

# **Außerfamiliäre Hofnachfolge in Österreich aus Sicht der Beratung**

## **Masterarbeit**

zur Erlangung des akademischen Grades *Diplomingenieurin / Master of Science*  
an der Universität für Bodenkultur Wien.

Verfasserin

**Bernadett Handl, BSc.**

## **Betreuung**

Univ. Prof. Dipl.-Ing. Dr. Ing. Biol. Bernhard Freyer

Dipl. Ing. Valentin Fiala

Matrikelnummer der Verfasserin: 0840134

Universität für Bodenkultur Wien

Department für Nachhaltige Agrarsysteme DNAS

Institut für Ökologischen Landbau IFÖL

AG Transdisziplinäre Systemforschung – Themenfeld 2: Ökologischer Landbau und  
Sozialstruktur

Wien, November 2016



## **Für meine Ahnen**

*„Memento homo, quia pulvis es et in pulverem revertis.“*

Gen 3,19



## Vorwort

*„Gedenk oh Mensch, du bist aus Staub und wirst zu Staube werden.“*

Dieser Auszug aus dem Alten Testament weist darauf hin wie vergänglich alles ist: Unsere Sprache, unsere Taten, unsere Schriften, unser Sein. Selbst wenn dieses Schriftstück mich als Mensch wahrscheinlich überdauern wird, hoffe ich, dass das Thema und der Inhalt an Aktualität verlieren, sich gravierend etwas ändern wird an der Situation der Bäuerinnen und Bauern (und allgemein der Gesellschaft) in Österreich, in Europa und global. Ich hoffe, dass die Ziele von Politik und Gesellschaft in Gegenwart und Zukunft auf der Weiterführung der landwirtschaftlichen Betriebe, der Unterstützung im Prozess der Hofnachfolge und im laufenden Betrieb liegen, ob inner- oder außerfamiliär, um die Nahrungsmittelversorgung lokal, regional, national und international gewährleisten zu können.

Gleichzeitig macht das Zitat uns darauf aufmerksam, dass wir aus Teilchen bestehen, welche vorher etwas anderes bildeten und nach unserem Menschsein sich wieder zu etwas neuem zusammensetzen werden, wir sind mit allem verbunden und daher ist die Art und Weise des Umgangs mit allem von großer Bedeutung!

Ich danke meinen Ahnen, welche mir den Weg bereiteten. Durch ihr Sein und Wirken ist es mir heute möglich hier zu sein, mich in dieses Thema zu vertiefen und diese Worte zu schreiben. Ich danke ihnen für dieses Privileg und widme ihnen hiermit diese Arbeit.

Ich schreibe diese Arbeit für meine Ahnen, meine Wurzeln. Viele von ihnen haben ihr Leben der Landwirtschaft gewidmet, dem Grund und Boden, der ihnen anvertraut wurde. Sie haben sich um diesen Grund und Boden gekümmert, ihn gepflegt. Sie haben das Bäuerin-, Bauer-Sein gelebt. Meine im Jahre 2016 91-jährige Großmutter, Cäcilia Zeller aus Oberndorf an der Melk, antwortete mir auf die Frage „Würdest Du wieder Bäuerin werden?“, dass sie gerne Bäuerin war, da es die höchste Form von Selbstständigkeit bedeutet Bäuerin/Bauer zu sein. Gleichzeitig meinte sie, dass sie sich nicht sicher ist, ob sie es heutzutage gerne wäre, da sich in der Landwirtschaft einiges geändert hätte, sehr viel geregelter abläuft und von anderen abhängig ist.

## Danksagung

Ich danke in erster Linie mir. Lernen beharrlich einem Ziel entgegen zu schreiten und Schritt für Schritt Studium und Masterarbeit abzuschließen ist verbunden mit vielen Momenten des Mut Sammelns und Zweifel Ablegens. Wissenschaftlich zu arbeiten ist ein Lernprozess, in welchem Zielstrebigkeit und Motivation große Rollen spielen. Dankeschön liebes Selbst.

Herzlichen Dank an meine Familie, die mich in meinen Hoch und Tiefs ertragen und mitgetragen hat. **Ein Geschenk Euch meine Familie nennen zu dürfen!** Danke liebe Eltern, die ihr mir die Möglichkeit schenktet diese Erfahrungen mit Eurer Hilfe durchzustehen. Danke Elisabeth für die Überarbeitung meiner Arbeit. Danke an meinen Bruder Sebastian, der mir im wissenschaftlichen Prozess die genauere Betrachtung näherbrachte und mir meine Arbeit korrigierte. Ich liebe es mit Dir zu diskutieren. Dankeschön an meine Schwestern Elisabeth und Eva Maria, welche mir im Gespräch und in meinen Texten immer wieder abverlangten mich gezielter auszudrücken. Danke an die Schwagern Thomas und Markus, der bittere Kelch meines Unmutes ist auch an Euch nicht vorüber gegangen. Und dir kleiner Mann, danke Maximilian für die Stunden der Phantasterei, des Höhle bauens und rumtollens.

Simon, Du hast meine Stimmungsschwankungen und Unsicherheit am meisten zu spüren bekommen. Danke, dass Du immer wieder für mich und da warst. Danke, dass Du mich mit Deinem Sein und Werden umgibst und mich in meinem unterstützt. Wahrnehmen, nach der Erkenntnis streben, Kritik üben, Schritte in eine vertretbare Zukunft setzen, leben. Und manchmal war es auch wichtig, hinzunehmen, zu akzeptieren bzw. auch das eine oder andere zu ignorieren.

Herzlichen Dank den Personen, welche mir halfen Kontakte zu potentiellen InterviewpartnerInnen herzustellen, hier besonders zu erwähnen Frau DI Elfriede Schaffer.

Sehr geehrte Interviewpartnerinnen, sehr geehrte Interviewpartner, ich danke Ihnen für Ihre Zeit und Ihr unbezahlbares Wissen, es war mir eine Ehre diese Erfahrungen in dieser Arbeit zusammenzufassen. Ohne Sie wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Dankeschön an meinen inoffiziellen Hauptbetreuer Valentin Viala, welcher mir mit seinen konstruktiven Rückmeldungen und seinem beharrlichen Nachfragen Druck und Unterstützung bot.

Vielen Dank an meinen Betreuer Bernhard Freyer, welcher mir durch seine freie Betreuung das Thema und die Wissenschaftlichkeit selbst erarbeiten ließ und mich mit seiner Kritik lehrte hinter meinen Entscheidungen zu stehen und sie angemessen zu verteidigen.

Herzlichen Dank an Erwin Frohmann, welcher sich bereit erklärte als Zweitprüfer bei der Abschlusspräsentation anwesend zu sein.

Dankeschön an Barbara Lipp, welche Stunden um Stunden mit mir an verschiedenen Orten verbrachte, um nebeneinander und miteinander an unseren Masterarbeiten zu arbeiten. Die Motivation und Demotivation, welche ich dadurch erfuhr, stützte mich und lehrte mich, dass wir im Prozess nicht alleine „schaffen“.

Bine, Sabine Luger, so schön ein Gegenüber zu haben, jemanden die ebenfalls in universitären und privaten Belangen sich ver- und entwickelt.

Liebe Diplomandinnen am Ökolandbauinstitut, SaBine, Hanna, Sonja, Monika, Anna, danke für den teils gemeinsamen Sommer in den Räumlichkeiten und rund um das Gebäude in der Augasse 2-4. Diese Lüftung, wie das Rauschen des Meeres, die Neonleuchten, unsere Sonne am Himmel, die flimmernden Bildschirme, wie die Spiegelungen der Sonne auf den Wellen der Unendlichkeit, Stromschwankungen, Energielosigkeit im Außen und Innen wurden uns in diesem Sommer zu teil. Danke für die Pausen, die Gespräche, das Schweigen, das gleichzeitige Anwesend-Sein, die Zeiten des Kochens, Essens und den Austausch miteinander, welche ungeahnte Kräfte freischaltete.

Danke den Frauen, die mich im Unileben umgeben. Noch nicht genannte sind Lis und Anjoulie. Ich freue mich auf Zeit mit Euch!

Danke an Isabella Lang und Johannes Wedenig, die die letzten Wochen meines Arbeitens mit mir das Büro und so manche Schmankerl teilten.

Danke Martin Guldenschuh für unsere Freundschaft und die Zeit des Konzepterstellens, selbst wenn das Thema dann nicht das blieb!

Liebe Galina! Begonnen haben wir gemeinsam im Erstsemestrigen-Tutorium im Herbst 2008. Es ist mir eine Ehre mit Dir gemeinsam das Studium auch abzuschließen.

Dankeschön an Waltraud Ablinger, der Institutssekretärin des Ökolandbau-Instituts für ihr Dasein und Organisieren am Institut. Unter anderem würde die Kaffeemaschine ohne Dich, liebe Wally, innerhalb von wenigen Wochen ihren Geist aufgeben.

Danke an die NELerInnen, hochachtungsvoll bedanke ich mich bei Euch für Euer Tun und Sein. Viele ehrenamtliche Stunden fließen in die Umsetzung von etlichen Projekten, welche der Landwirtschaft jetzt und in Zukunft den Rücken stärken. Danke, dass ich von Euch ins kalte Wasser und mit der Anwesenheit und dem Mitwirken in Frankreich auf dieses Thema gestoßen wurde. Mit Hilfe Eurer Unterstützung eröffnete sich eine neue Welt für mich.

