

Zeitschrift für Agrargeschichte und Agrarsoziologie

Begründet 1952

Jahrgang 60 (2012), Heft 2

Themenschwerpunkt

Bauernfamilien in
Vergangenheit und Gegenwart

Herausgeber dieses Heftes:

Karl Friedrich Bohler, Werner Rösener



Wer übernimmt den elterlichen Hof? Schweizer Fallbeispiele im Zeitraum von zehn Jahren

Einleitung

Einen Betrieb zu übernehmen, oder auch nicht, ist eine einschneidende Entscheidung im Leben von potenziellen Hofnachfolgern und Hofnachfolgerinnen. Strukturelle Rahmenbedingungen spielen neben der familiären und persönlichen Ausgangslage eine wichtige Rolle im Entscheidungsprozess, da mit dem Generationenwechsel weitreichende Konsequenzen verbunden sind. Die Studie zur Hofnachfolge von Rossier, Felber und Mann¹ hat zudem gezeigt, dass die Übernahme eines bäuerlichen Familienbetriebs durch die nächste Generation sowohl von den Betriebsstrukturen als auch von den Interessen und Neigungen der Nachfolgerinnen und Nachfolger abhängt. Die Chancen für eine erfolgreiche Übergabe steigen mit dem wirtschaftlichen Potenzial des Betriebs und mit dem Interesse der Kinder an der Landwirtschaft.

In diesem Beitrag werden die Muster der Hofübergabe aufgrund von sieben Fallstudien vor dem Hintergrund des landwirtschaftlichen Strukturwandels in der Schweiz untersucht. Welche Faktoren die Hofübergabe entscheidend beeinflussen, wird anhand der Literatur und des gesammelten Datenmaterials diskutiert. Es handelt sich dabei um Fallstudien, die wir vor zehn Jahren mittels Fallrekonstruktionen zum Thema betriebliche Entwicklungsoptionen erstellten.² Anfang 2012 wurden mit den Familien dieser Fallstudien erneut Interviews durchgeführt und im Hinblick auf die damaligen Resultate analysiert. Dadurch können sowohl die damals gemachten Aussagen zu den Zukunftsperspektiven überprüft als auch zusätzliche Erkenntnisse generiert werden, indem die veränderten Rahmenbedingungen in die Analyse einbezogen werden.

Im Folgenden werden erst kurz die landwirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz skizziert, insbesondere der landwirtschaftliche Strukturwandel und die Agrarpolitik seit den 1990er Jahren. Anschließend wird die Situation der bäuerlichen Familienbetriebe in der Schweiz beleuchtet, um dann die Fallbeispiele in ihrem Kontext zu diskutieren.

1 Ruth Rossier/Patricia Felber/Stefan Mann, Aspekte der Hofnachfolge. ART-Berichte Nr. 681, Ettenhausen 2007.

2 Ruth Rossier, Familienkonzepte und betriebliche Entwicklungsoptionen. Entscheidungsmuster und Handlungsorientierungen von Bauernfamilien, Ettenhausen 2004.

Die Bedeutung der Agrarreformen und des Strukturwandels für die landwirtschaftlichen Familienbetriebe heute

In der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft wird die Landwirtschaft im Art. 104 explizit erwähnt. So ist der Bund dafür verantwortlich, dass die Landwirtschaft durch eine nachhaltige und auf den Markt ausgerichtete Produktion einen wesentlichen Beitrag zur sicheren Versorgung der Bevölkerung, zur Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen und zur Pflege der Kulturlandschaft sowie zur dezentralen Besiedlung des Landes leistet. Laut Organisation Momagrin unterstützte die Schweiz die Landwirtschaft 2010 pro Einwohner/-in mit 430 Schweizer Franken. Im Vergleich zu der EU mit 180 Franken pro Einwohner/-in ist dies mehr als doppelt so viel Geld, das in die Landwirtschaft fließt. Ähnlich viel Geld gibt die USA mit CHF 400.- pro Einwohner/-in für die Landwirtschaft aus.³

Die Schweizer Landwirtschaft ist bis heute stark von Familienbetrieben geprägt; das bäuerliche Bodenrecht (BGBB)⁴ als eine der gesetzlichen Grundlagen hat die Zielstellung, Familienbetriebe als Grundlage eines gesunden Bauernstandes und einer leistungsfähigen, auf eine nachhaltige Bodenbewirtschaftung ausgerichtete Landwirtschaft zu erhalten sowie die Stellung des Selbstbewirtschafters oder des Pächters beim Erwerb landwirtschaftlicher Gewerbe und Grundstücke zu stärken. Unter dieses Gesetz fallen alle Landwirtschaftsbetriebe, die mindestens 0,75 Standardarbeitskräfte (SAK)⁵, in Ausnahmefällen im Berggebiet 0,5, ausweisen. Die Standardarbeitskraft (SAK) ist eine Einheit für die Erfassung des gesamtbetrieblichen Arbeitszeitbedarfs mit Hilfe standardisierter Faktoren wie z.B. die Landwirtschaftliche Nutzfläche (0,028 SAK pro Hektare im Fall der meisten Ackerkulturen). Die hier diskutierten Fälle sind alles Bauernhöfe, die als landwirtschaftliche Gewerbe gelten, und folglich dem BGBB unterstellt sind. Diese Betriebe dürfen also weder geteilt noch deren Grundstücke zerstückelt werden.

Die Rahmenbedingungen der Landwirtschaft haben sich im Untersuchungszeitraum verändert. Mit dem technischen Fortschritt kamen Rationalisierungsprozesse in Gang, die der Landwirtschaft einerseits Arbeitserleichterungen und weniger körperliche Belastung brachten, gleichzeitig aber auch durch gestiegene Produktivität das Wachstum mancher Betriebe fördern und damit andere Betriebe zum Verschwinden bringen.⁶

Eine grundsätzliche Neuorientierung brachten die tiefgreifenden Agrarreformen in den 1990er Jahren. Nicht mehr die Preise und der Absatz landwirtschaftlicher Produkte sollte gestützt werden, sondern eine nachhaltige Landwirtschaft. Dabei wurde das Konzept der Multifunktionalität ins Zentrum gestellt. Subventionen und Preisstützungen der bisherigen Agrarpolitik wurden durch Direktzahlungen ersetzt, welche die multifunktionalen Leistungen der Landwirtschaft entschädigen sollten.⁷

3 Schweizer Bauer vom 30. Juni 2012, S. 5.

4 Bundesgesetz über das bäuerliche Bodenrecht vom 4. Oktober 1991 (Stand am 1. Januar 2012).

5 Verordnung über landwirtschaftliche Begriffe und die Anerkennung von Betriebsformen, Artikel 3 Standardarbeitskraft.

6 Sigrid Haunberger/Andreas Hadjar/Urs Hegi, Zur sozialen Lage von Landwirten in Europa. Eine empirische Analyse, in: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 37(3), 2011, S. 395–418.

7 Andreas Bosshard/Felix Schläpfer/Markus Jenny, Weissbuch Landwirtschaft Schweiz. Analysen und Vorschläge zur Reform der Agrarpolitik, Bern 2010.

Bei der Neuorientierung ging es darum, mehr Marktnähe und mehr Wettbewerb im Agrarsektor zuzulassen und gleichzeitig ökologisch ausgerichtete Produktionsweisen mittels produktionsunabhängiger Direktzahlungen zu unterstützen. Anstelle von ausschließlich landwirtschaftlicher Produktion von Nahrungsmitteln werden Dienstleistungen und ökologische Leistungen für die Gesellschaft verlangt.

Einen wichtigen Stellenwert bei den Reformen nimmt unter anderem der Tierschutz ein. Eine erste Tierschutzgesetzgebung trat 1981 in Kraft und schrieb bestimmte Regeln für bestehende Ställe vor, darunter die sogenannten Klammermaße (Minimalmaße) für Standplätze. Durch die Zucht hat die Größe der Milchkühe zugenommen und die Maße der Standplätze reichen nicht mehr aus. Laut der neuen Tierschutzverordnung müssen gemäß Bundesamt für Veterinärwesen BVET Milchviehbetriebe, die vor September 2008 bestanden haben, keine baulichen Änderungen vornehmen, mit Ausnahme der Ställe mit den Klammermaßen.⁸ Diese müssen nach über 30 Jahren bis 2013 angepasst werden. Allgemein wird befürchtet, dass sich der bisher eher sozialverträgliche Strukturwandel in der Schweiz durch diese Tierschutzmaßnahmen in den kommenden Jahren verstärken wird.

Der landwirtschaftliche Strukturwandel läuft in der Schweiz bisher primär im Rahmen der Generationenfolge ab, das heißt, der Hof wird innerhalb einer Familie von Generation zu Generation weiter gegeben.⁹ Merkmale des Strukturwandels sind vor allem die Anzahl Betriebe und deren Größenverhältnisse sowie die Anzahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft.¹⁰ Im Vergleich mit anderen europäischen Ländern, die ebenfalls einen Strukturwandel und eine Abnahme der Anzahl Betriebe verzeichnen, ist die Abnahmerate der Schweiz im Zeitraum von 1997 bis 2007 mit 20,5 % ähnlich hoch wie in Österreich (21,3 %) und Frankreich (22,4 %), etwas höher als in Spanien (13,6 %), aber tiefer als in Deutschland (30,7 %), Dänemark (29,9 %), den Niederlanden (28,9 %) oder Italien (27,3 %).¹¹

Die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe in der Schweiz hat im Untersuchungszeitraum 2000 bis 2010 um gut 10.000 Betriebe abgenommen und steht heute bei 59.065 Betrieben. Dabei haben die Betriebe in der Größenklasse bis 30 Hektaren ab- und diejenigen über 30 Hektaren zugenommen. Bei der Entwicklung der Abnahme der Betriebe gab es regionale Unterschiede zwischen Haupt- und Nebenerwerbsbetrieben: Bei den Haupterwerbsbetrieben waren die Abnahmeraten mit 2 % in der Tal- und Hügelregion doppelt so hoch wie in der Bergregion. Bei den Nebenerwerbsbetrieben hingegen war die Abnahmerate mit 3,3 % am höchsten in der Bergregion, gefolgt von 1,4 % in der Talregion und 0,7 % in der Hügelregion.¹²

Die Zahl der Beschäftigten insgesamt in der Landwirtschaft ist von 2000 bis 2010 um rund 36.500 Personen gesunken. Wie bei den Betrieben betrug der Rückgang jährlich 1,9 %. Der Rückgang war bei den familieneigenen und den familienfremden Arbeitskräften prozentual zwar gleich hoch, absolut machte er jedoch bei den familieneigenen Arbeitskräften 30.000 Personen, bei den familienfremden Arbeitskräften 6.500 Personen aus.¹³

8 Bundesamt für Veterinärwesen BVET, Zu enge Ställe aus den 70er Jahren bis 2013 anpassen, BVET Blog Bundesverwaltung admin.ch, Bern 23.04.2010.

