,1

Anmerkung: Für Vollzeit auf ihren künftigen Betrieb beschäftigte Nachfolger/innen wurde die tatsächlich geleistete Arbeitszeit nicht erhoben, die Ø Arbeitszeit wird mit 40 Stunden angenommen. Für Teilzeit auf ihren künftigen Betrieb beschäftigte Nachfolger/innen wurde die Ø Arbeitszeit aus den Angaben der Befragten berechnet.

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=374

Von den Erwerbstätigen arbeitete die überwiegende Mehrheit außerhalb der Landwirtschaft: 166 potentielle Nachfolger/innen (44,4%) waren angestellt, zehn (2,7%) selbstständig. Im landwirtschaftlichen Bereich leiteten 15 potentielle Nachfolger/innen (4%) bereits einen eigenen Betrieb, 57 arbeiteten (15,2%) Vollzeit auf dem Betrieb, den sie einmal übernehmen sollen, sieben (1,9%) hatten dort als alleinige Beschäftigung eine Teilzeitstelle. Weitere 17 potentielle Nachfolger/innen (4,5%) waren unselbständig in anderen landwirtschaftlichen Unternehmen bzw. Institutionen tätig. Neben den 64 potentiellen Hofnachfolger/innen, die bereits hauptberuflich auf ihren künftigen Betrieben beschäftigt waren, arbeiteten dort weitere 105 nebenberuflich (siehe Tabelle 37).

4.6 Integration der potentiellen Nachfolger/innen in Managementprozesse

Die Integration des Nachfolgers / der Nachfolgerin nicht nur als Arbeitskraft, sondern auch in betriebliche Entscheidungsprozesse stellt eine wesentliche Vorbereitungsphase für die Übergabe der Betriebsleitung und des Eigentums dar. Im Idealfall werden dabei sukzessive betriebspezifisches Wissen und Fertigkeiten ebenso weitergegeben wie Entscheidungskompetenzen und Verantwortlichkeiten.

Deshalb waren im Fragebogen eine Reihe von Managementaufgaben gelistet, von denen die Befragten angeben sollten, wie diese zwischen ihnen und ihrem/ihrer Nachfolger/in aufgeteilt sind. Fünf Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben: „BetriebsleiterIn entscheidet alleine“, „BetriebsleiterIn entscheidet mit“, „BetriebsleiterIn und Nachfolger/in entscheiden gleichberechtigt“, „Nachfolger/in entscheidet mit“ und „Nachfolger/in entscheidet alleine“⁵. Die BetriebsleiterInnen wurden zudem aufgefordert, die für ihren Betriebstyp nicht relevanten Aufgaben (z.B. Herdenmanagement in Ackerbau- oder Weinbaubetrieben) zu streichen. Die Anzahl der Antworten ist bei den einzelnen Aufgaben daher unterschiedlich. In der folgenden Ergebnispräsentation wird zwischen operativem und strategischen Produktionsmanagement, Unternehmensmanagement und Arbeitskraftmanagement unterschieden.

Tabelle 38 zeigt, dass 213 BetriebsleiterInnen (67,2%) die Anschaffung von landwirtschaftlichen Maschinen und landwirtschaftlicher Ausrüstung gemeinsam mit dem/der potentiellen Nachfolger/in verhandeln. Entscheidungen darüber wie und wann Arbeiten verrichtet werden, treffen mehr als 60% der Befragten gemeinsam mit dem/der Nachfolger/in. Die Planung der täglich zu verrichteten Arbeit erfolgt bei mehr als der Hälfte gemeinschaftlich.

Tabelle 38: Kompetenzverteilung von BetriebsleiterIn und Nachfolger/in beim operativen Produktionsmanagement

<i>Operatives Produktionsmanagement</i>	<i>Betriebsleiter/in entscheidet alleine</i>		<i>Hofnachfolger/in entscheidet alleine</i>		<i>Beide entscheiden gemeinsam</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Verhandlungen bei Anschaffung LW Maschinen/Ausrüstung	66	20,8	38	12,0	213	67,2
Entscheidung, wie Arbeiten verrichtet werden sollen	99	29,6	24	7,2	212	63,3
Entscheidung über den Zeitpunkt der Arbeiten	100	30,5	24	7,3	204	62,2
Planung der täglich zu verrichtenden Arbeiten	135	39,9	20	5,9	183	54,1
Jährliche Anbauplanung, Viehbestandsplanung	107	36,3	33	11,2	155	52,5
Entscheidung über Art/Dosierung v. Dünger, Pflanzenschutz, Futter, Arzneimittel	113	38,3	36	12,2	146	49,5
Herdenmanagement	97	39,3	30	12,1	120	48,6
Entscheidung über Zeitpunkt des Verkaufs von Feldfrüchten/Vieh	129	42,6	35	11,6	139	45,9
Verhandlungen beim Verkauf von Feldfrüchten/Vieh	133	45,1	35	11,9	127	43,1

Anmerkung: Anzahl der BetriebsleiterInnen mit potent. Nachfolger/in = 401, nicht alle Managementaufgaben für jeden Betriebstyp relevant, daher unterschiedliche Stichprobengrößen

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=248-339

⁵ Für die Ergebnispräsentation in den Tabellen 38 bis 42 wurden die drei Abstufungen „BetriebsleiterIn entscheidet mit“, „BetriebsleiterIn und Nachfolger/in entscheiden gleichberechtigt“, und „Nachfolger/in entscheidet mit“ zu „beide entscheiden gemeinsam“ zusammengefasst. Eine Auswertung entsprechend der 5 Abstufungen im Fragebogen findet sich in Anhang 3.

Gleichzeitig ist die Arbeitsplanung auch jener Managementbereich, bei dem potentielle Nachfolgerinnen am wenigsten alleine entscheiden (zwischen 5,9% und 7,3%). Die Entscheidungskompetenz der potentiellen Nachfolger/innen ist bei der Entscheidung über Art und Dosierung von Dünger, Pflanzenschutz, Futter und Arzneimittel sowie beim Herdenmanagement und bei der Maschinenanschaffung am höchsten – rund 12% entscheiden hier alleine. In etwas weniger als 12% der Betriebe entscheiden die potentiellen Nachfolger/innen über den Zeitpunkt des Verkaufs von Feldfrüchten oder Vieh und führen die Verkaufsverhandlungen. Allerdings ist in diesem Bereich auch der Anteil der BetriebsleiterInnen, die alleine entscheiden am höchsten (43,6% und 45,1%). Relativ viel Einfluss haben die potentiellen Nachfolger/innen demgegenüber bei der jährlichen Anbauplanung und Viehbestandsplanung: 52,5% entscheiden gemeinsam mit dem/der BetriebsleiterIn und 11,2% alleine.

In noch höherem Ausmaß als im operativen Management werden die Aufgaben des strategischen Produktionsmanagements von BetriebsleiterInnen und potentiellen Nachfolger/innen gemeinsam wahrgenommen (siehe Tabelle 39). Entscheidungen und Planung von Investitionen sowie Entscheidungen über Marke und Typ bei der Anschaffung von landwirtschaftlichen Maschinen und Ausrüstung werden in mehr als 70% der Betriebe gemeinsam getroffen, ebenso wie langfristige Entscheidungen über Produktionsrichtung und Betriebstyp und die längerfristige Arbeitsplanung.

Tabelle 39: Kompetenzverteilung von BetriebsleiterIn und Nachfolger/in beim strategischen Produktionsmanagement

<i>Strategisches Produktionsmanagement</i>	<i>Betriebsleiter/in entscheidet alleine</i>		<i>Hofnachfolger/in entscheidet alleine</i>		<i>Beide entscheiden gemeinsam</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Entscheidung und Planung von Investitionen	50	15,9	32	10,2	233	74,0
Entscheidung über Typ/Marke bei Anschaffung von LW Maschinen/Ausrüstung	54	16,7	37	11,4	233	71,9
Langfristig Entscheidungen über Produktionsrichtungen und Betriebstyp	43	13,7	48	15,3	222	70,9
Längerfristige Arbeitsplanung	70	21,9	24	7,5	226	70,6

Anmerkung: Anzahl der BetriebsleiterInnen mit pot. Nachfolger/in = 401, Managementaufgaben variieren je nach Betriebstyp

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=313-325

Mit Ausnahme der langfristigen Arbeitsplanung haben in etwa gleichviele BetriebsleiterInnen wie potentielle Nachfolger/innen die alleinige Entscheidungskompetenz über Aufgaben des strategischen Managements (13,7% bis 16,7% der BetriebsleiterInnen und 10,2% bis 15,3% der potentiellen Nachfolger/innen).

Ähnlich wie beim Produktionsmanagement werden auch im Unternehmensmanagement längerfristige Entscheidungen in höherem Ausmaß gemeinsam getroffen, als Routineentschei-

dungen in der täglichen Unternehmensführung. Wie Tabelle 40 zeigt, werden die Auswahl und die Verhandlung von Finanzierungsmöglichkeiten in 58,7% der Betrieben gemeinsam getroffen, Entscheidungen über die Teilnahme an Förderprogrammen in 53,4%. Buchführung, Aufzeichnungen und Büroarbeiten führen 47,4% der BetriebsleiterInnen alleine durch und 59,9% entscheiden alleine darüber, wann Rechnungen bezahlt werden. Die Anteile der potentiellen Nachfolger/innen mit alleinigen Entscheidungskompetenzen liegen im Unternehmensmanagement zwischen 9,8% und 13,8%.

Tabelle 40: Kompetenzverteilung von BetriebsleiterIn und Nachfolger/in beim Unternehmensmanagement

<i>Unternehmensmanagement</i>	<i>Betriebsleiter/in entscheidet alleine</i>		<i>Hofnachfolger/in entscheidet alleine</i>		<i>Beide entscheiden gemeinsam</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Auswahl/Verhandlung von Finanzierungsmöglichkeiten	90	31,5	28	9,8	168	58,7
Entscheidung über Teilnahme an Förderprogrammen	107	32,8	45	13,8	174	53,4
Buchführung, Aufzeichnungen, Büroarbeiten	154	47,4	45	13,8	126	38,8
Entscheidung, wann Rechnungen bezahlt werden	196	59,9	42	12,8	89	27,2

Anmerkung: Anzahl der BetriebsleiterInnen mit pot. Nachfolger/in = 401, Managementaufgaben variieren je nach Betriebstyp

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=287-327

Entscheidungen das Arbeitskraftmanagement betreffend obliegen zu einem größeren Anteil den potentiellen Nachfolger/innen. Sie entscheiden zu 15,4% alleine, wann zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden, sind zu 18,4% für die Auswahl und Einstellung der Arbeitskräfte sowie zu 17,2% für deren Ausbildung und Aufsicht zuständig (siehe Tabelle 41). Dennoch werden auch diese Entscheidungen in etwa der Hälfte der Betriebe von BetriebsleiterInnen und potentiellen Nachfolger/innen gemeinsam getroffen. Rund ein Drittel der BetriebsleiterInnen übernimmt das Arbeitskraftmanagement im Betrieb alleine.

