

Aspekte der Hofnachfolge

Ruth Rossier, Patricia Felber und Stefan Mann, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART, Tänikon, CH-8356 Ettenhausen, E-Mail: ruth.rossier@art.admin.ch

In der vorliegenden Arbeit werden verschiedene Aspekte der Hofnachfolge aus der Sicht dreier Generationen dargestellt. Die Ergebnisse basieren auf einer repräsentativen schriftlichen Befragung (2004), zwei Gruppendiskussionen (2005) und vierzehn problemzentrierten Interviews (2006).

Die Beweggründe für die Übernahme eines bäuerlichen Familienbetriebs durch die nächste Generation hängt sowohl von den Betriebsstrukturen als auch von den Interessen und Neigungen der Nachfolgerinnen und -folger ab. Die Chancen für eine erfolgreiche Übergabe steigen mit dem wirtschaftlichen Potenzial des Betriebs (zum Beispiel Betriebsgrösse) und dem landwirtschaftlichen Interesse der Kinder. Rund die Hälfte der befragten Betriebsleiterinnen und -leiter geht von einer gesicherten Hofnachfolge aus. Wirtschaftlich ist die Weiterführung eines Betriebs in vielen Fällen nur in Verbindung mit einem Nebenerwerb zu realisieren. Betriebe werden meistens aufgegeben,

wenn die Betriebsleiterinnen und -leiter das Rentenalter erreichen und die Betriebe keine Nachfolge finden. Die Regelung der Hofnachfolge hat einen grossen Einfluss auf die finanzielle Altersvorsorge. Ohne Wohnrecht kann es zu finanziellen Engpässen im Ruhestand kommen, da die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) die laufenden Lebenskosten nicht zu decken vermag.

Es lassen sich zwei verschiedene Einstiegsmuster in der landwirtschaftliche Praxis erkennen. Im ersten Fall erfolgt der Einstieg in die Landwirtschaft direkt mit einer landwirtschaftlichen Erstausbildung und der anschliessenden Erwerbstätigkeit in der Landwirtschaft. Im zweiten Fall erfolgt der Einstieg über einen mehrjährigen beruflichen Umweg mit einer nichtlandwirtschaftlichen Anstellung und teilweise auch mit einer nichtlandwirtschaftlichen Ausbildung. Kinder, Söhne wie Töchter, übernehmen aus Interesse an der Landwirtschaft den elterlichen Betrieb. Tatsächlich gibt es deutliche In-

teressenunterschiede zwischen Hofnachfolgerinnen oder -nachfolgern und den übrigen Kindern. Diese unterschiedlichen Interessen sind aber mindestens teilweise das Resultat einer geschlechts- und hoferbenspezifischen Sozialisation.

Inhalt	Seite
Problemstellung	2
Vorgehen	2
Heutige Generation	3
Pensionierte Generation	4
Zukünftige Generation	6
Fazit	7
Literatur	8



Abb. 1: Der Hofnachfolgeprozess beginnt in der Kindheit.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschafts-
departement EVD

Forschungsanstalt
Agroscope Reckenholz-Tänikon ART

Problemstellung

Die Struktur der schweizerischen Landwirtschaft ist von Familienbetrieben geprägt. Der landwirtschaftliche Strukturwandel läuft primär im Rahmen der Generationenfolge ab. Der Übergang von Besitz und Verantwortung von einer Generation zur nächsten ist eine kritische Phase in der Entwicklung eines Familienbetriebs. Mit dem Generationenwechsel sind weitreichende finanzielle, soziale wie auch sektorale Konsequenzen verbunden, und für die Betroffenen ist die Hofübergabe ein einschneidendes Ereignis. Sowohl die Entscheidung für oder gegen die Übernahme eines landwirtschaftlichen Betriebs als auch der Zeitpunkt und die Muster des Ausstiegs aus der landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit sind zudem sehr wichtig für das Verständnis des landwirtschaftlichen Strukturwandels. Die Landwirtschaft steht mit dieser Nachfolgeproblematik jedoch nicht alleine da. Auch nichtlandwirtschaftliche Familienunternehmen (zum Beispiel Bäckereien, Metzgereien, Restaurants) werden mit ähnlichen Fragen und Problemen im Hinblick auf die Nachfolge konfrontiert wie bäuerliche Familienbetriebe. Überall geht es dabei um das Älterwerden, um das Abgeben von Verantwortung, um die realistische Einschätzung der Fähigkeiten der eigenen Kinder und um Entscheidungen der Vermögensaufteilung. Die Erhaltung des Lebenswerks und des Vermögens stehen auf dem Spiel. Neben ökonomischen Fragen müssen emotionale Aspekte berücksichtigt werden. Loslassen, befürchteter Statusverlust oder die Sorge um den Familienfrieden sind einige wichtige Stichworte dazu. Starke Gefühle bei der Übertragung des eigenen Lebenswerks erschweren die objektive Bewertung des Unternehmens und die rationale Prüfung von Alternativen für die Weiterführung. Das Risiko besteht, dass umfassende Strategien für Betrieb, Familie, Vorsorge und Erbschaft vernachlässigt werden (Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Zürich 2003). Darüber hinaus ist das Leben pensionierter Bäuerinnen und Bauern, die nach Ende ihrer Erwerbsphase den landwirtschaftlichen Betrieb auf- oder übergeben, bislang quasi unerforscht. Es wäre aus sozialen Erwägungen wissenswert, wie es um die Lebensqualität der pensionierten Generation steht.

Vorgehen

Um die Frage der Hofnachfolge und ihre vielfältigen Aspekte zu erörtern, fiel die Wahl auf ein kombiniertes Vorgehen mit quantitativen (schriftliche Umfrage) und qualitativen (Gruppendiskussion, problemzentrierte Interviews) Methoden. Dies ermöglicht, sowohl quantifizierende Aussagen zur Hofnachfolge in der Schweiz zu machen als auch den Prozess der Hofnachfolge zu beschreiben.