Hierbei besonders zu erwähnen: Katharina Hagenhofer, unsere Ahnen hätten nicht erahnt, dass wir beide uns begegnen, miteinander arbeiten und sein werden. Das Leben hat sie und uns eines Besseren belehrt. Danke für die vielen Situationen der Unterstützung. Deine Gabe aus vielen kleinen Einzelteilen ein großes Ganzes zu zaubern, ob beim Puzzle- oder Masterarbeit zusammenbauen, haben mir sehr geholfen. Danke Karin Okonkwo-Klampfer und Lisa Kenney für Eure Zeit als Probe-Interviewte und Eure Kritik, die meine Interviews gravierend verbessert haben.

I thank the partners in the project „Farm succession in Europe“, in this process of our international work I learned a lot. Thanks to the partners Marie, Hélène, Maria, Mathilde and Maarten.

Dankeschön Kiwi, Kirstin Wibihail für Kritik, Probe-Interview, Korrekturleserin und Unterstützung als Mediatorin im Prozess der Diplomarbeit.

Dankeschön an die Basen, Marlene und Marie Handl, die mir beistanden, das ein oder andere gesagte Wort in Schrift zu verwandeln, oder mich bekochten, mir Raum und ihre Zeit schenkten. Danke Marie für das Korrigieren meiner Arbeit.

Mariella, danke für Dein Dasein, Deine Worte und Hilfestellungen in Wien und aus der Schweiz. Schön, dass wir wieder mal tanzten, um die Muskeln zu lockern!

Dankeschön an Philip, mit dem ich über dies und jenes plauderte, welcher mich immer wieder mit ernten, einkochen, ... oder einem Nonseum-Besuch aus dem Dschungel der Formulierungen und zum Essen holte. Schön mit Dir zusammen zu wohnen. Danke Philip, Anna-Lisa und Inge, für den wörtlichen und sachlichen Austausch. Ich danke Euch, Wolfgang, Bernhard und Vanessa, welche mich in Stammersdorf in den letzten Jahren erlebten und unterstützten. Für mich ist es ein kleines Paradies auf Erden da draußen in der Wirtschaftshufe. Schön mit Euch die „goldene Gans“ verspeist zu haben.

Ursula Weislein, meine Begleiterin auf den vielen kurzen und längeren Wegen des Lebens, auf Abschnitten und bei verschiedenen Abzweigungen. Danke für die vielen Schritte miteinander, nebeneinander und weit entfernt auf verschiedenen Kontinenten.

Danke an Euch, meine Hobbits - Rosemarie Scholler und Stefan P ochacker, an Valerie und Eleonora für die Zeiten mit Euch, wie in einer anderen Welt. Irene, dir danke ich, ich sehe Dich so selten und doch fühle ich mich so tief verbunden mit Dir.

Dankeschön an all jene die meine Höhen und Tiefen miterlebten, sei es im Kreis der Familie und Großfamilie, unter Freunden und/oder MitbewohnerInnen, als Bekannte oder Fremde. Ich danke für die flüchtigen und tiefen Begegnungen, Gespräche, gemeinsamen Unternehmungen,... für alles danken, es hat mich zu der Person gemacht, die ich bin.

**Das Studium war in den letzten Jahren ein schwerwiegendes Thema in meinem Leben, wodurch ich einige Menschen nicht so oft bzw. intensiv getroffen habe, wie ich gerne wollte. Ich freue mich auf Euch!**

Herzlichen Dank allen WESENTlichkeiten in meinem Leben, welche mich prägten, prägen und prägen werden!

## **Eidesstattliche Erklärung**

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe.

Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

## **ius respicit aequitatem - Gleichheitsgrundsatz**

Ich bemühte mich die Arbeit gendergerecht zu verfassen. Sollte ich dies an dem einen oder anderen Punkt nicht geschafft haben, bitte ich um Entschuldigung.

Bernadett Handl

Wien, November 2016



---

<b>Vorwort</b> .....	<b>I</b>
<b>Danksagung</b> .....	<b>I</b>
<b>Eidesstattliche Erklärung</b> .....	<b>III</b>
<b>ius respicit aequitatem - Gleichheitsgrundsatz</b> .....	<b>III</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1 <i>Motivation</i> .....	1
1.2 <i>Problemstellung</i> .....	1
1.3 <i>Zielsetzung und Forschungsfragen</i> .....	4
1.4 <i>Limitierungen</i> .....	4
<b>2 Außerfamiliäre Hofnachfolge von landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich</b> .....	<b>5</b>
2.1 <i>Definition außerfamiliäre Hofnachfolge</i> .....	6
2.2 <i>Besonderheiten außerfamiliärer Hofnachfolge</i> .....	7
2.2.1 <i>AkteurInnen und ihre Rollen</i> .....	7
2.2.2 <i>Beweggründe für eine außerfamiliär Hofnachfolge</i> .....	8
2.2.3 <i>Handlungsbedarf hinsichtlich Erleichterung von af HN und Existenzgründung in der LWS</i> .....	9
2.3 <i>Hofnachfolge als Prozess</i> .....	11
2.3.1 <i>5 Phasen-Prozess nach Vieth et al. (2008, S. 16ff)</i> .....	12
2.3.2 <i>8 Phasen-Modell des FSE-Projekt (Handl, Boxtel, Hagenhofer in Boxtel et al., 2016, S. 6ff)</i> .....	14
2.3.3 <i>Unterschiede der beiden Modelle</i> .....	19
2.4 <i>Beratung</i> .....	20
<b>3 Theoretischer Rahmen</b> .....	<b>22</b>
<b>4 Material und Methoden</b> .....	<b>26</b>
4.1 <i>Fallauswahl und Kontaktaufnahme</i> .....	26
4.2 <i>Methoden der Datengenerierung</i> .....	28
4.3 <i>Methoden der Datenanalyse</i> .....	30
<b>5 Ergebnisse</b> .....	<b>32</b>
5.1 <i>Ablauf des Beratungsprozess</i> .....	32
5.1.1 <i>Bewerbung der Angebote</i> .....	32
5.1.2 <i>Kontaktaufnahme</i> .....	32
5.1.3 <i>Setting / Beratungsrahmen</i> .....	33
5.1.4 <i>Beratungsinstrumente</i> .....	34
5.1.5 <i>Nachbereitung</i> .....	43
5.2 <i>Besonderheiten von außerfamiliärer Hofnachfolge</i> .....	43
5.2.1 <i>Unterschiede inner- und außerfamiliär</i> .....	44
5.2.2 <i>Hürden und Chancen</i> .....	49

5.3	<i>Herausforderungen in der Beratung / Betreuung und Begegnung der Herausforderungen</i>	52
5.3.1	Herausforderungen in der Beratung / Betreuung	52
5.3.2	Begegnung der Herausforderungen	55
5.4	<i>Notwendigkeiten für eine umfassende Beratung / Betreuung</i>	57
5.4.1	Notwendigkeiten	57
5.4.2	Zukünftige Forschungsfelder	64
<b>6</b>	<b>Diskussion</b>	<b>65</b>
6.1	<i>Aufklärung und Bewusstseinsbildung</i>	65
6.2	<i>Vernetzung, Austausch und Evaluierung</i>	66
6.3	<i>Ausbildung der BeraterInnen*</i>	66
6.4	<i>Rahmenbedingungen für den Beratungsprozess schaffen</i>	67
6.5	<i>Beratung im gesamten Prozess</i>	67
<b>7</b>	<b>Schlussfolgerungen</b>	<b>68</b>
<b>8</b>	<b>Abstract und Kurzzusammenfassung</b>	<b>70</b>
<b>9</b>	<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>72</b>
<b>10</b>	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>72</b>
<b>11</b>	<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>73</b>
<b>12</b>	<b>Begriffsverzeichnis</b>	<b>73</b>
<b>13</b>	<b>Literatur</b>	<b>74</b>
<b>14</b>	<b>Anhang</b>	<b>i</b>
14.1	<i>Daten zur Problemstellung</i>	<i>i</i>
14.2	<i>„Farm Succession in Europe“ – Projekt</i>	<i>i</i>
14.3	<i>Dateien zu den Interviews</i>	<i>iv</i>
14.3.1	Mail an mögliche InterviewpartnerInnen	<i>iv</i>
14.3.2	Ablauf des Interviews	<i>iv</i>
14.3.3	Demografisches Datenblatt	<i>v</i>
14.3.4	Vertrauensschutzklärung	<i>vi</i>
14.3.5	Einverständniserklärung	<i>viii</i>
14.3.6	Leitfaden der Interviews	<i>ix</i>
14.4	<i>Datei zu Analyse der Transkripte: Kodierungsschlüssel</i>	<i>xi</i>

# 1 Einleitung

In dieser Arbeit wurden Erfahrungen von BeraterInnen\* zum Thema Hofnachfolge, mit dem Schwerpunkt außerfamiliäre Hofnachfolge erhoben, einer kritischen Analyse unterzogen und daraus Schlussfolgerungen für die Beratung der Hofnachfolge abgeleitet.