Tabelle 41: Kompetenzverteilung von BetriebsleiterIn und Nachfolger/in beim Arbeitskraftmanagement

<i>Arbeitskraftmanagement</i>	<i>Betriebsleiter/in entscheidet alleine</i>		<i>Hofnachfolger/in entscheidet alleine</i>		<i>Beide entscheiden gemeinsam</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Entscheidung, wann zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden	73	33,0	34	15,4	114	51,6
Auswahl und Einstellung von Arbeitskräften	64	32,7	36	18,4	96	49,0
Aufsicht und Ausbildung der Arbeitskräfte	62	34,4	31	17,2	87	48,3

Anmerkung: Anzahl der BetriebsleiterInnen mit pot. Nachfolger/in = 401, Managementaufgaben variieren je nach Betriebstyp

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=181-222

4.7 Langfristige betriebliche Pläne

Danach gefragt, was sie bzw. ihre potentiellen Nachfolger/innen langfristig am Betrieb zu ändern gedenken, antwortete die überwiegende Mehrheit der BetriebsleiterInnen, dass sie keine Änderungen planen (siehe Tabelle 42).

Tabelle 42: Langfristige betriebliche Pläne

<i>Intensivierung/Expansion</i>			<i>Extensivierung/Reduktion</i>			<i>keine Änderung</i>	
	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>		<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Prozent</i>
Fläche kaufen oder zupachten	136	34,2	Fläche verkaufen oder verpachten	62	15,6	200	50,3
LW Produktion ausweiten	69	20,1	LW Produktion einschränken	51	14,8	224	65,1
Direktvermarktung ausweiten	67	22,7	Direktvermarktung einschränken	19	6,4	209	70,8
Ausstieg aus dem Biolandbau	2	0,7	Umstieg auf Biolandbau	43	14,6	249	84,7
Umstellung auf Haupterwerb	9	2,7	Umstellung auf Nebenerwerb	85	25,4	240	71,9

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=294-398

Von den Befragten, die dazu Angaben machten, haben 136 (34,2%) vor, Fläche zu kaufen oder zu pachten, 69 (20,1%) wollen die Produktion, 67 (22,7%) die Direktvermarktung ausweiten. Zwei BetriebsleiterInnen bzw. deren potentielle NachfolgerInnen (0,7%) planen aus dem Biolandbau auszusteigen, neun (2,7%) wollen auf Haupterwerb umsteigen. Ein Teil der BetriebsleiterInnen planen ihre betrieblichen Aktivitäten zu reduzieren bzw. zu extensivieren: 62 (15,6%) wollen Fläche verkaufen oder verpachten, 51 (14,8%) planen die Einschränkung der landwirtschaftlichen Produktion, 19 (6,4%) jene der Direktvermarktung. Den Umstieg auf Biolandbau planen 43 Befragte (14,6%), den Umstieg auf Nebenerwerb 85 (25,4%).

5. Kommentare der BetriebsleiterInnen

Der Fragebogen bot den BetriebsleiterInnen auch die Möglichkeit einen freien Kommentar zum Thema Hofnachfolge abzugeben, 145 Befragte machten davon Gebrauch, indem sie entweder den dafür vorgesehenen Platz am Ende des Fragebogens nutzten oder diesem einen Brief beilegten. Diese Kommentare wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet, und zwar in der Weise, dass die Texte zuerst in einzelne Aussagen (Sinneinheiten) zerlegt wurden. Diese Aussagen wurden danach gemäß ihrem Inhalt zu Kategorien gebündelt, die ihrerseits zu den in Tabelle 43 gelisteten Themenkreisen zusammengefasst wurden (Bottom-up Kategoriensystem der Analyse - siehe Anhang 4). Die Ergebnisse werden im Folgenden entlang dieser Themenkreise dargestellt und durch Originalzitate der BetriebsleiterInnen aus der Befragung verdeutlicht.

Tabelle 43: Themenkreise, auf die sich die Kommentare der BetriebsleiterInnen zur Hofnachfolge beziehen

	Anzahl der Nennungen	Prozent von N	Prozent der Nennungen
Ökonomische Einflussfaktoren	103	71,0	35,0
Agrarpolitische und regulatorische Einflussfaktoren	89	61,4	30,3
Gesellschaftliche Einflussfaktoren	18	12,4	6,1
Persönliche Einflussfaktoren	41	28,3	13,9
Betriebsstrukturelle und organisatorische Einflussfaktoren	20	13,8	6,8
Pläne und Wünsche für die Zukunft	12	8,3	4,1
Spezifische Probleme und Schicksalsschläge	11	7,6	3,7

Anmerkung: Qualitative Inhaltsanalyse der Kommentare der BetriebsleiterInnen zur den Fragebogen abschließenden Aufforderung „Was Sie uns zum Thema Hofnachfolge noch mitteilen möchten“. In den Kommentaren wurden teilweise mehrere Aspekte zur Hofnachfolge genannt. Insgesamt wurden 294 Einzelaussagen (Nennungen) identifiziert.

Quelle: Befragung landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen, Alter ≥ 45 Jahre 2018, N=145

Ökonomische Einflussfaktoren auf die Hofnachfolge

Etwas mehr als ein Drittel der Aussagen in den Kommentaren beziehen sich auf ökonomische Rahmenbedingungen, die ausnahmslos als ungünstig für die Bewirtschaftung der Betriebe durch die Befragten selbst und als demotivierend für mögliche Nachfolger/innen beurteilt werden. Die Befragten beklagen das niedrige zu erzielende Einkommen in der Landwirtschaft und die Notwendigkeit zum Nebenerwerb, die durch geringe Größe und Ertragskraft der Betriebe bedingt ist. Damit in engem Zusammenhang stehen für die Befragten eine große Arbeitsbelastung bzw. eine Arbeitsüberlastung von LandwirtInnen, die den Beruf für Nachfolger/innen wenig attraktiv machen, wie auch die beiden folgenden Zitate ausdrücken:

Unser Betrieb ist zu klein, um im Haupterwerb geführt zu werden. Vergrößerung war aus verschiedenen Gründen (v.a. finanziell) nicht möglich. Die nächste Generation wird sich die Doppelbelastung von unselbstständiger Arbeit und Betriebsführung nicht mehr antun. Der jetzige Betrieb wird nicht weitergeführt. Nur einer von vielen! (Fall 150)

Im Haupterwerb von kleinstrukturierten Landwirtschaften in Bergbauerngebieten zu leben, ist nicht möglich. Man muss sich mehrere Standbeine schaffen, dieses ist sehr arbeitsintensiv. Ob unsere Hofnachfolger diese viele Arbeit mit geringem Lohn auf sich nehmen, ist fraglich. Was wir auch verstehen können. (Fall 165)

Als Ursache für die unbefriedigende Einkommenssituation nennen die Befragten zu geringe bzw. unsichere Preise, die sie durch instabile Märkte, internationale Konkurrenz und Fehlentscheidungen der Politik (Freihandelsabkommen, Ende der Milchquotenregelung) verursacht sehen. Als weitere negative Einflussfaktoren auf die Bereitschaft ihrer Kinder den landwirtschaftlichen Betrieb zu übernehmen machen die Befragten auch zu hohe Kosten für Betriebsmittel, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge aus, wie folgende Aussagen von BetriebsleiterInnen verdeutlichen:

Die unsichere Preispolitik - die enorme Bürokratie und ständige Kontrollen erschweren jungen Menschen den Entschluss in der Landwirtschaft tätig zu sein. Der doppelte SVA-Beitrag bei Zweitberufen ist für junge Unternehmer nicht motivierend. (Fall 70)

Die Sozialversicherungsbeiträge für Wald in schlechter Bonität übersteigen bei weitem die Ertragswerte. Daher für unsere Kinder unwirtschaftlich!! (Fall 526)

Im Zusammenhang mit hohen Kosten richtet sich die Kritik der Befragten vor allem auf hohe Sozialversicherungsbeiträge und das „veraltete Sozialversicherungssystem“ (Fall 138), das die Beitragshöhe an den Einheitswert koppelt, bzw. doppelte Beitragsleistungen im Nebenerwerb verlangt. Das Ausmaß an Kritik hat vermutlich auch damit zu tun, dass die Sozialversicherungsanstalt der Bauern Absender des Fragebogens war und die BetriebsleiterInnen die Gelegenheit für direkte Botschaften nutzen wollten. Zwei Befragte warteten auch mit konkreten Reformierungsvorschlägen auf:

Bei den Hofnachfolgern soll im Nebenerwerb die Leistung für die Pensionsversicherung (Zahlung) reduziert werden. (Fall 507)

Die Steuern und die SVB-Beiträge sollen mit dem Einkommen (Getreidepreis, Fleischpreis) gekoppelt werden. Die Steuerbelastung ist für den Hofnachfolger sehr hoch. (Fall 545)

Agrarpolitische und regulatorische Einflussfaktoren auf die Hofnachfolge

Rund 30% der Nennungen thematisieren agrarpolitische und regulatorische Rahmenbedingungen, die sich nach Meinung der Befragten negativ auf die Nachfolgesituation in landwirtschaftlichen Betrieben auswirken. Ein angesprochener Aspekt ist der anhaltende Agrarstrukturwandel, der in Betrieben mit geringer Flächenausstattung bzw. mit bestimmten Betriebszweigen die Weiterbewirtschaftung durch die nächste Generation gefährdet.

Die vorhandene Agrarpolitik des "Wachsen oder Weichens" verursacht einen enormen Wettbewerb innerhalb der Bauernschaft. Bei Hofnachfolgern von Betrieben mit einer geringeren Flächenausstattung führt dies zu einer gewissen Perspektivenlosigkeit. (Fall 210)

Die Devise "wachsen oder weichen" führt zur totalen Arbeitsüberlastung aller Beteiligten! Die immer noch zunehmende Bürokratie nimmt uns "die Zeit zum Arbeiten". Junge Bauern sind "Gott sei Dank" nicht mehr bereit ohne Freizeit zu arbeiten -> besonders betroffen die Viehwirtschaft!!! (Fall 51)

In diesem Zusammenhang richtet sich die Kritik der Befragten auf die Agrarpolitik, der sie zu wenig Interesse an einer kleistrukturierten Landwirtschaft attestieren. Die BetriebsleiterInnen sind der Meinung, dass es für Klein- und Mittelbetriebe „keine Hilfe von der Politik“ (Fall 473) gibt oder gar, dass kleine Betriebe „unerwünscht“ sind (Fall 499). Dass flächenbezogene Fördermaßnahmen der GAP Kleinbetriebe benachteiligen und damit den Agrarstrukturwandel fördern, kritisiert etwa folgende/r Befragte:

Jeder (auch noch so kleine) Hof sollte einen Nachfolger finden; was durch die derzeitigen GAP Entwicklungen sehr erschwert wird. Kleine Höfe werden in Österreich nicht von LW-Produktion leben können, solange Betriebsprämien auf Flächennutzung bezogen werden anstatt auf Personen (Familie) die davon ihr Einkommen beziehen und davon leben wollen. Flächenbezogene Betriebsprämien sind für < 50 ha (in Zukunft < 100 ha > 2020) Betriebe ein Wettbewerbsnachteil der nicht auszugleichen ist. (Fall 530)

Als negativ für die Hofnachfolge wird neben der Abhängigkeit von Förderungen auch beklagt, dass es in den letzten Jahren immer wieder Kürzungen bei den Zahlungen gegeben hat, die durch betriebliche Mehrarbeit oder Nebenerwerb ausgeglichen werden müssen. Selbst wenn ein/e Nachfolger/in vorhanden ist, sorgen sich die BetriebsleiterInnen um die Zukunftsfähigkeit der Betriebe, wie die beiden folgenden Zitate beispielhaft zeigen:

Es wird schwer sein mit unserer kleinstrukturierten LW mit den Großbetrieben mithalten zu können. Förderungen werden überall eingekürzt. Man kann längerfristig nicht mehr planen, Preis auf ab. Doppelbelastung jüngere Generation (LW + Arbeit gehen) nicht interessant. Er muss in der Arbeit seine Leistung bringen + dann auch zu Hause am Betrieb auch noch. (Fall 467)

Leider ist man total von Förderungen abhängig. Förderungen werden zu lange nicht ausbezahlt. Ich glaube, mein Nachfolger hätte einen anderen Beruf wählen sollen - man kann sich nichts erwirtschaften - ich hoffe es wird besser. (Fall 590)

Ein großer Kritikpunkt der Befragten betrifft gesetzliche Regelungen und Vorschriften für die landwirtschaftliche Produktion und den Bezug von Förderungen. Der damit verbundene bürokratische Aufwand wird nicht nur als zeitliche Belastung und Einschränkung der eigenen Freiheit empfunden, sondern auch als verunsichernd für die Hofnachfolge.

