

A Service of



Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft Leibniz Information Centre

Larcher, Manuela; Vogel, Stefan

Working Paper

Hofnachfolgesituation in Österreich 2018 - Deskriptive Ergebnisse einer Befragung von Betriebsleiter/innen

Diskussionspapier, No. DP-71-2019

Provided in Cooperation with:

University of Natural Resources and Life Sciences, Vienna, Department of Economics and Social Sciences, Institute of Sustainable Economic Development

Suggested Citation: Larcher, Manuela; Vogel, Stefan (2019): Hofnachfolgesituation in Österreich 2018 - Deskriptive Ergebnisse einer Befragung von Betriebsleiter/innen, Diskussionspapier, No. DP-71-2019, Universität für Bodenkultur Wien, Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, Wien

This Version is available at: https://hdl.handle.net/10419/235197

${\bf Standard\text{-}Nutzungsbedingungen:}$

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.







Universität für Bodenkultur Wien Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Hofnachfolgesituation in Österreich 2018

Deskriptive Ergebnisse einer Befragung von Betriebsleiter/innen

Manuela Larcher Stefan Vogel

Diskussionspapier
DP-71-2019
Institut für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung



Hofnachfolgesituation in Österreich 2018

Deskriptive Ergebnisse einer Befragung von Betriebsleiter/innen

Manuela Larcher und Stefan Vogel¹

Abstract

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

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

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

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

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

1. Einleitung

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Überblick über Studien zur Hofnachfolge in Österreich

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

Tabelle1: Studien zur Hofnachfolge in Österreich

| | | Stichprobe | Publikationen |
|------|---|--|---|
| 2003 | standardisierte postalische Befragung (FARMTRANSFERS Survey) | 278 BetriebsleiterInnen im Alter ≥ 45 Jahre österreichweit, aus INVEKOS-Datensatz geschichtete Stichprobe (Betriebsgröße, Hauptproduktionsgebiet). | MAYRHOFER, MA 2004 GLAUBEN et al. 2004 VOGEL, 2006 |
| | (FB hingebracht und abgeholt) | 142 BetriebsleiterInnen St. Georgen am Walde, Mühlviertler Alm. 35 lokale und regionale ExpertInnen, 114 BetriebsleiterInnen und z.T. Familienmitglieder, St. Georgen am Walde, Mühlviertler Alm. | Seiser 2009 Danzinger, MA 2009 Höresdorfer, MA 2010 |
| 2008 | | 23 LW MeisterschülerInnen, | ENGELHART, DISS 2017 |
| 2008 | | 113 BetriebsleiterInnen, St. Pölten | ENGELHART et al. 2018 LARCHER et al., 2019 |
| 2012 | standardisierte postalische Befragung | 388 BetriebsleiterInnen SVB versichert im Alter ≥ 45 Jahre, St. Pölten | |
| 2011 | qualitative Interviews (4 persönlich, 1 telefonisch) | 5 Fallstudien außerfamilär übergebener Betriebe | HEISTINGER, 2011 |
| 2013 | qualitative persönliche Interviews | 11 BetriebsleiterInnen von Biobetrieben mit unsicherer Nachfolge | BRUNNMAYR, MA 2015 |
| 2014 | landschaftsplanerische Hofaufnahmen, qualitative Interviews | 7 Fallstudien außerfamilär übergebener Betriebe, Bezirk Villach Land | KENNEY, MA 2014 |
| 2015 | standarisierte Telefonbefragung | 1501 BetriebsleiterInnen INVEKOS-Datensatz, Betriebsgröße >3 ha, Frauen > 55 Jahre, Männer > 60 Jahre | QUENDLER et al., 2015 |
| 2015 | qualitative Telefoninterviews | 36 potentiell außerfamilär Übergebende und 25 außerfamiliäre Übernehmerinnen | |
| 2016 | qualitative Interviews (15 persönlich, | 17 LW BeraterInnen | HANDL, MA 2016 |
| | 2008 2008 2008 2012 2011 2013 2014 2015 | 2008 standardisierte Befragung (FB hingebracht und abgeholt) 2008 qualitative persönliche Interviews 2008 standardisierte Befragung (FB hingebracht und postalisch retourniert) 2012 standardisierte postalische Befragung 2011 qualitative Interviews (4 persönlich, 1 telefonisch) 2013 qualitative persönliche Interviews 2014 landschaftsplanerische Hofaufnahmen, qualitative Interviews 2015 standarisierte Telefonbefragung | Jahr/ Methode(n) 278 BetriebsleiterInnen im Alter ≥ 45 Jahre österreichweit, aus INVEKOS-Datensatz geschichtete Stichprobe (Betriebsgröße, Hauptproduktionsgebiet). 2008 standardisierte Befragung (FB hingebracht und abgeholt) 142 BetriebsleiterInnen St. Georgen am Walde, Mühlviertler Alm. 2008 qualitative persönliche Interviews 35 lokale und regionale ExpertInnen, und z. T. Familienmitglieder, St. Georgen am Walde, Mühlviertler Alm. 2008 qualitative persönliche Interviews 113 BetriebsleiterInnen, St. Pölten. 2008 tandardisierte Befragung (FB hingebracht und postalisch retourniert) 35 lokale und regionale ExpertInnen, St. Georgen am Walde, Mühlviertler Alm. 2012 standardisierte Befragung (FB hingebracht und postalisch Befragung (FB hingebracht und postalische Befragung (FB hingebracht und posta |

Quelle: Eigene Darstellung

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

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

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

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

3. Material und Methode

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

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

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

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

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

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

4. Ergebnisse

4.1 Charakterisierung der Betriebe

Betriebstyp

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

Erwerbsart, Bewirtschaftungserschwernis und Wirtschaftsweise

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

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

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

Flächenausstattung

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

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

Tabelle 2: Selbstbewirtschaftete Gesamtfläche nach Größenklasse und Eigentumsverhältnis

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

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

Arbeitskräfteausstattung

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

Tabelle 3: Arbeitskräfte nach Familienzugehörigkeit und Arbeitsausmaß

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

Anteil der Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft am gesamten Haushaltseinkommen

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

Fremdkapitalbelastung

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

Vermarktungsformen für eigene Produkte

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

Tabelle 4: Vermarktungsformen für eigene Produkte

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

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

Vermietung von Ferienwohnungen und Ferienzimmern

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

Tabelle 5: Betriebe und Gästebetten nach Größenklassen

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

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

Erhebliche Neuinvestitionen am Betrieb in den vergangenen drei Jahren

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2 Charakterisierung der BetriebsleiterInnen

Geschlecht und Alter der BetriebsleiterInnen

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

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

Tabelle 8: BetriebsleiterInnen nach Altersklassen und Geschlecht

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

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

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

Alter bei Übernahme der Betriebsleitung

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

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

Tabelle 9: Alter BetriebsleiterIn bei Übernahme der Betriebsleitung nach Altersklassen

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

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

Höchste abgeschlossene landwirtschaftliche Ausbildung der BetriebsleiterInnen

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

Tabelle 10: Höchste abgeschlossene landwirtschaftliche Ausbildung der BetriebsleiterInnen

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

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

_

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

Familienstruktur und Wohnsituation am Hof

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

Tabelle 11: Anzahl der Kinder der BetriebsleiterIn

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

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

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

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

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

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

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

| | | | und andere | Personen | |
|---|----------|---------|------------|----------|--|
| Am Betrieb lebend | Betriebe | Prozent | Betriebe | Prozent | |
| Niemand | 3 | 0,5 | 0 | 0,0 | |
| Elterngeneration | 3 | 0,5 | 0 | 0,0 | |
| BetriebsleiterIn | 12 | 2,1 | 4 | 0,7 | |
| BetriebsleiterIn und Elterngeneration | 36 | 6,3 | 7 | 1,2 | |
| BetriebsleiterIn und Partner/in | 48 | 8,4 | 3 | 0,5 | |
| BetriebsleiterIn und Kinder | 9 | 1,6 | 2 | 0,3 | |
| BetriebsleiterIn, Partner/in, Elterngeneration | 30 | 5,2 | 9 | 1,6 | |
| BetriebsleiterIn, Partner/in, Kinder | 125 | 21,9 | 41 | 7,2 | |
| BetriebsleiterIn, Kinder, Elterngeneration | 9 | 1,6 | 0 | 0,0 | |
| BetriebsleiterIn, Partner/in, Kinder, Elterngeneration | 197 | 34,4 | 34 | 5,9 | |
| Gesamt | 472 | 82,5 | 100 | 17,5 | |
| Anmerkung: andere Personen sind weitere Verwandte, Schwiegerkinder und Familienfremde | | | | | |