## 1.1 Motivation

Das System der Hofnachfolge ist für mich faszinierend und vielschichtig. Viele meiner Vorfahren waren Bäuerinnen und Bauern, meine Eltern weichende Erben. Einer meiner Großväter, Josef Handl aus Oberndorf an der Melk, hat den landwirtschaftlichen Betrieb familiär und doch in gewisser Weise außerfamiliär, sprich nicht von seinen Eltern, sondern von einer Tante, übernommen (Definition außerfamiliäre Hofnachfolge, S. 6). Da meine Eltern keinen Betrieb führen, sehe ich die außerfamiliäre Hofnachfolge (af HN) als eine Möglichkeit für mich in die Landwirtschaft einzusteigen. Als Mitglied wirke ich seit 2015 beim Verein „Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft“ (NEL) aktiv mit. Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema außerfamiliäre Hofnachfolge sind wichtige Tätigkeiten des Vereins, der zum Ziel hat Menschen den Einstieg in die Landwirtschaft zu erleichtern. Im Zuge meiner Vereinstätigkeit bin ich zurzeit an zwei Projekten beteiligt, dem „Farm Succession in Europe (FSE)“-Projekt seit Juli 2015 und der „Steuerungsgruppe zu außerfamiliärer Hofübergabe“ seit April 2016. Das „FSE“-Projekt lief von 2014-2016 und wird im Dezember 2016 abgeschlossen. Ziele des internationalen Projektes sind der Austausch von Erfahrungen, die Sammlung von Methoden für die Beratung bei HN und die Formulierung von politischen Forderungen auf verschiedenen Ebenen. Die Methoden wurden zu einer Toolbox zusammengefasst und in Form einer Broschüre am 7. und 8. November auf der „European Farm Succession Conference 2016“ in Brüssel vorgestellt (Boxtel, Hagenhofer & Handl, 2016). In der „Steuerungsgruppe zu Außerfamiliärer Hofübergabe“ der Landjugend Österreich wurde bereits 2015 eine „Bedarfsstudie für eine Informations- und Bildungsoffensive basierend auf österreichweiten Befragungen von LandwirtInnen“ in Auftrag gegeben und die Ergebnisse zum Thema „Außerfamiliäre Hofübergabe in Österreich“ veröffentlicht (Quendler, Brückler & Resl, 2015). Derzeit werden Daten für eine Folgestudie erhoben, welche im Dezember 2016 veröffentlicht werden sollen. Als ich als Ersatz für eine Vereinskollegin in die Steuerungsgruppe einstieg, stellte ich fest, dass die Erhebungen meiner Arbeit und die der Folgestudie der Landjugend Österreich sich ergänzen und wahrscheinlich in manchen Teilen sich supplementäre Ergebnisse erzielen lassen. Gleichzeitig wird dadurch untermauert, dass eine Notwendigkeit für diese Erhebungen gegeben ist.

## 1.2 Problemstellung

Hofnachfolgen sind die Basis zur Weiterführung der landwirtschaftlichen Betriebe und deswegen unserer nationalen, europäischen und globalen Lebensmittelerzeugung. Laut Quendler (2004) sind kleinstrukturierte Landwirtschaften für Österreich wichtiger als die immer wachsenden landwirtschaftlichen Großbetriebe und die landwirtschaftlichen Großkonzerne, da sie das Landschaftsbild erhalten, Arbeitsplätze und Vielfalt sichern.

Quendler (2004, S. 245ff) schreibt: *„Die Landwirtschaft in Österreich ist kleinbetrieblich. Abgesehen von einer technologie- und kostengetriebenen angepassten Vergrößerung der Betriebsgröße (bisherige Entwicklung) ist der beste Zukunftsweg für die österreichische Gesellschaft und die Landwirte weder die (agroindustrielle) Großbetriebslandwirtschaft noch die Aufgabe der Landwirtschaft. Der beste Weg im Interesse des Gemeinwohls ist die regionalen landwirtschaftlichen Besonderheiten durch eine angepasste nachhaltige Kleinbetriebslandwirtschaft [...] und durch nachhaltige Großbetriebe in den Gunstlagen [...], die am Weltmarkt präsent sein können, zu sichern. Der Kleinbetrieb als Betriebsgröße der regionalen Märkte und als Haupt-Betriebsgröße der österreichischen Landwirtschaft schafft Arbeitsplätze, die für Individualität und Kreativität des einzigartigen Handelns und Denkens in ökonomischen und ökologischen Nischen stehen. Die suboptimale Nachhaltigkeit der*

*Kleinbetriebe ist nicht nur ein Wohlstandswert für die Bauernfamilie, sondern auch für die Gemeinden, die natürliche Umwelt und die Gesellschaft im Allgemeinen.“*

Die Anzahl der Landwirtschaften und der in Landwirtschaften tätigen Menschen nimmt ab. Das Höfesterben steht in Österreich und vielen anderen europäischen Ländern auf der Tagesordnung. Von 2010 bis 2013 ging die Anzahl der Höfe in Österreich um 7.000 zurück (Statistik Austria, 2016). Im Schnitt schlossen 2.333 Höfe jährlich, 8,8 pro Tag (vgl. Tabelle 8, S. i). Die Zahlen im Grünen Bericht (BMLFUW, 2015, S. 70) zeigen, dass sich die Anzahl der in der Land- und Forstwirtschaft tätigen Personen von 2003 bis 2013 um 82.146 Personen reduzierte. Damit verließen durchschnittlich 8.215 Personen jährlich den Landwirtschaftssektor, das sind rund 3,5 Personen pro schließenden Betrieb, obwohl pro Betrieb 2013 im Schnitt nur 2,5 Personen beschäftigt waren. Hierbei ist zu bedenken, dass die meisten Mitwirkenden auf den Landwirtschaften nicht voll angestellt sind, sondern im Nebenerwerb tätig sind. Mit Hofnachfolgen können daher Arbeitsplätze erhalten (Quendler, 2004, S. 245ff) bzw. mit Existenzgründungen in der Landwirtschaft neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Unterschiedlichste Gründe veranlassen Bäuerinnen und Bauern ihre Landwirtschaften aufzugeben bzw. ihre Kinder, falls welche vorhanden sind, ihre zukünftige berufliche Tätigkeit außerhalb der Landwirtschaft zu suchen. Persönliche Gründe eine Landwirtschaft aufzugeben bzw. nicht zu übernehmen sind die vielfach besseren außerlandwirtschaftlichen Perspektiven (u.a. Einkommen, Arbeits- und Freizeit), das persönliche Interesse der Kinder (Beruf, Mobilität, Urlaub) und die familiäre Situationen (Familienstand, Familiengröße, Alter der Betriebsleiterin / des Betriebsleiters, unerwartete Entwicklungen, wie z.B. Verunglücken der HofnachfolgerInnen). Arbeitsintensität und Wertewandel fallen unter persönliche und wirtschaftliche Gründe. Andere wirtschaftliche Gründe sind Größe, Erwerbsart, Wirtschaftsweise, natürliche Produktionsbedingungen, Eigentumsverhältnisse, Wettbewerbsfähigkeit, Bonität des Betriebes und regionale Wirtschaftslage. Die als unsicher eingestufte Entwicklung der Märkte für Agrarprodukte und die Entwicklung der Agrarpolitik bewirken ebenfalls einen Rückgang der Hofnachfolgen (nach Groier, 1999, S. 22, 2004, S. 2, 5; Quendler et al., 2015, S. 12; Weiss, 2006, S. 3ff).

Verschiedene Institutionen und Organisationen beschäftigen sich damit, wie Landwirtschaften weitergeführt werden können. Die Hauptinstitution in Österreich für Landwirtschaft ist das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, mit den Landwirtschaftskammern, den Bezirksbauernkammern, den verschiedenen Arbeitsgemeinschaften und Untergruppen. Dazu zählen unter anderem die Landjugend Österreich mit ihrer Steuerungsgruppe zu außerfamiliärer Hofnachfolge, die Bundessanstalt für Bergbauernfragen („Bundessanstalt für Bergbauernfragen“, 2016) mit einem Schwerpunkt „ländliche Entwicklung“ und das ländliche Fortbildungsinstitut (LFI) mit ihren Angeboten. Organisationen wie Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft (NEL, 2014), ÖBV Via Campesina („ÖBV Via Campesina Austria“, o. J.), Verein Rasenna – Boden mit Zukunft („Rasenna | Boden mit Zukunft“, o. J.) beschäftigen sich mit dem Einstieg in die Landwirtschaft.