Für die schriftliche Umfrage diente eine einfache Zufallsstichprobe von 2000 Betrieben aus der Grundgesamtheit der heutigen Betriebsleiterinnen und -leiter ab dem 40. Altersjahr. Diese Stichprobe wurde proportional zur Anzahl Betriebe in den Kantonen gezogen (Bundesamt für Statistik 2004). Die Rücklaufquote belief sich auf 39 %. Diese 776 Betriebe bilden die schweizerischen Verhältnisse relativ gut ab (Abb.2). Die landwirtschaftliche Nutzfläche (LN) beträgt durchschnittlich 18,75 ha. Auf den Betrieben arbeiten vollzeitlich durchschnittlich 1,33 Familienarbeitskräfte. Das Durchschnittsalter der befragten Betriebsleiterinnen und -leiter lag bei 51,5 Jahren (zwischen 40 und 83 Jahren), die Partnerinnen oder Partner sind mit durchschnittlich 48,5 Jahren (zwischen 26 und 80 Jahren) etwas jünger. Im Durchschnitt führen die heutigen Betriebsleiterinnen und -leiter den Betrieb seit 21 Jahren und haben ihn im Alter von 30 Jahren übernommen. Die Bauernfamilien haben durchschnittlich 2,7 Kinder (0 bis 8 Kinder).

Der schriftlichen Umfrage für Betriebsleiterinnen und -leiter der heutigen Generation war ein separater Fragebogen für ihre

Kinder (= zukünftige Generation) beigelegt. 213 der 354 von den Eltern als Hofnachfolgerin beziehungsweise -nachfolger deklarierten Kinder und 509 der 2048 Personen, die als Nachkommen nicht in der Hofnachfolge gesehen wurden, nahmen an der Umfrage teil. Die Rücklaufquote der Hofnachfolger/innen beträgt somit 59 %, diejenige der übrigen Nachkommen 25 %. Die jungen Männer sind durchschnittlich 19, die jungen Frauen 21 Jahre alt. Einige dieser Kinder wurden zusätzlich zu einer Gruppendiskussion eingeladen. Eine erste Gruppe bildeten die Hofnachfolgerinnen und -nachfolger, eine zweite Gruppe junge Frauen ohne Aussicht auf Hofnachfolge. Die Teilnehmenden waren zwischen 18 und 34 Jahre alt.

Die pensionierten Bäuerinnen und Bauern mussten separat befragt werden, da sie mit der Hofüberhabe bzw. Betriebsaufgabe aus dem Register der Betriebsleiterinnen und -leiter fallen. Die Lage der pensionierten Generation wurde mit 14 problemzentrierten Interviews untersucht. Diese wurden in allen Landesteilen und in drei verschiedenen Landessprachen sowie unter Berücksichtigung von unterschiedlichen Produktionsstrukturen des (ehemaligen) Betriebs geführt. Diese Interviewten waren zwischen 63 und 82 Jahre alt. Die Betriebsübergabe oder -aufgabe lag zwischen zwei bis dreissig Jahre zurück.

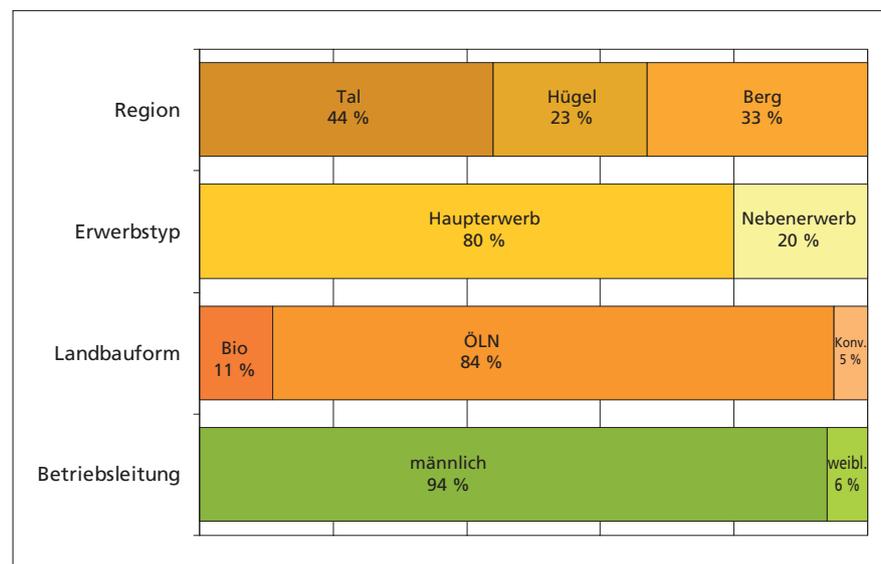


Abb. 2: Die Stichprobe der Befragung war repräsentativ für die Schweizer Landwirtschaft.

Heutige Generation

Wahrscheinlichkeit der Hofnachfolge

Die heutige Generation hat einen starken Einfluss darauf, wie und wann die Hofnachfolge auf die nächste Generation statt findet. Die 776 befragten Betriebsleiterinnen und -leiter planen die Hofübergabe im Schnitt zwischen dem 62. (teilweise Übergabe) und dem 65. Altersjahr (vollständige Übergabe). Bei 46 % der untersuchten Betriebe ist die Hofnachfolge voraussichtlich gesichert, bei 27 % ist keine Nachfolge vorhanden und bei weiteren 27 % ist diese Frage noch ungeklärt. Die Hofnachfolgesituation der bäuerlichen Familienbetriebe konkretisiert sich mit zunehmendem Alter der Betriebsleiterinnen und -leiter. Während bei den 40- bis 49-Jährigen noch die Hälfte nicht weiss, ob und wie es in der nächsten Generation weiter geht, so ist die Nachfolge mit dem Erreichen des 65. Altersjahres in den meisten Fällen geklärt (Abb.3).

Der meist genannte Grund für eine fehlende Hofnachfolge ist, dass die Betriebe zu klein sind und keine Existenz bieten. Allerdings gibt ein Drittel der Befragten auch nichtökonomische Gründe für die fehlende Nachfolge an: keine Kinder oder kein Interesse der Kinder an der Landwirtschaft. Bei der Frage, ob ein Betrieb in der nächsten Generation übernommen wird oder nicht, geht es folglich sowohl um wirtschaftliche Abwägungen als auch um die Frage persönlicher Vorlieben der Kinder (Abb.4). Betriebsleiterinnen und