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

Einstellung zum landwirtschaftlichen Beruf und zum eigenen Betrieb

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

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

-

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

Tabelle 13: Einstellung zum landwirtschaftlichen Beruf und zum eignen Betrieb

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

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

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

Einschätzung der betrieblichen Situation und des sozialen Umfeldes

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

Tabelle 14: Einschätzung der betrieblichen Situation und der Hofnachfolge

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

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

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

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

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

Tabelle 15: Einschätzung des sozialen Umfeldes

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

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

4.5 Ruhestandsplanung der BetriebsleiterInnen

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

Voraussichtliches Ruhestandsalter und Hauptgründe für Weitergabe der Bewirtschaftung

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

Tabelle 16: Voraussichtliches Ruhestandsalter der BetriebsleiterInnen

| | männ | lich | weiblio | ch | Gesai | nt |
|--------------------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|
| Altersklassen | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent |
| unter 55 Jahre | 2 | 0,6 | 2 | 1,2 | 4 | 0,8 |
| 55-59 Jahre | 10 | 3,1 | 27 | 16,3 | 37 | 7,6 |
| 60-64 Jahre | 217 | 67,0 | 124 | 74,7 | 341 | 69,6 |
| 65-69 Jahre | 77 | 23,8 | 9 | 5,4 | 86 | 17,6 |
| 70 Jahre und älter | 18 | 5,6 | 4 | 2,4 | 22 | 4,5 |
| Gesamt | 324 | 100,0 | 166 | 100,0 | 490 | 100,0 |

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

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

Tabelle 17: Hauptgründe für die Weitergabe der Bewirtschaftung des Betriebes

| | Anzahl Nennungen | Prozent von N | Prozent der Nennungen |
|--|---------------------|------------------|--------------------------|
| Altersgründe | 312 | 56,4 | 20,3 |
| Ich mache Platz für die jüngere Generation | 288 | 52,1 | 18,8 |
| Der Bezug der Alterspension erfordert es | 200 | 36,2 | 13,0 |
| Ich will Zeit haben für andere Interessen/Freizeit/Familie | 173 | 31,3 | 11,3 |
| Ich will die körperliche Arbeit reduzieren/aufgeben | 166 | 30,0 | 10,8 |
| Gesundheitliche Probleme | 165 | 29,8 | 10,8 |
| Ich will Stress reduzieren | 124 | 22,4 | 8,1 |
| Nachfolger/in soll die Existenzgründungsbeihilfe erhalten können | 98 | 17,7 | 6,4 |
| Sonstige Gründe (Ehescheidung, Verantwortung, Bürokratie) | 5 | 1,3 | 0,3 |
| Ich will in einem anderen Berufsfeld arbeiten | 3 | 0,5 | 0,2 |
| Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 1534 | | | |

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

Was BetriebsleiterInnen im Ruhestand vermutlich am meisten und am wenigsten vermissen

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

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

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

| | Anzahl der Nennungen | Prozent von N | Prozent der Nennungen |
|---|-------------------------|------------------|--------------------------|
| Arbeiten mit Tieren | 43 | 29,3 | 26,2 |
| Berufliche Selbständigkeit und Eigenverantwortung | 35 | 23,8 | 21,3 |
| Arbeiten in der Natur | 30 | 20,4 | 18,3 |
| Bestimmte Arbeiten und Produkte | 16 | 10,9 | 10,4 |
| Geregelter Arbeitsalltag | 16 | 10,9 | 9,8 |
| Arbeiten mit LW Maschinen | 10 | 6,8 | 6,1 |
| Sozialkontakte mit Kundlnnen und KollegInnen | 8 | 5,4 | 4,3 |
| Anerkennung und Erfolgserlebnisse | 6 | 4,1 | 3,7 |
| Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 164 | | | |

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

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

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

| | Anzahl Nennungen | Prozent von N | Prozent der Nennungen |
|---|---------------------|---------------|--------------------------|
| Stress und Abhängigkeit | 72 | 24,3 | 22,9 |
| Bürokratie | 57 | 19,3 | 18,1 |
| Stallarbeit | 44 | 14,9 | 14,0 |
| Tägliche Anwesenheit und Arbeitsverpflichtung | 39 | 13,2 | 12,4 |
| Verantwortung | 27 | 9,1 | 8,6 |
| Täglich früh aufstehen müssen | 16 | 5,4 | 5,1 |
| Schwere körperliche Arbeit | 17 | 5,7 | 5,4 |
| Spezifische Arbeiten | 16 | 5,4 | 5,1 |
| Auflagen und Ärger mit Institutionen | 12 | 4,1 | 3,8 |
| Finanzielle Probleme und Sorgen | 8 | 2,7 | 2,5 |
| Unangenehme Wetterbedingungen | 7 | 2,4 | 2,2 |
| Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 315 | | | |

Pläne zur Mitarbeit und zum Wohnen am Betrieb im Ruhestand

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

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

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

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

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

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

| | Anzahl der Nennungen | Prozent von N | Prozent der Nennungen | | | |
|---|-------------------------|------------------|--------------------------|--|--|--|
| Mithilfe bei Arbeitsspitzen | 336 | 72,9 | 36,9 | | | |
| Derzeitige Aufgaben, reduzierter Umfang | 172 | 37,2 | 18,9 | | | |
| Hilfsarbeiten/Reparaturen | 168 | 36,4 | 18,5 | | | |
| Haushalt/Kinderbetreuung | 139 | 30,2 | 15,3 | | | |
| Verarbeitung/Vermarktung | 38 | 8,2 | 4,2 | | | |
| Büroarbeiten/Buchhaltung | 32 | 6,9 | 3,5 | | | |
| andere Aufgaben | 25 | 5,4 | 2,7 | | | |
| Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 910 | | | | | | |

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

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

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

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

Quellen des Lebensunterhalts der BetriebsleiterInnen im Ruhestand

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

Tabelle 23: Einkommensquellen für den Lebensunterhalt im Ruhestand

| | Anzahl der Nennungen | Prozent von N | Prozent der Nennungen |
|---|-------------------------|------------------|--------------------------|
| Bauernpension | 493 | 94,1 | 53,5 |
| Pension aus anderen öffentlichen Pensionsversicherungen | 148 | 28,2 | 16,1 |
| Private Altersversorgung (z.B. Lebensversicherung) | 132 | 25,2 | 14,3 |
| Einkommen aus Kapitalerträgen (z.B. Zinserträge aus Geldanlager | n) 28 | 5,3 | 3,0 |
| Einkommen aus Mitarbeit am landwirtschaftlichen Betrieb | 25 | 4,8 | 2,7 |
| Einkommen aus Vermietung/Verpachtung | 53 | 10,1 | 5,8 |
| Erträge aus Verkauf des Hofes/Teilen des Hofes/anderes Eigentun | ns 20 | 3,8 | 2,2 |
| Sonstige Einkommensquellen | 22 | 4,2 | 2,4 |
| Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = 921 | | | |

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

Diskussion der Ruhestandpläne und Inanspruchnahme von Informationsangeboten

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

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

| Ruhestandspläne diskutiert mit | Anzahl der Nennungen | Prozent von N | Prozent der Nennungen |
|--|-------------------------|------------------|--------------------------|
| Familie | 342 | 89,8 | 49,6 |
| möglichem/r Hofnachfolger/in | 202 | 53,0 | 29,3 |
| Freunden | 52 | 13,6 | 7,5 |
| Nachbarn | 14 | 3,7 | 2,0 |
| Geschäftspartnern | 3 | 0,8 | 0,4 |
| LW Kammerberatung | 34 | 8,9 | 4,9 |
| Notar/Anwalt | 26 | 6,8 | 3,8 |
| Bank | 5 | 1,3 | 0,7 |
| private Betriebsberatung | 2 | 0,5 | 0,3 |
| Andere | 9 | 2,4 | 1,3 |
| Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nenn | ungen = 689 | | |

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

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

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

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

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

| Informationsangebot | Anzahl der Nennungen | Prozent von N | Prozent der Nennungen |
|---|-------------------------|------------------|--------------------------|
| Innerfamiliäre Hofnachfolge | 57 | 55,3 | 28,1 |
| Rechtsansprüche weichender Erben | 29 | 28,2 | 14,3 |
| Vertragsgestaltung der Weitergabe | 28 | 27,2 | 13,8 |
| Steuerrechtliche Regelungen | 23 | 22,3 | 11,3 |
| Hofverpachtung | 18 | 17,5 | 8,9 |
| Existenzgründungsbeihilfe des LE-Programms | 15 | 14,6 | 7,4 |
| Investitionsförderung des LE-Programms | 9 | 8,7 | 4,4 |
| Außerfamiliäre Hofnachfolge | 9 | 8,7 | 4,4 |
| Hofverkauf | 3 | 2,9 | 1,5 |
| Eigene Weiterbewirtschaftung in der Pension | 7 | 6,8 | 3,4 |
| Sonstiges | 5 | 4,9 | 2,5 |
| Anmerkung: Mehrfachnennungen, Summe der Nennungen = | = 203 | | |