Eine Möglichkeit die Kontinuität der Landwirtschaften in Österreich zu gewährleisten ist die außerfamiliäre Hofnachfolge. Baumgartner (2014, S. 10) und Johannes et. al. (2013, S. 5) in Quendler, Brückler, & Resl (2015, S. 13f) schreiben:

*„In der Regel gibt es nur zwei Ursachen für die Wahl einer außerfamiliären Hofübergabe: (i) Kinderlosigkeit oder (ii) die nachfolgende Generation kann, will oder soll den Hof nicht übernehmen. In solchen Fällen kann die Übergabe außerhalb der Familie eine Perspektive sein, um das „Lebenswerk“ der bisher wirtschaftenden Familie zu erhalten.“*

Einen Hinweis darauf, dass potentielle HofnachfolgerInnen in Österreich vorhanden sind, findet man in der Bachelor-Arbeit zum Thema „Einstieg in die Landwirtschaft“ (Gangl, Huemer, Lang, & Rupprechter, 2013). Insgesamt 80% der befragten Studierenden (250 Personen) an der Universität für Bodenkultur Wien zeigten Interesse daran in Zukunft Bäuerin/Bauer zu werden. 50% der Befragten (125 Personen) überlegten in die

Landwirtschaft einzusteigen, davon waren 58% der Personen keine Hoferben (73 Personen). 30% waren sich sicher in die Landwirtschaft einsteigen zu wollen (75 Personen), davon waren wiederum 32% (22,5 Personen) keine Hoferben (Gangl et al., 2013, S. 14ff). Wichtig ist dabei zu bedenken, dass diese Arbeit aufgrund des geringen Stichprobenumfanges und der Methodik der Rekrutierung nicht repräsentativ ist (Gangl et al., 2013, S. 9f). Aufgrund fehlender repräsentativer Erhebungen wird aus dieser Arbeit in verschiedensten weiterführenden wissenschaftlichen Arbeiten zitiert (z.B. Brunmayr, 2015; Quendler, Brückler, & Resl, 2015). Gleichzeitig wurde unter anderem durch diese Arbeit das Thema in der Wissenschaft stärker thematisiert und führte zu mehr öffentlicher Aufmerksamkeit.

In der Studie der Landjugend Österreichs (Quendler et al., 2015) zum Thema „Außerfamiliäre Hofübergabe in Österreich“ wurde festgestellt, dass sich knapp 8 % (119 Personen) der 1.501 Befragten eine außerfamiliäre Hofnachfolge vorstellen können. Befragt wurden die BetriebsleiterInnen (Frauen über 55, Männer über 60), deren Betriebe mindestens 3 ha landwirtschaftlich genutzter Fläche haben und welche per ortsgebundenem oder mobilem Telefon erreichbar waren (Quendler et al., 2015, S. 9). Es wurde festgestellt, dass ca. 1,3 % der Übergaben außerfamiliär ablaufen (Quendler et al., 2015, S. 64).

**HauptansprechpartnerInnen** für Informationen bei Hofnachfolgen sind hauptsächlich die Landwirtschaftskammern (Quendler et al., 2015, S. 65). Die HofübergeberInnen und HofübernehmerInnen werden meist von den LeiterInnen der Bezirksbauernkammern zum Thema Hofnachfolge beraten.

*„Sollten außerfamiliäre Hofübergabeformen gefördert werden, besteht ein Bedarf um durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Beratung neue Wege aufzuzeigen.“* Brunmayr, 2015 (S. 101)

In der Studie „Ich habe mir meine Erben selbst gesucht“ (Heistingner, 2011), wurden fünf Höfe anonymisiert portraitiert, welche in den letzten 2-25 Jahren außerfamiliär übergeben haben und die Ergebnisse mit ExpertInnen diskutiert. Zukünftige Potentiale und Hemmschwellen der af HN wurden daraus abgeleitet. Abschließend wurde empfohlen, dass Abgebende wie Suchende mit einem professionellen Beratungsangebot begleitet werden sollen. Hinsichtlich Öffentlichkeitsarbeit soll die Zusammenarbeit der regionalen und lokalen Interessensvertretungen und Verbänden in der Landwirtschaft verstärkt und genutzt werden, um die außerfamiliäre Hofnachfolge u.a. mittels Medien bzw. Vorträgen publik und vorstellbarer zu machen.

Laut Quendler et al. (2015, S. 65) wird von den BetriebsleiterInnen gewünscht, dass die Kompetenzen und Aufgabenbereiche der BeraterInnen der Landwirtschaftskammern entsprechend erweitert, Informationspakete und Bildungsangebote analysiert und um die relevanten Aspekte der außerfamiliären Hofnachfolge ergänzt werden sollen. Quendler et al. (2015, S. 63) schreiben:

*„Die Landwirtschaftskammern informieren und beraten bei Hofübergaben. Die außerfamiliäre Hofübergabe ist noch kein eigenständiger Informationsschwerpunkt. Vieles wird im Rahmen der traditionellen Hofübergabe behandelt.“*

Im Zuge des europäischen Austauschprojektes „Farm Succession in Europe“ (Boxtel et al., 2016) wurde eine „Toolbox“, ein Werkzeugkoffer für Hofnachfolgen zusammengestellt. Der Koffer beinhaltet einen dafür entwickelten Hofnachfolgeprozess und zwölf Methoden, um die Hofnachfolge zu erleichtern. Die Adaptierung für Österreich ist noch nicht erfolgt.

Schneider in Vieth, Roeckl, & Thomas (2008, S. 14) schreibt dazu:

*„Der Bedarf, das Thema Hofnachfolge und Existenzgründung als eigenständiges Thema in den Fokus zu nehmen lässt sich sowohl durch die vielen fehlenden Hofnachfolgen wie auch aus der Beratungserfahrung begründen. Dabei den Blick auf außerfamiliäre Hofnachfolgen zu richten, scheint aufgrund der genannten Daten geboten und eröffnet eine Weiterentwicklung wissenschaftlicher und beraterischer Kompetenz für die Frage der Unternehmensübergabe in der Landwirtschaft insgesamt.“*

Auffällig war, dass zu außerfamiliärer Hofnachfolge kaum Informationen in Österreich gefunden werden konnten. Sobald das Wort „außerfamiliär“ weggelassen wurde, konnte viel mehr Informationen gefunden werden. Vergleicht man dies mit den wissenschaftlichen Arbeiten rund um diese Schlagwörter, kommt man zu dem Schluss, dass generell nicht viel Information zu außerfamiliärer Hofnachfolge zu finden ist und auch wenig Forschung dazu bisher stattgefunden hat. In den wenigen Arbeiten wird unter anderem darauf hingewiesen, dass in diesem Forschungsfeld auf jeden Fall weitere Studien notwendig sind.

BeraterInnen\* wurden bis dato nicht zum Thema außerfamiliäre Hofnachfolge und dem Hofnachfolgeprozess befragt. Da sie als HauptansprechpartnerInnen der HofübergeberInnen und HofübernehmerInnen gelten, stellt sich die Frage nach ihren Erfahrungen.

### **1.3 Zielsetzung und Forschungsfragen**

Die Problemanalyse (Kap. 1.2, S. 1) hat gezeigt, dass das Höfesterben ein aktuelles Thema in Österreich ist und außerfamiliäre Hofnachfolge eine Möglichkeit ist, dem Höfesterben entgegenzuwirken und so die Kontinuität der Landwirtschaften zu begünstigen. Hauptziel dieser Arbeit ist einen Beitrag **gegen das Höfesterben** zu leisten bzw. zu ergründen wie außerfamiliäre Hofnachfolgen unterstützt werden können.

#### **Forschungsprobleme**

BeraterInnen\* wurden bisher als direkte Kontaktpersonen bei Hofnachfolgen für HofübergeberInnen und -nehmerInnen nicht zu ihrem Erfahrungswissen zu außerfamiliärer Hofnachfolge befragt, wodurch bedeutendes Wissen bislang ungenutzt blieb.

#### **Forschungsziele**

Mit dieser Arbeit sollen die Erfahrungen von BeraterInnen\* zu außerfamiliärer Hofnachfolge gebündelt werden. Hierzu zählen der Ablauf eines Beratungsprozesses, die Besonderheiten der af HN, die Herausforderungen in der Beratung und die Notwendigkeiten für umfassende Betreuung von außerfamiliären Hofnachfolgen. Damit soll es potentiellen HofübernehmerInnen durch Weiterentwicklung der Beratung erleichtert werden, einen Hof zu übernehmen und das Höfesterben verringert werden.

#### **Forschungsfragen**

- 1) Wie verläuft ein Beratungsprozess, speziell zu Hofnachfolge, bei österreichischen BeraterInnen\*?
- 2) Welche Besonderheiten nehmen österreichische BeraterInnen\* bei außerfamiliären Hofnachfolgen in Österreich wahr?
- 3) Welche Herausforderungen erleben BeraterInnen\* in Österreich in der Beratung bzw. im Beratungsprozess, speziell bei außerfamiliärer Hofnachfolge, und wie begegnen sie ihnen?
- 4) Was wäre laut BeraterInnen\* für eine umfassende Beratung / Betreuung bei außerfamiliärer Hofnachfolge in Österreich nötig?

### **1.4 Limitierungen**

In diesem Abschnitt nehme ich Stellung zu verschiedensten Entscheidungen während der Erstellung dieser Arbeit.

#### **Zur Fallauswahl**

Eine Person pro Bundesland sollte befragt werden. Anfangs schien es unmöglich 10 potentielle BeraterInnen\* in Österreich zu finden, welche den Kriterien entsprachen, somit wurde das Kriterium eine Person pro Bundesland verworfen. Waren jedoch die ersten Interviewtermine ausgemacht, folgten mittels dem Snowball-Sampling viele andere, wodurch schlussendlich 17 Interviews für diese Arbeit geführt wurden und bis auf Wien jedes Bundesland mindestens einmal vertreten war.