Wenn das mit der Bürokratie so weitergeht, sehe ich schlechte Aussichten, das unser Sohn den Betrieb weiterführt. (Fall 12)

Die Bürokratie, die zahlreichen Rechtseingriffe in das Eigentumsrecht verunsichern unsere Kinder sehr stark, sich die schlecht bezahlte Arbeit in der Landwirtschaft/Forstwirtschaft anzutun. (Fall 362)

Es ist schwierig jungen Menschen zu empfehlen, die Landwirtschaft zu übernehmen. Die Vorschriften sind viel zu hoch und die Einkommen extrem schlecht. (Fall 86)

Die Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters und die Abschaffung von Möglichkeiten des vorzeitigen Ruhestandes werden angesichts der hohen Arbeitsbelastung für LandwirtInnen als unangemessen kritisiert. Es wirkt sich nach Meinung der Befragten auch negativ auf die Hofnachfolge aus, weil der „Hofnachfolger wird alt, bis zur Hofübernahme“ (Fall 353).

Ich finde es eine Frechheit, dass das Pensionsalter immer mehr erhöht wird und die Jungen immer länger bis zur Hofübergabe warten müssen!!! (Fall 201)

Das Pensionsalter bei einer so schweren Arbeitsbelastung und so vielen Arbeitsstunden ist zu hoch gegenüber Lehrer u. Beamte. (Fall 462)

Gesellschaftliche Einflussfaktoren auf die Hofnachfolge

Sechs Prozent der Nennungen in den Kommentaren der BetriebsleiterInnen beziehen sich auf gesellschaftliche Einflussfaktoren, die sich hemmend auf die Bereitschaft zur Hofnachfolge auswirken. Dazu zählen ein negatives Image der Landwirtschaft in der Bevölkerung und eine geringe gesellschaftliche Anerkennung der Leistungen der Landwirtschaft für die Allgemeinheit, wie das folgende Zitat ausdrückt.

Sollte in Zukunft diese wertvolle Arbeit für unsere Kulturlandschaften, Tourismusgebiete, Almen, Hochwasser-Lawinen-Schutz von der Gesellschaft nicht besser honoriert werden, wird es schwierig Hofnachfolger zu finden. (Fall 165)

Im Zusammenhang mit dem Image der Landwirtschaft wird die Rolle der Medien angesprochen, deren Berichterstattung nach Meinung der Befragten nur negative Ereignisse und Entwicklungen thematisiert. Sie fordern, auch über die Leistungen und die positiven Seiten der Landwirtschaft zu berichten und das „Image für den Beruf Landwirt zu fördern“ (Fall 57).

Die öffentliche Meinung über Agrar - moderne Landwirtschaft ist sehr schlecht, Landwirtschaft hat in der österreichischen Politik keinen Stellenwert. Nur wenn Skandale auftreten, sind Zeitungen voll mit Negativ-Schlagzeilen. Kampagnen des LW-Ministeriums nur für Selbstdarstellung, keine positive Berichterstattung im TV, wie Bsp. Deutschland. (Fall 35)

Generell sollte noch viel mehr auf die positiven Nebeneffekte der Landwirtschaft (Umwelt, Tourismus, Almen,...) in den Medien hingewiesen werden. Derzeit geht die Entwicklung immer mehr in Richtung "landwirtschaftlicher Industriebetriebe", zu viele kleine Betriebe hören auf. (Fall 107)

Einen weiteren gesellschaftlichen Einflussfaktor auf die Hofnachfolge, der mit dem negativen Image der Landwirtschaft zusammenhängt, sprechen die beiden folgenden Zitate an:

Für den Hofnachfolger ist es schwierig eine Frau zu finden! (Fall 448)

Die Hofnachfolge wird immer schwieriger, durch so viele Vorschriften, Bürokratie, Kontrollen ... und Preisverfall!! Für die Hofnachfolger wird die Partnersuche immer mehr Problem! (Fall 494)

Ein/e andere/r BetriebsleiterIn fasst die Auswirkungen der ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf die Hofnachfolge wie folgt zusammen:

Hohe Arbeitsbelastung - Jugend möchte nicht so leben, Partnersuche für Hofübernehmer fast unmöglich, sehr hohe Sozialabgaben - sehr geringe Bauernpension (unter Mindestsicherung), keine gesicherten Produktpreise, sehr komplizierte Vorschriften AMA, Bauern sind trotz harter Arbeit zu Bittstellern verkommen, Preis-Kostenschere klafft immer weiter auseinander. (Fall 122)

Persönliche Einflussfaktoren

Rund 14 Prozent der Nennungen beziehen sich auf persönliche Einstellungen von BetriebsleiterInnen, möglichen Nachfolgern und Nachfolgerinnen sowie deren Partner/innen zur Landwirtschaft, bzw. zur Weiterführung der Betriebe. Anders als bei den oben präsentierten ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Einflussfaktoren, sprechen die Befragten bei den persönlichen nicht nur hemmende, sondern auch fördernde Wirkungen auf die Hofnachfolge an.

Hemmende Wirkung auf die Hofnachfolge haben negative Einstellungen der Beteiligten. In den diesbezüglichen Kommentaren der Befragten zeigt sich, dass BetriebsleiterInnen aufgrund ihrer Einschätzungen der Arbeitsbelastung, der Rahmenbedingungen und der Zukunft der Übergabe ihres Betriebes an eines ihrer Kinder zumindest reserviert gegenüberstehen:

Es ist leider mehr als bedauerlich, dass man als Nebenerwerbsbauer so niedrig honoriert wird. Dass man seine Einkünfte aus der Vollzeit- (Partner) und Teilzeitbeschäftigung mit samt der ganzen Freizeit in den Nebenerwerbsbetrieb stecken muss!!! Null Freizeit obwohl diese in der heutigen Zeit auch sehr wichtig wäre!!! Darum weiß ich nicht, ob ich diese Dauerbelastung meiner Tochter überhaupt zumuten möchte!!! ??? (Fall 354)

Wir haben bei den wenigen Flächen einen hohen Einheitswert. Dementsprechend auch hohe Forderungen an Sozialabgaben. Da noch hohe Betriebskosten anfallen, kann beides nicht durch Erlöse gedeckt werden. Es muss ein Großteil des außerbetrieblichen EK (Pension des Ehepartners) für die Deckung verwendet werden. Unsere Arbeit ist ein 1 Euro Job. Möchte diese Belastung nicht unbedingt an meine Kinder weitergeben. (Fall 594)

Interessant ist die Sichtweise der Befragten, die Weitergabe des Betriebes an eine/n Nachfolger/in sei weniger Vermögenstransfer als vielmehr Übertragung von Verantwortung und Belastung, die als Zumutung empfunden wird und die „*tut man seinen Kindern nicht mehr an!!!*“ (Fall 404), wie auch folgende Zitate zeigen:

Meine Eltern führten einen 10 ha LN Milchbetrieb noch im Vollerwerb und konnten davon auch noch viele Investitionen tätigen! Heute muss 1 Person Vollzeit arbeiten gehen (obwohl 15 ha LN) und danach die "Freizeit" im landwirtschaftlichen Betrieb arbeiten, um leben und investieren zu können!?! -> keine Lebensqualität!!! So etwas kann u. möchte man seinen Kindern gar nicht zumuten!!! (Fall 535)

In der derzeitigen Situation möchte ich es eigentlich meinen Kindern nicht zumuten den Betrieb weiterzuführen!!! (Fall 389)

Zwei BetriebsleiterInnen drücken ihre ablehnende Haltung zur Weiterführung des Betriebes durch ihre Kinder besonders drastisch aus:

Wenn sich die allgemeine Situation in den landwirtschaftlichen Betrieben nicht bessert; z.B. Einkommen u. Lebensqualität, werde ich meinen Kindern verbieten! in der Landwirtschaft zu bleiben! Die Politik interessiert sich in keinster Weise für uns Bauern! Nur für billige Lebensmittel - eine Schande! (Fall 69)

Keine Hofnachfolge. Es ist viel besser, wenn die Kinder einen guten Arbeitsplatz haben. Als Bauer bist du ein armes Schwein! (Fall 460)

Die Einschätzung, dass der eigene landwirtschaftliche Betrieb für ihre Kinder ein zu unattraktiver Arbeitsplatz ist und diese deshalb eine Nachfolge ablehnen, äußert sich in einer Reihe weiterer Kommentare der Befragten. Die fehlende Freizeit in der Landwirtschaft wird als wesentlicher Faktor für die negative Einstellung zum landwirtschaftlichen Beruf erachtet, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

Es wird im Laufe der Zeit immer schwieriger für die Hofnachfolge ein Kind oder andere Person zu finden. Alle gehen lieber zur Arbeit, um das Wochenende für die Freizeit nützen zu können (und die ganze Zettelwirtschaft). (Fall 330)

Partner/innen von möglichen Hofnachfolger/innen üben ebenfalls Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen eine Hofnachfolge aus. Den „richtigen Partner finden“ (Fall 289) ist für mögliche Hofnachfolger/innen wichtig, was aus der Perspektive der Befragten heißt, dass er oder sie eine positive Einstellung zur Landwirtschaft und zur Weiterführung des Betriebes haben sollte. Ist dies nicht der Fall, so kann das dazu führen, dass eine Hofnachfolge scheitert, zum Beispiel, weil der „Partner der Tochter will keine Landwirtschaft“ (Fall 579).

Dass die Person des/der (zukünftigen) Partner/s/in schon früh in den Überlegungen von BetriebsleiterInnen zur Hofnachfolge eine Rolle spielt, zeigen folgende Zitate:

Unsere Kinder sind noch zu jung, könnte mir vorstellen, dass eines der Kinder den Betrieb übernimmt, aber ev. andere Betriebszweige einschlägt, kommt auch auf den zukünftigen Partner des Kindes an. (Fall 181)

Tochter will schon einmal übernehmen. Weiß nicht, ob der Partner auch herziehen will. (Fall 543)

Als positive Einflussfaktoren auf die Bereitschaft der Kinder zur Hofnachfolge nennen die Befragten die Freude am Beruf und ihre eigene Vorbildwirkung, denn „wenn die Betriebsleiter zufrieden sind, funktioniert auch die Hofnachfolge!“ (Fall 452). Wer ein positives Bild der landwirtschaftlichen Arbeit vermittelt und nicht nur auf die Nachteile fokussiert, der hat nach Meinung der Befragten auch leichter eine/n Nachfolger/in.