4.6 Hofnachfolge

Status der Hofnachfolge

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

Tabelle 26: Status der Hofnachfolge

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

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

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

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

Bedeutung der Existenzgründungsbeihilfe des LE-Programms für die Hofnachfolge

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

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

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

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

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

Zusammenhänge zwischen Status der Hofnachfolge und Strukturmerkmalen

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

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

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

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

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

| | lst der Hofnacht Ja, schon festgelegt | | folger/die Hofnachfo Nein, aber NF in Aussicht | | folgerin bereits fest Nein, kein/e NF in Aussicht | | gelegt worden? Nachfolge noch nicht relevant | |
|---|---|---------|--|---------|---|---------|--|---------|
| Selbstbewirtschaftete Gesamtfläche | Anzahl | Prozent | | Prozent | | 00/0/// | Anzahl | Prozent |
| unter 20 ha | 50 | 34,2 | 36 | 24,7 | 29 | 19,9 | 31 | 21,2 |
| 20 bis unter 30 ha | 41 | 39,8 | 29 | 28,2 | 11 | 10,7 | 22 | 21,4 |
| 30 bis unter 50 ha | 74 | 46,3 | 47 | 29,4 | 12 | 7,5 | 27 | 16,9 |
| 50 bis unter 100 ha | 55 | 49,5 | 31 | 27,9 | 14 | 12,6 | 11 | 9,9 |
| 100 ha und mehr | 20 | 47,6 | 11 | 26,2 | 4 | 9,5 | 7 | 16,7 |
| Erwerbsform | | | | | | | | |
| Haupterwerb | 169 | 47,5 | 93 | 26,1 | 38 | 10,7 | 56 | 15,7 |
| Nebenerwerb | 74 | 34,9 | 61 | 28,8 | 33 | 15,6 | 44 | 20,8 |
| Anmerkung: Chi² Test, Erwerbsform p=0,021; selbstbewirtschaftete Gesamtfläche p=0,048 | | | | | | | | |

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

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

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

| | Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden? | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|---------|------------------------------|---------|--------------------------------|---------|----------------------------------|---------|
| land- und forstwirtschaftliche | Ja, schon festgelegt | | Nein, aber NF in Aussicht | | Nein, kein/e NF in Aussicht | | Nachfolge noch nicht relevant | |
| Einkünfte | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent |
| unter 25% | 33 | 28,9 | 33 | 28,9 | 21 | 18,4 | 27 | 23,7 |
| von 25 bis unter 50% | 38 | 36,9 | 31 | 30,1 | 12 | 11,7 | 22 | 21,4 |
| von 50 bis unter 75% | 28 | 40,0 | 23 | 32,9 | 8 | 11,4 | 11 | 15,7 |
| von 75 bis unter 100% | 53 | 51,0 | 28 | 26,9 | 9 | 8,7 | 14 | 13,5 |
| bei 100% | 85 | 52,8 | 35 | 21,7 | 19 | 11,8 | 22 | 13,7 |
| Anmerkung: Chi² Test, p=0,015 | | | | | | | | |

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

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

| | Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden | | | | | | | | |
|-------------------------------|---|---------|------------------------------|---------|--------------------------------|---------|---------------------------------|---------|--|
| | Ja, schon Festgelegt | | Nein, aber NF in Aussicht | | Nein, kein/e NF in Aussicht | | Nachfolge noc nicht relevant | | |
| Alter BetriebsleiterIn | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | |
| 45 bis 49 Jahre | 27 | 23,5 | 33 | 28,7 | 11 | 9,6 | 44 | 38,3 | |
| 50 bis 54 Jahre | 83 | 42,1 | 53 | 26,9 | 24 | 12,2 | 37 | 18,8 | |
| 55 bis 59 Jahre | 110 | 53,7 | 55 | 26,8 | 26 | 12,7 | 14 | 6,8 | |
| 60 bis 64 Jahre | 21 | 60,0 | 6 | 17,1 | 6 | 17,1 | 2 | 5,7 | |
| 65 und älter | 4 | 20,0 | 9 | 45,0 | 4 | 20,0 | 3 | 15,0 | |
| Anmerkung: Chi² Test. p=0.000 | | | | | | | | | |

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

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

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

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

| | Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden? | | | | | | | | |
|---|--|---------|------------------------------|---------|--------------------------------|---------|---------|---------------------|--|
| | Ja, schon festgelegt | | Nein, aber NF in Aussicht | | Nein, kein/e NF in Aussicht | | Nachfol | lge noch elevant | |
| Familienstruktur | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | |
| Betriebsleiter/in ohne Kinder | 10 | 18,9 | 9 | 17,0 | 20 | 37,7 | 14 | 26,4 | |
| Betriebsleiter/in mit Kindern | 235 | 45,4 | 146 | 28,2 | 51 | 9,8 | 86 | 16,6 | |
| Alter und Wohnort der Kinde | er | | | | | | | | |
| Mindestens ein erwachsene Kind lebt am Betrieb | s 197 | 54,7 | 100 | 27,8 | 27 | 7,5 | 36 | 10,0 | |
| Kein erwachsenes Kind lebt am Betrieb | 24 | 27,3 | 28 | 31,8 | 19 | 21,6 | 17 | 19,3 | |
| Nur minderjährige Kinder leben am Betrieb | 23 | 19,5 | 27 | 22,9 | 23 | 19,5 | 45 | 38,1 | |
| Anmerkung: Chi² Test, Familienstru | Anmerkung: Chi² Test, Familienstruktur p=0,000, Alter und Wohnort der Kinder p=0,000 | | | | | | | | |

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

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

4.4. Charakterisierung der potentiellen Nachfolger/innen

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

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

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

Tabelle 32: Potentielle Hofnachfolger/innen von BetriebsleiterInnen mit Kindern

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

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

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

Tabelle 33: Potentielle Hofnachfolger/innen von BetriebsleiterInnen ohne Kinder

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

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

Alter und Familienstand der potentiellen Nachfolger/innen

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

Tabelle 34: Potentielle Hofnachfolger/innen nach Altersklassen

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

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

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

-

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

Abgeschlossene Ausbildung und derzeitige Beschäftigung der Nachfolger/innen

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

Tabelle 35: Höchste abgeschlossene Ausbildung der potentiellen Nachfolger/innen

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

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

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

Tabelle 36: Potentielle/ Nachfolger/innen mit Ausbildungskombinationen

| Höchste abgeschlossene nicht-landwirtschaftliche Ausbildung | | | | | | | | | | | |
|---|--------|------------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--|
| Höchste abgeschlossene | Fachar | rbeiter/in | Meis | ter/in Ma | | Matura | | Studium | | Andere | |
| LW Ausbildung | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | |
| Facharbeiter/in | 65 | 17,4 | 5 | 1,3 | 10 | 2,7 | 2 | 0,5 | 2 | 0,5 | |
| Meister/in | 13 | 3,5 | 0 | 0,0 | 3 | 0,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | |
| Matura | 3 | 0,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 5 | 1,3 | 0 | 0,0 | |
| Studium | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 0,5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | |

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

Tabelle 37: Beschäftigung der potentiellen Nachfolger/innen

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

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

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

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

4.6 Integration der potentiellen Nachfolger/innen in Managementprozesse

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

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

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

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

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

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

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

-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

| 9 | | | | | | |
|--|--|---------|--------|---------------------------|--------|---------------------|
| | Betriebsleiter/in entscheidet alleine | | | nfolger/in det alleine | | ntschei- neinsam |
| Arbeitskraftmanagement | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent |
| Entscheidung, wann zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden | 73 | 33,0 | 34 | 15,4 | 114 | 51,6 |
| Auswahl und Einstellung von Arbeitskräften | 64 | 32,7 | 36 | 18,4 | 96 | 49,0 |
| Aufsicht und Ausbildung der Arbeitskräfte | 62 | 34,4 | 31 | 17,2 | 87 | 48,3 |

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

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

4.7 Langfristige betriebliche Pläne

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

Tabelle 42: Langfristige betriebliche Pläne

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

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

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

5. Kommentare der BetriebsleiterInnen

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

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

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

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

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

Ökonomische Einflussfaktoren auf die Hofnachfolge

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Agrarpolitische und regulatorische Einflussfaktoren auf die Hofnachfolge

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gesellschaftliche Einflussfaktoren auf die Hofnachfolge

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Persönliche Einflussfaktoren

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Betriebsstrukturelle und organisatorische Einflussfaktoren

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pläne und Wünsche für die Zukunft

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Spezifische Probleme und Schicksalsschläge