9 Rossier/Felber/Mann, Aspekte, S. 2.

10 Bundesamt für Landwirtschaft BLW (Hg.), Agrarbericht 2011, Bern 2011, S. 10–11.

11 Bundesamt für Landwirtschaft BLW (Hg.), Agrarbericht 2009, Bern 2009, S. 13.

12 Bundesamt für Landwirtschaft BLW, Agrarbericht 2011, S. 11.

13 Bundesamt für Landwirtschaft BLW, Agrarbericht 2011, S. 11.

Nachdem die landwirtschaftlichen Einkommen pro Betrieb in den Jahren 2007 stark gestiegen waren und 2008 gar einen Rekordwert erreicht hatten (64.100 Franken), sanken sie 2009 und 2010 wieder.¹⁴ Die Referenzbetriebe der Auswertung der Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon weisen 2010 im Vergleich zu 2009 eine Verringerung ihres Einkommens um 8,5 % auf. Damit sank der Arbeitsverdienst pro Familienarbeitskraft um 4,9 % auf 39.100 Franken. Dieser Wert liegt im Vergleich zu den letzten zehn Jahren dennoch über dem Durchschnitt.¹⁵

Wichtiger für die Landwirtschaft werden zunehmend auch unternehmerische landwirtschaftsnahe Erwerbstätigkeiten (Diversifikation). Bereits 44,5 % der Betriebe weisen diese aus: 12 % davon sind im Direktverkauf, 3,5 % im Bereich Beherbergung und 2,2 % in der Gastronomie tätig.¹⁶ Maßgeblich zu dieser betrieblichen Diversifizierung beigetragen haben die Frauen. Sie beeinflussen als Arbeitskraft direkt oder indirekt die Bewirtschaftung des bäuerlichen Familienbetriebs. Ein Vergleich der Produktionsstrukturen mittels Buchhaltungsdaten von Betrieben mit und ohne Frauen zeigt dies deutlich: Während Betriebe ohne Frauen eine Spezialisierung, insbesondere in der pflanzlichen Produktion, favorisieren, ist auf Betrieben mit Frauen eine größere betriebliche Diversifizierung auszumachen, vor allem was die paralandwirtschaftlichen Angebote wie Direktverkauf, Agrotourismus, usw. angeht.¹⁷

Nicht nur die unternehmerischen Anforderungen an die Bauernfamilien haben zugenommen. Die Ansprüche und Erwartungen der Gesellschaft an die Landwirtschaft sind ebenfalls gestiegen und haben den Leistungsdruck auf die bäuerliche Bevölkerung erhöht. Eine Befragung der Universität St.Gallen von 2007 zeigt, dass beim Erwartungsprofil der schweizerischen Bevölkerung ökologische und landschaftspflegerische, in erster Linie aber auch tierschützerische Argumente dominieren.¹⁸

Von den bäuerlichen Familien wird Flexibilität und Innovationsgeist gefordert. Sie müssen ihre Betriebe zunehmend nach unternehmerischen Grundsätzen führen und stehen dadurch im Spannungsfeld zwischen selbstständiger Tätigkeit und zunehmenden Auflagen bezüglich ökologischer und tiergerechter Produktion. Gleichzeitig müssen sie mit weiterhin sinkenden Preisen für diverse Agrarprodukte rechnen, sofern es ihnen nicht gelingt, ihre Produkte unter dem Aspekt von hoher Qualität, spezifischer Produktionsweise (z.B. BIO) und von Regionalität (z.B. regionale Labels) zu vermarkten.¹⁹

14 Neue Zürcher Zeitung NZZ, Einkommenseinbussen in der Landwirtschaft. Ernteauffälle und tiefere Milchpreise im Jahr 2010, Zürich 05.09.2011.

15 Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART, Tiefere Einkommen in der Landwirtschaft im Jahr 2010. Medienmitteilung vom 5.9.2011, Zürich 2011.

16 Bundesamt für Statistik BFS, Landwirtschaftliche Betriebszählung: Zusatzerhebung 2010. Schweizer Landwirtschaft – zwischen Moderne und Tradition. Medienmitteilung vom 03.04.2012, Neuchâtel 2012.

17 Ruth Rossier, Landwirtschaft mit oder ohne Frauen? Auswirkungen auf die bäuerlichen Familienbetriebe in der Schweiz, in: ÖGA/EURAC (Hg.), Diversifizierung versus Spezialisierung in der Agrar- und Ernährungswirtschaft. 21. Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie. Tagungsband 2011, Bozen 2011, S. 145–146.

18 4hm AG/Forschungsstelle für Business Metrics (FBM-HSG) Universität St.Gallen, Was erwartet die schweizerische Bevölkerung von der Landwirtschaft? Herleitung des Erwartungsprofils der Bevölkerung mit Hilfe einer adaptiven Conjoint-Analyse. Ein Auftragsprojekt zuhanden des Bundesamtes für Landwirtschaft (BLW), St.Gallen 2007.

19 4hm AG/Forschungsstelle für Business Metrics Universität St.Gallen, Bevölkerung.

Hofnachfolge: Eine kritische Phase in der Entwicklung eines Familienbetriebs

Trotz veränderter Ausgangslage und erhöhten Anforderungen an die Betriebsleitung erfolgt die Hofübergabe größtenteils an Familienmitglieder. Gemäß der Zusatzerhebung 2010 im Rahmen der landwirtschaftlichen Betriebszählung des Bundesamtes für Statistik BFS halten es 43 % der Betriebsleitenden, die über 50 Jahre alt sind, für wahrscheinlich, dass der Betrieb in der Zukunft von einem Familienmitglied übernommen wird. Ein Drittel (33,1 %) der Befragten hat angegeben, dass eine Übernahme ungewiss sei und 23,9 % der Betriebe gehen davon aus, dass eine Hofübernahme durch ein Familienmitglied unwahrscheinlich sei.²⁰

In der Schweiz trägt vor allem das Ertragswert-Prinzip dazu bei, dass die Hofübernahmen innerhalb der Familie meist gut gesichert sind, weil so der Kaufpreis etwa dreimal tiefer zu stehen kommt als der eigentliche Verkehrs- bzw. Marktwert eines landwirtschaftlichen Betriebs im Sinne des bürgerlichen Bodenrechts: „Das landwirtschaftliche Gewerbe wird dem selbstbewirtschaftenden Erben zum Ertragswert an den Erbteil angerechnet.“²¹ „Der Ertragswert entspricht dem Kapital, das mit dem Ertrag eines landwirtschaftlichen Gewerbes oder Grundstücks bei landesüblicher Bewirtschaftung zum durchschnittlichen Zinssatz für erste Hypotheken verzinst werden kann.“²²

Gibt es eine Hofnachfolgerin oder einen Hofnachfolger, so hat dies einen positiven Einfluss auf das Betriebsmanagement. Gemäß Lobley, Baker und Whitehead²³ wird auf Betrieben, wo die Nachfolge geregelt ist (zu sein scheint), die Wahrscheinlichkeit höher, dass mehr investiert und wenn möglich expandiert wird („Successor Effect“). Wo hingegen eine Nachfolge als unwahrscheinlich gesehen wird, findet schrittweise ein Rückzug aus der Landwirtschaft statt („Retirement Effect“), so wird z.B. eher Land verkauft, die Arbeit reduziert etc.

Während der letzten drei Jahrzehnte haben sich nicht nur die strukturellen Bedingungen und damit die Ausgangslage für eine Hofnachfolge in der Schweiz stark verändert. Die Entscheidung, sich von der Betriebsleitung zurückzuziehen, etwas aufzugeben, mit dem die eigene wie auch die Familiengeschichte und Identität in sozialer, kultureller und ökonomischer Hinsicht stark verknüpft ist, erweist sich oft als schwierig.²⁴ Die abtretende Generation konnte früher kaum frei entscheiden, welches ihrer Kinder den Betrieb übernehmen sollte. Es darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass die Hofnachfolge nicht eine plötzliche Entscheidung darstellt, sondern ein langer Prozess ist, in den sowohl die Eltern wie auch die nachfolgende Generation involviert sind.²⁵

20 Bundesamt für Statistik BFS, Landwirtschaftliche Betriebszählung.

21 Bürgerliches Bodenrecht (BGBB), Artikel 17.

22 Bürgerliches Bodenrecht (BGBB), Artikel 10.

23 Matt Lobley/John R. Baker/Ian Whitehead, Farm succession and retirement: Some international comparisons, in: *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development* 1(1), 2010, S. 49–64.

24 Lobley/Baker/Whitehead, Farm succession; Linda Price/Rachel Conn, ‘Keeping the name on the land’: Patrilineal succession in northern Irish family farming, in: Matt Lobley/John R. Baker/Ian Whitehead (Hg.), *Keeping it in the family. International perspectives on succession and retirement on family farms*, Farnham/Burlington 2012, S. 93–109.

25 Lobley/Baker/Whitehead, Farm succession; Rossier/Felber/Mann, Aspekte.

Von Rossier, Felber und Mann²⁶ werden noch weitere Aspekte der Hofnachfolge aus der Sicht von drei Generationen dargelegt. Sie zeigen, dass ein Betrieb meist nur dann aufgegeben wird, wenn die Betriebsleiterinnen und -leiter das Rentenalter erreichen und die Betriebe keine Nachfolge finden. Die Regelung der Hofnachfolge ist nicht nur zentral für die zukünftige Existenz des Betriebs, sondern auch maßgebend für die finanzielle Altersvorsorge. Ohne Wohnrecht kann es zu finanziellen Engpässen im Ruhestand kommen, da die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) nicht unbedingt ausreicht, um die laufenden Lebenskosten zu decken. Früher waren neben dem Wohnrecht oft auch noch das Tischrecht und das Pflegerecht Bestandteile des Generationenvertrags, womit neben den finanziellen Konsequenzen auch Fragen des Älterwerdens, des Abgebens von Verantwortung, der Einschätzung der Fähigkeiten und Interessen der Kinder sowie um die Entscheidung der Vermögensaufteilung aufgeworfen werden. Emotionale Aspekte bei der Übertragung des eigenen Lebenswerkes auf die nächste Generation machen es nicht immer einfach, den Fortbestand des Betriebes wie auch Alternativen zu einer Fortführung innerhalb, oder auch außerhalb der Familie zu prüfen.²⁷

Die Hofnachfolge ist ein komplexer Prozess, in dem sowohl strukturelle, soziale, politische wie auch familiäre und persönliche Faktoren zusammenspielen. Wie ein solches Zusammenspiel aussehen und was es für Auswirkungen haben kann, wird anhand der Übernahme-Muster, die aufgrund von sieben Fallbeispielen herausgearbeitet worden sind, in diesem Beitrag aufgezeigt.