### **Warum führte ich kein Interview mit einer/einem Wiener Expertin/Experten?**

Bei der Recherche zu den InterviewpartnerInnen stellte es sich als äußerst schwierig heraus, in Wien jemanden zu außerfamiliärer Hofnachfolge zu befragen. Ich führte mehrere Telefonate, um eine Person zu erreichen, welche mir Aussagen für das Bundesland geben kann. Schlussendlich führte ich ein Gespräch mit einem Mitarbeiter der Landwirtschaftskammer Wien, der mir mitteilte, dass in Wien aufgrund verschiedenster Gründe keine außerfamiliären Hofnachfolgen stattfinden. Sollten die Landwirtschaften nicht innerfamiliär übergeben werden können, werden sie verpachtet oder verkauft. Als Gründe führte mir der Gesprächspartner die hohen Flächenpreise in Wien und den fehlenden Flächenschutz auf landwirtschaftliche Flächen an.

### **Farm Succession in Europe – Hofnachfolgeprozess und Beratungsinstrumente**

Ursprünglich beinhaltete die Arbeit sechs Forschungsfragen. Frage 5: Wie sehen österreichische BeraterInnen den Hofnachfolgeprozess der „Farm Succession in Europe“-Toolbox? Frage 6: Wie sehen österreichische BeraterInnen\* die vier Beratungsinstrumente der „Farm Succession in Europe“-Toolbox? Es sollten damit der Hofnachfolgeprozess und die vier Beratungsinstrumente der FSE-Toolbox von den BeraterInnen\* kommentiert und so auf Österreich adaptiert werden. Wie im Interview-Leitfaden (Kap. 14.3.6, S. ix) ersichtlich wurden in den Interviews Fragen dazu gestellt und sie wurden auch von den ExpertInnen beantwortet (Fragen 7 bis 9) Da sich der Fokus der hier vorliegenden Arbeit auf die Beratung in Österreich und ihre derzeitige Situation richtete, wurden die ursprünglichen Forschungsfragen 5 und 6 aus der Arbeit genommen und die erhobenen Daten dazu nicht ausgewertet.

## **2 Außerfamiliäre Hofnachfolge von landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich**

Im folgenden Kapitel werden die relevante Literatur und wissenschaftliche Arbeiten zu den Themen dieser Arbeit zusammengefasst. 2.2 beschreibt die Besonderheiten, 2.3 den Prozess und 2.4 die Beratung und Betreuung bei Hofnachfolgen.

Im europäischen und nationalen Kontext hat das Thema „außerfamiliäre Hofnachfolge“ in den letzten Jahren in wissenschaftlicher Literatur und in den Medien an Bedeutung gewonnen. Außerfamiliäre Hofnachfolge wird in Zeiten des Höfesterbens, als eine Möglichkeit angesehen, um Landwirtschaften zu erhalten. (nach BMLFUW, 2015; Boxtel et al., 2016; Brunmayr, 2015; Fink-Kessler, 2005; Gangl et al., 2013; Heistingner, 2011; Ilbery, Ingram, James, Damian, & Prince, 2012; Quendler et al., 2015; Vieth et al., 2008; Vogel, 2006) Ein Leitfaden für außerfamiliäre Hofübergaben und Existenzgründung in der Landwirtschaft wurde in Deutschland entwickelt (Vieth et al., 2008). Im Zuge des europäischen Projektes „Farm Succession in Europe“ stellten von 2014-16 fünf Organisationen aus vier Ländern (Frankreich, Belgien, Österreich, die Niederlande) eine Toolbox, einem „Werkzeug- bzw. Methodenkoffer für Hofnachfolge“ zusammen, welcher im November 2011 in Brüssel vorgestellt wurde. Der österreichische Verein NEL ist eine der Partnerorganisationen (Boxtel et al., 2016).

In Österreich wurden in den letzten Jahren vermehrt wissenschaftliche Arbeiten zu den Themen Hofnachfolge, „außerfamiliäre Hofnachfolge“ und „Existenzgründung in der Landwirtschaft“ erstellt (Aigner & Bornbaum, 2014; Baumgartner, 2014; Brunmayr, 2015; Gangl et al., 2013; Heistingner, 2011; Kenney, 2014; Larcher & Vogel, 2012; Quendler et al., 2015).

Gangl et al. (2013) beschrieben in ihrer Bachelorarbeit den Bedarf und die Situation von landwirtschaftlichen Existenzgründungen außerhalb der familiären Hofnachfolge in Österreich. Die AutorInnen Gangl, Huemer und Lang, sowie weitere Studierende der Universität für Bodenkultur Wien, Studierende der Universität Wien und und weitere agrarpolitisch Interessierte gründeten im Dezember 2013 den Verein „Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft“ (NEL, 2014). Ziel des Vereines ist die

außerfamiliäre Hofnachfolge und Existenzgründung durch verschiedenste Maßnahmen zu fördern. Durch Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung sollen Bäuerinnen, Bauern, potentielle ExistenzgründerInnen sowie weitere Interessierte über die Thematik aufgeklärt werden. Am 15. und 16. Mai 2014 fand an der Universität für Bodenkultur ein Symposium zum Thema „Existenzgründung in der Landwirtschaft“ statt, welches von zwei NEL-Mitgliedern organisiert wurde. Im Zuge des Symposiums wurden verschiedenste Aspekte von außerfamiliärer Hofnachfolge und Einstieg in die Landwirtschaft beleuchtet und diskutiert (Aigner & Bornbaum, 2014). In der Bachelorarbeit von Baumgartner (2014) sind Beweggründe, Erfahrungen und Einstellungen von BetriebsleiterInnen zusammengefasst, welche ihren Betrieb außerfamiliär übergeben haben. Es wurden für diese Studie sieben ÜbergeberInnen, vier davon in Osttirol und 3 in Kärnten befragt. Die Masterarbeit von Kenney (2014) beschäftigt sich mit Hofnachfolgeprozessen im Bezirk Villach Land. Es wurden dafür sieben Hofwirtschaften landschaftsplanerisch betrachtet. Larcher & Vogel (2012) publizierten in den letzten Jahren unter anderem einen Artikel zur Hofnachfolge in österreichischen Biobetrieben. Brunmayr (2015) beschäftigte sich in seiner Masterarbeit zum Thema ungesicherter Hofnachfolge im biologischen Landbau in Oberösterreich. Er befragte 11 BetriebsleiterInnen über 55 Jahre ohne gesicherter Hofnachfolge. Es wurden darin die Muster ungesicherter Hofnachfolge in diesen Betrieben und die Zusammenhänge zwischen der ungesicherten Hofnachfolge und den biografischen Merkmalen der BetriebsleiterInnen, der soziodemografischen Charakteristika der Familie sowie der betrieblichen Strukturen identifiziert. Im Zuge des Projektes „Erfolgreiche Hofnachfolge in der Landwirtschaft I“ richtete die Landjugend Österreich 2014 die Steuerungsgruppe zu „außerfamiliärer Hofübergabe“ ein und ließ im Zuge dessen 2015 eine Studie zu „Außerfamiliäre Hofnachfolge in Österreich“ erstellen (Quendler et al., 2015). Es handelt sich bei dieser Studie um eine Bedarfserhebung, im Zuge welcher BetriebsführerInnen befragt wurden (Kap. 1., S. 1). Für eine Folgestudie wurden von BeraterInnen und anderen AkteurInnen erste Daten bereits gesammelt, die Ergebnisse sollen im Dezember 2016 veröffentlicht werden. Ziel des Nachfolgeprojektes ist die Erarbeitung von Informations- und Bildungsmaßnahmen unter Einbeziehung relevanter Stakeholder. Korzensky (s.a.) wird in den nächsten Monaten ihre Dissertation an der Universität Wien zum Thema „Außerfamiliäre Hofnachfolge und ihre speziellen Charakteristika in der kleinbäuerlichen Landwirtschaft in Österreich“ abschließen.

## **2.1 Definition außerfamiliäre Hofnachfolge**

Hofnachfolge inkludiert die Bezeichnungen Hofübergabe und Hofübernahme. Hofübergabe bezeichnet die Hofnachfolge von Seiten der HofübergeberInnen und Hofübernahme von Seiten der HofübernehmerInnen.

Brunmayr (2015, S. 28) definiert **außerfamiliäre Hofnachfolge** „Als [...] Hofübergaben an Personen [...], die nicht mit der übergebenden Generation eines landwirtschaftlichen Familienbetriebs verwandt und nicht deren Erben sind.“

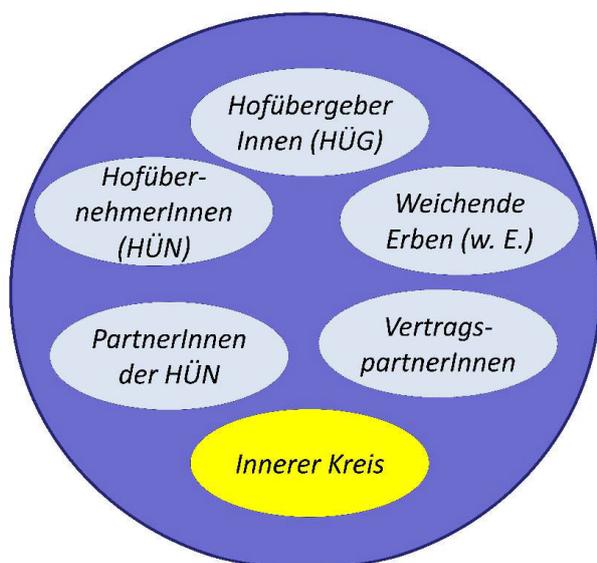
Im Gegensatz dazu werden in der bäuerlichen Lebenspraxis Österreichs unter außerfamiliärer Hofnachfolge alle Hofübergaben außerhalb der Kernfamilie verstanden.