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

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

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

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

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

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

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

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

Danksagung

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

Literatur

- Brunmayr, David (2015): Ungesicherte Hofnachfolge im biologischen Landbau. Eine qualitative Untersuchung. Masterarbeit, Universität für Bodenkultur Wien.
- Burton, Rob J.F.; Fischer, Heike (2015): The Succession Crisis in European Agriculture. Sociologia Ruralis 55 (2) 155-166.
- Chiswell, Hannah Marie; Lobley, Matt (2015): A Recruitment Crisis in Agriculture? A Reply to Heike Fischer and Rob J.F. Burton's Understanding Farm Succession as Socially Constructed Endogenous Cycles. Sociologia Ruralis 55 (2) 150-154.
- Chiswell, Hannah Marie (2016): From Generation to Generation: Changing Dimensions of Intergenerational Farm Transfer. Sociologia Ruralis 58 (1) 104-125.
- Danzinger, Julia (2010): "De hean auf..." Eine ethnologisch-empirische Untersuchung zur Aufgabe kleiner landwirtschaftlicher Familienbetriebe in einer Mühlviertler Gemeinde. Masterarbeit, Universität Wien. Fakultät für Sozialwissenschaften.
- Engelhart, Reinhard (2017): Sozialkapital und Hofnachfolge in bäuerlichen Familienbetrieben eine empirische Untersuchung im Bezirk St. Pölten. Dissertation, Universität für Bodenkultur Wien.
- Engelhart, Reinhard; Vogel, Stefan; Larcher, Manuela (2018): Determinanten familiärer Hofnachfolge in Österreich eine multivariate Analyse mit betrieblichen, sozialen sowie emotionalen Faktoren. Berichte über Landwirtschaft 96 (1).
- Fischer, Heike; Burton, Rob J. F. (2014): Understanding Farm Succession as Socially Constructed Endogenous Cycles. Sociologia Ruralis 54 (4) 417-438.
- Foltz, Renee D.; Marshall, Maria I. (2012): Family Business Decision-Making: Factors and Influences on Choosing a Successor. Agricultural & Applied Economics Association's 2012 AAEA Annual Meeting, Seattle, Washington, 12.-14. August 2012.
- Glauben, Thomas; Tietje, Hendrik; Weiss, Christoph R. (2004): Intergenerational Succession in Farm Households: Evidence from Upper Austria. Review of Economics of the Households 2 (4) 443-461.
- Glauben, Thomas; Tietje, Hendrik; Vogel, Stefan (2004): Farm succession patterns in Northern Germany and Austria a survey comparison. Diskussionspapier Nr. DP-05-2004 des Instituts für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität für Bodenkultur Wien.
- Groier, Michael (2004): Wachsen und Weichen Rahmenbedingungen, Motivationen und Implikationen von Betriebsaufgaben in der österreichischen Landwirtschaft. Ländlicher Raum 6/2004.
- Hagn, Galina (2016): Hofübernahme- und Hofübergabeprozesse von BiopionierInnen. Eine Untersuchung von 10 Fallbeispielen. Masterarbeit, Universität für Bodenkultur Wien.
- Handl, Bernadette (2016): Außerfamiliäre Hofnachfolge in Österreich aus Sicht der Beratung. Masterarbeit, Universität für Bodenkultur Wien.

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

Anhang

Anhang 1: Berufsliste der land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufe

- in der Landwirtschaft
- im ländlichen Betriebs- und Haushaltsmanagement
- im Gartenbau
- 3. 4.
- im Feldgemüsebau im Obstbau und in der Obstverwertung im Weinbau und in der Kellerwirtschaft
- in der Molkerei- und Käsereiwirtschaft
- 8. in der Pferdewirtschaft
- in der Fischereiwirtschaft
- 10. in der Geflügelwirtschaft
- in der Bienenwirtschaft 11.
- 12. in der Forstwirtschaft
- 13. in der Forstgarten- und Forstpflegewirtschaft
- in der landwirtschaftlichen Lagerhaltung
 in der Biomasseproduktion und forstwirtschaftlichen Bioenergiegewinnung

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

Anhang 2: Einstellungen und Einschätzungen der BetriebsleiterInnen

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

Anhang 3: Kompetenzverteilung von BetriebsleiterIn und Nachfolger/in

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

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

| Ökonomische Einflussfaktoren | zu geringes Einkommen, schlechtes Einnahmen/Ausgaben Verhältnis |
|--|---|
| | Zu geringe Erzeugerpreise, Preisschwankungen, fehlende Preissicherheit |
| | Zu hohe Kosten für Betriebsmittel, Steuern, Sozialversicherung |
| | Abhängigkeiten vom Markt, schlechte Marktmacht der Landwirtschaft |
| | Hohe Arbeitsbelastung im landwirtschaftlichen Betrieb, wenig Freizeit, geringe Lebensqualität durch viel Arbeit |
| Agrarpolitische und regulatorische Einflussfaktoren | Fehlendes Interesse und zu wenig Unterstützung durch Politik und Interessensvertretung Agrarstrukturwandel, Zwang zum Wachsen oder Weichen |
| | Benachteiligung kleiner Betriebe |
| | GAP-Förderungen zu gering, gekürzt, ungerecht verteilt, zu spät ausbezahlt |
| | Bürokratie, Auflagen, Vorschriften, Kontrollen |
| | Veraltetes Pensionssystem, Pensionsalter zu hoch |
| Gesellschaftliche Einflussfaktoren | Geringe gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung |
| | Negatives Image der Landwirtschaft |
| | Schwierigkeiten eine/n Partner/in zu finden |
| Persönliche Einflussfaktoren | Nicht-LW Beruf für mögliche Nachfolger/innen attraktiver |
| | • Freude am LW Beruf vermitteln, positives Vorbild für Nachfolger/innen sein |
| | Negative Einstellung der BetriebsleiterInnen zur Hofnachfolge - es den Kindern nicht zumuten Einfluss Partner/in auf Hofnachfolge |
| Betriebsstrukturelle und organisatorische Einflussfaktoren | frühe Übergabe, Einbeziehung der Nachfolger/innen in Verantwortung und Entscheidungen getrennte Wohnung für Übergeber/innen und Nachfolger/innen |
| | Lastenfreiheit bei Übergabe, Erbregelung getroffen |
| Pläne und Wünsche für die Zukunft | Pläne / Wünsche für die Zukunft |
| Spezifische Probleme und Schicksals- schläge | Aussagen, die sehr individuelle persönliche oder betriebliche Aspekte ansprechen und keiner der obigen Kategorie zuordenbar sind |

Vertrauliche Befragung zum Thema Hofnachfolge im Wandel der Zeit



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



| 1. | bille beantworten die zu beginn einige Pragen zu miem beureb. |
|-----|--|
| 1. | Welche Beschreibung passt am besten zu Ihrem Betriebstyp? (Bitte nur ein Feld ankreuzen) |
| | Milchproduktion |
| _ | andere, und zwar. |
| 2. | Wie viele Personen arbeiten auf Ihrem Betrieb, Sie und Ihre Familie eingeschlossen? (Bitte für das Jahr 2017 angeben) |
| | Sie und Ihre Familie: VollzeitPersonen TeilzeitPersonen fallweise/saisonal:Personen |
| _ | Fremdarbeitskräfte: Vollzeit:Personen Teilzeit:Personen fallweise/saisonal:Personen |
| 3. | Wie groß ist die selbstbewirtschaftete Fläche Ihres Betriebes? |
| _ | Eigengrund:ha, davon Waldha Pachtgrund:ha, davon Waldha |
| 4. | In welcher Erwerbsform bewirtschaften Sie Ihren Betrieb? |
| | Haupterwerb Nebenerwerb |
| 5. | In welcher Rechtsform bewirtschaften Sie Ihren Betrieb? |
| _ | Alleineigentum gemeinsames Ehegatteneigentum gemeinsames Eigentum mit Pächterlin |
| 6. | Ist Ihr Betrieb ein Bergbauernbetrieb? |
| _ | □nein □ja → Erschwernisgruppe □ 1 (1-90 BHK-Punkte) □ 2 (>90-180 BHK-Punkte) □ 3 (>180-270 BHK-Punkte) □ 4 (>270 BHK-Punkte) |
| 7. | Ist Ihr Betrieb ein Biobetrieb? |
| 8. | Vermieten Sie Ferienwohnungen/-zimmer? |
| 9. | Welche Formen der Vermarktung nutzen Sie für Ihre Produkte? (Mehrfachnennungen möglich) |
| | Ab-Hof/Direktvermarktung |
| 10 | . Welchen geschätzten Anteil haben die Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft am Gesamteinkommen Ihres Haushaltes? |
| | |
| 11 | . Wie hoch schätzen Sie die Fremdkapitalbelastung auf Ihrem Betrieb ein? |
| | sehr gering eher gering mittel eher hoch sehr hoch lch verwende kein Fremdkapital |
| 11. | Bitte beantworten Sie noch einige Fragen zu Ihrer Person und Ihrer Familie: |
| 12 | . Wie alt sind Sie?Jahre |
| 13 | . Ihr Geschlecht? |
| 14 | . Wann haben Sie die Betriebsleitung Ihres Hofes übernommen? Im Kalenderjahr |
| 15 | . Über welche landwirtschaftliche Ausbildung verfügen Sie? (bitte höchste abgeschlossene Ausbildung angeben) |
| | Ausschließlich Praxis LW Facharbeiter/in LW Meister/in LW Matura LW Studium andere, und zwar |
| 16 | . Welche nicht-landwirtschaftliche Ausbildung haben Sie abgeschlossen? (bitte höchste Ausbildung angeben) |
| | Pflichtschule |
| 17 | . Wie viele Kinder haben Sie und wie alt sind diese? |
| | Anzahl der Söhne; Alter |
| 18 | . Welche Personen leben mit Ihnen auf dem Hof? (Bitte alle zutreffenden Personen ankreuzen) |
| | Ehepartner/in, Lebensgefährte/in Kinder, wie viele? |
| | andere Personen, welche und wie viele? |
| 19 | . Wohnen Sie mit Ihren erwachsenen Kindern in einer gemeinsamen Wohnung oder in getrennten Wohnungen am Hof? |
| | in gemeinsamer Wohnung in getrennten Wohnungen erwachsene Kinder leben nicht am Hof habe keine erwachsenen Kinder |
| 20 | . Wohnen Sie mit Ihren Eltern/Schwiegereltern in einer gemeinsamen Wohnung oder in getrennten Wohnungen am Hof? |
| | Tin namainsamar Wisknung Tin natranntan Wisknungan T Eltam/Schusionaraltam lahan nicht am Hof |