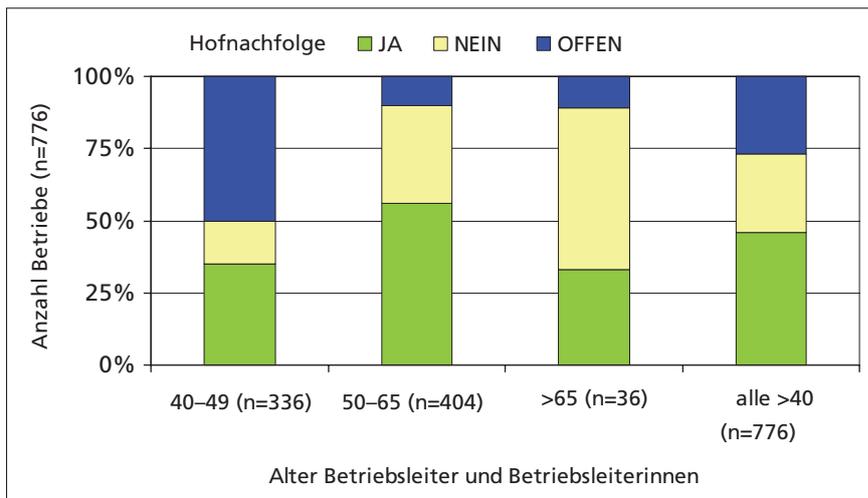


Abb. 3: Oft wird die Hofnachfolge erst kurz vor dem 65. Lebensjahr geklärt.

-leiter, die den Betrieb voraussichtlich aufgeben, beabsichtigen in der Regel das Land und die Wirtschaftsgebäude zu verpachten und das Wohngebäude weiterhin selber zu nutzen.

Bestimmungsgründe bei der Hofnachfolge

Eine Hofübernahme hängt sowohl von ökonomischen als auch von nichtmateriellen Faktoren ab:

- Die Wahrscheinlichkeit einer Hofnachfolge erhöht sich mit steigender Betriebsgrösse (LN). Während Betriebe mit einer landwirtschaftlicher Nutzfläche unter 10 Hektaren weniger als die Hälfte eine gesicherte Hofnachfolge aufweisen, so ist diese bei mindestens 80 % der Betriebe mit über 30 Hektaren landwirtschaftlicher Nutzfläche gesichert (Abb.5).

- Mit zunehmender Anzahl Söhne in einer Familie nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Hofnachfolge ebenfalls zu (Abb.6). Bei Familien ohne Söhne ist die Hofnachfolge zu 30 % gesichert, doch bereits mit einem Sohn steigt die Übernahmewahrscheinlichkeit auf knapp 70 %. Mit vier Söhnen liegt diese sogar bei 80 %.
- Die Produktionsausrichtung spielt für die Hofnachfolge insofern eine Rolle, als Milchwirtschaftsbetriebe und Betriebe mit Tierhaltung eher übernommen werden. Dies ist wohl einer der Hauptgründe, weshalb Betriebe in der Bergregion etwas häufiger übernommen werden als solche in anderen Regionen.
- Das Alter der Betriebsleiterinnen und -leiter ist für die Hofnachfolge von Bedeutung. Je älter die Betriebsleiterinnen und -leiter sind, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Hofnachfolge geklärt ist.
- Das Interesse der Kinder an der Landwirtschaft und an der Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebs ist heute eine grundlegende Voraussetzung für eine Hofnachfolge innerhalb der Familie (siehe Interessen und Motive, S.6)
- Das Geschlecht der Kinder und die unterschiedliche Sozialisation von Söhnen und Töchtern in der Landwirtschaft beeinflussen die Hofnachfolge (siehe Geschlechterrollen, S.7)

Keinen nachweisbaren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Hofnachfolge zeigen hingegen der Pachtlandanteil an der LN, die Diversifizierung des Betriebs (Anzahl Betriebszweige), die Anzahl der Familienarbeitskräfte, das Geschlecht oder der Berufsabschluss der Betriebsleiterinnen und

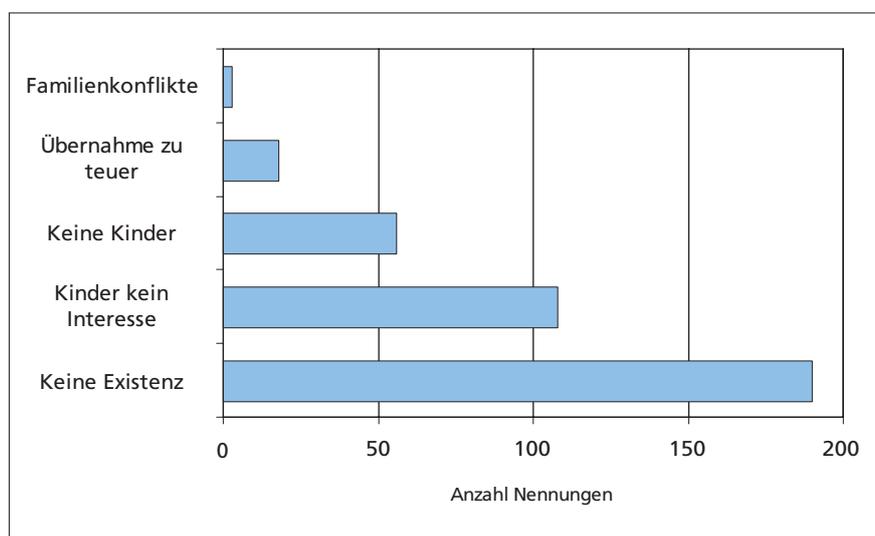


Abb. 4: Die fehlende Existenz des Betriebs verunmöglicht oft die Hofübergabe (n=207).

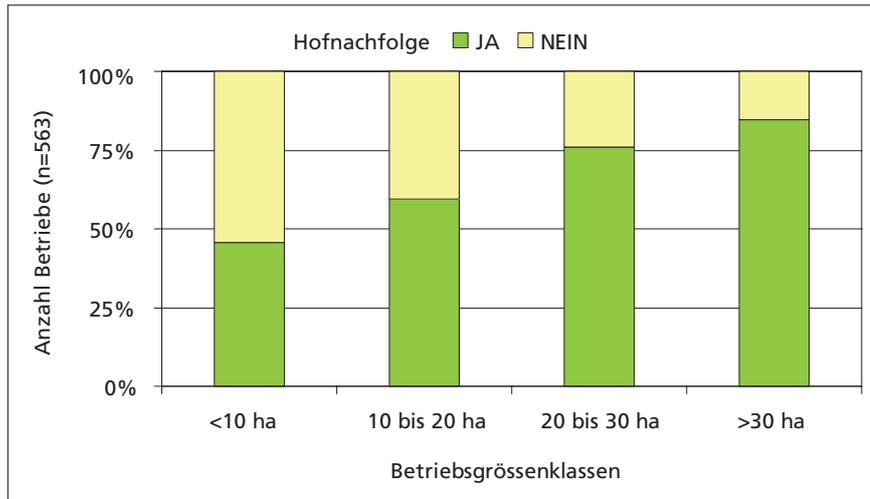


Abb. 5: Grosse Bauernhöfe haben eine höhere Übernahmewahrscheinlichkeit (n=563).