Ein positives Gefühl für die Arbeit in der Landwirtschaft ausstrahlen, Freude an der Arbeit haben und NICHT ständig nörgeln und jammern. Denn, wenn man das Gefühl ausstrahlt, dass die Arbeit zu groß ist und auch nichts zu verdienen gibt, wird NIE ein anderer den Betrieb übernehmen. (Fall 317)

Dass die eigene positive Vorbildwirkung ungünstige Rahmenbedingungen nicht vollständig substituieren kann, drückt die folgende Aussage aus:

Ich bin bemüht, den Kindern Landwirtschaft positiv zu vermitteln. Das alleine wird aber

nicht reichen, dass ein Betrieb dieser Größe weitergeführt wird. Wenn gesellschaftlich gewünscht, dass der österreichische Familienbetrieb Zukunft haben soll (ohne immer mehr wachsen zu müssen), dann braucht es dazu Rahmenbedingungen. Knackpunkt vieler Betriebsaufgaben ist die Relation LW-Einkommen zu SVB-Beiträgen bei Betrieben meiner Größe!!! (Fall 490)

Betriebsstrukturelle und organisatorische Einflussfaktoren

Zwanzig Aussagen (6,8% der Nennungen) beziehen sich auf betriebsstrukturelle und organisatorische Faktoren, die eine Hofnachfolge fördern können. Allem voran wird die Bedeutung einer frühen Auseinandersetzung mit dem Thema Hofnachfolge in der Familie hingewiesen. Klärende Gespräche, das Einbeziehen möglicher Nachfolgerinnen in betriebliche Abläufe und Verantwortlichkeiten werden in diesem Zusammenhang genannt.

Ich plädiere für eine möglichst frühe Hofübergabe! (Fall 32)

Das wichtigste ist das gemeinsame Gespräch. Hofnachfolger mitreden lassen. Das machen wir seit er mit 16 in LWBFS ging. Ausbildung ist sehr wichtig. (Fall 481)

Eine frühe Klärung der Nachfolge bringt nach Meinung der Befragten Sicherheit für alle Beteiligten und wirkt sich letztlich auch positiv auf die betriebliche Entwicklung aus, wie folgendes Zitat zeigt:

Durch frühzeitiges Wissen, dass es eine/n Hofnachfolger/in geben wird, kann gezielter auf die Übergabe und die Änderungen am Betrieb hingearbeitet werden und gibt Sicherheit. (Fall 283)

Im Zusammenhang mit der Erbregelung der Geschwister des/der Nachfolger/s/in sprechen die Befragten damit verbundene Konfliktpotentiale ebenso an, wie ihr Bedauern, den weichenden Kindern kein vergleichbares Erbe geben zu können.

Die Hofnachfolge soll schon so früh wie möglich festgelegt werden, damit sich die Nachfolger darauf rechtzeitig einstellen können. Die weichenden Erben sollten von den Eltern schon vorher das Erbteil erhalten. So könnte viel Streit verhindert werden! (Fall 525)

Eine große Belastung ist für mich derzeit die Abfindung der weichenden Erben (Pflichtteilsverzicht). Unsere Tochter hat für uns überzogen hohe Vorstellung über eine Geldleistung bzw. will ein Wohnungsrecht im Haus, was wir strikt ablehnen. (Fall 358)

Ist eine schwierige Entscheidung. Ich bin froh, dass ein Sohn den Hof übernehmen will; kann aber seinen Geschwistern nichts mitgeben. Ich habe einen Bergbauernbetrieb. Eine Baugewerkschaftswidmung ist nicht möglich. Die weichenden Kinder müssen sich ihre Bleibe selbst berappen. (Fall 4)

Weitere Aspekte, die die Befragten ansprechen, sind die finanzielle Belastung von Nachfolger/innen durch Verschuldung des Betriebs, bzw. die Vermeidung von finanziellen Verbindlichkeiten durch Investitionsverzicht.

Versuchen Sie die auch von der Landwirtschaftskammer zur Verfügung gestellten Berater dahingehend zu schulen, dass sie Überzeugungsarbeit bei der älteren Generation dahingehend leisten, die Hofübernehmer im Zuge der Übernahme lastenfrei zu halten. Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie schwer es ist einen Nebenerwerbsbetrieb weiter zu führen, darum sollte es nicht nach jeder Übergabe zu einer Verkleinerung des Betriebes kommen oder der Übernehmer mit einer zusätzlichen finanziellen Belastung konfrontiert werden!!! (Fall 138)

Bauliche Investitionen wurden in den letzten 3-4 Jahren eher aufgeschoben, auf die Zeit nach der Hofübergabe, um dem Übernehmer freie Hand zu lassen. (Fall 358)

Die Organisation des Zusammenlebens von Übergeber- und Übernehmerfamilie und der Umgang miteinander ist für die Befragten sehr wichtig und bezieht sich sowohl auf die Zeit vor der rechtlichen Eigentumsübertagung als auch auf die Zeit danach. Getrennte Wohneinheiten und Privatsphäre erleichtern das Zusammenleben.

Zeitig in der Familie die Hofnachfolge festlegen, Geschwister aber auch in die Arbeit am Hof mit einbeziehen - bis volljährig. Hofnachfolger soll eigenen Wohnbereich und Eingang haben. Gegenseitigen respektvollen Umgang, Hof ist ein großes Miteinander und für alle Personen muss es eigene Bereiche geben (Wohnung, Hobby). (Fall 336)

Dass aber auch positive Einflüsse auf betrieblich-familiärer Ebene nicht ohne entsprechende ökonomische Sicherheit auskommen, verdeutlicht folgendes Zitat:

Die Übergeber müssen rechtzeitig lernen Verantwortung abzugeben, um den Jungen nicht den Wind aus den Segeln zu nehmen. Hofübernehmer brauche faire, stabile Preise um ihre Ideen und Ziele umsetzen zu können. Ansonsten wird aus Freude an der Arbeit Frust! (Fall 280)

Pläne und Wünsche für die Zukunft

Dreizehn Kommentare (4,4%) thematisieren Pläne und Wünsche der BetriebsleiterInnen in Bezug auf die Weiterführung des Betriebes. Die beiden folgenden Zitate drücken die Bereitschaft aus, nach der Hofübergabe weiterhin mitzuarbeiten, um den/die Nachfolger/in zu unterstützen:

Ich möchte meinen Sohn mit Rat und Tat unterstützen, wenn er es wünscht. (Fall 282)

Ich freue mich auf die Alterspension. Dann habe ich endlich Zeit die Landwirtschaft richtig zu machen. Solange es geht, werde ich die Arbeit machen, damit die Nachfolger im Hauptberuf Geld verdienen können. In der LW ist unser Stundenlohn 2-3 € -> Da geht nichts mehr. (Fall 273)

Während einem Befragten wichtig ist, dass „mein Hof in meinem Interesse weitergeführt wird, wie bisher“ (Fall 285), möchte ein anderer, „dass der Hof im Eigentum der Familie bleibt und dass wir einen Pächter finden der unseren Grund nachhaltig bewirtschaftet.“ (Fall 65)

Andere Kommentare berichten darüber, wie BetriebsleiterInnen die Zeiträume überbrücken bis mögliche Nachfolger/innen der Enkelgeneration alt genug sind:

Einige meiner Enkel gehen noch zur Schule oder sind in der Ausbildung. Ich hoffe, dass von dieser Seite ein Interesse weiterwächst. Ich zahle z.Z. von meiner Pension einen Teil Steuern und auch für Aufforstungen, Ausmähungen im Wald. (Fall 58)

Wir werden den Betrieb vorübergehend unserer Tochter verpachten, bis unser Enkel soweit ist. Unsere Tochter besitzt LW-Facharbeiter. Sie arbeitet als Krankenschwester, derzeit Karenz. (Fall 264)

Von proaktiv bis resignativ reicht die Bandbreite der Handlungsoptionen, die BetriebsleiterInnen für sich im Falle fehlender Hofnachfolger/innen sehen:

Keiner meiner Verwandten hat Interesse den Hof weiterzuführen. Deshalb muss ich wohl bis zum Umfallen weiter machen bei einer Pension von 600 € aber Soziallasten alle 3 Monate von 770 € leisten. (Fall 208)

Wenn meine Kinder nicht übernehmen möchten, würde ich mir eine junge Familie suchen. Möchte nicht bis 70 die Verantwortung und Arbeit alleine haben. (Fall 491)

Spezifische Probleme und Schicksalsschläge

Zehn Kommentare (3,4%) lassen sich keiner der anderen Kategorien zuordnen, weil sie sehr spezifische Probleme ansprechen. Zum einen drücken die Befragten ihre Resignation darüber aus, dass es „*verdammt schwer ist, von den Kindern einen Nachfolger zu finden*“ (Fall 238) zum anderen treibt sie angesichts einer geringen Höhe ihrer Alterspension „*Existenzangst*“ (Fall 515) um. Ein/e Betriebsleiter/in meint, die Entscheidung über die Hofnachfolge werde nach seinem Tod getroffen.

Viele Fragen machen nur Sinn, wenn man einen Hofnachfolger hat. Da dies in meinem Fall nicht so ist, und aufgrund der permanenten Überlastung mein Gesundheitszustand massiv angeschlagen ist, gehe ich davon aus, ohnehin nicht mehr allzu lange zu leben, und somit werden andere diese Entscheidung treffen. (Fall 511)

Ein/e Betriebsleiter/in thematisiert eine ungewollte und aus seiner/ihrer Sicht zu frühe Hofübergabe an den Sohn aufgrund von Ehescheidung. Ein/e andere/r berichtet darüber, wie ein kontroverses Infrastrukturprojekt die Entwicklung und die Hofnachfolge seines/ihrer Betriebes blockiert.

Bin gezwungen durch Scheidung an meinen Sohn meine Hälfte zu übergeben -> meiner Meinung nur Belastung für ihn, da er zu jung ist und keine Partnerin hat -> keine ideale Lösung. (Fall 34)

Situation in unserem Gebiet ist mit dem seit Jahren geplanten kommunalen Infrastruktur Projekt sehr schwierig - Ungewissheit des Bauvorhabens Ja oder Nein. Bauverbot seit Jahren - daher ist eine Betriebsnachfolge an diesem Standort schwierig, da wir sowohl von unseren Flächen, Betriebsgebäude und Wohnhaus komplett betroffen sind. Zukunftsperspektive?? (Fall 504)

Mit der Aussage „*Ich habe zwei junge Vollblutbauern und bräuchte einen 2. Betrieb!*“ (Fall 335) spricht ein Befragter die im Zusammenhang mit dem Thema Hofnachfolge kaum diskutierte Geschwisterkonkurrenz an, die entsteht, wenn mehr als ein Kind an der Landwirtschaft und der Übernahme des Betriebes interessiert ist. Während auf diesem Betrieb ein interessierter Hofnachfolger zu viel ist, fehlt auf einem anderen dringend einer, wie folgendes Zitat zeigt:

Es gibt sicher viele tüchtige und willige Hofübernehmer bei Außenfamilien-Übergabe, aber wie kommt man zu denen? Oder wie macht man das am besten? (Fall 295)

Diese/r BetriebsleiterIn hat die Möglichkeit einer außerfamiliären Nachfolge offenbar schon erwogen, diesbezügliche Handlungsoptionen scheinen ihm/ihr aber nicht bekannt zu sein. Hier könnten Beratungs- und Unterstützungsangebote der Landwirtschaftskammern anknüpfen, damit es beispielsweise gelänge, die beiden hier zuletzt zitierten BetriebsleiterInnen in Kontakt zu bringen und eventuell eine weitere gelingende Hofnachfolge zu initiieren.

Danksagung

Wir danken ganz herzlich allen BetriebsleiterInnen, die sich die Zeit für die Teilnahme an unserer Befragung genommen haben. Vielen Dank allen jenen, die uns ihre Geschichte in Kommentaren und Briefen oder am Telefon erzählt haben. Unser Dank gilt der Sozialversicherungsanstalt der Bauern für die Finanzierung und Durchführung der Fragebogenversendung. Ganz besonders bedanken möchten wir uns bei Dr. Andreas Strempl, ohne dessen Engagement und Überzeugungskraft das Projekt nicht durchführbar gewesen wäre. Unserer Kollegin Christina Roder danken wir für ihre geschätzte Unterstützung bei der Dateneingabe.