| | In welchem Ausmaß treffen die folgenden Aussagen für Sie zu? | | | | | |
|-------------------|--|--|---|-----------------------------------|-------------------------|------------------------|
| | Bitte kreuzen Sie die für Ihre Situation zutreffende Abstufung an! Wenn eine Aussage für Sie nicht relevant ist, dann streichen Sie die betreffende Zeile bitte durch! | Trifft voll zu | Trifft eher zu | Trifft teils teils zu | Trifft eher nicht zu | Trifft gar nicht zu |
| | Mein Betrieb ist langfristig überlebensfähig. | | П | П | П | |
| | Der Hof soll in der Familie bleiben. | | | | | |
| | Für eine erfolgreiche Weiterbewirtschaftung meines Hofes sind größere Investitionen erforderlich. | | | | | |
| | Die Bevölkerung in unserem Ort / unserer Gemeinde schätzt uns Bauern sehr. | \Box | $\overline{\Box}$ | ī | П | ī |
| | Ich bin aus familiärer Tradition Landwirt/in. | П | П | П | П | |
| | Mein Betrieb befindet sich in einer finanziell schwierigen Situation. | \Box | \Box | $\overline{\Box}$ | $\overline{\Box}$ | ī |
| | Die Agrarpolitik erleichtert für mich die Planungen für die Zukunft. | \Box | П | \Box | П | П |
| | Die Bewirtschaftung meines Betriebs wird durch Auflagen behindert (Baurecht, Umweltschutz, etc.). | П | $\overline{\Box}$ | П | ī | П |
| | In unserem Ort / unserer Gemeinde halten die Bauern fest zusammen. | \Box | $\overline{\Box}$ | \Box | П | П |
| | Ich bin mit der Berufswahl (Landwirt/in) zufrieden. | \Box | \Box | $\overline{}$ | $\overline{\Box}$ | ī |
| | Ich bin mit der wirtschaftlichen Situation meines Betriebes zufrieden. | | | | | |
| | Die Arbeitsbelastung in meinem Betrieb ist zu hoch. | \Box | $\overline{\Box}$ | \Box | \Box | |
| | Keines meiner Kinder hat Interesse an der Landwirtschaft. | П | | | | |
| | Für meineln Hofnachfolger/in ist bzw. wird es schwer eineln Partner/in zu finden. | \Box | $\overline{\Box}$ | | | |
| | Es gibt in meiner Familie Differenzen über die Hofnachfolge. | ī | П | П | П | П |
| | Wir sind ein Ort / eine Gemeinde, wo Toleranz und Ehrlichkeit vorherrschen. | П | \Box | П | П | Ħ |
| | , | | | | | |
| III. | Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Pläne für die Weitergabe des Hofes und | für Ihren | Ruhesta | and: | | |
| 22. | In welchem Alter werden Sie die Bewirtschaftung Ihres Hofes voraussichtlich weitergeben? | | | | | |
| | Im Alter vonJahren | | | | | |
| 23. | Was sind die Hauptgründe für Sie, die Bewirtschaftung Ihres Hofes weiterzugeben? (Mehrfachnenn | ungen mö | glich) | | | |
| | Altersgründe Ch mache Platz für die jüngere Generation Ich will die könperliche | e Arbeit au | faeben/red | luzieren | | |
| | Gesundheitliche Probleme Der Bezug der Alterspension erfordert es Ich will Zeit haben für | | - | | / für Famili | |
| | □Ich will Stress reduzieren □Ich will in einem anderen Berufsfeld arbeiten □Meinle Nachfolger/in | | | | | |
| | | | inton zanije | فانحطمه والم | Ho odeston | könnon |
| | _ | soll die Ex | istenzgrün | dungsbeih | ilfe erhalten | können |
| | Sonstiges, und zwar. | | istenzgrün | dungsbeih | ilfe erhalten | können |
| | _ | | istenzgrün | dungsbeih | ilfe erhalten | können |
| | Sonstiges, und zwar. | | istenzgrün | dungsbeih | ilfe erhalten | können |
| 24. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis | sen? | istenzgrün | dungsbeih | ilfe erhalten | können |
| 24. | Sonstiges, und zwar. | sen? | istenzgrün | dungsbeih | ilfe erhalten | können |
| 24. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis | sen? | istenzgrün | dungsbeih | ilfe erhalten | können |
| 24. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vern | sen? | istenzgrün | dungsbeih | ilfe erhalten | können |
| 24. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit verm Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best | sen? nissen? en? | istenzgrün | dungsbeih | ilfe erhalten | können |
| 24. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vern | sen? nissen? en? | istenzgrün | dungsbeih | ife erhalter | können |
| 24. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit verm Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best | nissen? | istenzgrün | dungsbeih | ife erhalten | können |
| 24. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vern Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag | sen? nissen? en? ee 27 ee 28 | istenzgrün | dungsbeih | ife erhalten | können |
| 24. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vern Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter auf dem Betrieb mitarbeiten. | nissen? en? en? e27 e28 e28 | | | | können |
| 24. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit verm Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm | nissen? en? en? ee 27 ee 28 ee 28 ee 28 ee 28 | rfachnennu | ungen mög | dich) | |
| 24. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit verm Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm □ Büroarbeiten/Buchhaltung □ Verarbeitung/Vermarktung □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf | nissen? en? ee? ee 28 ee 28 een? (Mehe | rfachnenni | ungen mög | lich) | |
| 24. 25. 26. | Sonstiges, und zwar Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vern Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter auf dem Betrieb mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm □ Büroarbeiten/Buchhaltung □ Verarbeitung/Vermarktung □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar□ □ Aufgaben bleiben die gleichen wie jetzt | isen? inissen? ien? ie 27 ie 28 ie 28 ie 28 ien? (Meh | rfachnenni itsspitzen ur insgesar | ungen mög □Hilfs nt weniger | lich) arbeiten/Re | paraturen |
| 24. 25. 26. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit verm Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter auf dem Betrieb mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm □ Büroarbeiten/Buchhaltung □ Verarbeitung/Vermarktung □ Haushalt/Kinderbebeuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Aufgaben bleiben die gleichen wie jetzt Aus welchen Quellen werden Sie vermutlich im Ruhestand Ihren Lebensunterhalt bestreiten? Bite. | nissen? ien? ie 27 ie 28 ie 28 ie 28 ie bei Arbe i, ich will ni | rfachnenni itsspitzen ur insgesar | ungen mög □Hilfs nt weniger | lich) arbeiten/Re | paraturen |
| 24. 25. 26. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit verm Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm □ Büroarbeiten/Buchhaltung □ Verarbeitung/Vermarktung □ Haushalt/Kinderbebeuung □ Mithilft □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Aufgaben bleiben die gleichen wie jetzt Aus welchen Quellen werden Sie vermutlich im Ruhestand Ihren Lebensunterhalt bestreiten? Bitte geschätzten Anteile am gesamten Lebensunterhalt in Prozent an. Beachten Sie bitte, dass die Summe 100 ergeben | nissen? ien? ie 27 ie 28 ie 28 ie 28 ie bei Arbe i, ich will ni | rfachnenni itsspitzen ur insgesar | ungen mög □Hilfs nt weniger | lich) arbeiten/Re | paraturen |
| 24. 25. 26. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vern Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter auf dem Betrieb mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm □ Büroarbeiten/Buchhaltung □ Verarbeitung/Vermarktung □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Haushalt/Kinderbetreung □ Mithilf □ Andere Aufgaben Beieben Gie gleichen wie jetzt Bus welchen Quellen werden Sie vermutlich im Ruhestand Ihren Lebensunterhalt bestreiten? Bitte geschätzten Anteile am gesamten Lebensunterhalt in Prozent an. Beachten Sie bitte, dass die Summe 100 ergeben □ Bauempension. □ Prozent | nissen? ien? ie 27 ie 28 ie 28 ie 28 ie bei Arbe i, ich will ni | rfachnenni itsspitzen ur insgesar | ungen mög □Hilfs nt weniger | lich) arbeiten/Re | paraturen |
| 24. 25. 26. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit verm Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm Büroarbeiten/Buchhaltung Verarbeitung/Vermarktung Haushalt/Kinderbetreuung Mithilf Andere Aufgaben, und zwar. Aus welchen Quellen werden Sie vermutlich im Ruhestand Ihren Lebensunterhalt bestreiten? Bitte. geschätzten Anteile am gesamten Lebensunterhalt in Prozent an. Beachten Sie bitte, dass die Summe 100 ergeben Bauempension. Prozent Pension aus anderen öffentlichen Pensionsversicherungen. Prozent | nissen? ien? ie 27 ie 28 ie 28 ie 28 ie bei Arbe i, ich will ni | rfachnenni itsspitzen ur insgesar | ungen mög □Hilfs nt weniger | lich) arbeiten/Re | paraturen |
| 24. 25. 26. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vern Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter auf dem Betrieb mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm □ Büroarbeiten/Buchhaltung □ Verarbeitung/Vermarktung □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben bleiben die gleichen wie jetzt Aus welchen Quellen werden Sie vermutlich im Ruhestand Ihren Lebensunterhalt bestreiten? Bitte geschätzten Anteile am gesamten Lebensunterhalt in Prozent an. Beachten Sie bitte, dass die Summe 100 ergeben □ Bauempension. □ Prozent □ Pension aus anderen öffentlichen Pensionsversicherungen. □ Prozent □ Private Altersvorsorge (z.B. Lebensversicherung). □ Prozent | nissen? ien? ie 27 ie 28 ie 28 ie 28 ie bei Arbe i, ich will ni | rfachnenni itsspitzen ur insgesar | ungen mög □Hilfs nt weniger | lich) arbeiten/Re | paraturen |
| 24. 25. 26. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit verm Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter auf dem Betrieb mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb mitarbeiten wellen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm Büroarbeiten/Buchhaltung | nissen? ien? ie 27 ie 28 ie 28 ie 28 ie bei Arbe i, ich will ni | rfachnenni itsspitzen ur insgesar | ungen mög □Hilfs nt weniger | lich) arbeiten/Re | paraturen |
| 24. 25. 26. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit verm Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter auf dem Betrieb mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm Büroarbeiten/Buchhaltung □ Verarbeitung/Vermarktung □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Aufgaben bleiben die gleichen wie jetzt Aus welchen Quellen werden Sie vermutlich im Ruhestand Ihren Lebensunterhalt bestreiten? Bite geschätzten Anteile am gesamten Lebensunterhalt in Prozent an. Beachten Sie bite, dass die Summe 100 ergeben Bauempension. □ Prozent □ Pension aus anderen öffentlichen Pensionsversicherungen. □ Prozent □ Private Altersvorsorge (z.B. Lebensversicherung). □ Prozent □ Einkommen aus Kapitalerträgen (z.B. Zinserträge aus Geldanlagen). □ Prozent □ Einkommen aus Mitarbeit am landwirtschaftlichen Betrieb □ Prozent | nissen? ien? ie 27 ie 28 ie 28 ie 28 ie bei Arbe i, ich will ni | rfachnenni itsspitzen ur insgesar | ungen mög □Hilfs nt weniger | lich) arbeiten/Re | paraturen |
| 24. 25. 26. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vern Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter auf dem Betrieb mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm □ Büroarbeiten/Buchhaltung □ Verarbeitung/Vermarktung □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Aus welchen Quellen werden Sie vermutlich im Ruhestand Ihren Lebensunterhalt bestreiten? Bitte geschätzten Anteile am gesamten Lebensunterhalt in Prozent an. Beachten Sie bitte, dass die Summe 100 ergeben □ Bauempension. □ Prozent □ Pension aus anderen öffentlichen Pensionsversicherungen. □ Prozent □ Private Altersvorsorge (z.B. Lebensversicherung). □ Prozent □ Prozent □ Einkommen aus Kapitalerträgen (z.B. Zinserträge aus Geldanlagen). □ Prozent □ Einkommen aus Vermietung / Verpachtung. □ Prozent □ Prozent □ Prozent □ Einkommen aus Vermietung / Verpachtung. □ Prozent □ | nissen? ien? ie 27 ie 28 ie 28 ie 28 ie bei Arbe i, ich will ni | rfachnenni itsspitzen ur insgesar | ungen mög □Hilfs nt weniger | lich) arbeiten/Re | paraturen |
| 24. 25. 26. | Sonstiges, und zwar. Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am meisten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit vermis Was werden Sie im Ruhestand vermutlich am wenigsten an der landwirtschaftlichen Tätigkeit verm Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Pläne zur Mitarbeit am Hof im Ruhestand am best Ich werde nach der Hofübergabe zunächst auf dem Betrieb weiter mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde nach der Hofübergabe nicht weiter auf dem Betrieb mitarbeiten. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Ich werde den Betrieb solange wie möglich selbst bewirtschaften. → weiter mit Frag Wenn Sie zunächst weiter am Betrieb mitarbeiten wollen, welche Aufgaben möchten Sie übernehm Büroarbeiten/Buchhaltung □ Verarbeitung/Vermarktung □ Haushalt/Kinderbetreuung □ Mithilf □ Andere Aufgaben, und zwar. □ Aufgaben bleiben die gleichen wie jetzt Aus welchen Quellen werden Sie vermutlich im Ruhestand Ihren Lebensunterhalt bestreiten? Bite geschätzten Anteile am gesamten Lebensunterhalt in Prozent an. Beachten Sie bite, dass die Summe 100 ergeben Bauempension. □ Prozent □ Pension aus anderen öffentlichen Pensionsversicherungen. □ Prozent □ Private Altersvorsorge (z.B. Lebensversicherung). □ Prozent □ Einkommen aus Kapitalerträgen (z.B. Zinserträge aus Geldanlagen). □ Prozent □ Einkommen aus Mitarbeit am landwirtschaftlichen Betrieb □ Prozent | isen? inissen? ien? ie 27 ie 28 ie 28 ie 28 ie bei Arbe i, ich will ni | rfachnenni itsspitzen ur insgesar | ungen mög □Hilfs nt weniger | lich) arbeiten/Re | paraturen |