Fallstudien

Die Fallstudien in diesem Beitrag beruhen auf der Methode der Fallrekonstruktion, die insbesondere in der Familienforschung angewandt wird, um dort soziale Zusammenhänge zu erforschen.²⁸ Mit der Methode der Fallrekonstruktion ist es möglich, eine Verbindung zwischen der individuellen Perspektive und der verallgemeinernden Perspektive auf gesellschaftlicher Ebene herzustellen.²⁹

Aufgrund der sieben Fallstudien wurden typische Muster im Hinblick auf die Bewältigung des beschleunigten, agrarstrukturellen und familienbetrieblichen Wandels nachgezeichnet. Das herausgearbeitete Familienkonzept orientiert über die Ressourcen, die Bauernfamilien mobilisieren, um in der Landwirtschaft weiter bestehen zu können. Hinsichtlich der sieben Fälle wurde zwischen flexiblen und starren Familienkonzepten unterschieden. Bei einem flexiblen Familienkonzept orientieren sich die Familien an einem eher unternehmerischen Handlungskonzept. Bei einem starren Familienkonzept dagegen eher an überkommenen Handlungsmustern, die ihnen wenig Spielraum für neue lebenspraktische Orientierungen lassen; und die Rollenteilung innerhalb des Betriebs ist hier weitgehend traditionell.

26 Rossier/Felber/Mann, Aspekte.

27 Rossier/Felber/Mann, Aspekte.

28 Bruno Hildenbrand, Fallrekonstruktive Familienforschung: Anleitungen für die Praxis, Opladen 1999. Es handelt sich dabei um ein Verfahren, das Strauss' Grounded Theory mit Oevermanns Objektiver Hermeneutik verbindet. Fallrekonstruktionen sind Einzelfallstudien, die die Perspektive der Familiengeschichte und -dynamik einbeziehen und so über eine sozioökonomische Fallstudie hinausgehen.

29 Rossier, Familienkonzepte, S. 17f.

Gut zehn Jahre nach der ersten Befragung wurden 2012 dieselben sieben Bauernfamilien nochmals besucht und zur aktuellen Situation befragt, um die damals gewonnenen Erkenntnisse zu überprüfen und neue Einblicke bezüglich der Rolle der Familienkonzepte im Hinblick auf die Hofnachfolge zu erhalten.

Tabelle 1 bietet eine Übersicht zu den sieben untersuchten Fällen und deren Hofnachfolgesituation.

Tabelle 1: Hofnachfolgesituation der sieben Bauernfamilien

Fälle	Anzahl Kinder (Alter)	Hofnachfolge heute
Familie Meierhofer (Fall 1)	1 Tochter (13) 1 Sohn (8)	Offen
Familie Glauser (Fall 2)	1 Tochter (29) 4 Söhne (27, 25, 24, 22)	Offen, ev. zweitjüngster Sohn
Familie Bieri (Fall 3)	4 Töchter (28, 27, 25, 23) 1 Sohn (21)	Einzigster Sohn (Angestellter)
Familie Eggimann (Fall 4)	2 Töchter (44, 36) 2 Söhne (+, 40)	Sohn (Pächter)
Familie Schoch (Fall 5)	2 Töchter (27, 24) 1 Sohn (28)	Offen
Familie Plüss (Fall 6)	2 Töchter (39, 36) 2 Söhne (38, 33)	2 Söhne (Betriebs- gemeinschaft mit Vater)
Familie Burckhardt (Fall 7)	1 Tochter (27) 2 Söhne (29, 25)	Ältester Sohn

Im Folgenden werden vier der sieben Fälle, bei welchen die Hofnachfolge bereits gesichert ist (Fall 3, 4, 6, 7), genauer beschrieben. Die drei Fälle mit ungewisser Hofnachfolge werden zwar auch in die Analyse einbezogen, in diesem Artikel aber nicht im Detail beschrieben.

Familie Bieri (Fall 3)

Die Familiengeschichte des heutigen Betriebsleiters wird bis zu dessen Urgroßvater zurück erinnert. Den heutigen Hof kaufte jedoch der Urgroßvater im Jahr 1870, nachdem er als Knecht auf diesem Hof gearbeitet hatte. Beim Urgroßvater handelt es sich vermutlich um einen weichenden Erben, dessen finanzielle Mittel nicht mehr als den Kauf eines einfachen Bergbetriebs zuliessen. Damals beträgt die Betriebsfläche 12,5 ha. Für die Hofübergabe wird in den nachfolgenden Generationen der Familie Bieri stets der erstgeborene Sohn bevorzugt behandelt, der zweitgeborene Sohn springt jedoch ein, wenn der Erstgeborene nicht als Hofnachfolger zur Verfügung steht. So geht der Hof des Urgroßvaters an dessen erstgeborenen Sohn (Großvater des heutigen Betriebsleiters). Aufgrund von Auflagen des Forstgesetzes muss um 1900 die zum Hof gehörige Alp aufgeforstet werden. Die entstehende Waldfläche von ca. 28 ha kann gewinnbringend veräußert werden. Mit dem Erlös kauft der Großvater

in der acht Kilometer entfernten Ortschaft einen weiteren Betrieb, auf den er mit seiner Familie zieht. Zu dieser „stolzen Liegenschaft“ gehören 11 ha Wald und 10 ha landwirtschaftliche Nutzfläche sowie acht Kühe, zwei Pferde und ein Stier. Weil der Großvater nun zwei Höfe bewirtschaftet, werden zwei Hofnachfolger benötigt, um die Hofkontinuität zu erhalten. Der Vater des heutigen Betriebsleiters muss als zweitgeborener Sohn mit dem renovierungsbedürftigen Bergbetrieb Vorlieb nehmen (den auch der heutige Betriebsleiter bewirtschaftet), während der gute Dorfbetrieb an dessen älteren Bruder geht. Der heutige Betriebsleiter kann als zweitgeborener Sohn den Bergbetrieb erben, da sein älterer Bruder einen Handwerkerberuf ergreift. 1986 übernimmt der Betriebsleiter zusätzlich den Dorfbetrieb seines Onkels, wobei er die Hälfte der dazugehörigen fünf Hektaren Nutzland an einen Bruder verpachtet. Geheiratet werden in der Familie Bieri stets Bauerntöchter, welche zum Teil 11 bis 19 Jahre jünger sind als ihre Ehemänner, so auch in der heute wirtschaftenden Generation.

Das Ehepaar Franz (heutiger Betriebsleiter) und Maria Bieri hat vier Mädchen und einen Jungen. Vermutlich wäre es bei weniger Kindern geblieben, wenn die ersten vier Kinder nicht alles Töchter gewesen wären. Da aber Maria ebenso dem patriarchalischen Muster verhaftet ist wie Franz, war es wichtig, einen Sohn zu zeugen. Die Hofübernahme scheint bereits bei der ersten Befragung im Jahr 2000 gesichert, obwohl der Junge damals erst elf Jahre alt war. An der Berufsplanung und den Wünschen der Töchter zeigt sich, dass auch sie traditionell erzogen wurden.

Ein Jahrzehnt später (2012)

Heute zeichnet sich die Hofnachfolge wie erwartet ab. Es ist geplant, dass der einzige Sohn den Hof in zwei, drei Jahren übernimmt, wenn der Vater das Rentenalter erreicht hat und keine Direktzahlungen mehr erhält. Neben ihren landwirtschaftsfernen und frauentypischen Erstberufen haben drei von vier Töchtern zusätzlich die Bäuerinnenausbildung abgeschlossen und sind mit einem Bauern liiert. Der einzige Sohn hat die landwirtschaftliche Grundausbildung in der näheren Umgebung gemacht. Seither arbeitet er als Angestellter auf dem elterlichen Hof. Gleichzeitig hilft er nach Bedarf auf anderen Betrieben aus. Zurzeit ist er ungebunden. Die Idee einer zusätzlichen Ausbildung, z.B. als Förster, wurde verworfen, da die Familie auf seine Mitarbeit auf dem Hof angewiesen ist. Momentan absolviert er einen Imkerkurs, um später die Bienen seines Onkels zu übernehmen.

Das Betriebskonzept selber hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert. Die Nutzfläche ist mit rund 17 Hektaren Grünland und 22 Hektaren Wald gleich geblieben. Der Tierhaltungsbetrieb ist seit jeher vielseitig, mit Mast, ein wenig Aufzucht, Milchkühen, ein paar Schafen und Ziegen. Neu sind einzig drei Aufzucht-Wasserbüffel vom Betrieb des Schwiegersohns. Die Milch wird vom Hof abgeholt und geht nun an eine Dorfkäserei, also nicht mehr wie früher an ein Milchverarbeitungsunternehmen. Im Stall wurden nur minimale bauliche Veränderungen vorgenommen, um den Bestimmungen des neuen Tierschutzgesetzes zu genügen. Im zweiten Bauernhaus der Familie Bieri, die Liegenschaft des Onkels des Betriebsleiters, werden zwei Wohnungen vermietet. Damit können sie sich zusätzliches Einkommen erwirtschaften. Zudem bietet Frau Bieri gemeinsam mit anderen Bäuerinnen seit einigen Jahren auf Anregung des Regionalverbands eine mehrtägige Wanderung mit Verpflegung und

Übernachtung in Kombination mit lokalen Produkten an. Doch in Zukunft möchte die Familie vor allem ihren Wald vermehrt nutzen. Mit der Mitarbeit des Sohns auf dem Hof ist dies wieder realistisch geworden. Im Winter sind Vater und Sohn zudem mit der Schneeräumung für die Gemeinde beschäftigt. Der Hofnachfolger plant vorerst keine Neuerungen und möchte den Betrieb in gleicher Weise wie der Vater weiter führen. Obwohl er die landwirtschaftliche Ausbildung mit Spezialrichtung biologischer Landbau gemacht hat, zieht er eine Umstellung für seinen eigenen Hof nicht in Betracht. Der Unkrautdruck von Placken und Disteln sei zu groß und die Vermarktung von Bioprodukten in der Region schwierig.