Literatur

- Brunmayr, David (2015): Ungesicherte Hofnachfolge im biologischen Landbau. Eine qualitative Untersuchung. Masterarbeit, Universität für Bodenkultur Wien.
- Burton, Rob J.F.; Fischer, Heike (2015): The Succession Crisis in European Agriculture. *Sociologia Ruralis* 55 (2) 155-166.
- Chiswell, Hannah Marie; Loble, Matt (2015): A Recruitment Crisis in Agriculture? A Reply to Heike Fischer and Rob J.F. Burton's Understanding Farm Succession as Socially Constructed Endogenous Cycles. *Sociologia Ruralis* 55 (2) 150-154.
- Chiswell, Hannah Marie (2016): From Generation to Generation: Changing Dimensions of Intergenerational Farm Transfer. *Sociologia Ruralis* 58 (1) 104-125.
- Danzinger, Julia (2010): "De hean auf..." Eine ethnologisch-empirische Untersuchung zur Aufgabe kleiner landwirtschaftlicher Familienbetriebe in einer Mühlviertler Gemeinde. Masterarbeit, Universität Wien. Fakultät für Sozialwissenschaften.
- Engelhart, Reinhard (2017): Sozialkapital und Hofnachfolge in bäuerlichen Familienbetrieben – eine empirische Untersuchung im Bezirk St. Pölten. Dissertation, Universität für Bodenkultur Wien.
- Engelhart, Reinhard; Vogel, Stefan; Larcher, Manuela (2018): Determinanten familiärer Hofnachfolge in Österreich – eine multivariate Analyse mit betrieblichen, sozialen sowie emotionalen Faktoren. *Berichte über Landwirtschaft* 96 (1).
- Fischer, Heike; Burton, Rob J. F. (2014): Understanding Farm Succession as Socially Constructed Endogenous Cycles. *Sociologia Ruralis* 54 (4) 417-438.
- Foltz, Renee D.; Marshall, Maria 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.
- Glauben, Thomas; Tietje, Hendrik; Weiss, Christoph R. (2004): Intergenerational Succession in Farm Households: Evidence from Upper Austria. *Review of Economics of the Households* 2 (4) 443-461.
- Glauben, Thomas; Tietje, Hendrik; Vogel, Stefan (2004): Farm succession patterns in Northern Germany and Austria - a survey comparison. Diskussionspapier Nr. DP-05-2004 des Instituts für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität für Bodenkultur Wien.
- Groier, Michael (2004): Wachsen und Weichen - Rahmenbedingungen, Motivationen und Implikationen von Betriebsaufgaben in der österreichischen Landwirtschaft. *Ländlicher Raum* 6/2004.
- Hagn, Galina (2016): Hofübernahme- und Hofübergabeprozesse von BiopionierInnen. Eine Untersuchung von 10 Fallbeispielen. Masterarbeit, Universität für Bodenkultur Wien.
- Handl, Bernadette (2016): Außerfamiliäre Hofnachfolge in Österreich aus Sicht der Beratung. Masterarbeit, Universität für Bodenkultur Wien.

- Heistingering, Andrea (2011): „Ich habe mir meine Erben selbst gesucht“. Höfe neu beleben – Möglichkeiten eines Einstiegs in die Landwirtschaft. Forschungsbericht.
- Hörersdorfer, Heidelinde (2010): „Übergeben, weiterleben“. Masterarbeit, Universität Wien. Fakultät für Sozialwissenschaften.
- Keating, Norah C.; Little, Heather M. (1997): Choosing the Successor in New Zealand. Family Farms. *Family Business Review* 10 (2) 157-171.
- Kenney, Lisa (2010): Hofübergabe-/Hofübernahmeprozesse. Eine landschaftsplanerische Betrachtung von Hofwirtschaften im Bezirk Villach Land. Masterarbeit, Universität für Bodenkultur Wien.
- Larcher, Manuela (2009): Haushaltsstrategien und langfristige Entwicklung landwirtschaftlicher Biobetriebe in Österreich. Mülheim a.d. Ruhr, Wien: Guthmann-Peterson.
- Larcher, Manuela; Vogel, Stefan (2010): Qualitative Analysen von Haushaltsstrategien und Entwicklungsrichtungen biologisch wirtschaftender Familienbetriebe in Österreich. *GJAE* 59 (2) 106-116.
- Larcher, Manuela; Engelhart, Reinhard; Vogel, Stefan (2019): Agricultural Professionalization of Austrian Family Farm Households – the Effects of Vocational Attitude, Social Capital and Perception of Farm Situation. *German Journal of Agricultural Economics* 68 (1) 28-44.
- Lobley, Matt; Baker, John R. (2012): Succession and Retirement in Farm Family Businesses. In: Lobley, Matt; Baker, John R; and Whitehead, I. (Hrsg.): Keeping it in the family. International Perspectives on Succession and Retirement on Family Farms. Surrey, Burlington. Ashgate Publishing: 1-19.
- Mann, Stefan (2007): Tracing the process of becoming a farm successor on Swiss family farms. *Agriculture and Human Values* 24 435–443.
- Oedl-Wieser, Theresia; Wiesinger, Georg: (2010): Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich. Eine explorative Studie zur Identitätsbildung. Forschungsbericht 62 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen Wien.
- Quendler, Erika; Brückler, Martin; Resl, Thomas (2016): Außerfamiliäre Hofnachfolge in Österreich. Forschungsbericht.
- Seiser, Gertraud (2009). Generationenwechsel im benachteiligten Gebiet: Eine Fallstudie über Hofübergaben. *Ländlicher Raum*. Online-Fachzeitschrift des BMLFUW 2009.
- Vogel, Stefan (2006): Farm Succession Patterns in Austria. *Eastern European Countryside* 12 67-78.
- Wheeler, Sarah; Bjornlund, Henning; Zuo, Alec; Edwards, Jane (2012): Handing down the farm? The increasing uncertainty of irrigated farm succession in Australia. *Journal of Rural Studies* 28 (2012) 266-275.
- Zagata, Lukas; Sutherland Lee-Ann (2015): Deconstructing the ‘young farmer problem in Europe’: Towards a research agenda. *Journal of Rural Studies* 38 39-51.

Anhang

Anhang 1: Berufsliste der land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufe

1. in der Landwirtschaft
2. im ländlichen Betriebs- und Haushaltsmanagement
3. im Gartenbau
4. im Feldgemüsebau
5. im Obstbau und in der Obstverwertung
6. im Weinbau und in der Kellerwirtschaft
7. in der Molkerei- und Käsewirtschaft
8. in der Pferdewirtschaft
9. in der Fischereiwirtschaft
10. in der Geflügelwirtschaft
11. in der Bienenwirtschaft
12. in der Forstwirtschaft
13. in der Forstgarten- und Forstpflégewirtschaft
14. in der landwirtschaftlichen Lagerhaltung
15. in der Biomasseproduktion und forstwirtschaftlichen Bioenergiegewinnung

Quelle: <https://www.bmnt.gv.at/land/land-bbf/bildung-agrar-schulen/agrarberufe.html>, 27.2.2019

Anhang 2: Einstellungen und Einschätzungen der BetriebsleiterInnen

	trifft voll zu		trifft eher zu		trifft teils/teils zu		trifft eher nicht zu		trifft gar nicht zu		N
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Ich bin aus familiärer Tradition LandwirtIn	263	47,0	147	26,3	74	13,2	44	7,9	31	5,5	559
Ich bin mit meiner Berufswahl (LandwirtIn) zufrieden	156	28,1	178	32,1	173	31,2	31	5,6	17	3,1	555
Ich bin mit der wirtschaftlichen Situation meines Betriebes zufrieden	63	11,4	162	29,4	200	36,3	88	16,0	38	6,9	551
Der Hof soll in der Familie bleiben	354	63,3	124	22,2	38	6,8	30	5,4	13	2,3	559
Die Arbeitsbelastung in meinem Betrieb ist hoch	108	19,5	141	25,4	206	37,1	81	14,6	19	3,4	555
Mein Betrieb ist langfristig überlebensfähig	95	17,0	128	22,9	157	28,0	117	20,9	63	11,3	560
Für eine Weiterbewirtschaftung sind größere Investitionen erforderlich	102	18,6	108	19,7	196	35,8	106	19,4	35	6,4	547
Die Bewirtschaftung meines Betriebes wird durch Auflagen behindert	77	14,0	89	16,2	154	28,0	149	27,1	81	14,7	550
Mein Betrieb befindet sich in einer finanziell schwierigen Situation	28	5,0	29	5,2	108	19,5	174	31,4	216	38,9	555
Die Agrarpolitik erleichtert für mich die Planung für die Zukunft	7	1,3	26	4,8	123	22,5	208	38,1	182	33,3	546
Die Bevölkerung in unserem Ort /unserer Gemeinde schätzt uns Bauern sehr	67	12,1	168	30,3	250	45,1	59	10,6	10	1,8	554
Keines meiner Kinder hat Interesse an der Landwirtschaft	61	12,0	49	9,7	77	15,2	126	24,9	194	38,3	507
Für meine/n Hofnachfolger/in ist es schwierig eine/n Partner/in zu finden	46	9,3	76	15,4	103	20,9	131	26,6	136	27,6	492
Es gibt in meiner Familie Differenzen über die Hofnachfolge	16	3,1	23	4,4	40	7,7	134	25,8	307	59,0	520
Wir sind ein Ort /eine Gemeinde, wo Toleranz und Ehrlichkeit vorherrschen	38	6,9	158	27,6	253	45,9	79	13,8	23	4,0	551
In unserem Ort /unserer Gemeinde halten die Bauern fest zusammen	31	5,5	144	25,8	242	43,3	115	20,6	27	4,8	559