| 29. Planen Sie aus Ihrem jetzigen Haus / Ihrer jetzigen Wohnung auszi | uziehen, wenn Sie die Bewirtschaftung Ihres Ho | ofs weitergeben? |
|---|--|--|
| ☐nein, ich bleibe in meinem jetzigen Haus / in meiner jetzigen Wohnu | ung ia, ich ziehe in eine andere Wohnung / ir | ein anderes Haus am Hof |
| ☐ja, ich ziehe vom Hof weg, bleibe aber im Ort / in der Gemeinde | ☐ja, ich ziehe in einen anderen Ort / eine | andere Gemeinde |
| 30. Haben Sie Ihre Pläne bezüglich der Weitergabe Ihres Hofes mit jen | mand diskutiert? | |
| ☐nein ☐ia → wenn ja, bitte geben Sie an, mit wem Sie Ihre Plä | ine diskutiert haben! (Mehrfachnennungen möglich |) |
| Familie mögliche/r Hofnachfolger/in | | |
| | | ere, und zwar |
| 31. Haben Sie Informationsangebote im Zusammenhang mit der Weite | | |
| ☐nein ☐ia → wenn ja, bitte geben Sie an, über welche Themer | | mōalich) |
| | | bewirtschaftung in der Pension |
| | | |
| | N. P. M. W. M. W. | lungsbeihilfe ("Niederlassungsprämie" docume doc I.E. Drogramme |
| <u> </u> | | derung des LE-Programms |
| | es, und zwar | |
| 32. Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin für Ihren Hof bereits fest | tgelegt worden? | |
| ia, Hofnachfolger/in ist nein, noch nicht festgelegt, aber ein/e | nein, noch nicht festgelegt und auch | nein, Hofnachfolge ist |
| schon festgelegt worden bestimmtelr Hofnachfolgerfin in Aussicht | kein/e Hofnachfolger/in in Aussicht | derzeit noch nicht relevant |
| ▼ weiter mit Frage 33 ▼ weiter mit Frage 33 | ▼ weiter mit Frage 34 | ▼ weiter mit Frage 35 |
| 33. In welchem Verhältnis steht der Hofnachfolger/die | 34. Wenn ich in Ruhestand gehe bzw. | 35. Gehen Sie aus heutiger Sicht |
| Hofnachfolgerin zu Ihnen? | meinen Betrieb nicht mehr selbst bewirt- schafte, dann werde ich vermutlich | davon aus, dass Sie eine/n Nachfolger/in haben werden? |
| | | |
| □ älteste/einzige Tochter □ jüngste Tochter □ eine mittlere Tochter | den Gesamtbetrieb verkaufen/verpachten | nein |
| Schwiegersohn Schwiegertochter | Flächen verkaufen/verpachten | ∐ja |
| andere Person, und zwar | an familienfremde/n Nachfolger/in übergeben | weiß nicht |
| → weiter mit Frage 36 | Sonstiges. → weiter mit Frage 45 | → weiter mit Frage 45 |
| IV. Wenn Sie einen Hofnachfolger/eine Hofnachfolgerin festge über den/die voraussichtliche/n Hofnachfolger/in: 36. Wie alt ist Ihr Hofnachfolger/lhre Hofnachfolgerin jetzt? Jahre | elegt oder in Aussicht haben, beantworter | n Sie bitte noch einige Fragen |
| 37. Wie ist der Familienstand Ihres Hofnachfolgers/Ihrer Hofnachfolge | erin? | |
| ☐ ledig, derzeit ohne Partner/in ☐ ledig, in fester Partnerschaft | verheiratet geschieden verw | ritwet |
| 38. Hat Ihr Hofnachfolger/Ihre Hofnachfolgerin bereits eigene Kinder? | | 14 400.91 |
| □nein □ ja → Anzahl der Söhne Alter | | r |
| 39. Über welche landwirtschaftliche Ausbildung verfügt Ihr Hofnachfo | olger/fihre Hofnachfolgerin? (bitte höchste abgeso | hlossene Ausbildung angeben) |
| Ausschließlich Praxis LW Facharbeiter/in LW Meister/in | n DLW Matura DLW Studium Dand | ere. und zwar. |
| 40. Welche nicht-landwirtschaftliche Ausbildung hat Ihr Hofnachfolge | | |
| Pflichtschule DLehre Meisterlin | | ere, und zwar |
| | | ere, una zwar |
| 41. Wie ist Ihr Hofnachfolger/Ihre Hofnachfolgerin derzeit beschäftigt? | (Mehrtachnennungen moglich) | |
| In Ausbildung, und zwar | | |
| Arbeitet vollbeschäftigt auf meinem Betrieb | | |
| Arbeitet teilweise auf meinem Betrieb, und zwar durchschnittlich | Stunden pro Woche | |
| Bewirtschaftet einen eigenen landwirtschaftlichen Betrieb | | |
| Ist im landwirtschaftlichen Bereich tätig als | | |
| Ist außerhalb der Landwirtschaft selbständig als | | |
| Ist außerhalb der Landwirtschaft angestellt als | | |
| Sonstiges, und zwar | | |