Familie Eggimann (Fall 4)

Der vom Urgroßvater des heutigen Betriebsleiters im Jahre 1902 gekaufte Hof ist mit 14 ha für die damalige Zeit sehr groß. Der Kauf des Hofes fällt in die Zeit einer Agrarkrise, wo viele Höfe relativ billig versteigert werden. Die Heirat mit der Kleinbauerntochter aus dem Dorf und der Hoferwerb bedeuten für den Urgroßvater einen sozialen Aufstieg und eine Integration ins Dorf. Dass er seinen einzigen Sohn (*1905) eine landwirtschaftliche Ausbildung machen lässt, zeigt eine gewisse Offenheit für Neues. Eine Ausbildung ist zu Beginn des 20. Jahrhunderts nicht selbstverständlich.

Wie schon der Urgroßvater, so heiratet auch der Großvater eine Frau aus der Region, die aus dem bäuerlichen Milieu stammt. Dies entspricht der damaligen Norm. Der Großvater leidet seit dem Aktivdienst im Zweiten Weltkrieg an einer chronischen Krankheit, die ihn schwächt und Familie und Betrieb in eine Krise führt. Seine Frau übernimmt die Verantwortung für den Betrieb selbst, unterstützt von Angestellten in Betrieb und Haushalt. Der Sohn kann sich später mit der Unterstützung der Eltern gegenüber seiner neun Jahre älteren Schwester (*1935), die den Betrieb ebenfalls gerne übernommen hätte, als Hofnachfolger durchsetzen.

Der Vater und die Mutter des aktuellen Betriebsleiters haben zwei Töchter und zwei Söhne. Beide Söhne interessieren sich für die Hofnachfolge, wie ihre Ausbildung zum Meisterlandwirt zeigt. Die Tatsache, dass zum Zeitpunkt der ersten Befragung im Jahr 2000 noch keiner der Söhne als Nachfolger bestimmt worden ist, kann in Verbindung mit der fehlenden Partnerin gesehen werden. Hinzu kommt, dass in der Region von Familie Eggimann kein spezielles Ältesten- oder Jüngstenerbrecht dominiert und heute am ehesten derjenige den Betrieb übernimmt, der als der Fähigste eingeschätzt wird. Die Hofnachfolge der Familie Eggimann ist patrilinear geregelt und setzt zudem eine landwirtschaftliche Ausbildung und eine Heirat voraus. Geheiratet haben sowohl der Vater wie der Großvater im bäuerlichen Milieu.

Ein Jahrzehnt später (2012)

Im Jahr 2003 hat Vater Eggimann mit den beiden Söhnen eine Generationengemeinschaft gebildet, wobei alle drei je ein Stimmrecht haben. Mit Lohnarbeiten generieren sie zusätzliches Einkommen und bauen neu auch Kartoffeln an. Der Milchviehbestand wird von 20 auf 34 Kühe aufgestockt, die Nachzucht jedoch ausgelagert. Die beiden Töchter sind ebenfalls an der Landwirtschaft interessiert. Die älteste Tochter hat zwar eine höhere landwirtschaftliche Ausbildung als ihre beiden Brüder, ebenso ihr Partner, aber sie wird für die Hofnachfolge nicht in Erwägung gezogen. Auch nicht die jüngste Tochter, die heute mit ihrer fünfköpfigen Familie zwar auf dem elterlichen Hof lebt und deren Ehemann, ebenfalls ein Landwirt, aber auswärts arbeitet. Bei ihm daheim hat ebenfalls ein Bruder den elterlichen Betrieb übernommen.

Doch die Hofnachfolgepläne der Familie Eggimann werden durch den tödlichen Unfall des älteren Sohnes weitgehend zerstört. In der Folge kommt es zu Veränderungen auf dem Betrieb. Die Generationengemeinschaft wird aufgelöst. 2009, mit der Pensionierung des Vaters, übernimmt der jüngere Sohn den Betrieb in Pacht. Dieser hat kurz nach dem Unfall geheiratet und eine Familie gegründet. Die Familie und ihre drei gemeinsamen Kinder sowie ein Kind der Partnerin aus erster Ehe wohnen in der Betriebsleiterwohnung. Das ehemalige Betriebsleiterpaar wohnt jetzt im Altenteil, in einem neuen Anbau. Einen Umzug ins Dorf können sie sich nicht vorstellen. Die Vorstellungen des Vaters und des Sohnes im Hinblick auf die betriebliche Entwicklung stimmen nicht in allen Belangen überein. Auch die Partnerwahl des Sohnes bereitet der Familie Sorgen. Die Partnerin stammt nicht aus dem bäuerlichen Milieu, ist mit einer Scheidung vorbelastet und anscheinend nicht bereit, die Rolle der traditionellen Bäuerin zu übernehmen.

Nach dem Tod des älteren Sohnes wird das Lohnunternehmen der Familie aufgelöst. Die Kartoffelfläche wird von fünf auf einen Hektar reduziert. Die Schweinemast wird beibehalten. Die Familie Eggimann konnte noch etwas Land dazu kaufen. Heute bewirtschaftet der jüngere Sohn 37,5 Hektaren, davon sind 17,5 Hektaren Eigenland. Der Sohn hofft den Betrieb bald im Eigentum von seinem Vater übernehmen zu können. Vater und Sohn arbeiten weiterhin zusammen, aber im Sommerhalbjahr beschäftigen sie zusätzlich einen landwirtschaftlichen Angestellten. Der Betrieb ist auf weitere Arbeitskräfte angewiesen, alleine schafft es der Betriebsleiter nicht. Vorläufig kann er deshalb auch nicht auf die Mitarbeit des Vaters im Stall verzichten. Solange seine Gesundheit dies zulässt, wird der Vater dies auch machen. Doch wäre der Vater nicht abgeneigt, auch etwas kürzer zu treten und nur noch auf freiwilliger Basis mitzuarbeiten.

Der Sohn hat Pläne für Veränderungen auf dem Hof. Er will jedoch erst investieren, wenn der Betrieb ihm gehört und er das alleinige Sagen hat. Einerseits gedenkt er den alten Milchvieh-Anbindestall durch einen Laufstall zu ersetzen, andererseits will er angesichts des unsicheren Milchmarktes vermehrt auf Schweinemast setzen.

Familie Plüss (Fall 6)

Der Betrieb der Familie Plüss entsteht durch die Heirat des Großvaters Plüss (*1877), einem Handwerker, mit einer Witwe (*1876), die vier Kinder und einen Hof mit in die Ehe bringt. Der Hof und das Land liegen vorteilhaft in einer fruchtbaren Ebene und sind für den Ackerbau geeignet, aber auch Viehwirtschaft und Schweinezucht sind regional von Bedeutung. Der Großvater ist nicht als Landwirt sozialisiert und seine Frau verfügt allein über das nötige bäuerliche Wissen. 1930 stirbt der Großvater im Alter von 53 Jahren. Sein ältester Sohn ist beim Tod seines Vaters 21 Jahre alt, er übernimmt jedoch die Verantwortung für den Betrieb, da sein jüngerer Bruder erst 15 Jahre alt ist und die vier Kinder aus erster Ehe bereits nicht mehr auf dem Betrieb arbeiten.

Aus der Ehe des Hofnachfolgers und seiner elf Jahre jüngeren Frau gehen drei Söhne hervor, Walter (*1943) und die Zwillinge Wolfgang und Helmut (*1946). In den 1960er Jahren muss der Hof der Familie einem Großbauvorhaben weichen. Aus dem Erlös des Hofverkaufs kann die Familie in einer anderen Region der Schweiz insgesamt 14 ha Land und ein Haus erstehen. Durch den Ortswechsel erwirkt der damalige Betriebsleiter eine Betriebsvergrößerung von fünf Hektaren. Am neuen Standort passt sich die Familie produktionsmäßig der neuen Region an und spezialisiert sich neben der Viehwirtschaft fortan auch auf den Obstbau. Die Schweine werden aufgegeben. Der älteste Sohn Walter wählt einen nicht-landwirtschaftlichen Beruf. Von den Zwillingen macht Helmut als erster in dieser Familie eine landwirtschaftliche Ausbildung. Wolfgang, sein Zwillingenbruder, der heutige Betriebsleiter, lernt Elektriker. Doch der designierte Hofnachfolger verunglückt tödlich und so übernimmt der Zwillingenbruder Wolfgang die Rolle des potenziellen Hofnachfolgers. Daraufhin macht er die Lehrabschlussprüfung der landwirtschaftlichen Ausbildung.

Mit Ruth (*1946), einer diplomierten Bäuerin, heiratet Wolfgang, der heutige Betriebsleiter, eine Frau, die nicht nur landwirtschaftlich, sondern auch unternehmerisch sozialisiert wurde, da ihr Vater Landwirt und Viehhändler ist. Sie kann den Hof ihres Vaters übernehmen, da kein Bruder vorhanden ist und die Schwester kein Interesse bekundet. Ruth bewirtschaftet den Hof zusammen mit ihrem Mann. Wolfgang übernimmt den Hof seines Vaters mit einer Fläche von 13 ha und 17 Kühen. Ruth und Wolfgang ziehen auf diesen Hof außerhalb des Dorfes. Das Paar nimmt rasch verschiedene Änderungen auf dem Hof vor. In den folgenden Jahren kommen die vier Kinder Daniela (*1973), Thomas (*1974), Gisela (*1976) und Reto (*1979) zur Welt.

Die Ausgangslage des Hofes mit den zwei Betrieben ist gut. Durch den Anbau und die Vermietung von Zimmern entsteht ein lukrativer neuer Betriebszweig in Form des Agrotourismus. Die Betriebsfläche kann zudem vergrößert und das Milchkontingent erhöht werden. Die Familie Plüss bewirtschaftet im Jahr 2001 insgesamt eine Fläche von 31 ha und hat 36 Kühe. Die Hofkontinuität des Betriebs zeichnet sich bereits zu diesem Zeitpunkt ab. Der ältere Sohn macht den Abschluss der landwirtschaftlichen Fachschule und arbeitet danach als landwirtschaftlicher Angestellter auf dem Elternhof. Er gilt als potentieller Hofnachfolger. Der Sohn ist ungebunden, eine Hochzeit steht nicht an. Die beiden Töchter bauen sich ein Leben außerhalb der Landwirtschaft auf. Der jüngere Bruder ist Mechaniker und wohnt ebenfalls zu Hause auf dem Hof. Seine gelegentliche Mithilfe auf dem Betrieb beschränkt sich auf Arbeiten, die mit seinem handwerklichen Know-How zu tun haben.