Alle Übergaben, die nicht direkt an die eigenen Kinder (oder Enkelkinder) erfolgen gelten als af HN. Dies bedeutet, sobald Neffen oder Nichten den Hof übernehmen, fällt dies schon unter außerfamiliär bzw. wird wie diese Hofnachfolgen gehandhabt. Aus steuerlicher Sicht werden Übergaben an alle Personen außerhalb des engsten Familienkreises (Gattin, Gatte, Elternteile, Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Wahlkinder oder Schwiegerkinder) wie bei außerfamiliären Übergaben gehandhabt. (Baumgartner, 2014, S. 10)

In dieser Arbeit wird demnach außerfamiliäre Hofnachfolge definiert als Übergabe an Personen ohne Verwandtschaftsverhältnis zu den ÜbergeberInnen bzw. außerhalb des gesetzlichen Erbenbereichs.

## 2.2 Besonderheiten außerfamiliärer Hofnachfolge

### 2.2.1 AkteurInnen und ihre Rollen



**Abbildung 1:** AkteurInnen der Hofnachfolge (eigene Darstellung nach Baumgartner, 2014, S. 15ff; Thaler, 2014, S. 19ff)

**HÜN** müssen sich oft vor den ÜbergeberInnen emanzipieren und stehen nicht selten zwischen der Partnerin, dem Partner, den Eltern und den weichenden Erben. Um sich voll und ganz auf die betriebliche Entwicklung konzentrieren zu können, benötigen sie die Akzeptanz der weichenden Erben. Die **weichenden Erben** wünschen sich oft ein Mitspracherecht bzw. wertschätzende Informationen. Bei Entscheidungen möchten sie eingebunden werden bzw. gerecht abgefunden werden. **Die Partnerin, der Partner des/der HÜN** bringt neue Werte und von Geschichte und Herkunftsfamilie geprägtes Gedankengut mit und muss sich oft in der neuen Familie beweisen. Als weichende ErbInnen werden sie oft leichter angenommen und brauchen nicht so viele Erklärungen. Für sie sind Absicherungen wie z.B. Beteiligung am Hof hinsichtlich Mitarbeit am Hof ein Thema. **VertragspartnerInnen** sind MieterInnen, PächterInnen, KundInnen, LieferantInnen und MitarbeiterInnen. Die HÜG unterstützen durch die Einbindung der HÜN das Verhältnis zwischen HÜN und VertragspartnerInnen.

#### Inner- & Außerfamiliär

Baumgartner (2014, S. 15) schreibt über die **HÜG**:

*„Viele Altbauern hat ihr Leben einsam und hart gemacht. Eigene Bedürfnisse gestehen sie sich nur ungern ein. Sie achten nur wenig auf die Gesundheit und haben noch nicht über Rückzug nachgedacht. Sie leben mit dem ständigen Druck, den eigenen Ansprüchen und dem Bild, das die Gesellschaft von ihnen hat, gerecht zu werden. Nach außen muss alles stimmen, der Hof muss sauber gekehrt sein. Wie es ihnen im Inneren geht, können sie niemandem sagen.“*

**Außerfamiliär** (Baumgartner, 2014, S. 15)

Es trifft die **HÜG** besonders, wenn sie Kinder haben, die kein Interesse an der Landwirtschaft zeigen. Dies nicht als persönliche Niederlage wahrzunehmen und die Nichtübernahme als zweite potentielle Variante zu sehen, fällt den HÜG schwer. (Wandl & Habenicht, 2013, S. 50). Wenn die ÜbergeberInnen wollen, dass der Betrieb weitergeführt wird, haben sie die Möglichkeit zu verkaufen oder sich um eine/n NachfolgerIn umzusehen. Im Angesicht von Schicksalsschlägen, wie Krankheit oder Todesfälle kann die Akzeptanz der HÜG von af HN

#### a. AkteurInnen

##### Innerfamiliär

**Thaler (2014, S. 19ff)** nennt als AkteurInnen der innerfamiliären Hofnachfolge (if HN,

##### Außerfamiliär

Baumgartner (2014, S. 15ff) nennt als AkteurInnen der af HN die HÜG, die potentiellen HÜN und die weichenden Erben als HauptakteurInnen der außerfamiliären Hofnachfolge.

#### b. Rollen

Innerfamiliär (Thaler, 2014, S. 19ff)

**HÜG** übergeben meist ihr Lebenswerk, ihnen ist wichtig, dass der Hof weitergeführt wird, vorzugsweise innerhalb der Familie. Sie erleben die Hofnachfolge zum zweiten Mal und dadurch bringen sie die Erfahrungen der ersten Hofnachfolge mit.

steigen. Die Schicksalsschläge können dazu führen, dass die große Hürde einer af HN für die HÜG leichter und schneller überwunden werden kann.

Die **potentiellen HÜN** sind oft weichende Erben eines anderen landwirtschaftlichen Betriebes oder sogenannte „AussteigerInnen“. **AussteigerInnen** wollen meist dem urbanen Raum entfliehen und ihren Traum vom Selbstversorgerhof verwirklichen, sie werden oft von der ländlichen Bevölkerung belächelt, obwohl sie meist in ihrem Tun sehr gewissenhaft und hartnäckig sind und ihr Wirken speziell für die Gestaltung der Rahmenbedingungen der Menschen in benachteiligten Regionen von großem Nutzen ist. (Groier, 1999, S. 1, 65f) Ein Forschungsprojekt in Witzenhausen (Deutschland) ergab, dass speziell im Ökologischen Landbau die ExistenzgründerInnen oft von einem großen Idealismus geprägt und dennoch im Agrarbereich im allgemeinen gut gebildet sind (Thomas, F., Weiland, Schmidt, & Thomas, 2005, S. 670). Unter den potentiellen HÜN befinden sich laut verschiedenster Studien vermehrt AbsolventInnen von Fachhochschulen und Universitäten (Aigner & Bornbaum, 2014, S. 4; Baumgartner, 2014, S. 16; Gangl et al., 2013; Vieth & Wohlgemuth, 2004, S. 21). EinsteigerInnen kommen teilweise von anderen Regionen des Landes oder vielleicht vom Ausland. Aufgrund der unterschiedlichen vergangenen Lebenswelten bestehen Barrieren zwischen der einheimischen Bevölkerung und den EinsteigerInnen, hinsichtlich Herkunft, Weltbild, Verhalten, fehlender Kontakte und fehlendem Know-How. Die Einheimischen nehmen die EinsteigerInnen teilweise als überheblich wahr. (Groier, 1999, S. 70ff)

Die **weichenden ErblInnen bzw. die Erben** sollen in die vorbereitenden Gespräche einbezogen werden und letztlich der Übergabe zustimmen, um schwerwiegende Familienkonflikte zu vermeiden. Die Abfindung der weichenden Erben bei Übergabe von landwirtschaftlichen Betrieben ist üblich. Sie wird im Zusammenhang mit Pflichtanteilsverzichtserklärungen oder Erbverzichtserklärungen geleistet, da Geltendmachung von Pflichtteilsansprüchen die Übergabe gefährden kann. Nach Unterfertigung dieser Pflichtteilsverzichtserklärungen im Notariat oder im Bezirksgericht, sind die ÜbernehmerInnen vor Nachforderungen abgesichert. (Baumgartner, 2014, S. 18f; Johannes et al., 2013, S. 40)

## 2.2.2 Beweggründe für eine außerfamiliär Hofnachfolge

### HofübernehmerInnen

Die **potentiellen HÜN** sind meist weichende Erben, die Interesse an der Landwirtschaft haben und den elterlichen landwirtschaftlichen Betrieb nicht erben, oder sogenannte „AussteigerInnen“. AussteigerInnen wollen meist dem urbanen Raum entfliehen und ihren Traum vom Selbstversorgerhof verwirklichen. (Baumgartner, 2014, S. 15) Laut Vieth & Wohlgemuth (2004, S. 21) sind die Hauptbeweggründe der EinsteigerInnen vor allem die wirtschaftliche Entscheidungsfreiheit und die ländliche Lebensqualität. Im Mittelpunkt stehen ideelle Werte wie der Wunsch nach beruflicher Freiheit oder der Umsetzung der eigenen Ideen (Gangl et al., 2013 und Thomas, 2006 in Quendler et al., 2015, S. 17) .