| | | n und Ihrem Hofnachfolger/Ihrer Hofnachfolgerin: en bzw. Handlungen durchgeführt werden. | Bitte geben Si | e an, von wer | m folgende be | trieblichen | |
|------------|--|---|---------------------------|--|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Bitte kre | uzen Sie die für Ihre Situation : | | Sie entscheider allein | Hofnachfolgerin entscheidet mit | Beide entscheiden gleichberechtigt | Sie entscheiden H | iofnachfolgerlin ntscheidet allein |
| | g der täglich zu verrichtende | | П | | П | П | П |
| | eidung, wie Arbeiten verricht | | ī | $\overline{\Box}$ | ñ | | _ = |
| | eidung über den Zeitpunkt v | | П | П | n | | |
| | ristige Arbeitsplanung | and a market | Ħ | Ħ | - Fi | | Ħ |
| | | beitskräfte eingestellt werden | П | H | П | | |
| | und Einstellung von Arbeit | | H | H | H | \exists | \exists |
| | A STATE OF THE PARTY OF THE PARTY OF THE PARTY OF THE PARTY. | | | H | - H | | |
| | Ausbildung der Arbeitskräfte ung über Art / Dosierung von Dünger/Pflanzenschutz/Futter/Arznei anagement Anbauplanung / Viehbestandsplanung | | H | H | H | -H | -H |
| | 1000 CC 1000 CC 1000 CC | von Dunger/Pflanzenschutz/Futter/Arzhei | | 님 | - H | - H | -H |
| | ACCOUNT #50 - CO. | SOMEON SOLUTION | H | H | | | -H |
| | Contract of the Contract of th | | ᆜ | | | _ H _ | _ H_ |
| | THE GOLD WAS COMED TO BE A STREET OF THE STREET | Anschaffung von LW Maschinen/Ausrüstung | 님 | 님 | 님 | _ 📙 | - 1 |
| | Acceptable of the second of th | n LW Maschinen/Ausrüstung | ᆜ | ᆜ | ᆜ | | $ \sqcup$ $-$ |
| | A STATE OF THE PARTY OF THE PAR | erkaufs von Feldfrüchten und Vieh | | 닏 | | | |
| | dlungen beim Verkauf von F | | | - | | | |
| | il / Verhandlung von Finanz | | ᆜ | ᆜ | | | |
| | eidung und Planung von Inv | | | | | | $ \sqcup$ |
| Entsche | eidungen, wann Rechnunge | n bezahlt werden | | | | | |
| Buchfüh | hrung / Aufzeichnungen / Bü | iroarbeiten | | | | | |
| Entsche | eidung über Teilnahme an F | örderprogrammen | | | | | |
| Langfris | stige Entscheidung über Pro | duktionsrichtungen und Betriebstyp | | | | | |
| 1 | | achfolgerin derzeit die alleinige Verantwortung für | bestimmte Be | etriebszweige | oder Aufgabe | enbereiche? | |
| | n 🔲 ja, und zwar für | | | | | | |
| 44. Welch | e Bedeutung hat die Exist | tenzgründungsbeihilfe des LE-Programms ("Niede | erlassungsprä | mie") für die | Hofnachfolge | auf Ihrem Bet | rieb? |
| Der Ho | f wird früher an den/die Hof | nachfolger/in übergeben | Trifft zu 🗆 tr | rifft nicht zu | | | |
| | | t, sich höher zu qualifizieren | brifft zu 🏻 🗆 br | rifft nicht zu | | | |
| | | | | rifft nicht zu | | | |
| NA | | | | niit nicht zu | | | |
| 45. Wurde | auf Ihrem Betrieb in den | vergangenen 3 Jahren eine erhebliche Neuinvesti | tion getätigt? | | | | |
| neir | n ia, und zwar die bed | deutendiste war | | | | | |
| | Wenn ia: Wurde | dafür eine Investitionsförderung des LE-Program | ms in Anspru | ch aenomme | n? | | |
| | The state of the s | nein | | | | | |
| | The Marine and Street | | | - D | and disease house | titi 2 | |
| | | Wie beurteilen Sie die Wirkung der Investitionsför | 10 May 2007 10 May 2007 | E-Programme | s aut diese inv | esuuon? | |
| | | estitionsförderung (Mehrfachnennungen möglich | | | | | |
| | | NG (1) : 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : | | | etätigt worden | | |
| | Y | 5. (1.) | äre ein geringe | erer Umfang g | ewählt worden, | z.B. weniger S | Standplätze |
| | ware d | iese Investition früher getätigt worden | äre technisch a | enspruchslose | r oder kostengi | instiger investi | iert worden |
| 46. Was pl | lanen Sie bzw. Ihr Hofnach | nfolger/lhre Hofnachfolgerin langfristig an Ihrem B | etrieb zu ände | ern? | | | |
| Fläche: | | | verkaufen od | | | □ keir | ne Änderung |
| | rtschaftliche Produktion: | | einschränker | ALCOHOLD STREET | | | ne Änderung |
| | ermarktung: | | einschränker | The state of the s | | | ne Änderung |
| 7,77,700 | | | | | | | |
| Bioland | | Umstieg auf Bio | Ausstieg aus | | | | ne Anderung |
| Autserta | andwirtschamiche langkeit: | auf Nebenerwerb umstellen | auf Haupterv | verb umstellen | | Ken | ne Anderung |
| Andere | Anderungen, und zwar | | | | | | |
| 47. Haben | Sie ein Testament verfass | st?neinjia | | | | | |
| 48. Was Si | ie uns zum Thema Hofnac | hfolge noch mitteilen möchten: | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| 20000000 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ******** | | | | | | | |
| | | | | | | | |

Danke für Ihre geschätzte Mitarbeit!