Ein Jahrzehnt später (2012)

Der Betrieb funktioniert seit dem 1. Januar 2012 als Generationengemeinschaft. Die Gemeinschaft besteht aus dem Vater und den zwei Söhnen. Die beiden Söhne sind die designierten Hofnachfolger. Der Hof hat sich in der Zwischenzeit so entwickelt, dass eine Familie alleine den Hof nicht mehr bewirtschaften könnte. Der ältere Sohn ist ausgebildeter Landwirt und wohnt mit seiner Partnerin im Zwischenbau auf dem Hof. Sie haben keine Kinder. Die Partnerin stammt aus einer Arbeiterfamilie und ist teilzeitlich außerbetrieblich erwerbstätig. Der jüngere Sohn arbeitet ebenfalls auswärts in seinem nichtlandwirtschaftlichen Erstberuf und macht gerade die Zweitausbildung zum Landwirt. Er hilft täglich auf dem Hof, zusammen mit seiner Partnerin, einer Bauerntochter, die fast voll auf dem Betrieb mitarbeitet. Sie wohnen in einer Wohnung im Dorf, da es auf dem Hof zu wenig Platz hat. Die beiden haben eine kleine Tochter und erwarten zurzeit das zweite Kind.

Der Betrieb ist weiter gewachsen und umfasst eine Fläche von insgesamt 36 Hektaren. Es wird nach wie vor Obstbau, Rindviehhaltung, Ackerbau und Agrotourismus betrieben. Die Milchwirtschaft wurde jedoch aufgegeben, da sie nicht mehr genug rentierte und ein großer Investitionsbedarf bestand. Hingegen hat die Familie viel in Hagelnetze für die Obstanlage investiert. Die Obstanlage umfasst 20 ha, das sind etwa 50.000 Bäume. Der Agrotourismus ist immer noch ein starkes Standbein auf dem Betrieb. Ohne diesen Betriebszweig könnten nicht beide Söhne im Betrieb einsteigen. Das Angebot auf dem Hof reicht von Ferien auf dem Bauernhof über Direktvermarktung bis zur Gästebewirtung. Die Verantwortung für die verschiedenen Betriebszweige wird zwischen den Söhnen und den Eltern aufgeteilt, bei der Ausführung der Arbeiten sind jedoch alle aufeinander angewiesen. Der Agrotourismus läuft weiterhin unter dem Namen der Eltern.

Die drei Familien Plüss planen weitere Wohnungen auf dem Hof. Nach deren Realisierung werden die Eltern sich aus der Hofgemeinschaft zurückziehen und Boden und Gebäude definitiv an die beiden Söhne übergeben. Einzig das Wohnrecht auf dem Hof möchten die Eltern behalten. Wie sich die Söhne dann genau arrangieren, ist noch nicht entschieden.

Familie Burckhardt (Fall 7)

Die Geschichte der Familie Burckhardt ist bis auf die Heirat der Urgroßmutter, einer Bauerntochter mit Hof, mit einem Lehrer in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts zurückzuverfolgen. Der Hof liegt in einer Bergregion, wo die Viehwirtschaft, insbesondere die Aufzucht von Rindvieh dominiert, etwas geringer ist die Bedeutung der Milchwirtschaft. Der Anteil von Ackerflächen beschränkt sich in dieser Grenzlage naturgemäß auf den Futterbau (Mais). Der Urgroßvater übergibt den Hof seiner Tochter und dem Schwiegersohn. Der Schwiegersohn bringt durch seine fachliche Ausbildung landwirtschaftliches Wissen auf den Hof. Der ältere Sohn wird bei der Hofnachfolge nicht berücksichtigt, vermutlich entspricht er den Anforderungen eines Hofnachfolgers nicht, da er einen Beistand hat.

Die Großeltern des heutigen Betriebsleiters haben einen Sohn (*1915) und fünf Töchter. Der Großvater stirbt, als sein Sohn erst drei Jahre alt ist. Für die Großmutter

ist die ökonomische Situation als Witwe mit sechs Kindern schwierig. Sie heiratet jedoch nicht erneut, sondern bewirtschaftet nach dem Tod ihres Mannes den Hof mit Hilfe eines Knechtes, bis ihr Sohn alt genug ist, den Hof zu übernehmen. Der Vater des heutigen Betriebsleiters findet in der Region keine Frau und heiratet erst spät im Jahre 1956 eine zwölf Jahre jüngere Frau aus dem benachbarten Ausland. Diese arbeitet als Gastarbeiterin in der Region und ist ebenfalls auf einem Bauernhof aufgewachsen. Die beiden haben drei Söhne und zwei Töchter.

In dieser Region wird der Hof in der Regel nach dem Ultimogenitur-Prinzip weitergegeben. Vater Burckhardt ist aber schon relativ alt, so macht es Sinn, dass der älteste Sohn Hanspeter (*1958) den Hof möglichst früh übernimmt. Nach Abschluss der landwirtschaftlichen Ausbildung kehrt Hanspeter sofort nach Hause zurück, um seinen Vater auf dem Hof zu unterstützen. Doch auf dem Betrieb kommt es nun öfters zu Differenzen zwischen Vater und Sohn. Der Generationenkonflikt endet, als Hanspeter den Hof 1982, als der Vater 65 wird, pachten und im Jahr darauf vom Vater kaufen kann. Der Vater zieht aus und wohnt fortan auf der anderen Dorfseite. Hanspeters Frau Iris (*1960) ist gelernte Köchin und arbeitet in einem Restaurant. Sie entstammt einer Familie, die nicht in der Landwirtschaft tätig ist. Das Paar hat zwei Söhne und eine Tochter.

Der Hof verfügt im Jahr 2001 über eine landwirtschaftliche Nutzfläche von 17,5 ha, mit 7,5 ha Eigenland. Hanspeter Burckhardt arbeitet eng mit einem Nachbarn zusammen. Die Kinder helfen höchst selten auf dem Betrieb und sind kaum landwirtschaftlich sozialisiert. Sie sind durch die auswärtige Berufstätigkeit der Mutter früh sehr selbständig. Die Kinder helfen aber regelmäßig im Haushalt. Der älteste Sohn lernt Zimmermann. Er könnte sich als einziger vorstellen, den Betrieb später eventuell im Nebenerwerb weiter zu führen. Die Tochter ist eine Weltenbummlerin, sie möchte in die Touristikbranche. Der jüngste Sohn hat kein Interesse an der Landwirtschaft, er möchte weiter zur Schule gehen.

Ein Jahrzehnt später (2012)

Der Betrieb verfügt heute über 21,4 ha Nutzfläche, wovon 9 ha Pachtland sind. Der Betrieb ist in der Zwischenzeit etwas gewachsen, ebenso die abgelieferte Milchmenge. Rund 15 Kälber werden pro Jahr gemästet. Durchschnittlich hält der Betriebsleiter 27 Kühe im Stall. Das sind fünf mehr als vorher. Die Umstellung von Kälbermast auf eine intensivere Milchproduktion war ursprünglich als Arbeitserleichterung gedacht. Die heutige Anzahl Kühe bedeutet jedoch wiederum viel Arbeit. Im Anbinde-Stall aus den 1970er Jahren wurde inzwischen eine Rohrmelkanlage eingebaut.

Der Betriebsleiter führt den Hof alleine. Der älteste Sohn hilft ab und zu am Abend oder er übernimmt die Ferienablösung. Mit dem Nachbarn tauscht der Betriebsleiter Maschinen und die Nachbarschaftshilfe beim Mähen und Heuen funktioniert nach wie vor. Die Partnerin des Betriebsleiters arbeitet immer noch auswärts, hat aber die Branche gewechselt und ist beruflich aufgestiegen. Sie erledigt die Hausarbeit alleine und pflegt den Garten. Im Sommer hilft sie beim Heuen, arbeitet sonst jedoch nicht auf dem Betrieb.

Nachdem die Eltern bereits nicht mehr damit gerechnet hatten, dass der Hof weitergeführt wird, hat sich der älteste Sohn (29 Jahre) vor wenigen Jahren im Hinblick

auf eine Hofübernahme für eine landwirtschaftliche Zweitausbildung entschieden. Als Grund gibt er an, dass er seinen Kindern einmal dasselbe bieten möchte, wie er es als Kind erlebt hat. Er hat nach einer nichtlandwirtschaftlichen Ausbildung einige Jahre als selbständig Erwerbender in seinem Beruf und die letzten Jahre als Angestellter auf dem Bau gearbeitet. Seine Freundin ist Designerin und arbeitet in der Firma ihrer Eltern. Sie unterstützt seine landwirtschaftlichen Ziele. Die Tochter (27 Jahre) hat wie geplant eine Ausbildung im Tourismusbereich gemacht und anschließend in dem Beruf gearbeitet. Heute hat sie sich wie die Mutter umorientiert und beide arbeiten für das gleiche Unternehmen. Der jüngste Sohn (25 Jahre) wohnt noch zu Hause. Er hat seine Lehre als Informatiker abgebrochen und macht nun eine neue Berufsausbildung. Er hat nach wie vor kein Interesse an der Landwirtschaft und an einer Hofübernahme.

Der Betriebsleiter muss nun umdenken, denn er hatte damit gerechnet, dass der Hof ausläuft. Mit der Aussicht auf einen Nachfolger kann er nicht einfach von der Substanz leben, sondern er muss den Betrieb im Hinblick auf die Hofübernahme wieder aufrüsten. Das heisst zum Beispiel, den Maschinenpark erneuern und den alten Traktor ersetzen. Die Betriebsgebäude müssen ebenfalls saniert werden. Im Falle eines Stallneubaus ist ein Laufstall geplant. Im Moment möchte der potenzielle Nachfolger einen kleinen Bauernhof in der Nähe erstehen (3,5 ha). Falls es mit dem Kauf klappt, käme eine Generationengemeinschaft für Vater und Sohn in Frage. Mit der Starthilfe für Junglandwirte wären dann die Investitionen besser abgesichert. Aber auch wenn es mit dem Kauf nicht klappt, wird die Hofübergabe geregelt bevor der Vater 65 bzw. der Sohn 35 Jahre alt ist. Denn der Hof ist auf Direktzahlungen und Starthilfe für den Einstieg angewiesen. Der Vater könnte allenfalls noch als Angestellter auf dem Hof weiterarbeiten. Auf dem Betrieb ist nur eine Wohnung vorhanden, doch die Eltern sind bereit auszuziehen, um dem Sohn den Hof zu überlassen.