-leiter, ebenso wenig wie die Anzahl Kinder beziehungsweise die Anzahl Töchter in der Familie (Tab. 1). Auch die Erwerbskombination (Anteil Nebenerwerb) ist kein Hindernis für die Hofübergabe, denn vor allem die betrieblichen Grössenunterschiede und nicht die Nebenerwerbsquote sind massgebend für die Übernahmewahrscheinlichkeit eines landwirtschaftlichen Betriebs (Rossier und Wyss 2007).

Hofnachfolgeprozess

Die Hofnachfolge ist kein spontanes Ereignis und stellt einen Prozess dar, der über den formalen Transfer von Hab und Gut an die nächste Generation hinausgeht. In 13 % aller Fälle sind die Kinder, die von ihren Eltern als potenzielle Hofnachfolgerinnen oder -nachfolger angegeben werden, jünger als fünfzehn Jahre alt. Darin zeigt sich, dass eine erste Bestimmung der Nachfolgerin oder des Nachfolgers bereits sehr früh stattfinden kann. Traditionelle Kriterien wie die Primogenitur (Hofübergabe an den ältesten Sohn) haben ihren Einfluss bei der Auswahl weitgehend verloren. Das demonstrierte Interesse an der Arbeit auf dem Betrieb ist ein wichtigeres Kriterium als die Stellung in der Geschwisterfolge. Nach wie vor ist jedoch das Geschlecht ein bedeutendes Kriterium bei der Bestimmung der Nachfolge. Die Anzahl Töchter hat im Gegensatz zur Anzahl Söhne keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme. Der Anteil der zukünftigen Hofnachfolgerinnen ist mit 6 % gleich hoch wie jener der heutigen Betriebsleiterinnen (Rossier und Wyss 2006). Der Hofübergabe geht in den meisten Fällen eine Phase der intensiven Zusammenarbeit zwischen den heutigen Betriebsleiterinnen

und -leiter und der designierten Nachfolge voraus. Dabei wird diese mit den Arbeitsabläufen auf dem Betrieb vertraut gemacht und kann das hofspezifische Wissen erwerben (Uchiyama et al. 2003). Neben dem Umfang der Mitarbeit stellt sich die Frage, wie weit die Nachfolgerin oder der Nachfolger bereits Einfluss auf betriebliche Entscheidungen nehmen kann. Errington und Lobbey (2002) gehen davon aus, dass bei einer frühzeitigen und schrittweisen Übergabe von Verantwortung die Hofübernahme reibungsloser abläuft. Die Kontrolle über die Finanzen bleibt häufig bis zur Übergabe in den Händen der abtretenden Generation. Hingegen wird die Nachfolge in die längerfristige Betriebsplanung einbezogen, denn grössere Investitionen müssen auf deren Vorstellungen abgestimmt werden (Abb. 7). Der Zeitpunkt der Hofnachfolge wird primär durch die wirtschaftliche Situation der

heutigen Generation bestimmt. Der Grossteil der Befragten plant die Übergabe im Alter von 65 Jahren, wenn die Direktzahlungen ausbleiben. Die meisten Betriebsleiterinnen und -leiter sind bis zum Erreichen des Rentenalters auf die Einkünfte aus der Landwirtschaft angewiesen. Alternative Erwerbsmöglichkeiten für ältere Personen sind meist schwierig zu finden. Wenn die Betriebsleiterinnen und -leiter wie geplant den Betrieb mit 65 Jahren an die nächste Generation übergeben, sind die Nachfolgenden zum Zeitpunkt der Übernahme durchschnittlich 35 Jahre alt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass einige Betriebsleiterinnen und -leiter ihre Betriebe früher als geplant übergeben werden, sei dies nun aus gesundheitlichen oder anderen Gründen.

Pensionierte Generation

Lebensqualität nach der Hofübergabe

Anhand der Interviews mit pensionierten Bäuerinnen und Bauern konnte beobachtet werden, dass die Verbindung zum Betrieb weitgehend abbricht, wenn der Hof aufgegeben bzw. nicht innerhalb der Familie übergeben wird. Hauptgrund für einen familien-externen Verkauf ist das fehlende Interesse der Nachkommen. Wird der Betrieb innerhalb der Familie übergeben, bleibt die Verbindung zum ehemaligen Betrieb stärker bestehen. Bei den pensionierten Bauern ist diese Verbindung meist aktiv und zeigt sich in Form von Mitarbeit auf dem Hof. Diese Tätigkeit wird als angenehm einge-

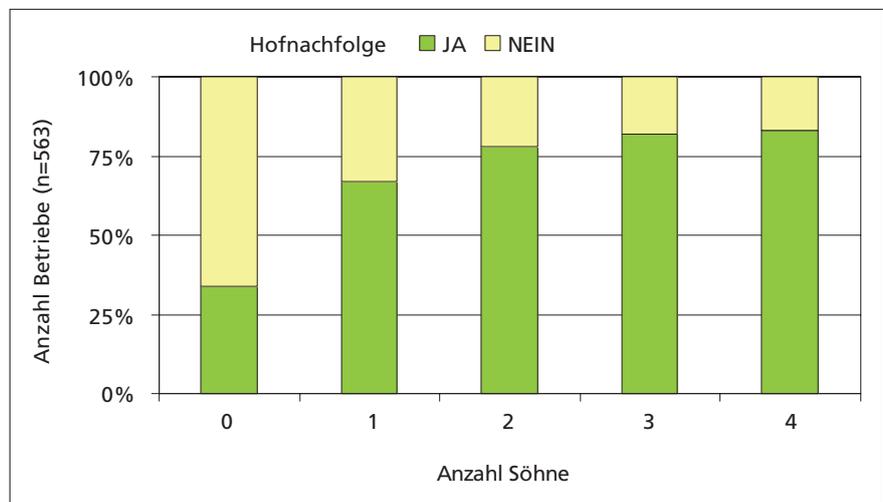


Abb. 6: Die Anzahl von Söhnen ist ein Merkmal, das die Übernahmewahrscheinlichkeit klar beeinflusst. (n=563).

Tabelle 1: Bestimmungsgründe der Hofnachfolge.