Anhang 3: Kompetenzverteilung von BetriebsleiterIn und Nachfolger/in

	BetriebsleiterIn entscheidet alleine		HofnachfolgerIn entscheidet mit		BetriebsleiterIn HofnachfolgerIn entscheiden gleichberechtigt		BetriebsleiterIn entscheidet mit		HofnachfolgerIn entscheidet alleine		N
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
<i>Operatives Produktionsmanagement</i>											
Verhandlungen bei Anschaffung LW Maschinen, Ausrüstung	66	20,8	107	33,8	75	23,7	31	9,8	38	12,0	317
Entscheidung, wie Arbeiten verrichtet werden sollen	99	29,6	117	34,9	76	22,7	19	5,7	24	7,2	335
Entscheidung über den Zeitpunkt der Arbeiten	100	30,5	104	31,7	78	23,8	22	6,7	24	7,3	328
Planung der täglich zu verrichtenden Arbeiten	135	39,9	98	29,0	66	19,5	19	5,6	20	5,9	338
Jährliche Anbauplanung, Viehbestandsplanung	107	36,3	75	25,4	59	20,0	21	7,1	33	11,2	295
Entscheidung über Art und Dosierung von Dünger, Pflanzenschutz, Futter, Arzneimittel	113	38,3	68	23,1	55	18,6	23	7,8	36	12,2	295
Herdenmanagement	97	39,3	66	26,7	42	17,0	12	4,9	30	12,1	247
Entscheidung über Zeitpunkt des Verkaufs von Feldfrüchten/Vieh	129	42,6	67	22,1	56	18,5	16	5,3	35	11,6	303
Verhandlungen beim Verkauf von Feldfrüchten/Vieh	133	45,1	71	24,1	42	14,2	14	4,7	35	11,9	295
<i>Strategisches Produktionsmanagement</i>											
Entscheidung und Planung von Investitionen	50	15,9	126	40,0	78	24,8	29	9,2	32	10,2	315
Entscheidung über Typ und Marke bei Anschaffung von landw. Maschinen/Ausrüstung	54	16,7	117	36,1	79	24,4	37	11,4	37	11,4	324
Langfristig Entscheidungen über Produktionsrichtungen und Betriebstyp	43	13,7	118	37,7	77	24,6	27	8,6	48	15,3	313
Längerfristige Arbeitsplanung	70	21,9	109	34,1	89	27,8	28	8,8	24	7,5	320
<i>Unternehmensmanagement</i>											
Auswahl/Verhandlung von Finanzierungsmöglichkeiten	90	31,5	88	30,8	64	22,4	16	5,6	28	9,8	286
Entscheidung über Teilnahme an Förderprogrammen	107	32,8	99	30,4	60	18,4	15	4,6	45	13,8	326
Buchführung, Aufzeichnungen, Büroarbeiten	154	47,4	70	21,5	39	12,0	17	5,2	45	13,8	325
Entscheidung, wann Rechnungen bezahlt werden	196	59,9	45	13,8	38	11,6	6	1,8	42	12,8	327
<i>Arbeitskraftmanagement</i>											
Entscheidung, wann zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden	73	33,0	46	20,8	59	26,7	9	4,1	34	15,4	221
Auswahl und Einstellung von Arbeitskräften	64	32,7	42	21,4	49	25,0	5	2,6	36	18,4	196
Aufsicht/Ausbildung der Arbeitskräfte	62	34,4	28	15,6	47	26,1	12	6,7	31	17,2	180

Anhang 4: Kategoriensystem zur qualitativen Analyse der freien Kommentare (Fragebogen, Punkt 48)

Ökonomische Einflussfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> • zu geringes Einkommen, schlechtes Einnahmen/Ausgaben Verhältnis • Zu geringe Erzeugerpreise, Preisschwankungen, fehlende Preissicherheit • Zu hohe Kosten für Betriebsmittel, Steuern, Sozialversicherung • Abhängigkeiten vom Markt, schlechte Marktmacht der Landwirtschaft • Hohe Arbeitsbelastung im landwirtschaftlichen Betrieb, wenig Freizeit, geringe Lebensqualität durch viel Arbeit
Agrarpolitische und regulatorische Einflussfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlendes Interesse und zu wenig Unterstützung durch Politik und Interessensvertretung • Agrarstrukturwandel, Zwang zum Wachsen oder Weichen • Benachteiligung kleiner Betriebe • GAP-Förderungen zu gering, gekürzt, ungerecht verteilt, zu spät ausbezahlt • Bürokratie, Auflagen, Vorschriften, Kontrollen • Veraltetes Pensionssystem, Pensionsalter zu hoch
Gesellschaftliche Einflussfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung • Negatives Image der Landwirtschaft • Schwierigkeiten eine/n Partner/in zu finden
Persönliche Einflussfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht-LW Beruf für mögliche Nachfolger/innen attraktiver • Freude am LW Beruf vermitteln, positives Vorbild für Nachfolger/innen sein • Negative Einstellung der BetriebsleiterInnen zur Hofnachfolge - es den Kindern nicht zumuten • Einfluss Partner/in auf Hofnachfolge
Betriebsstrukturelle und organisatorische Einflussfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> • frühe Übergabe, Einbeziehung der Nachfolger/innen in Verantwortung und Entscheidungen • getrennte Wohnung für Übergeber/innen und Nachfolger/innen • Lastenfreiheit bei Übergabe, Erbregelung getroffen
Pläne und Wünsche für die Zukunft	<ul style="list-style-type: none"> • Pläne / Wünsche für die Zukunft
Spezifische Probleme und Schicksalsschläge	<ul style="list-style-type: none"> • Aussagen, die sehr individuelle persönliche oder betriebliche Aspekte ansprechen und keiner der obigen Kategorie zuordenbar sind

Anhang 5: Fragebogen

	Vertrauliche Befragung zum Thema Hofnachfolge im Wandel der Zeit	
Der Fragebogen richtet sich an den derzeitigen Betriebsleiter bzw. die Betriebsleiterin. Bitte beantworten Sie die Fragen möglichst vollständig und senden Sie den ausgefüllten Fragebogen portofrei im beiliegenden Rücksendeküvert bis 15. März 2018 an Prof. Dr. Stefan Vogel, Universität für Bodenkultur Wien, Postfach 5, 1182 Wien. Wir danken für Ihre geschätzte Mitarbeit!		

I. Bitte beantworten Sie zu Beginn einige Fragen zu Ihrem Betrieb:

1. Welche Beschreibung passt am besten zu Ihrem Betriebstyp? (Bitte nur ein Feld ankreuzen)

Milchproduktion
 Rindermast
 Ackerbau
 Gefügelhaltung
 Schweinehaltung
 Gemischtbetrieb
 Dauerkulturen
 andere, und zwar:

2. Wie viele Personen arbeiten auf Ihrem Betrieb, Sie und Ihre Familie eingeschlossen? (Bitte für das Jahr 2017 angeben)

Sie und Ihre Familie: Vollzeit: Personen Teilzeit: Personen fallweise/saisonal: Personen
 Fremdarbeitskräfte: Vollzeit: Personen Teilzeit: Personen fallweise/saisonal: Personen

3. Wie groß ist die selbstbewirtschaftete Fläche Ihres Betriebes?

Eigengrund: ha, davon Wald ha Pachtgrund: ha, davon Wald ha

4. In welcher Erwerbsform bewirtschaften Sie Ihren Betrieb?

Haupterwerb Nebenerwerb

5. In welcher Rechtsform bewirtschaften Sie Ihren Betrieb?

Alleineigentum gemeinsames Ehegatteneigentum gemeinsames Eigentum mit Pächter/in

6. Ist Ihr Betrieb ein Bergbauernbetrieb?

nein ja → Erschwernisgruppe 1 (1-90 BHK-Punkte) 2 (>90-180 BHK-Punkte) 3 (>180-270 BHK-Punkte) 4 (>270 BHK-Punkte)

7. Ist Ihr Betrieb ein Biobetrieb? nein ja, seit (Kalenderjahr - bitte erstes Jahr der Umstellung angeben)

8. Vermieten Sie Ferienwohnungen/-zimmer? nein ja, Anzahl der Betten?

9. Welche Formen der Vermarktung nutzen Sie für Ihre Produkte? (Mehrfachnennungen möglich)

Ab-Hof/Direktvermarktung Erzeugergemeinschaft Händler andere, und zwar

10. Welchen geschätzten Anteil haben die Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft am Gesamteinkommen Ihres Haushaltes?

unter 25% 25 bis unter 50% 50 bis unter 75% 75 bis unter 100% 100%

11. Wie hoch schätzen Sie die Fremdkapitalbelastung auf Ihrem Betrieb ein?

sehr gering eher gering mittel eher hoch sehr hoch Ich verwende kein Fremdkapital

II. Bitte beantworten Sie noch einige Fragen zu Ihrer Person und Ihrer Familie:

12. Wie alt sind Sie? Jahre

13. Ihr Geschlecht? männlich weiblich

14. Wann haben Sie die Betriebsleitung Ihres Hofes übernommen? Im Kalenderjahr

15. Über welche landwirtschaftliche Ausbildung verfügen Sie? (bitte höchste abgeschlossene Ausbildung angeben)

Ausschließlich Praxis LW Facharbeiter/in LW Meister/in LW Matura LW Studium andere, und zwar

16. Welche nicht-landwirtschaftliche Ausbildung haben Sie abgeschlossen? (bitte höchste Ausbildung angeben)

Pflichtschule Lehre Meister/in Matura Studium andere, und zwar

17. Wie viele Kinder haben Sie und wie alt sind diese?

Anzahl der Söhne; Alter Anzahl der Töchter; Alter keine Kinder

18. Welche Personen leben mit Ihnen auf dem Hof? (Bitte alle zutreffenden Personen ankreuzen)

Ehepartner/in, Lebensgefährte/in Kinder, wie viele? Mutter Vater Schwiegermutter Schwiegervater
 andere Personen, welche und wie viele?

19. Wohnen Sie mit Ihren erwachsenen Kindern in einer gemeinsamen Wohnung oder in getrennten Wohnungen am Hof?

in gemeinsamer Wohnung in getrennten Wohnungen erwachsene Kinder leben nicht am Hof habe keine erwachsenen Kinder

20. Wohnen Sie mit Ihren Eltern/Schwiegereltern in einer gemeinsamen Wohnung oder in getrennten Wohnungen am Hof?

in gemeinsamer Wohnung in getrennten Wohnungen Eltern/Schwiegereltern leben nicht am Hof

21. In welchem Ausmaß treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?

Bitte kreuzen Sie die für Ihre Situation zutreffende Abstufung an!

Wenn eine Aussage für Sie nicht relevant ist, dann streichen Sie die betreffende Zeile bitte durch!

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft teils zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Mein Betrieb ist langfristig überlebensfähig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Hof soll in der Familie bleiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für eine erfolgreiche Weiterbewirtschaftung meines Hofes sind größere Investitionen erforderlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Bevölkerung in unserem Ort / unserer Gemeinde schätzt uns Bauern sehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin aus familiärer Tradition Landwirt/in.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Betrieb befindet sich in einer finanziell schwierigen Situation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Agrarpolitik erleichtert für mich die Planungen für die Zukunft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Bewirtschaftung meines Betriebs wird durch Auflagen behindert (Baurecht, Umweltschutz, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserem Ort / unserer Gemeinde halten die Bauern fest zusammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin mit der Berufswahl (Landwirt/in) zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin mit der wirtschaftlichen Situation meines Betriebes zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeitsbelastung in meinem Betrieb ist zu hoch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keines meiner Kinder hat Interesse an der Landwirtschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für meine/n Hofnachfolger/in ist bzw. wird es schwer eine/n Partner/in zu finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt in meiner Familie Differenzen über die Hofnachfolge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir sind ein Ort / eine Gemeinde, wo Toleranz und Ehrlichkeit vorherrschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Pläne für die Weitergabe des Hofes und für Ihren Ruhestand:

22. In welchem Alter werden Sie die Bewirtschaftung Ihres Hofes voraussichtlich weitergeben?

Im Alter vonJahren

23. Was sind die Hauptgründe für Sie, die Bewirtschaftung Ihres Hofes weiterzugeben? (Mehrfachnennungen möglich)

- Altersgründe Ich mache Platz für die jüngere Generation Ich will die körperliche Arbeit aufgeben/reduzieren
 Gesundheitliche Probleme Der Bezug der Alterspension erfordert es Ich will Zeit haben für andere Interessen / für Freizeit / für Familie
 Ich will Stress reduzieren Ich will in einem anderen Berufsfeld arbeiten Meine Nachfolger/in soll die Existenzgründungsbeihilfe erhalten können
 Sonstiges, und zwar.....

24. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermissen?

.....

25. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermissen?

.....

26. Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am besten?

- Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frage 27
 Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter auf dem Betrieb mitarbeiten. → weiter mit Frage 28
 Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frage 28

27. Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehmen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Büroarbeiten/Buchhaltung Verarbeitung/Vermarktung Haushalt/Kinderbetreuung Mithilfe bei Arbeitsspitzen Hilfsarbeiten/Reparaturen
 Andere Aufgaben, und zwar..... Aufgaben bleiben die gleichen wie jetzt, ich will nur insgesamt weniger arbeiten

28. Aus welchen Quellen werden Sie vermutlich im Ruhestand Ihren Lebensunterhalt bestreiten? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an und geben Sie die geschätzten Anteile am gesamten Lebensunterhalt in Prozent an. Beachten Sie bitte, dass die Summe 100 ergeben soll!

- Bauerpension.....Prozent
 Pension aus anderen öffentlichen Pensionsversicherungen.....Prozent
 Private Altersvorsorge (z.B. Lebensversicherung).....Prozent
 Einkommen aus Kapitalerträgen (z.B. Zinserträge aus Geldanlagen).....Prozent
 Einkommen aus Mitarbeit am landwirtschaftlichen Betrieb.....Prozent
 Einkommen aus Vermietung / Verpachtung.....Prozent
 Erträge aus Verkauf des Hofes / Teilen des Hofes / von anderem Eigentum.....Prozent
 Sonstiges, und zwar.....Prozent
 Summe 100 Prozent

29. Planen Sie aus Ihrem jetzigen Haus / Ihrer jetzigen Wohnung auszuziehen, wenn Sie die Bewirtschaftung Ihres Hofes weitergeben?
- nein, ich bleibe in meinem jetzigen Haus / in meiner jetzigen Wohnung ja, ich ziehe in eine andere Wohnung / in ein anderes Haus am Hof
- ja, ich ziehe vom Hof weg, bleibe aber im Ort / in der Gemeinde ja, ich ziehe in einen anderen Ort / eine andere Gemeinde

30. Haben Sie Ihre Pläne bezüglich der Weitergabe Ihres Hofes mit jemand diskutiert?
- nein ja → wenn ja, bitte geben Sie an, mit wem Sie Ihre Pläne diskutiert haben! (Mehrfachnennungen möglich)
- Familie mögliche/r Hofnachfolger/in Geschäftspartner Freunde Nachbarn
- Bank private Betriebsberatung Kammerberatung Notar/Anwalt andere, und zwar.....

31. Haben Sie Informationsangebote im Zusammenhang mit der Weitergabe Ihres Hofes in Anspruch genommen?
- nein ja → wenn ja, bitte geben Sie an, über welche Themen Sie sich informiert haben (Mehrfachnennungen möglich)
- Innerfamiliäre Hofnachfolge Rechtsansprüche weicher Erben Eigene Weiterbewirtschaftung in der Pension
- Außerfamiliäre Hofnachfolge Steuerrechtliche Regelungen Existenzgründungsbeihilfe („Niederlassungsprämie“)
- Hofverpachtung Vertragsgestaltung der Weitergabe Investitionsförderung des LE-Programms
- Hofverkauf Sonstiges, und zwar.....

32. Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin für Ihren Hof bereits festgelegt worden?
- ja, Hofnachfolger/in ist schon festgelegt worden nein, noch nicht festgelegt, aber ein/e bestimmte/r Hofnachfolger/in in Aussicht nein, noch nicht festgelegt und auch kein/e Hofnachfolger/in in Aussicht nein, Hofnachfolge ist derzeit noch nicht relevant
- ↓ weiter mit Frage 33 ↓ weiter mit Frage 33 ↓ weiter mit Frage 34 ↓ weiter mit Frage 35

33. In welchem Verhältnis steht der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin zu Ihnen?
- ältester/einziger Sohn jüngster Sohn ein mittlerer Sohn
- älteste/einzige Tochter jüngste Tochter eine mittlere Tochter
- Schwiegersohn Schwiegertochter
- andere Person, und zwar.....
- weiter mit Frage 36
34. Wenn ich in Ruhestand gehe bzw. meinen Betrieb nicht mehr selbst bewirtschafte, dann werde ich vermutlich...
- den Gesamtbetrieb verkaufen/verpachten nein
- Flächen verkaufen/verpachten ja
- an familienfremde/n Nachfolger/in übergeben weiß nicht
- Sonstiges.....
- weiter mit Frage 45
35. Gehen Sie aus heutiger Sicht davon aus, dass Sie einen Nachfolger/in haben werden?
- nein
- ja
- weiß nicht
- weiter mit Frage 45

IV. Wenn Sie einen Hofnachfolger/eine Hofnachfolgerin festgelegt oder in Aussicht haben, beantworten Sie bitte noch einige Fragen über den/die voraussichtliche/n Hofnachfolger/in:

36. Wie alt ist Ihr Hofnachfolger/Ihre Hofnachfolgerin jetzt?
-Jahre

37. Wie ist der Familienstand Ihres Hofnachfolgers/Ihrer Hofnachfolgerin?
- ledig, derzeit ohne Partner/in ledig, in fester Partnerschaft verheiratet geschieden verwitwet

38. Hat Ihr Hofnachfolger/Ihre Hofnachfolgerin bereits eigene Kinder?
- nein ja → Anzahl der Söhne; Alter Anzahl der Töchter; Alter

39. Über welche landwirtschaftliche Ausbildung verfügt Ihr Hofnachfolger/Ihre Hofnachfolgerin? (bitte höchste abgeschlossene Ausbildung angeben)
- Ausschließlich Praxis LW Facharbeiter/in LW Meister/in LW Matura LW Studium andere, und zwar.....

40. Welche nicht-landwirtschaftliche Ausbildung hat Ihr Hofnachfolger/Ihre Hofnachfolgerin abgeschlossen? (bitte höchste Ausbildung angeben)
- Pflichtschule Lehre Meister/in Matura Studium andere, und zwar.....

41. Wie ist Ihr Hofnachfolger/Ihre Hofnachfolgerin derzeit beschäftigt? (Mehrfachnennungen möglich)
- In Ausbildung, und zwar
- Arbeitet vollbeschäftigt auf meinem Betrieb
- Arbeitet teilweise auf meinem Betrieb, und zwar durchschnittlich Stunden pro Woche
- Bewirtschaftet einen eigenen landwirtschaftlichen Betrieb
- Ist im landwirtschaftlichen Bereich tätig als.....
- Ist außerhalb der Landwirtschaft selbständig als.....
- Ist außerhalb der Landwirtschaft angestellt als.....
- Sonstiges, und zwar.....

42. Aufgabenteilung zwischen Ihnen und Ihrem Hofnachfolger/Ihrer Hofnachfolgerin: Bitte geben Sie an, von wem folgende betrieblichen Entscheidungen getroffen werden bzw. Handlungen durchgeführt werden.

Bitte kreuzen Sie die für Ihre Situation zutreffende Abstufung an!
Wenn eine Aussage für Sie nicht relevant ist, dann streichen Sie die betreffende Zeile bitte durch!

	Sie entscheiden allein	Hofnachfolgerin entscheidet mit	Beide entscheiden gleichberechtigt	Sie entscheiden mit	Hofnachfolgerin entscheidet allein
Planung der täglich zu verrichtenden Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidung, wie Arbeiten verrichtet werden sollen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidung über den Zeitpunkt von Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Längerfristige Arbeitsplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidung, wann zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auswahl und Einstellung von Arbeitskräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufsicht / Ausbildung der Arbeitskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidung über Art / Dosierung von Dünger/Pflanzenschutz/Futter/Arznei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herdenmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jährliche Anbauplanung / Viehbestandsplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidung über Typ/Marke bei Anschaffung von LW Maschinen/Ausrüstung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungen bei Anschaffung von LW Maschinen/Ausrüstung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidung über Zeitpunkt des Verkaufs von Feldfrüchten und Vieh	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungen beim Verkauf von Feldfrüchten und Vieh	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auswahl / Verhandlung von Finanzierungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidung und Planung von Investitionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidungen, wann Rechnungen bezahlt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buchführung / Aufzeichnungen / Büroarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidung über Teilnahme an Förderprogrammen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langfristige Entscheidung über Produktionsrichtungen und Betriebstyp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

43. Hat Ihr Hofnachfolger/Ihre Hofnachfolgerin derzeit die alleinige Verantwortung für bestimmte Betriebszweige oder Aufgabenbereiche?

nein ja, und zwar für

44. Welche Bedeutung hat die Existenzgründungsbeihilfe des LE-Programms („Niederlassungsprämie“) für die Hofnachfolge auf Ihrem Betrieb?

Der Hof wird früher an den/die Hofnachfolger/in übergeben trifft zu trifft nicht zu

Der/die Nachfolger/in wird angeregt, sich höher zu qualifizieren trifft zu trifft nicht zu

Ohne die Beihilfe würde es wahrscheinlich nicht zu einer Hofnachfolge kommen trifft zu trifft nicht zu

45. Wurde auf Ihrem Betrieb in den vergangenen 3 Jahren eine erhebliche Neuinvestition getätigt?

nein ja, und zwar die bedeutendste war

↳ Wenn ja: Wurde dafür eine Investitionsförderung des LE-Programms in Anspruch genommen?

ja nein

↳ Wenn ja: Wie beurteilen Sie die Wirkung der Investitionsförderung des LE-Programms auf diese Investition?

Ohne Investitionsförderung..... (Mehrfachnennungen möglich)

wäre diese Investition unverändert getätigt worden wäre diese Investition später getätigt worden

wäre diese Investition nicht finanzierbar gewesen wäre ein geringerer Umfang gewählt worden, z.B. weniger Standplätze

wäre diese Investition früher getätigt worden wäre technisch anspruchsloser oder kostengünstiger investiert worden

46. Was planen Sie bzw. Ihr Hofnachfolger/Ihre Hofnachfolgerin langfristig an Ihrem Betrieb zu ändern?

Fläche: kaufen oder zupachten verkaufen oder verpachten keine Änderung

Landwirtschaftliche Produktion: ausweiten, was?..... einschränken, was?..... keine Änderung

Direktvermarktung: ausweiten einschränken keine Änderung

Biolandbau: Umstieg auf Bio Ausstieg aus Bio keine Änderung

Außerlandwirtschaftliche Tätigkeit: auf Nebenerwerb umstellen auf Haupterwerb umstellen keine Änderung

Andere Änderungen, und zwar

47. Haben Sie ein Testament verfasst? nein ja

48. Was Sie uns zum Thema Hofnachfolge noch mitteilen möchten:

.....

.....

.....

.....

.....

Danke für Ihre geschätzte Mitarbeit!