Diskussion

In der Folge werden die sieben Fälle im Hinblick auf verschiedene Aspekte wie Geschlecht, Bildung, strukturelle Rahmenbedingungen sowie das Familienkonzept und dessen Einfluss auf die Zukunft(sfähigkeit) des Betriebs und die Hofnachfolge diskutiert. Dabei wird auch auf die Entwicklung des Betriebskonzepts in den letzten zehn bis zwölf Jahren eingegangen. Wie steht es mit den Zukunftsprognosen von damals, wie sehen die Zukunftsszenarien für die Betriebe im Vergleich mit der heutigen Situation im Hinblick auf die Hofnachfolge aus?

In allen Fällen ist der Hofnachfolgeprozess noch nicht abgeschlossen. In drei Fällen (Tabelle 2) ist die Nachfolge immer noch ungeklärt, in vier Fällen (Tabelle 3) hingegen bereits in die Wege geleitet.

Tabelle 2: Hofnachfolgemuster und Optionen der Fälle, bei welchen die Hofnachfolge noch offen ist

Fall	Anzahl Töchter & Söhne	Hofnachfolge früherer Generationen	Hofnachfolgeoptionen
1	1 Tochter, 1 Sohn	Großvater = einziger Sohn. Vater = zweitgeborener Sohn erhält 2. Hof, ältester Bruder ist Hoferbe. Betriebsleiter = jüngster Sohn.	Berufliche Ausrichtung der Kinder (8 & 13 J.) noch offen. Keine besonders starke landwirtschaftliche Sozialisation. Betrieb auf Bedürfnisse der heute wirtschaftenden Generation ausgerichtet.
2	1 Tochter, 4 Söhne	Stets erstgeborener Sohn (und gleichzeitig ältestes Kind).	Kein Kind mit landwirtschaftlicher Ausbildung. Tochter von Hofnachfolge ausgeschlossen. 2 Söhne kommen als potenzielle Hofnachfolger in Frage; aber keiner hat die nötige landwirtschaftliche Ausbildung. Weiterführung im Nebenerwerb oder Hofaufgabe.
5	2 Töchter, 1 Sohn	Vater = jüngster Sohn. Betriebsleiter = zweitgeborener Sohn.	Weiterführung durch Sohn im Nebenerwerb möglich, aber fehlende landwirtschaftliche Ausbildung. Mögliche Hofübernahme durch Tochter und Aufgehen im Hof ihres Mannes.

Tabelle 3: Hofnachfolgemuster der Fälle mit gesicherter Hofnachfolge

Fall	Anzahl Töchter & Söhne	Hofnachfolge frühere Generationen	Geplante Hofnachfolge
3	4 Töchter, 1 Sohn	Jeweils erstgeborener Sohn. Heutiger Betriebsleiter erhält als Zweitgeborener den zweiten Betrieb.	Einziger Sohn ist Landwirt und wird den Hof bei Pensionierung des Vater übernehmen, zurzeit Angestellter des Vaters.
4	2 Töchter, 2 Söhne,	Jeweils der einzige Sohn.	Jüngerer Sohn hat den Betrieb als Pächter übernommen, nachdem der ältere Sohn und potenzielle Nachfolger verstorben ist.
6	2 Töchter, 2 Söhne	Vater = ältester Sohn. Betriebsleiter = Jüngerer Sohn, nach Tod des designierten Hofnachfolgers.	Generationengemeinschaft Vater und zwei Söhne, beide designierte Hofnachfolger.
7	1 Tochter, 2 Söhne,	Tochter. Ein Sohn, ältester Sohn.	Ältester Sohn.

Strukturelle Rahmenbedingungen, Familiengeschichte und Familienkonstellation

Der Blick auf die Hof- und Familiengeschichte der untersuchten Fälle lässt die bisherigen Hofnachfolgemuster erkennen. Die Hofnachfolger in früheren Generationen waren in der Regel regionaltypisch die ältesten oder jüngsten bzw. die einzigen Söhne. In drei Fällen konnte ein zweitgeborener Sohn entweder einen zweiten Betrieb übernehmen oder nach dem Ausfall des designierten Hofnachfolgers einspringen. Nur in Fall 7 übernahm in einer früheren Generation eine Tochter den Hof, da der Sohn aus gesundheitlichen Gründen nicht als Hofnachfolger in Frage kam. Die Wahl der Partnerinnen gibt ebenfalls Aufschluss über die Familientraditionen. In den untersuchten Fällen wurde fast ausschließlich im bäuerlichen Milieu geheiratet. Erst in der aktuellen Betriebsleitergeneration kamen Frauen aus dem nichtbäuerlichen Milieu auf den Hof (Fälle 1, 2 und 7). In zwei Fällen übernahmen in früheren Generationen die Schwiegersöhne den Betrieb, nachdem sie Bauerntöchter geheiratet hatten, die einen Hof in die Ehe brachten.

Die Bedingungen, an die eine Hofübergabe in der Landwirtschaft geknüpft wurde, haben sich im Laufe der Zeit jedoch verändert. Früher hatte je nach Region der älteste oder der jüngste Sohn die Ehre oder die Pflicht, den Betrieb zu übernehmen, ob er Interesse an der Landwirtschaft hatte oder nicht. Die Ausbildung war sekundär. Dabei wurde der Hof lange erst nach der Heirat des Hofnachfolgers übergeben. Heute geschieht die Nachfolge in der Landwirtschaft aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen in der Schweiz oft früher, da ein Hofnachfolger oder eine Hofnachfolgerin nur bis zum Alter von 35 Jahren mit einer finanziellen Starthilfe rechnen kann. Außerdem verliert der Betriebsleiter mit 65 Jahren, wenn er pensioniert wird, das Recht auf Direktzahlungen. Diese sind jedoch für die meisten Landwirtschaftsbetriebe überlebenswichtig. Das bedeutet, dass bei der Pensionierung des Betriebsleiters bereits ein Hofnachfolger da sein sollte, falls nicht seine Frau jünger ist und den Betrieb weiterführen kann und möchte. Bei dieser Praxis wird es vermutlich jedoch zu einer Verschärfung der Rahmenbedingungen kommen, denn laut Botschaft zur neuen Agrarpolitik 14–17 benötigen Bewirtschaftende für Direktzahlungen zukünftig eine Grundausbildung als Landwirt oder Bäuerin mit Fachausweis oder eine gleichwertige Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Spezialberuf.³⁰ Ein weiterer wichtiger Aspekt sind die Tierschutzbestimmungen. Es ist unklar, wieviele Betriebe weitere Anpassungen ihrer Infrastruktur unternehmen müssen und dadurch eventuell auch finanziell in Schwierigkeiten kommen.

In allen Fällen wurde stark betont, dass die Nachfolge in erster Linie aufgrund des Interesses an der Landwirtschaft erfolgt. Rossier und Wyss³¹ haben gezeigt, dass sich das Interesse der Hofnachfolger/-innen und den übrigen Kindern deutlich unterscheidet. Es ist jedoch wichtig, dabei in Betracht zu ziehen, dass Interessen nicht einfach von vornherein gegeben sind. Es entwickelt sich im Laufe der Zeit und hängt stark mit den Erwartungen der Eltern an die Kinder zusammen, welche sich schon früh bemerkbar machen.

30 Direktzahlungsverordnung Artikel 2 (Präzisierung des LwG Artikels 790).

31 Ruth Rossier/Brigitta Wyss, Gendered interest and motivation of the younger generation in agriculture and farm succession, in: Ildikó Asztalos Morell/Bettina B. Bock (Hg.), Gender regimes, citizen participation and rural restructuring. Research in Rural Sociology and Development 13, Amsterdam u.a. 2008, S. 193–216.

Das Interesse zeigt sich meistens in einer Phase der intensiven Zusammenarbeit zwischen den aktuellen und den designierten Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern. Diese werden dabei in den elterlichen Betrieb eingeführt und können das hofspezifische Wissen erwerben.³² Diese Formen der Zusammenarbeit können unterschiedlich ausgestaltet sein, wie auch aus den Fallstudien ersichtlich wird. Bei der Familie Bieri (Fall 3) zum Beispiel arbeitet der zukünftige Hofnachfolger seit Abschluss seiner Ausbildung als Angestellter auf dem väterlichen Hof. Gleichzeitig hilft er noch auf weiteren Betrieben aus. Seine Arbeitskraft ist äußerst wichtig auf dem väterlichen Hof, so dass auch eine Zweitausbildung als Forstwart nicht in Frage kommt. Für eine andere Art der Zusammenarbeit hat sich die Familie Eggimann (Fall 4) entschieden. Auch diese Familie ist traditionell der patrilinearen Hofnachfolge verpflichtet. Als beide Söhne ernsthaftes Interesse an einer Hofübernahme zeigten, gründeten sie mit dem Vater eine Generationengemeinschaft, alle als gleichberechtigte Partner. Nach dem tödlichen Unfall des ältesten und ursprünglich favorisierten Hofnachfolgers wird die Generationengemeinschaft aufgelöst. Der Hof wurde bei der Pensionierung des Vaters aber nicht dem jetzigen Betriebsleiter übergeben, sondern bis anhin nur verpachtet. Einerseits fehlt der älteren Generation wohl das nötige Vertrauen, andererseits ist die Wahl der Partnerin für die Familie nicht unproblematisch, da die Schwiegertochter nicht die Rolle einer traditionellen Bäuerin wie ihre Schwiegermutter übernimmt, sondern weiter in ihrem erlernten Beruf außerhalb der Landwirtschaft arbeitet. Die beiden Söhne der Familie Plüss (Fall 6) bilden mit dem Vater ebenfalls eine Generationengemeinschaft. Jeder der Beteiligten trägt die Hauptverantwortung für einen Betriebszweig, bei der Ausführung der Arbeiten helfen sich jedoch alle gegenseitig. In den Fällen 2, 5 und 7 ist die Zusammenarbeit zwischen den Generationen weniger eng. Die Söhne machen hier nur Ferienablösungen oder arbeiten je nach Bedarf mehr (Fall 5) oder weniger (Fall 2, 7) regelmäßig auf dem Betrieb.

Veränderte Rahmenbedingungen wie die Notwendigkeit einer Ausbildung für das Erhalten der Direktzahlungen, aber auch Zuwachs oder Abnahme der landwirtschaftlichen Nutzfläche oder familiäre Krisen und Ereignisse wie beispielsweise ein Todesfall oder eine Heirat können zu einer Wende bei der geplanten Hofnachfolge führen. Bei der Familie Burckhardt (Fall 7) hat der älteste Sohn lange nur ab und zu abends oder als Ferienablösung auf dem Hof mitgeholfen und kaum Interesse gezeigt, den Hof zu übernehmen. Erst als die Eltern sich bereits problemlos auf die Bewirtschaftung ohne Nachfolge eingestellt hatten, entschloss sich der älteste Sohn zu einer landwirtschaftlichen Zweitausbildung. Seine eigenen Pläne zur Familiengründung und seine Rückbesinnung auf seine schöne Kindheit auf dem Bauernhof scheinen bei ihm dafür den Ausschlag gegeben zu haben.