### HofübergeberInnen

Hauptmotiv für eine außerfamiliäre Hofnachfolge ist, dass der Betrieb weitergeführt wird (Heisting, 2011, S. 18). Eine af HN können sich manche Bäuerinnen und Bauern eher vorstellen, als den Betrieb aufzulassen. Die af HN wird daher teilweise gegenüber einer Betriebsauflassung favourisiert. (Brunmayr, 2015, S. 28) Einen Betrieb loszulassen, fällt den HofübergeberInnen oft innerfamiliär schon schwer. Der Entschluss außerhalb der Familie zu übergeben ist demnach für die Beteiligten oft noch schwieriger. Es handelt sich teilweise um Familienbetriebe, welche seit Generationen in der Familie sind. Außerfamiliäre Hofnachfolge ist für viele LandwirtInnen eine beinahe unvorstellbare Möglichkeit. Beweggründe einer außerfamiliären Hofnachfolge können Kinderlosigkeit oder Desinteresse der Kinder sein. Bei allen ÜbergeberInnen gab es einen gewissen Punkt in deren Leben für die endgültige Entscheidung außerfamiliär zu übergeben. Ausschlaggebende Ereignisse führen meist zu einer arbeitsmäßigen Überbelastung am Hof. Dies können der Tod eines Angehörigen, die

Auflösung einer Partnerschaft oder gesundheitliche Probleme sein. (Baumgartner, 2014, S. 15, 33)

Durch das Fehlen von NachfolgerInnen in der Familie werden die HofübergeberInnen damit konfrontiert, dass der Hof eventuell nicht weitergeführt wird. Den **Betrieb zu erhalten** ist bei vielen HofübergeberInnen sehr wichtig, speziell bei ökologisch geführten Betrieben, da die Betriebe, wenn verpachtet in der Regel nicht mehr ökologisch weitergeführt werden. (Thomas, F. et al., 2005, S. 669f) Betriebsaufgaben und die damit verbundene endgültige Trennung vom landwirtschaftlichen Betrieb können den schmerzhaftesten Schlusspunkt am Ende jahrelanger Arbeitsüberlastung und verzweifelter Versuche den Hof noch zu erhalten sein. Existenzängste, Versagensängste, psychische Belastungen, Familienkonflikte, finanziellen Probleme und weiteren Unsicherheiten hinsichtlich der zukünftigen Lebensgestaltung sind damit verbunden. Betroffene verlieren teilweise ihren Familienbesitz, den Arbeitsplatz und ihre persönliche Identität. Existenzielle Fragen können durch die starke Identifikation mit Arbeit und dem Hof aufgeworfen werden, wie die Infragestellung des Lebenssinns. (Groier, 2004, S. 11) Af HN können bei ökologisch geführten Betrieben häufiger auftreten, da die BetriebsleiterInnen teilweise auch af übernommen haben, daher weniger stark mit den traditionellen Bindungen verhaftet sind und die Erwartungshaltung an ihre Kinder eventuell geringer ist. (Thomas, F. et al., 2005, S. 669)

Die af HN bietet den BetriebsführerInnen eine Möglichkeit, dass der Betrieb weitergeführt wird. Der Wunsch nach Kontinuität des Betriebes, sowie Einflussfaktoren, Ereignisse und Schicksalsschläge wie oben genannt lassen ÜbergeberInnen über eine af HN nachdenken und sie sich eventuell dafür entscheiden. (Baumgartner, 2014, S. 16f)

### **2.2.3 Handlungsbedarf hinsichtlich Erleichterung von af HN und Existenzgründung in der LWS**

Als Ergebnis der Literaturrecherche wurde der Handlungsbedarf, der von ExpertInnen zu außerfamiliärer Hofnachfolge bzw. Existenzgründung in der Landwirtschaft angeführt wurde, zusammengefasst.

Generell gibt es Bereiche in Österreich in denen sowohl BMLFUW und die Interessensvertretungen aktiv beitragen können die Situation für af HN zu verbessern. Ihnen obliegt zu informieren, zu vernetzen und an den Rahmenbedingungen zu arbeiten. Hierbei sind auch die Rahmenbedingungen, welche von gesellschaftlichen und politischen AkteurInnen geformt werden, von wesentlicher Bedeutung (Quendler et al., 2015, S. 61).

#### Zu Agrarpolitik und Finanzierung

Um die Landwirtschaft zu verjüngen und den ländlichen Raum wieder zu beleben, sollten die Rahmenbedingungen dementsprechend angepasst werden. Diese Rahmenbedingungen sollen den BetriebsleiterInnen einen Vorteil bringen, wenn sie ihren Hof an if oder af HÜN übergeben oder verpachten. Damit würde die Nutzung und Erhaltung der wertvollen Ressourcen an landwirtschaftlichen Flächen und Betriebsgebäuden gefördert. (Brunmayr, 2015, S. 102) Brunmayr befragte bei seiner qualitativen Befragung 11 BetriebsleiterInnen von ökologisch geführten Betrieben ohne gesicherte Hofnachfolge.

Um Existenzgründungen zu begünstigen ergab die qualitative Analyse der Interviews in der Fallstudie von Gangl et al. (2013, S. 57ff) Nennungen von sehr allgemeine agrarpolitischen Problembereiche. Die Interviewten fordern eine andere Ausrichtung der Agrarpolitik, z.B. in Bezug auf die Kriterien der Förderungsvergabe und damit zusammenhängender Marginalisierung von kleinstrukturierten Betrieben und die Veränderung von Grundeigentumsverhältnissen. Hinsichtlich der Agrarsubventionen wurde gefordert nicht zwischen if und af HN zu unterscheiden und fehlende Förderungsinstrumente speziell für NeueinsteigerInnen angesprochen. Die Investitionsuntergrenze solle herabgesenkt werden und die Arbeit statt der Hektar gefördert werden. Hinsichtlich Veränderung der Grundeigentumsverhältnissen haben sich in den letzten Jahrzehnten eine Vielzahl von Initiativen im europäischen Ausland gebildet, welche Grund und Boden, meist samt Wirtschaftsgebäuden aus dem regulären Markt nehmen. Dieses Eigentum wird meist in

verschiedene gemeinnützige Rechtsformen übergeführt und die Verantwortung in die Hände einer Gruppe von Menschen gegeben, anstatt Einzelpersonen anvertraut. Die beschriebenen Initiativen sind ausschließlich „privater Natur“, erwähnt wurde, dass es interessant wäre, würde die öffentliche Hand ExistenzgründerInnen auf ähnliche Art und Weise unterstützen. Vom Staat sollen jene privilegiert werden, die mit der Existenzgründung in der Landwirtschaft Pionierarbeit leisten indem Flächen der öffentlichen Hand bevorzugt NeugründerInnen zur Verfügung gestellt werden.

In der Bedarfsstudie zu außerfamiliärer Hofübergabe in Österreich für eine Informations- und Bildungsoffensive (Quendler et al., 2015, S. 56ff) wurden LandwirtInnen befragt. 35 % der HÜG und 52 % der HÜN fordern die af HN an die if HN steuerlich anzugleichen und, dass die Steuerbelastung nicht zu hoch sein soll. Vorgeschlagen wurde die Erbschaftssteuer wegzulassen, nicht pauschal zu besteuern, sondern nach einem erfolgten Gutachten über den Zustand des Hofes und nicht nach dem Verkehrswert zu besteuern. Eine Überarbeitung von Erb- und Steuerrecht könnte wesentlich dazu beitragen die Rahmenbedingungen einer af HN zu verbessern. Gefordert wurden auch gerechte Preise, Perspektiven für Junge, sowie entsprechende Unterstützung für kleine Betriebe. Förderungen und Zuschüsse seien notwendig, da sich viele übernommene Betriebe in einer finanziell angespannten Situation befinden und sehr sanierungsbedürftig sind. 9 % sprachen sich für einen Abbau der Bürokratie und eine Vereinfachung der Übergabe aus. Die finanzielle Situation der Landwirtschaft wird als schlecht eingestuft, die Situation der Preise und Steuern als bedenklich.

#### Vermittlung, Vernetzung und Beratung

Laut Brunmayr (2015, S. 101f) sind im europäischen Raum bereits Initiativen zur Beratung und Vermittlung bei af HN vorhanden, welche in Österreich noch fehlen. Er verweist auf das Gründerservice der österreichischen Wirtschaftskammern, welche bereits eine Nachfolgebörse in Österreich mit umfassender Beratung etabliert haben. Auf Seiten der Landwirtschaftskammer gibt es kein vergleichbares Service. Professionelle und einfühlsame Beratungsarbeit sind notwendig, um neue Ideen und Konzepte umsetzen zu können. Potentielle HÜG, die af übergeben würden, haben laut seiner Untersuchung ein starkes soziales Netzwerk und würden daher nicht auf den Plattformen (Hofbörsen) aufscheinen. Daher wird den EinsteigerInnen in die Landwirtschaft empfohlen einen Kontakt zu den BäuerInnen und Bauern herzustellen, auf die Betriebe zu gehen und auf niederschwelligem Niveau in die Landwirtschaft einzusteigen.