BEREITS ERSCHIENENE DISKUSSIONSPAPIERE INWE

- DP-01-2004 Alison BURRELL: Social science for the life science teaching programmes
- DP-02-2004 Jože MENCINGER: Can university survive the Bologna Process?
- DP-03-2004 Roland NORER: Die Kompetenzverteilung auf dem Gebiet des Agrarrechts
- DP-04-2004 Leopold KIRNER, Stefan VOGEL und Walter SCHNEEBERGER: Geplantes und tatsächliches Verhalten von Biobauern und Biobäuerinnen in Österreich - eine Analyse von Befragungsergebnissen
- DP-05-2004 Thomas GLAUBEN, Hendrik TIETJE and Stefan VOGEL: Farm succession patterns in Northern Germany and Austria - a survey comparison
- DP-06-2004 Erwin SCHMID, Franz SINABELL: Implications of the CAP Reform 2003 for Rural Development in Austria
- DP-07-2004 Manuela LARCHER: Die Anwendung der Interpretativen Methodologie in der Agrarsoziologie
- DP-08-2004 Erwin SCHMID, Franz SINABELL: Multifunctionality of Agriculture: Political Concepts, Analytical Challenges and an Empirical Case Study
- DP-09-2004 Erwin SCHMID: Das Betriebsoptimierungssystem – FAMOS (FArM Optimization System)
- DP-10-2005 Erwin SCHMID, Franz SINABELL: Using the Positive Mathematical Programming Method to Calibrate Linear Programming Models
- DP-11-2005 Manfred WELAN: Die Heimkehr Österreichs - Eine Erinnerung
- DP-12-2005 Elisabeth GOTSCHI, Melanie ZACH: Soziale Innovationen innerhalb und außerhalb der Logik von Projekten zur ländlichen Entwicklung. Analyse zweier Initiativen im Distrikt Búzi, Mosambik
- DP-13-2006 Erwin SCHMID, Markus F. HOFREITHER, Franz SINABELL: Impacts of CAP Instruments on the Distribution of Farm Incomes - Results for Austria
- DP-14-2006 Franz WEISS: Bestimmungsgründe für die Aufgabe/Weiterführung landwirtschaftlicher Betriebe in Österreich
- DP-15-2006 Manfred WELAN: Wissenschaft und Politik als Berufe – Christian Brünner zum 65. Geburtstag
- DP-16-2006 Ulrich MORAWETZ: Bayesian modelling of panel data with individual effects applied to simulated data
- DP-17-2006 Erwin SCHMID, Franz SINABELL: Alternative Implementations of the Single Farm Payment - Distributional Consequences for Austria
- DP-18-2006 Franz WEISS: Ursachen für den Erwerbsartenwechsel in landwirtschaftlichen Betrieben Österreichs
- DP-19-2006 Erwin SCHMID, Franz SINABELL, Markus F. HOFREITHER: Direct payments of the CAP – distribution across farm holdings in the EU and effects on farm household incomes in Austria
- DP-20-2007 Manfred WELAN: Unwissenheit als Grund von Freiheit und Toleranz
- DP-21-2007 Manfred WELAN: Bernhard Moser, Regierungsbildung 2006/2007
- DP-22-2007 Manfred WELAN: Der Prozess Jesu und Hans Kelsen
- DP-23-2007 Markus F. HOFREITHER: The "Treaties of Rome" and the development of the Common Agricultural Policy
- DP-24-2007 Oleg KUCHER: Ukrainian Agriculture and Agri-Environmental Concern
- DP-25-2007 Stefan VOGEL, Oswin MAURER, Hans Karl WYTRZENS, Manuela LARCHER: Hofnachfolge und Einstellung zu Aufgaben multifunktionaler Landwirtschaft bei Südtiroler Bergbauern – Analyse von Befragungsergebnissen
- DP-26-2007 Elisabeth GOTSCHI: The "Wrong" Gender? Distribution of Social Capital in Groups of Smallholder Farmers in Búzi District, Mozambique
- DP-27-2007 Elisabeth GOTSCHI, Stefan VOGEL, Thomas LINDENTHAL: High school students' attitudes and behaviour towards organic products: survey results from Vienna
- DP-28-2007 Manuela LARCHER, Stefan VOGEL, Roswitha WEISSENSTEINER: Einstellung und Verhalten von Biobäuerinnen und Biobauern im Wandel der Zeit - Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittuntersuchung
- DP-29-2007 Manfred WELAN: Der Österreich-Konvent – eine konstruktiv-kritische Zwischenbilanz
- DP-30-2007 Markus F. HOFREITHER: EU-Haushaltsreform und Agrarbudget - nationale Kofinanzierung als Lösungsansatz?
- DP-31-2007 Stefan VOGEL, Oswin MAURER, Hans Karl WYTRZENS, Manuela LARCHER: Exploring Attitudes Towards Multi-Functional Agriculture: The Case of Mountain Farming in South Tyrol
- DP-32-2007 Markus F. HOFREITHER, Stefan VOGEL: Universitätsorganisation und die intrinsische Motivation zu wissenschaftlicher Arbeit
- DP-33-2007 Franz WEISS: Modellierung landwirtschaftlichen Strukturwandels in Österreich: Vergleich einer Modellprognose mit den Ergebnissen der Strukturhebungen (1999-2005)
- DP-34-2007 Ambika PAUDEL, Stefan VOGEL: Community Forestry Governance in Nepal: A Case Study of the Role of Service Providers in a Community Forest Users Group.
- DP-35-2007 Karmen ERJAVEC, Emil ERJAVEC: Communication Strategies of EU Reporting: The Case of Adopting the European Union New Financial Perspective in Slovenia.
- DP-36-2008 Manfred WELAN: Kontinuität und Wandel der Zweiten Republik
- DP-37-2008 Manuela LARCHER, Stefan VOGEL: Haushaltsstrategien biologisch wirtschaftender Familienbetriebe in Österreich – Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittuntersuchung
- DP-38-2008 Martin KNIPERT: Perspektiven für die agrarische Förderpolitik in Oberösterreich bis 2020 – Neueinschätzung wegen Preissteigerungen erforderlich?
- DP-39-2008 Theresia OEDL-WIESER: Rural Gender Studies in Austria – State of the Art and Future Strategies
- DP-40-2008 Christine HEUMESSER: Designing of research coalitions in promoting GEOSS. A brief overview of the literature
- DP-41-2009 Manfred WELAN: Entwicklungsmöglichkeiten des Regierungssystems
- DP-42-2009 Veronika ASAMER, Michael BRAITO, Klara BREITWIESER, Barbara ENENGEL, Rainer SILBER, Hans Karl WYTRZENS: Abschätzung der Wahrscheinlichkeit einer Bewirtschaftungsaufgabe landwirtschaftlicher Parzellen mittels GIS-gestützter Modellierung (PROBAT)
- DP-43-2009 Johannes SCHMIDT, Sylvain LEDUC, Erik DOTZAUER, Georg KINDERMANN, Erwin SCHMID: Using Monte Carlo Simulation to Account for Uncertainties in the Spatial Explicit Modeling of Biomass Fired Combined Heat and Power Potentials in Austria
- DP-44-2009 Manfred WELAN: Österreich und die Haydnhymne - Politische und kulturhistorische Betrachtungen
- DP-45-2009 Martin SCHÖNHART, Erwin SCHMID, Uwe A. SCHNEIDER: CropRota – A Model to Generate Optimal Crop Rotations from Observed Land Use
- DP-46-2010 Manuela LARCHER: Zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring – Überlegungen zu einer QDA-Software unterstützten Anwendung
- DP-47-2010 Sonja BURTSCHER, Management and Leadership in Community Gardens: Two Initiatives in Greater Christchurch, New Zealand
- DP-48-2010 Franziska STRAUSS, Herbert FORMAYER, Veronika ASAMER, Erwin SCHMID: Climate change data for Austria and the period 2008-2040 with one day and km2 resolution
- DP-49-2010 Katharina WICK, Christine HEUMESSER, Erwin SCHMID: Nitrate Contamination of Groundwater in Austria: Determinants and Indicators
- DP-50-2010 Markus HOFREITHER, "Progressive Kofinanzierung" und GAP-Reform 2013
- DP-51-2011 Bernhard STÜRMER, Johannes SCHMIDT, Erwin SCHMID, Franz SINABELL: A modeling framework for the analysis of biomass production in a land constrained economy – the example of Austria

- DP-52-2011 Erwin SCHMID, Manuela LARCHER, Martin SCHÖNHART, Caroline STIGLBAUER: Ende der Milchquote – Perspektiven und Ziele österreichischer Molkereien und MilchproduzentInnen
- DP-53-2012 Manuela LARCHER, Anja MATSCHER, Stefan VOGEL: (Re)Konstruktion von Selbstkonzepten am Beispiel Südtiroler Bäuerinnen – eine methodische Betrachtung
- DP-54-2013 Hermine MITTER, Mathias KIRCHNER, Erwin SCHMID, Martin SCHÖNHART: Knowledge integration of stakeholders into bio-physical process modelling for regional vulnerability assessment
- DP-55-2014 Martin KNIEPERT: Die (Neue) Institutionenökonomik als Ansatz für einen erweiterten, offeneren Zugang zur Volkswirtschaftslehre
- DP-56-2014 Johannes SCHMIDT, Rafael CANCELLA, Amaro Olímpio PEREIRA JUNIOR: Combing windpower and hydro-power to decrease seasonal and inter-annual availability of renewable energy sources in Brazil
- DP-57-2014 Johannes SCHMIDT, Rafael CANCELLA, Amaro Olímpio PEREIRA JUNIOR: An optimal mix of solar PV, wind and hydro power for a low-carbon electricity supply in Brazil
- DP-58-2015 Paul FEICHTINGER, Klaus SALHOFER: The Fischler Reform of the Common Agricultural Policy and Agricultural Land Prices
- DP-59-2016 Manuela LARCHER, Martin SCHÖNHART, Erwin SCHMID: Risikobewertung und Risikomanagement landwirtschaftlicher BetriebsleiterInnen in Österreich – deskriptive Befragungsergebnisse 2015
- DP-60-2016 Markus F. HOFREITHER: Dimensionen agrarpolitischer Legitimität
- DP-61-2016 Karin GRIEßMAIR, Manuela LARCHER, Stefan VOGEL: „Altreier Kaffee“ – Entwicklung der Südtiroler Produktions- und Vermarktungsinitiative als regionales soziales Netzwerk
- DP-62-2016 H. Allen KLAIBER, Klaus SALHOFER, Stan THOMPSON: Capitalization of the SPS into Agricultural Land Rental Prices under Harmonization of Payments
- DP-63-2016 Martin KNIEPERT: What to teach, when teaching economics as a minor subject?
- DP-64-2016 Sebastian WEHRLE, Johannes SCHMIDT: Optimal emission prices for a district heating system owner
- DP-65-2016 Paul FEICHTINGER, Klaus SALHOFER: Decoupled Single Farm Payments of the CAP and Land Rental Prices
- DP-66-2016 Ulrich B. MORAWETZ, Dieter MAYR und Doris DAMYANOVIC: Ökonomische Effekte grüner Infrastruktur als Teil eines Grünflächenfaktors. Ein Leitfaden.
- DP-67-2016 Hans Karl WYTRZENS (ed): Key Challenges in Rural Development: Bringing economics, management and social sciences into practice - ELLS Summer School Proceedings
- DP-68-2017 Giannis KARAGIANNIS, Magnus KELLERMANN, Simon PRÖLL and Klaus SALHOFER: Markup and Product Differentiation in the German Brewing Sector.
- DP-69-2017 Heidi LEONHARDT, Maria JUSCHTEN, Clive L. SPASH: To Grow or Not to Grow? That is the Question: Lessons for Social Ecological Transformation from Small-Medium Enterprises
- DP-70-2017 Martin KNIEPERT: Bringing Institutions into Economics when Teaching Economics as a Minor Subject

Die Diskussionspapiere sind ein Publikationsorgan des Instituts für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung (INWE) der Universität für Bodenkultur Wien. Der Inhalt der Diskussionspapiere unterliegt keinem Begutachtungsvorgang, weshalb allein die Autoren und nicht das INWE dafür verantwortlich zeichnen. Anregungen und Kritik seitens der Leser dieser Reihe sind ausdrücklich erwünscht.

The Discussion Papers are edited by the Institute for Sustainable Economic Development of the University of Natural Resources and Life Sciences Vienna. Discussion papers are not reviewed, so the responsibility for the content lies solely with the author(s). Comments and critique are welcome.

Bestelladresse:
Universität für Bodenkultur Wien
Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Institut für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung
Feistmantelstrasse 4, 1180 Wien
Tel: +43/1/47 654 – 73600
e-mail: Iris.Richter@boku.ac.at