Ein weiterer finanzieller Aspekt ist die Hofübernahme zum Ertragswert. Bei den landwirtschaftlichen Betrieben mit absehbarer Hofnachfolge (3, 4, 6, 7) wird der spätere Kauf aufgrund des Ertragswert-Prinzips nicht zur übermäßigen finanziellen Belastung werden. Auch kleinere Höfe haben so eine Chance auf eine familiäre Nachfolge (3, 4, 7).

Auch die mitarbeitenden Familienarbeitskräfte spielen in der Landwirtschaft eine wichtige Rolle, eine Schlüsselrolle kommt dabei den Partnerinnen der Hofnachfolger zu. Besonders die ältere Generation erwartet oft, dass die jungen Frauen auf dem

32 Tomohiro Uchiyama u.a., Dimensions of intergenerational farm business transfers in Canada, England, the USA and Japan, in: *Japanese Journal of Rural Economics* 10, 2008, S. 33–48.

Betrieb mitarbeiten und sich dabei sowohl in die Betriebs- als auch in die Familienstruktur einfügen. Im Fall 4 ist die Partnerin des Hofnachfolgers nicht dazu bereit und daraus entstehen Konflikte innerhalb der Familie. Gewisse Familienkonzepte müssen deshalb überdacht werden. Erst die Überwindung des starren Familienkonzepts wird im Fall 4 neue Optionen für Familie und Betrieb eröffnen. Gleichzeitig kommt es darauf an, wie weit die ältere Generation noch in die betriebliche Arbeit oder auch in die Paralandwirtschaft (landwirtschaftsnahe Produktion) wie Agrotourismus eingebunden ist und welche (familiären) Arbeitskräfte weiterhin benötigt werden oder ob es finanziell möglich ist, deren Arbeit durch Lohnarbeit zu ersetzen.

Neben Betriebsstrukturen und Familienkonstellationen sind Bildung und Geschlecht weitere wichtige Elemente, die auf die Hofnachfolge einwirken.

Bildung und Geschlecht

Je nach finanzieller und arbeitswirtschaftlicher Situation verläuft der Hofnachfolgeprozess sehr unterschiedlich. Rossier, Felber und Mann³³ unterscheiden zwischen dem „direkten Einstieg und dem Einstieg auf Umwegen“. Einen direkten Einstieg in die Landwirtschaft haben drei der fünf Hofnachfolger (Fälle 3, 4, 6) gewählt, indem sie sich bereits in der Erstausbildung für den landwirtschaftlichen Beruf entschieden haben. Der direkte Weg führt oft über eine enge Zusammenarbeit der älteren und jüngeren Generation, sei es als Angestellter oder in einer Generationengemeinschaft. Diese Ausbildungen erlauben es, den Hof zu übernehmen und Direktzahlungen zu beziehen. Zwei der Hofnachfolger (Fälle 6, 7) haben zuerst einen handwerklichen Beruf und somit den indirekten Einstieg gewählt. Diese machten später eine landwirtschaftliche Zweitausbildung. Eine nichtlandwirtschaftliche Ausbildung wird oft auf kleineren Betrieben mit weniger landwirtschaftlichem Entwicklungspotenzial gewählt. Die Zukunft dieser Betriebe ist unsicherer und die nichtlandwirtschaftliche Erstausbildung des potenziellen Hofnachfolgers bedeutet deshalb eine gewisse existenzielle Sicherheit, sowohl für den Hofnachfolger als auch für den Betrieb. Eine landwirtschaftliche Zweitausbildung wird dann oft erst im Zusammenhang mit der Hofübernahme gemacht.

Bei den Fällen 1, 2 und 5, wo die Hofnachfolge nicht gesichert ist, sind die Kinder entweder noch zu klein für eine landwirtschaftliche Ausbildung (1), oder haben als Erstausbildung einen landwirtschaftsfernen Beruf gewählt und verfügen nicht über eine landwirtschaftliche Zweitausbildung. Der Fall 7 hat jedoch gezeigt, dass eine Rückbesinnung auf die Landwirtschaft später erfolgen kann, zudem ist auch ein Ausstieg, wenn eine landwirtschaftliche Ausbildung vorhanden ist, aus verschiedensten Gründen denkbar.

Ob ein (in)direkter Einstieg gewählt wird ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Ein Vergleich in der Studie von Rossier, Felber und Mann³⁴ zeigt, dass ein direkter Einstieg eher von potenziell Nachfolgenden auf größeren Betrieben gewählt wird. Voraussetzung dazu ist, dass zwei Generationen vom landwirtschaftlichen Einkommen leben können.

33 Rossier/Felber/Mann, Aspekte, S. 7.

34 Rossier/Felber/Mann, Aspekte, S. 7.

Reicht das Auskommen nur für eine Generation wählen die potenziellen Hofnachfolger oft einen handwerklichen Beruf, der ihnen Zugang zu Nebenerwerbstätigkeiten erleichtert. Eine handwerkliche Berufsausbildung außerhalb der Landwirtschaft kann eine Übernahme in dem Sinne begünstigen, dass der Hofnachfolger oder die Hofnachfolgerin mehr Spielraum bezüglich des Übernahmetermins aber auch der Ausgestaltung des Betriebskonzepts (im Haupt- oder Nebenerwerb) hat. Die Berufsausbildung auf der Grundlage von fachlichem Interesse kann aber nicht als alleine bestimmender Faktor für das Hofnachfolgemuster gesehen werden. Dies hat die Analyse der Muster im Hinblick auf das Geschlecht der Übernehmenden gezeigt.

Außer in den Fällen 2 und 7 gab es in allen untersuchten Familien gleich viele oder mehr Töchter als Söhne. Dennoch wurde in keinem Fall eine Tochter für die Nachfolge in Betracht gezogen, auch wenn sie Interesse bekundeten (z.B. in den Fällen 3 und 4). Diese Beobachtung deckt sich mit den Resultaten von Contzen sowie von Rossier und Wyss, welche darauf hinweisen, dass Töchter vor allem dann zu (potenziellen) Hofnachfolgerinnen werden, wenn kein Sohn Interesse hat.³⁵ Die Studie von Rossier, Felber und Mann³⁶ hat gezeigt, dass die Anzahl der Töchter in einer Familie keinen Einfluss auf die Übernahmewahrscheinlichkeit eines Betriebs hat, die Anzahl der Söhne hingegen schon. Der Anteil der zukünftigen Hofnachfolgerinnen deckte sich prozentual mit der Zahl der heutigen Betriebsleiterinnen und machte 6 % aus. Das Geschlecht ist bei der Hofnachfolge also weiterhin ein bedeutendes Kriterium, wobei Söhne gegenüber Töchtern den Vorrang haben. Gleichzeitig wird auch die Erwartung an sie gestellt, das Familienwerk und damit auch das Werk der Eltern fortzuführen.

In den hier untersuchten Fällen wurden die Töchter auch dann nicht als Hofnachfolgerinnen in Betracht gezogen, wenn sie zusätzlich zum Interesse an der Landwirtschaft (z.B. Fall 3) sogar noch über eine höhere landwirtschaftliche Ausbildung verfügen als der potenzielle Hofnachfolger, ihr Bruder. So geschehen im Falle der ältesten Tochter der Familie Eggimann (Fall 4). Auch die jüngere Tochter wird hier nicht in die Hofnachfolgebetrachtungen einbezogen, obwohl sie auf dem elterlichen Hof lebt und mit einem Landwirt verheiratet ist, der keine Aussichten hat einen Hof zu erben.

Die Töchter konnten in der Untersuchung nicht direkt befragt werden. Werden jedoch ihre Ausbildungen betrachtet, so ist sichtbar, dass die Töchter mit einer Ausnahme bei Fall 4 (älteste Tochter ist Agronomin) bei der Berufswahl nicht Landwirtin wählten. Das heisst nicht, dass kein landwirtschaftliches Interesse vorhanden ist. Die Berufswahl ist eng mit den jeweiligen Familienkonzepten verknüpft und von geschlechtsspezifischen Vorstellungen geprägt. So wählten die Töchter in den Fallstudien häufig einen von Frauen dominierten Beruf wie Floristin, Coiffeuse oder Lehrerin. So stützen die gewählten Berufe die Annahme, dass die von vornherein eingeschränkten Chancen der Töchter auf eine Hofübernahme diese entmutigen, sich für eine Hofübernahme vorzubereiten.³⁷

35 Sandra Contzen, *Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen – Frauen in einer Männerdomäne. Eine qualitative Untersuchung*, Lizentiatsarbeit phil., Freiburg 2003, S. 47, 177; Rossier/Wyss, *Gendered interest*, S. 205, 213.

36 Rossier/Felber/Mann, *Aspekte*, S. 3f.

37 Rossier/Wyss, *Gendered interest*.

Analyse der Familienkonzepte und die Entwicklung der Hofnachfolge im Kontext der Zukunft des Betriebs und seiner Struktur

Es hat sich gezeigt, dass die Art und der Zustand des Betriebs (Betriebskonzept, Verschuldung, Investitionsbedarf) eine Hofübernahme erleichtern (Fälle 1 und 6) oder erschweren (Fälle 2, 5, 7).

Die Ausgangslage der Betrachtungen hier ist dabei die These, dass Entwicklungsstrategien im bäuerlichen Familienbetrieb vom gelebten Familienkonzept beeinflusst werden.³⁸ Bauernfamilien mit starren Familienkonzepten, in denen die Rollen unveränderlich und zudem geschlechtsspezifisch zugeschrieben werden, konzentrieren sich vermehrt wie bisher auf den klassischen bäuerlichen Produktionsbereich und zeigen Distanz zu Innovationen. Die Zukunft als landwirtschaftlicher Haupterwerbsbetrieb wird dadurch unter den jetzigen Rahmenbedingungen in Frage gestellt. Der Betrieb wird in Zukunft eine Kooperation eingehen, im Nebenerwerb bewirtschaftet oder in der nächsten Generation aufgegeben. Die betriebliche Entwicklung von Bauernfamilien mit einem flexiblen Familienkonzept hingegen, welche die Rollen innerhalb der Familie nach Interessen und Fähigkeiten aushandeln und das Potenzial der Frauen integrieren und honorieren, verhalten sich zukunftsorientiert. Diese Bauernfamilien entwickeln sich in Auseinandersetzung mit der technischen, ökonomischen, sozialen und ökologischen Entwicklung im Agrarsektor ständig weiter. Ein flexibles Familienkonzept kann unter Umständen aber zu einer sukzessiven Ablösung von der Landwirtschaft führen, indem die nichtbäuerliche Orientierung dominant wird.