Faktoren	statistisch relevant für die Entscheidung Hofnachfolge (logistische Regression)
Alter Betriebsleiter/in	Ja
Betriebsgrösse (LN)	Ja
Anteil Pachtland	nein
Anzahl Betriebszweige	nein
Tierhaltung ja/nein	ja
Milchwirtschaft ja/nein	ja
Anteil Nebenerwerb	nein
Berufsabschluss Betriebsleiter/in	nein
Anzahl Familienarbeitskräfte	nein
Region (Berg ja/nein)	ja
Anzahl Kinder	nein
Anzahl Söhne	ja
Anzahl Töchter	nein
Geschlecht Betriebsleitung	nein

stuft, wenn die Art der Arbeit ausgewählt werden kann und kein Zwang zur Mitarbeit besteht. Die Frauen ziehen sich meist aus dem aktiven Betriebsgeschehen zurück. Sie besorgen weiterhin Haushalt und Garten und kümmern sich um die Grosskinder. Die Pensionierten entlasten mit ihrer aktiven Tätigkeit die heutigen Betriebsleiterinnen und -leiter massgeblich und stehen ihnen mit ihrem Know-how weiterhin zur Seite. *«Drei Morgen in der Woche mache ich den Stall. Und ich mache es eigentlich gerne. Es ist für mich eine Abwechslung. Irgend etwas machen muss ich ja. Meine Frau arbeitet vom Morgen bis am Abend. Da kann ich nicht einfach nichts mehr machen» (ehemaliger Betriebsleiter, 72).*

Ein wichtiges Kriterium für die Beurteilung der Lebensqualität ist sicher die finanzielle Lage. Wer seinen Hof nicht innerhalb der Familie verkauft oder verpachtet, steht finanziell besser da. Dies ist eine Folge des

Bundesgesetzes über das bäuerliche Bodenrecht (BGBB). Durch die Übernahme des Betriebs zum Ertragswert innerhalb der Familie statt zum Verkehrswert wirft der Verkauf des Betriebs der abtretenden Generation keinen grossen Erlös ab, mit dem sie Reserven für das Alter bilden könnte. Diese wären aber nötig, denn die AHV deckt die anfallenden Lebenskosten nicht ab. Während die einen mit dem Wohnrecht einen Teil des fehlenden Einkommens wettmachen, haben andere Ersparnisse, auf die sie zurückgreifen können (Rossier und Felber 2007). Insgesamt ist die finanzielle Zufriedenheit pensionierter Bäuerinnen und Bauern jedoch nicht geringer als jene anderer Pensionäre (Mann 2006).

Eine gute körperliche Verfassung und das Gefühl, fit zu sein, fördert die Lebensqualität älterer Bäuerinnen und Bauern eindeutig. Zwar hat die Mechanisierung der Landwirtschaft in den vergangenen 40 Jahren viele

Arbeitsprozesse erleichtert, dennoch ist in der Landwirtschaft bei jeder Witterung weiterhin körperlicher Einsatz nötig. Diese strengen Arbeitsbedingungen können sich in Form von Abnützungserscheinungen niederschlagen (Rücken- und Gelenkprobleme).

«[Wir führten den Betrieb] bis das mit dem Rücken kam. Wir mussten die Tiere von einem Tag auf den anderen verladen und fortgeben. Weil [mein Mann eine] Rückenoperationen gehabt hatte. Und bei mir verdränge ich alles. Ich sage immer, ich bin jeden Morgen froh, wenn ich arbeiten gehen kann. Ich habe es auch schaurig mit dem Rücken» (Bäuerin, 62).

Soziale Kontakte, insbesondere eine harmonische Paarbeziehung, eine enge Beziehung zu den Kindern und/oder den Geschwistern sind für das Wohlbefinden im Ruhestand von grosser Bedeutung. Die pensionierten Bäuerinnen und Bauern geben an, am liebsten zu Hause zu sein und es zu geniessen, nun endlich Zeit für sich zu haben. Die Wahl des Wohnorts ist mitentscheidend für die Gestaltung des Ruhestands einerseits und den Einfluss auf das Geschehen auf dem Hof andererseits: Wer auf dem Hof wohnt, bleibt mit dem Betrieb verbunden, arbeitet mit und nimmt Einfluss auf das Betriebsgeschehen. Wer wegzieht, löst sich vom Hof ab und beeinflusst das Geschehen auf dem Betrieb nicht weiter.

Generationenvergleich

Diese Untersuchung zur Hofnachfolge zeigt, dass sich der Hofnachfolgeprozess während der letzten drei Jahrzehnte stark verändert hat. Für die pensionierte Generation bestand damals meist keine freie Wahl bei der Hofübergabe. In Familien mit einem landwirtschaftlichen Gewerbe gab es damals eine implizit moralische Übernahmepflicht durch einen von den Eltern bestimmten Sohn, meist der älteste oder der jüngste, je nach Region. Dies hatte zur Folge, dass es in der pensionierten Generation leider auch «Bauern wider Willen» gibt. Das heisst, sie wurden aus moralischer Verpflichtung und nicht aus eigenem Interesse Betriebsnachfolger. Dies hat sich geändert. In der heutigen Generation besteht in der Regel kein Zwang zur Hofnachfolge mehr. Trotzdem herrscht Freude, wenn der Betrieb von Generation zu Generation weitergegeben werden kann.

Zudem musste die pensionierte Generation ihrerseits oft lange warten, bis sie den Betrieb von den Eltern übernehmen durfte. Heute wird der Betriebsübergabezeitpunkt

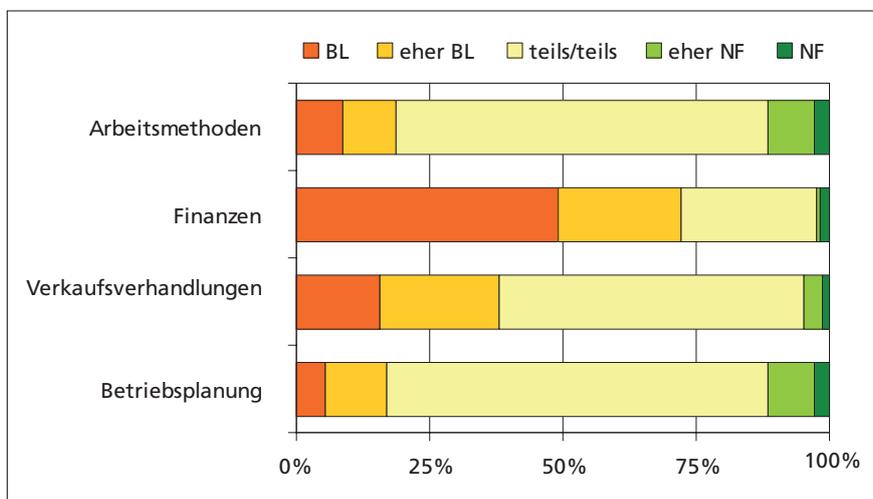


Abb. 7: Die Finanzverantwortung behält die/der Betriebsleiter/-in meist bis zum Schluss.