BEREITS ERSCHIENENE DISKUSSIONSPAPIERE INWE

| DP-01-2004 | Alison Burrell: Social science for the life science | DP-29-2007 | Manfried WELAN: Der Österreich-Konvent - eine |
|------------|--|------------|--|
| DP-02-2004 | teaching programmes Jože MENCINGER: Can university survive the Bologna Process? | DP-30-2007 | konstruktiv-kritische Zwischenbilanz Markus F. HOFREITHER: EU-Haushaltsreform und Ag- rarbudget - nationale Kofinanzierung als Lösungsan- |
| DP-03-2004 | Roland NORER: Die Kompetenzverteilung auf dem | | satz? |
| DP-04-2004 | Gebiet des Agrarrechts Leopold KIRNER, Stefan VOGEL und Walter SCHNEEBERGER: Geplantes und tatsächliches Verhalten von Biobauern und Biobäuerinnen in Österreich - | DP-31-2007 | Stefan VOGEL, Oswin MAURER, Hans Karl WYTRZENS, Manuela LARCHER: Exploring Attitudes Towards Multi-Functional Agriculture: The Case of Mountain Farming in South Tyrol |
| DP-05-2004 | eine Analyse von Befragungsergebnissen Thomas GLAUBEN, Hendrik TIETJE and Stefan VOGEL: Farm succession patterns in Northern Germany and | DP-32-2007 | Markus F. HOFREITHER, Stefan VOGEL: Universitäts- organisation und die intrinsische Motivation zu wis- senschaftlicher Arbeit |
| DP-06-2004 | Austria - a survey comparison Erwin SCHMID, Franz SINABELL: Implications of the | DP-33-2007 | Franz WEISS: Modellierung landwirtschaftlichen Strukturwandels in Österreich: Vergleich einer Modellierung eine der Erstellt und der Bereich der Bereich und de |
| DP-07-2004 | CAP Reform 2003 for Rural Development in Austria Manuela LARCHER: Die Anwendung der Interpretati- | DD 24 2007 | dellprognose mit den Ergebnissen der Strukturerhebungen (1999-2005) |
| DP-08-2004 | ven Methodologie in der Agrarsoziologie Erwin SCHMID, Franz SINABELL: Multifunctionality of Agriculture: Political Concepts, Analytical Challenges | DP-34-2007 | Ambika PAUDEL, Stefan VOGEL: Community Forestry Governance in Nepal: A Case Study of the Role of Service Providers in a Community Forest Users |
| DP-09-2004 | and an Empirical Case Study Erwin SCHMID: Das Betriebsoptimierungssystem – FAMOS (FArM Optimization System) | DP-35-2007 | Group. Karmen ERJAVEC, Emil ERJAVEC: Communication Strategies of EU Reporting: The Case of Adopting |
| DP-10-2005 | Erwin SCHMID, Franz SINABELL: Using the Positive Mathematical Programming Method to Calibrate Lin- | | the European Union New Financial Perspective in Slovenia. |
| DP-11-2005 | ear Programming Models Manfried WELAN: Die Heimkehr Österreichs - Eine | DP-36-2008 | Manfried WELAN: Kontinuität und Wandel der Zweiten Republik |
| DP-12-2005 | Erinnerung Elisabeth Gotschi, Melanie Zach: Soziale Innovati- | DP-37-2008 | Manuela LARCHER, Stefan VOGEL: Haushaltsstrate- gien biologisch wirtschaftender Familienbetriebe in |
| | onen innerhalb und außerhalb der Logik von Projekten zur ländlichen Entwicklung. Analyse zweier Initia- | | Österreich – Ergebnisse einer qualitativen Längs- schnittuntersuchung |
| DP-13-2006 | tiven im Distrikt Búzi, Mosambik Erwin SCHMID, Markus F. HOFREITHER, Franz SINABELL: Impacts of CAP Instruments on the Distri- | DP-38-2008 | Martin KNIEPERT: Perspektiven für die agrarische Förderpolitik in Oberösterreich bis 2020 – Neueinschätzung wegen Preissteigerungen erforderlich? |
| DP-14-2006 | bution of Farm Incomes - Results for Austria Franz Weiss: Bestimmungsgründe für die Aufga- | DP-39-2008 | Theresia OEDL-WIESER: Rural Gender Studies in Austria – State of the Art and Future Strategies |
| | be/Weiterführung landwirtschaftlicher Betriebe in Österreich | DP-40-2008 | Christine HEUMESSER: Designing of research coalitions in promoting GEOSS. A brief overview of the |
| DP-15-2006 | Manfried WELAN: Wissenschaft und Politik als Berufe | DD 44 2000 | literature |
| DP-16-2006 | Christian Brünner zum 65. Geburtstag Ulrich Morawetz: Bayesian modelling of panel data | DP-41-2009 | Manfried WELAN: Entwicklungsmöglichkeiten des Regierungssystems |
| DP-17-2006 | with individual effects applied to simulated data Erwin SCHMID, Franz SINABELL: Alternative Imple- | DP-42-2009 | Veronika ASAMER, Michael BRAITO, Klara BREITWIESER, Barbara ENENGEL, Rainer SILBER, |
| | mentations of the Single Farm Payment - Distributional Consequences for Austria | | Hans Karl WYTRZENS: Abschätzung der Wahrschein- lichkeit einer Bewirtschaftungsaufgabe landwirt- |
| DP-18-2006 | Franz WEISS: Ursachen für den Erwerbsartenwech- sel in landwirtschaftlichen Betrieben Österreichs | | schaft-licher Parzellen mittels GIS-gestützter Model- lierung (PROBAT) |
| DP-19-2006 | Erwin SCHMID, Franz SINABELL, Markus F. HOFREITHER: Direct payments of the CAP – distribu- | DP-43-2009 | Johannes Schmidt, Sylvain Leduc, Erik Dotzauer, Georg Kindermann, Erwin Schmid: Using Monte |
| | tion across farm holdings in the EU and effects on farm household incomes in Austria | | Carlo Simulation to Account for Uncertainties in the Spatial Explicit Modeling of Biomass Fired Combined |
| DP-20-2007 | Manfried WELAN: Unwissenheit als Grund von Frei- | | Heat and Power Potentials in Austria |
| DP-21-2007 | heit und Toleranz Manfried WELAN: Bernhard Moser, Regierungsbil- | DP-44-2009 | Manfried WELAN: Österreich und die Haydnhymne - Politische und kulturhistorische Betrachtungen |
| DI 21-2007 | dung 2006/2007 | DP-45-2009 | Martin Schönhart, Erwin Schmid, Uwe A. |
| DP-22-2007 | Manfried WELAN: Der Prozess Jesu und Hans Kelsen | | SCHNEIDER: CropRota – A Model to Generate Opti- |
| DP-23-2007 | Markus F. HOFREITHER: The "Treaties of Rome" and the development of the Common Agricultural Policy | DP-46-2010 | mal Crop Rotations from Observed Land Use Manuela LARCHER: Zusammenfassende Inhaltsana- |
| DP-24-2007 | Oleg Kucher: Ukrainian Agriculture and Agri- Environmental Concern | | lyse nach Mayring – Überlegungen zu einer QDA- Software unterstützten Anwendung |
| DP-25-2007 | Stefan VOGEL, Oswin MAURER, Hans Karl WYTRZENS, Manuela LARCHER: Hofnachfolge und Einstellung zu | DP-47-2010 | Sonja BURTSCHER, Management and Leadership in Community Gardens: Two Initiatives in Greater |
| | Aufgaben multifunktionaler Landwirtschaft bei Südti- | DD 40 0040 | Christchurch, New Zealand |
| | roler Bergbauern – Analyse von Befragungsergebnissen | DP-48-2010 | Franziska Strauss, Herbert Formayer, Veronika ASAMER, Erwin SCHMID: Climate change data for |
| DP-26-2007 | Elisabeth GOTSCHI: The "Wrong" Gender? Distribution of Social Capital in Groups of Smallholder Farm- | | Austria and the period 2008-2040 with one day and km2 resolution |
| | ers in Búzi District, Mozambique | DP-49-2010 | Katharina WICK, Christine HEUMESSER, Erwin |
| DP-27-2007 | Elisabeth GOTSCHI, Stefan VOGEL, Thomas LINDENTHAL: High school students' attitudes and be- | | SCHMID: Nitrate Contamination of Groundwater in Austria: Determinants and Indicators |
| | haviour towards organic products: survey results from Vienna | DP-50-2010 | Markus HOFREITHER, "Progressive Kofinanzierung" und GAP-Reform 2013 |
| DP-28-2007 | Manuela LARCHER, Stefan VOGEL, Roswitha WEISSENSTEINER: Einstellung und Verhalten von Bio- | DP-51-2011 | Bernhard STÜRMER, Johannes SCHMIDT, Erwin |
| | bäuerinnen und Biobauern im Wandel der Zeit - Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittuntersu- | | SCHMID, Franz SINABELL: A modeling framework for the analysis of biomass production in a land con- strained economy – the example of Austria |
| | chung | | |

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

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

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

Bestelladresse:

Universität für Bodenkultur Wien Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Institut für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung Feistmantelstrasse 4, 1180 Wien

Tel: +43/1/47 654 – 73600 e-mail: Iris.Richter@boku.ac.at