In Anbetracht der sieben Fallstudien wurde analysiert, ob die oben ausgeführte These sich auch zehn Jahre später bestätigt hat, oder nicht. Dazu wurde die Zukunftsfähigkeit der Betriebe erneut beurteilt vor allem auch in Bezug auf die Hofnachfolge.

Das eher flexible Familienkonzept in Fall 1 wie auch in Fall 6 schlug sich in einer innovativen Entwicklung mit einer hohen Zukunftsorientierung nieder. Während in Fall 6 der neue Betrieb sogar zwei Familien eine Existenz bietet, hat auch der Betrieb des Fall 1 eine gute Ausgangslage im Hinblick auf die Zukunft. Während im Fall 6 zwei Hofnachfolger auf dem Betrieb weiter tätig sind, kann die Hofnachfolge in Fall 1 noch nicht abschließend kommentiert werden, da die Kinder noch zu klein sind. Interessant ist jedoch in Fall 1, dass die Bildung, welche schon von der Familiengeschichte her eine große Rolle spielt, auch dazu führte, dass der heutige Betriebsleiter immer wieder Herausforderungen sucht, die er nur teilweise in der Landwirtschaft verwirklichen kann. Er stellte sich dadurch immer wieder die Frage nach der Work-Life-Balance und stellte darüber hinaus seine Zukunft als Betriebsleiter in Frage, wenn auch nicht aus finanziellen Gründen.

Der Fall 7, wo auch von einem eher flexiblen Familienkonzept ausgegangen wird, ist weniger eindeutig. Hier führt das flexible Familienkonzept weder zu einem innovativen Betriebskonzept noch zum Ausstieg aus der Landwirtschaft. Das Umdenken des Hofnachfolgers, der lange den Betrieb nicht übernehmen wollte und seine Erstausbildung nicht im Landwirtschaftsbereich erworben hat, löste auch ein Umdenken des aktuellen Betriebsleiters aus. Nachdem dieser wegen der geplanten Betriebsaufgabe kaum mehr in den Betrieb investiert hatte, fühlt er sich nun aufgrund der Hofnach-

38 Rossier, Familienkonzepte.

folge verpflichtet, erneut zu investieren, um seinem Sohn eine bessere Ausgangslage zu ermöglichen. Ein sogenannter „successor effect“ und damit auch ein positiver Einfluss auf das Betriebsmanagement wie er von Lobley³⁹ beschrieben wurde, wird deutlich sichtbar. Wieweit aber das eher an Produktion orientierte und eher traditionell einzustufende Betriebskonzept innovativer wird, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden.

Bei den Familien mit einem eher starren Familienkonzept, fand sich oftmals auch ein eher traditionelles, fast ausschließlich an Produktion orientiertes Betriebskonzept. Im Fall 2 wurde die These insofern bestätigt, dass der Betrieb aufgrund von betriebswirtschaftlichen Gründen wahrscheinlich nur noch als Ackerbaubetrieb im Nebenerwerb weitergeführt werden kann, respektive dass es zu einer vollständigen Aufgabe des Betriebes in der nächsten Generation kommen wird. Der Betrieb ist verschuldet und investitionsbedürftig. Die arbeitsintensive Milchproduktion/Tierhaltung ist wegen des hohen Investitionsbedarfs nicht realistisch. Der Betriebsleiter kann sich mit den Ideen der Söhne für eine Neuorientierung nicht anfreunden, ja lehnt diese kategorisch ab. Sinnstiftend sind für den Betriebsleiter allein eine Milchproduktion und damit verbunden die Viehzucht, was eine Weiterführung des Betriebs zusätzlich erschwert.

Der Fall 3 weist ebenfalls ein eher starres Familienkonzept auf. Auf dem einzigen Sohn lastet ein hoher Erwartungsdruck, der nicht nur von den Eltern, sondern auch von den vier Schwestern mitgetragen wird. Das Betriebskonzept ist jedoch ebenfalls eher konventionell produktionsorientiert und wenig geeignet, auf die neuen Rahmenbedingungen und veränderten Herausforderungen zu reagieren. Der Spielraum des Sohnes ist dadurch stark eingegrenzt.

Im Fall 4 ist die Hofnachfolge trotz eines starren Familienkonzepts und eher konservativen Betriebskonzepts garantiert. Die Weiterführung als Haupterwerbsbetrieb scheint nicht gefährdet, nicht zuletzt aufgrund des großen Interesses von Sohn und Töchtern an der Landwirtschaft. Hier ist noch zu erwähnen, dass der Betrieb aufgrund des Todes einer der beiden designierten Nachfolger zukünftig nur noch einer Familie eine Existenz bieten muss. Das macht die Hofnachfolge einfacher und erhöht die Perspektiven. Neuerungen und Investitionen werden jedoch in Zukunft nötig werden. Der designierte Hofnachfolger hat diesbezüglich bereits Pläne. Ob er diese umsetzen können, hängt auch davon ab, ob er sich gegenüber seinem Vater durchsetzen kann.

Der Fall 5 weist ebenfalls ein eher starres Familienkonzept auf und führt den Betrieb nach einem kleinbäuerlichen Betriebskonzept. Wie es die These von Rossier⁴⁰ vorhersagt, wird der Betrieb künftig kaum im Haupterwerb weitergeführt. Am wahrscheinlichsten ist die Integration des Betriebs in den Hof von Tochter und Schwiegersohn. Doch auch der studierte Sohn zeigt Interesse am Betrieb und möchte diesen als Ausgleich zu seiner intellektuellen Arbeit selber im Nebenwerb führen. Da er aber nur über landwirtschaftliche Praxis, aber über keine landwirtschaftliche Ausbildung verfügt, ist das Eintreffen dieser Option jedoch fraglich.

39 Lobley/Baker/Whitehead, Farm succession.

40 Rossier, Familienkonzepte.

Folgerungen

Aufgrund der sieben Fälle konnten einige Aspekte der These zur Zukunft der Betriebe bestätigt werden (Geschlecht, Bildung, Familien- und Betriebskonzept). Gleichzeitig hat sich der Kontext auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene im letzten Jahrzehnt verändert und damit auch die strukturellen Bedingungen für die Hofnachfolge.

Die Hofübergabemuster haben gezeigt, dass diese immer weniger von traditionellen Normen und Werten wie der Geschwisterfolge (Hofübergabe an den ältesten oder jüngsten Sohn) bestimmt sind. Auch die moralische Verpflichtung einer Hofübernahme ist heute weniger ausgeprägt als früher, ist aber nicht völlig verschwunden (Fall 3). Die Familien selber betonen, dass eine Hofübernahme in erster Linie vom Interesse und den Fähigkeiten der potenziellen Hofnachfolger und Hofnachfolgerinnen abhängt. Es wird davon ausgegangen, dass die Hofübernahme das Resultat eines bewussten Entscheidungsprozesses ist. Dabei werden Vor- und Nachteile auf betrieblicher Ebene (inklusive Strukturwandel, agrarpolitische und marktwirtschaftliche Entwicklungen) sowie auch auf persönlicher Ebene (Lebensstil, Freizeitinteressen etc.) von der zukünftigen Generation reflektiert und evaluiert. Trotzdem spielen nach wie vor Erwartungen und Sozialisation eine bedeutende Rolle.

Es ist deutlich geworden, dass „Interesse an der Landwirtschaft und am Betrieb haben“ allein nicht genügt, um für die Hofnachfolge in Betracht gezogen zu werden. Ebenfalls wichtige Aspekte sind Geschlecht und Bildung, sowie die Familienkonzepte inklusive Familienkonstellationen.

Bildung spielte in allen Fällen nicht die ausschlaggebende Rolle für die Hofübergabe, sie wird aber unter den neuen Rahmenbedingungen eindeutig wichtiger. Die Bildung spiegelt zwar ein Interesse an der Landwirtschaft wider, lässt aber umgekehrt nicht darauf schließen, dass bei landwirtschaftsfernen Ausbildungen kein Interesse an der Landwirtschaft besteht.

Es ist vielmehr wichtig, bei den Hofübernahmestrukturen nicht außer Acht zu lassen, dass Interessen stark von den gesellschaftlichen und vor allem auch familiären Rahmenbedingungen beeinflusst werden. Das zeigt sich deutlich in Bezug auf die geschlechtsspezifischen Aspekte, die nach wie vor dominant sind. Töchter werden unabhängig von ihrem Interesse oft frühestens dann in die engere Wahl einbezogen, wenn kein Sohn Interesse bekundet, den elterlichen Hof zu übernehmen.

Die betrachteten Fälle zeigen, dass eine Betriebsaufgabe nie wirklich als Option betrachtet wird. Sie geschieht erst dann, wenn sie unausweichlich geworden ist, weil der Betriebsleiter aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund des Alters nicht mehr weiterarbeiten kann und gleichzeitig kein Hofnachfolger bereit steht.

Das ungebrochen große Interesse an einer Hofnachfolge wird in der Schweiz vor allem durch den relativ tiefen Übernahmepreis (Ertragswert) begünstigt. Im benachbarten Ausland finden landwirtschaftliche Betriebe teilweise keine Hofnachfolge mehr, weil die Höfe dort zum Verkehrswert übernommen werden müssen. Insbesondere große Betriebe sind dadurch für Hofnachfolger und -innen, auch innerhalb der Familie, unerschwinglich geworden.

Die Hofnachfolge ist zwar vom Strukturwandel betroffen, doch sie wird nicht alleine durch diesen bestimmt, sondern wird stark durch die gesellschaftlichen und agrarpolitischen Rahmenbedingungen eines Landes beeinflusst. Einen sehr positiven

Einfluss auf die Hofnachfolgesituation in der Schweiz haben die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Die schweizerische Bevölkerung votierte für eine nachhaltige und multifunktionale Landwirtschaft.⁴¹

In der heutigen Zeit kann das Interesse an der Landwirtschaft für eine Hofübernahme wichtiger sein als Traditionen. Doch das Interesse an der Landwirtschaft kann auch als Produkt der Sozialisation oder der Erwartungen der Familie betrachtet werden. Durch den Einfluss all dieser Faktoren auf die Hofnachfolge vollzieht sich der landwirtschaftliche Strukturwandel letztlich langsamer als oft angenommen.

41 Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft Artikel 104 Landwirtschaft.