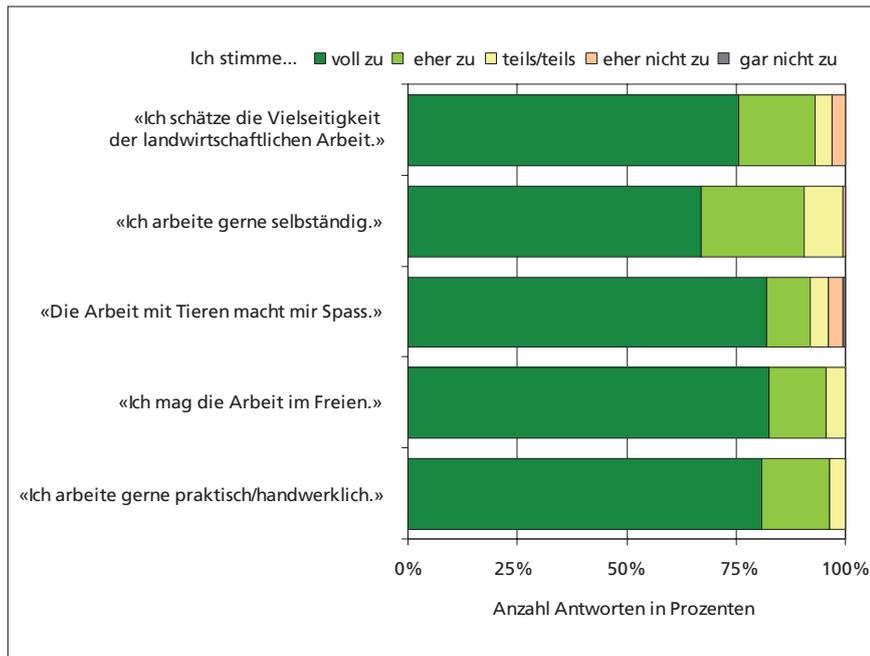


Abb. 8: Berufsbezogene Interessen und Motive der potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolger.

indirekt durch die agrarpolitischen Rahmenbedingungen geregelt, indem Betriebsleiterinnen und -leiter nach Erreichen des AHV-Alters keine Direktzahlungen mehr erhalten und die Jungen nach dem 35. Altersjahr keine Starthilfe vom Staat mehr bekommen. Bevor dieses Gesetz in Kraft trat, blieb der Betrieb teilweise bis ins hohe Alter Eigentum der abtretenden Generation. Nicht selten war die antretende Generation 50 Jahre alt und älter.

Neben dem Wohnrecht war früher bei der Hofübernahme oft auch noch das Pflegerecht Bestandteil des Generationenvertrags. Dies bedeutete lebenslange Pflege der Eltern bis zu deren Ableben. Dies war eine sehr grosse physische und psychische Belastung für die heute pensionierte Generation. Alle sind sich darüber einig, dass das Pflegerecht ein veraltetes Modell darstellt und diese grosse Bürde der zukünftigen Generation nicht mehr zugemutet werden sollte. Das Wohnrecht hingegen ist heute in den meisten Fällen noch fester Bestandteil des Generationenvertrags.

Die zukünftige Generation

Interessen und Motive

Kinder, die auf landwirtschaftlichen Betrieben aufwachsen, werden früh auf ihr Potenzial als geeignete Hofnachfolgerin

oder -nachfolger geprüft. Das vom Kind demonstrierte Interesse an der Landwirtschaft gilt für die Eltern als wichtiger Hinweis, es zu fördern.

Für die potenziellen Hofnachfolgerinnen und -nachfolger bedeuten berufliche Tätigkeiten wie die Arbeit im Freien und die Arbeit mit Tieren am meisten (Abb. 8). Zusätzlich werden das praktische Arbeiten und die Vielseitigkeit landwirtschaftlicher Tätigkeiten von über 75 % der Befragten

als wichtige Gründe für die Betriebsübernahme gesehen. Selbständig arbeiten zu können, ist ein weiteres, starkes Motiv, warum die Jungen gerne den elterlichen Betrieb übernehmen würden. Ein Teilnehmer aus der Gruppendiskussion drückt diesen Wunsch so aus: «Der König über sich selber zu sein».

Weiter von Bedeutung sind die familiärstrukturellen Gründe des Arbeitsumfelds. Weit über 50 % aller Befragten stimmen voll zu, dass sie gerne das Wohnhaus des Betriebs übernehmen würden (Abb. 9). Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie und die Vorstellung, mit den Eltern zusammen zu arbeiten, sind Gründe, die ebenfalls für eine Hofübernahme sprechen. Weniger stark als Motiv beurteilt wird die Fortführung der Familientradition.

Die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen werden von der nächsten Generation nicht besonders positiv eingeschätzt (Abb. 10). Besonders negativ wird das Erreichen eines zufriedenstellenden Erwerbseinkommens gesehen: Nur gerade 10 % sind der Meinung, dass dies möglich ist. Beinahe ein Viertel der Befragten sind voll und ganz der Ansicht, dass sie erst in Kombination mit einem Nebenerwerb ein zufriedenstellendes Erwerbseinkommen erzielen könnten. Interessierte Hofnachfolgerinnen und -nachfolger sind diesbezüglich optimistischer als ihre Geschwister. Als kritisch werden die agrarpolitischen Rahmenbedingungen eingeschätzt. Das Berufsprestige wird von einer Mehrheit als negativ beurteilt. Nur 25 % sind der Meinung, dass

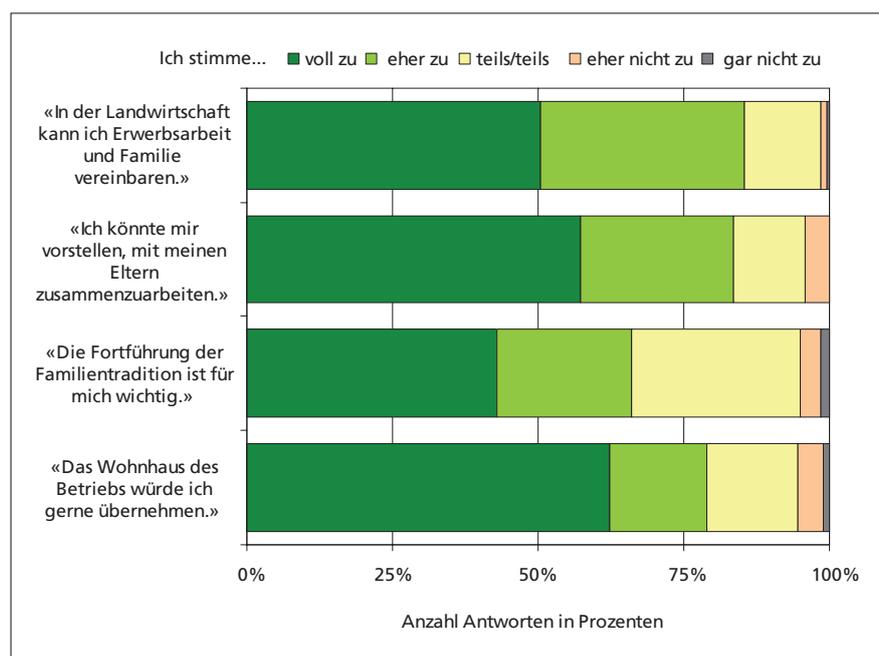


Abb. 9: Strukturelle Gründe und Motive der Nachfolgerinnen und Nachfolger.

das Ansehen des landwirtschaftlichen Berufs in der Gesellschaft hoch ist. Für die Hofnachfolge stehen eindeutig weniger die materiellen Interessen oder ein hohes gesellschaftliches Ansehen des Berufs im Vordergrund, sondern primär die Freude an der Tätigkeit.

Hofnachfolgemuster

In der Schweiz sind idealtypisch zwei Hofnachfolgemuster auszumachen: der direkte Einstieg und derjenige auf Umwegen. Beim direkten Einstieg absolvieren die potenziellen Hofnachfolgerinnen und -nachfolger eine landwirtschaftliche Erstausbildung und eventuell eine weiterführende landwirtschaftliche Ausbildung, beispielsweise diejenige des Meisterlandwirts. Nach Abschluss der Ausbildung sind sie hauptberuflich in der Landwirtschaft tätig, als Angestellte auf dem elterlichen oder auf einem fremden Betrieb, auf einem eigenen Betrieb, Pachtbetrieb oder in einer Generationengemeinschaft. Beim indirekten Einstieg, dem Einstieg auf Umwegen, machen die potenziellen Nachfolger vor der Hofübernahme eine nichtlandwirtschaftliche Ausbildung oder sie sind ausserlandwirtschaftlich tätig. Bis zur Hofübernahme arbeiten sie so mehrere Jahre ausserhalb der Landwirtschaft und machen häufig erst vor der definitiven Hofübergabe eine landwirtschaftliche Zweitausbildung. Ob der direkte oder der indirekte Einstieg gewählt wird, hängt meist von der Grösse des elterlichen Betriebs ab. Ein Vergleich der beiden Hofnachfolgemuster zeigt, dass der direkte Einstieg eher von potenziell Nachfolgenden auf grösseren Betrieben gewählt wird. Nur auf diesen Betrieben ist es möglich, dass zwei Generationen gleichzeitig vom landwirtschaftlichen Einkommen leben können. Anders als auf kleineren und mittleren Betrieben, auf denen das Einkommen häufig nicht einmal für eine Generation reicht.

Geschlechterrollen

Wie die Ergebnisse der Untersuchung zur Hofnachfolge zeigen, sind in der nächsten Generation nicht mehr Betriebsleiterinnen auf bäuerlichen Familienbetrieben zu erwarten als in der heutigen Generation. Eine Feminisierung in der Landwirtschaft findet nicht statt. Die Anzahl der Töchter der zukünftigen Generation, die ein Interesse an der Hofnachfolge geäussert haben, ist eindeutig grösser als die 6% der Töchter, die von den Eltern als designierte Hofnach-

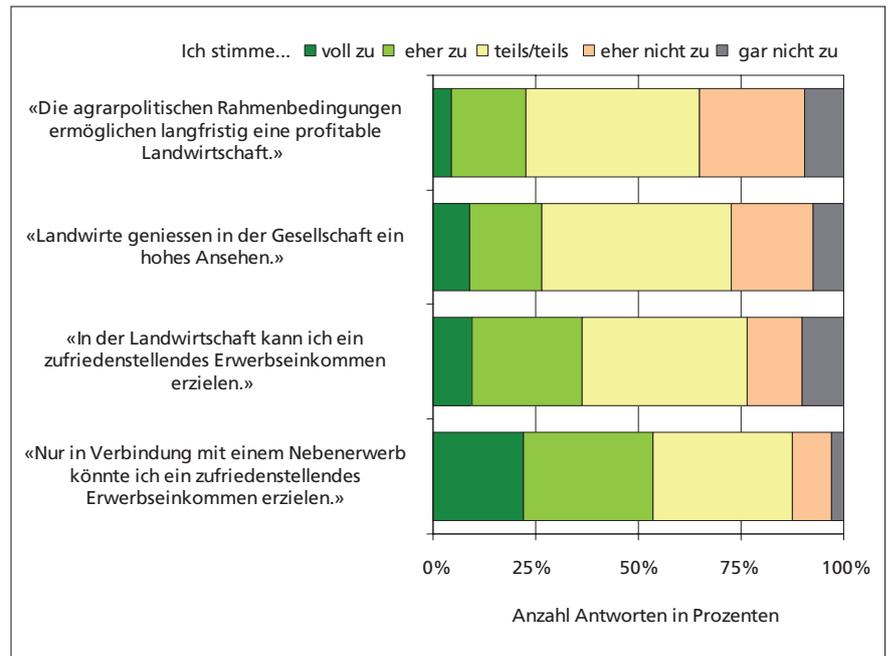


Abb. 10: Sozioökonomische Interessen und Motive der Nachfolgerinnen und Nachfolger.

folgerinnen genannt werden. Söhne haben bei der Hofnachfolge nach wie vor den Vortritt, obwohl die meisten Betriebsleiter allgemein finden, dass Landwirt heute kein ausschliesslicher Männerberuf sei. Dennoch werden Töchter als Hofnachfolgerinnen häufig nur in Betracht gezogen, wenn kein Sohn vorhanden ist. In der vorliegenden Studie haben 12 von 20 designierten Hofnachfolgerinnen keinen Bruder. Die Gruppengespräche bestätigen diese Hypothese ebenfalls.

«In den meisten Familien kommt das gar nicht zur Sprache, wenn es einen Sohn hat. Da wird das gar nicht diskutiert, das ist eigentlich ganz klar, dass der Sohn übernimmt. Die Tochter wird gar nicht gefragt, ausser sie kommt von sich aus und sagt, ich möchte.»

Es ist wohl unbestritten, dass Söhne für die Hofnachfolge privilegiert werden. Diese geschlechtsspezifischen Erwartungen der Eltern zeigen sich bereits in der frühen Sozialisation, in der das landwirtschaftliche Interesse von Jungen stärker gefördert wird als von Mädchen. Ein weiterer Grund für die schlechtere Ausgangslage von Töchtern ist die Tatsache, dass es in der Landwirtschaft zwei Ausbildungstypen gibt: die landwirtschaftliche und die bäuerlich-hauswirtschaftliche. Während die landwirtschaftliche Ausbildung eine gute Voraussetzung für eine Betriebsübernahme ist, so eignet sich die bäuerlich-hauswirtschaftliche nur bedingt dafür. Traditionell wird die landwirtschaftliche Ausbildung zur Landwir-

tin oder zum Landwirt insbesondere von jungen Männern absolviert, die bäuerlich-hauswirtschaftliche zum Beruf der Bäuerin jedoch ausschliesslich von jungen Frauen. Drittens zeigen die Umfrageergebnisse schliesslich, dass Töchter im Durchschnitt ein geringeres Interesse an einer Hofnachfolge haben als Söhne. Ob dies ausschliesslich an der Erziehung liegt, ist schwer zu beantworten.

Fazit

Die Beweggründe für die Übernahme eines bäuerlichen Familienbetriebs durch die nächste Generation hängen sowohl von den Betriebsstrukturen als auch von den Interessen und Neigungen der Nachfolgerinnen und Nachfolger ab. Nachweisbar hat die Grösse eines landwirtschaftlichen Betriebs einen starken Einfluss darauf, ob er in der nächsten Generation übernommen oder aufgegeben wird. Die Ausrichtung eines Betriebs wird nach der Übergabe an die nächste Generation eher selten komplett neu gestaltet. Betriebsinterne Veränderungen ergeben sich meist schleichend und drücken sich in Zukauf von Land aus, in der Reduktion oder der Aufstockung der Viehzahl oder der Aufgabe einzelner Produktionszweige.

Viele Betriebe sind nicht in der Lage, zwei Generationen zu ernähren. Betriebsleiterinnen und -leiter oder ihre Partnerinnen respektive Partner müssen deshalb oft

berufliche Alternativen in Form eines ausserlandwirtschaftlichen Nebenerwerbs suchen. Dies hat zwar keinen direkten Einfluss auf die Übernahmewahrscheinlichkeit eines Betriebs, kann sich aber auf den Prozess und das Muster der Hofnachfolge auswirken.

Traditionelle Werte und kulturelle Normen wie die Primogenitur, die Bestimmung eines Nachfolgers durch den Vater und die moralische Verpflichtung einer Hofübernahme haben in den vergangenen Jahrzehnten ihre Bedeutung verloren. Dies könnte die Chancen einer Hofübernahme durch junge Frauen steigern. Unabhängig vom Geschlecht sind praktische Tätigkeiten, die Arbeit mit Tieren und die selbständige Arbeitsweise Motive für junge Menschen, sich für die Übernahme eines Familienbetriebs zu entscheiden. Die Hofübernahme ist heute eine bewusste Entscheidung, deren Vor- und Nachteile von der zukünftigen Generation reflektiert und abgewogen werden.



Abb. 11: Das gemeinsame Leben im Alltag steht im Ruhestand im Vordergrund.

Literatur

Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Zürich, 2003.

Bundesamt für Statistik, 2004. Einblicke in die schweizerische Landwirtschaft, Ausgabe 2004. Neuenburg.

Errington A. und Lobley M., 2002. Handing over the Reins: A Comparative Study of Intergenerational Farm Transfers in England, France, Canada and the USA. Xth Congress of the European Association of Agricultural Economists, Zaragoza, Spain, 28–31 August.

Mann S., 2006. Zur Situation pensionierter Bäuerinnen und Bauern. AGRARForschung 13 (11-12), 506-510. Posieux.

Rossier R. und Wyss B., 2006. Determinanten der Hofnachfolge. AGRARForschung 13 (4), 144-149. Posieux.

Rossier R. und Wyss B., 2006. Interessen und Motive der kommenden Generation an der Landwirtschaft. Ländlicher Raum 1/2, 23-28. Agrarsoziale Gesellschaft e.V., Göttingen.

Rossier R. und Wyss B., 2007. Erwerbskombination – Kein Hindernis für die Hofnachfolge. AGRARForschung 14 (3): 108-113. Posieux.

Rossier R. und Felber P., 2007. Lebensqualität nach der Hofübergabe. AGRARForschung 6. 236-241. Posieux.

Senti M.A., 2005. Ist der Ertragswert noch zeitgemäss? Eine Analyse seiner Auswirkungen. Informationstagung Agrarökonomie, 15. September, Tänikon.

Uchiyama T., Errington A., Lobley M. and Yanagimura S., 2003. Dimensions of Intergenerational Farm Business Transfers: A Comparative Study between Canada, England, USA and Japan. Journal of Rural Studies.

Impressum

Herausgeber: Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART, Tänikon, CH-8356 Ettenhausen

Die ART-Berichte erscheinen in rund 20 Nummern pro Jahr. – Jahresabonnement Fr. 60.–. Bestellung von Abonnements und Einzelnummern: ART, Bibliothek, CH-8356 Ettenhausen. Telefon +41 (0)52 368 31 31, Fax +41 (0)52 365 11 90, doku@art.admin.ch, <http://www.art.admin.ch>

Die ART-Berichte sind auch in französischer Sprache als «Rapports ART» erhältlich. ISSN 1661-7568.

Die ART-Berichte sind im Volltext im Internet (www.art.admin.ch)