Der Aufbau von Plattformen für Beratung und Vernetzung gehören zu den Empfehlungen, um speziell die Situation von ExistenzgründerInnen zu verbessern. Die Unterstützung bei der Suche nach HÜN bzw. Höfen soll mittels Hofbörsen, online als Plattform oder in Zeitschriften als Rubrik aufgebaut bzw. bestehende ausgebaut werden. Gleichzeitig sind die bisher bestehenden Beratungs- und Bildungsangebote verschiedenster Einrichtungen besser aufeinander abzustimmen bzw. die Beratungsstellen besser miteinander zu vernetzen, um dadurch einen besseren Überblick für potentielle ExistenzgründerInnen zu gewährleisten. Informationsmaterial, Kurse und andere Angebote der if HN sollen auf außerfamiliäre HN und QuereinsteigerInnen angepasst werden. Eine zentrale Anlaufstelle für InteressentInnen soll errichtet werden, welche Basisinformationen in Form von Broschüren und Merkblättern zur Verfügung stellen. Diese Basisinformationen sollen verständliche Leitfäden zur af Existenzgründung enthalten. Die Anlaufstelle sollte bestenfalls in jedem Bundesland einen Standort haben, welche überregionale Informationen bereitstellen. Bei weiteren Fragen zu Themen wie Finanzierung, sowie Versicherung könnte von dort auf andere Beratungseinrichtungen verwiesen werden. Die Plattform könnte hier als erste Anlaufstelle dienen, welche Basisinformationen zur Verfügung stellt. Die Betreuung im gesamten Prozess der Hofnachfolge könnte unterstützend wirken. Den ExistenzgründerInnen wird empfohlen das Beratungsangebot während des ganzen Prozesses zu nutzen, mit genauen Vorstellungen über den Betrieb und in einem klar abgesteckten Rahmen zu suchen. (Gangl et al., 2013, S. 57)

In Quendler et al. (2015, S. 56ff) raten 12 % der Befragten die Beratungen in Anspruch zu nehmen, sich gut zu informieren, NotarInnen oder TreuhänderInnen zu nutzen. Konkrete, griffige Informationspakete sind zu entwickeln, welche neben den allgemeinen Informationen (inklusive Hofbörse) Fallbeispiele zur af HN beinhalten sollen. 16 % der HÜG sprachen den Bedarf an engagierten BeraterInnen an. Eine Begleitung bei der Hofnachfolge wird von 9 % thematisiert, wobei ExpertInnen hinsichtlich Steuer und Recht gefragt sind. Regelmäßige Informationsveranstaltungen werden von den HÜG als notwendig angeführt. HÜG und HÜN fordern eine stärkere Thematisierung in der Öffentlichkeit und speziell in landwirtschaftlichen Fachschulen, eine stärkere Vernetzung von HÜG und HÜN und Informationen in Form von Informationspaketen (nicht nur Broschüren) Von HÜN werden Leitfäden, gezielte Seminare für af HN gefordert und die Landwirtschaftskammer aufgefordert zwischen HÜG und HÜN zu vermitteln.

### Bildung

Laut Brunmayr (2015, S. 101ff) soll mit Öffentlichkeitsarbeit und Beratung auf das Thema „außerfamiliäre Hofnachfolge“ aufmerksam gemacht werden, um auf den kulturellen und traditionellen Wandel aufmerksam zu machen. Ein gängiges Vorurteil der Bäuerinnen und Bauern ist, dass NeueinsteigerInnen unzureichende Kenntnis in der landwirtschaftlichen Praxis mitbringen. Den NeueinsteigerInnen wird zur realistischen Einschätzung des landwirtschaftlichen Berufsalltags geraten umfangreiche, ganzjährige Praxiserfahrungen zu sammeln und ein gutes Betriebskonzept zu erstellen. NeueinsteigerInnen sollen ihre Wunschbilder hinterfragen und reflektieren, um nicht Illusionen nachzugehen. Gleichzeitig sollen Bäuerinnen und Bauern sich für Wege abseits der af HN oder Betriebsaufgabe öffnen und HÜG wie HÜN sich eventuell von der Vorstellung einer kompletten af HN lösen, welche äußerst selten vorkommen. Es ist eine schrittweise Annäherung an die af HN gefragt, wobei es wesentlich ist, die gewachsenen sozialen Strukturen und Bedürfnisse der Bäuerinnen und Bauern zu respektieren.

In der Bildung wird gefordert, dass Rahmenbedingungen von Existenzgründungen und Informationen zu Hofsuche in den Curricula der landwirtschaftlichen Ausbildungen (Lehre, Fachschule, Hochschule) verankert werden. Bewusstsein für ExistenzgründerInnen soll speziell bei Interessensvertretungen (Landwirtschaftskammer) geschaffen werden, den VertreterInnen das Potential, welches von Existenzgründungen ausgeht näher gebracht werden. Regelmäßige Informationsveranstaltungen zum Einstieg in die Landwirtschaft könnten Ratsuchenden einen ersten Überblick bieten. Der Austausch von ExistenzgründerInnen vor, während und nach der Gründung, sowie mit anderen interessierten Personen auf einer Plattform wurde gewünscht. Auch hier wird ExistenzgründerInnen empfohlen praktische Erfahrung zu sammeln und sich entsprechend auszubilden. (Gangl et al., 2013, S. 57ff)

Aus Sicht der LandwirtInnen soll laut 24 % der HÜG und 32 % der HÜN Öffentlichkeitsarbeit erfolgen, um das Interesse und die Wertschätzung an der Landwirtschaft zu entwickeln bzw. zu erhöhen. Gefordert wird nicht nur am Geldwert zu messen, sondern wieder Werte zur Natur und zur landwirtschaftlichen Arbeit zu vermitteln. Die Landwirtschaft war früher die Lebensgrundlage für viele Menschen und heute nur mehr für ein oder zwei Personen. Die af HN gehört stärker thematisiert, ähnlich wie in ausländischen Medien. Den HÜN wird von 28 % der in der Studie Befragten eine Probezeit der HÜN am Betrieb und von 8 % die Erstellung eines Betriebskonzeptes empfohlen. Gleichzeitig wird empfohlen sich mit neuen Formen der HN zu auseinandersetzen, um die Kontinuität speziell der nachfolgerlosen Höfe gewährleisten zu können. (Quendler et al., 2015, S. 56ff)

### **2.3 Hofnachfolge als Prozess**

Hofnachfolge wird vermehrt als Prozess betrachtet, welcher in verschiedenste Phasen unterteilt wird. (Boxtel et al., 2016; Gasson und Errington 1993 in Brunmayr, 2015, S. 15ff; Thaler, 2014, S. 23ff; Vieth et al., 2008, S. 16ff) Die Hofnachfolge kann unterschiedlich lange dauern, sie findet nicht von heute auf morgen statt. (Quendler et al., 2015, S. 8) Gasson & Errington (1993, S. 15), sowie Vieth u. a. (2008, S. 12) beschreiben die Hofnachfolge als

Prozess der in verschiedenen Phasen abläuft. Um die Komplexität des Hofnachfolgeprozesses leichter zu verstehen, wird der Prozess von verschiedenen AutorInnen grafisch dargestellt (Boxtel et al., 2016, S. 6ff; Brunmayr, 2015, S. 18; Vieth et al., 2008, S. 16).

Im Zuge des Erasmus<sup>+</sup>-Projektes „Farm Succession in Europe“ (FSE) wurde die Broschüre "Farm Succession. Tools and Methods to promote a successful farm succession" erstellt. Sie beinhaltet Informationen zur Hofnachfolge und Methoden (Kap. 2.4, S. 20), um eine erfolgreiche Hofnachfolge zu unterstützen. Ebenso beinhaltet die Broschüre ein 8-Phasen-Modell des Hofnachfolge-Prozesses, der im Zuge des Projektes entwickelt wurde. Im November 2016 wurde das Ergebnis in Brüssel vorgestellt (Boxtel et al., 2016).

Im Zuge des FSE-Projektes wurde das 5-Phasen-Modell des Hofnachfolgeprozesses von Vieth et al. (2008) weiterentwickelt. Die Beteiligten stellten einen Hofnachfolgeprozess grafisch dar, welcher für die inner- und außerfamiliäre Hofnachfolge angewendet werden soll.

### 2.3.1 5 Phasen-Prozess nach Vieth et al. (2008, S. 16ff)

Im „Leitfaden für die außerfamiliäre Hofübergabe und Existenzgründungen in der Landwirtschaft“ wird der Prozess der af HN als ein sehr komplexer Prozess beschrieben in dem vielfältige rechtliche, ökonomische, soziale und persönliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind. Laut ihnen befinden sich Abgebende und NeugründerInnen in einer Situation, für die sie selbst keine Erfahrung haben. Die AutorInnen unterteilen den Prozess in fünf Phasen (Abbildung 2, S. 12). Für den Erfolg sehen sie es als entscheidend an, dass jede dieser Phasen klar und deutlich bearbeitet und abgeschlossen wird. Die Fragen und Zusammenfassungen in den Kästchen an die HÜG und HÜN wurden teilweise wortwörtlich aus dem Dokument übernommen.



**Abbildung 2:** Phasen des HN-Prozesses nach Vieth et al. 2008, S. 16

- 1. WOLLEN:** Die HÜG setzen sich gedanklich mit der af HN auseinander und entscheiden am Ende dieser Phase, ob diese Möglichkeit eine Option für den Fortbestand ihres Betriebes darstellt. Motive dafür können sein: Erhaltung der bäuerlichen Landwirtschaft oder eines besonderen Ortes, Tradition, die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Erde oder die Würdigung der eigenen Arbeit. Diese Phase kann lange ohne Abschluss bleiben, solange das Wollen kein wirkliches Wollen ist, wird eine Übergabe nicht zustande kommen.

**ÜbergeberInnen:** Will ich das wirklich?

**ÜbernehmerInnen:** -

- 2. FORM:** Die Form beschreibt mehrere Komponenten der ÜG. Diese Phase wird leicht unvollständig abgearbeitet oder gar übersprungen. Gefahr dabei ist, dass die HÜG wie potentielle HÜN die Suche starten ohne ihr Ziel definiert zu haben. Es trägt die Hoffnung der Beteiligten, dass auf Basis gegenseitiger Wertschätzung („Vertrauensbasis“) eine Lösung gefunden wird. Eine gründliche Planung ist eine unabdingbare Voraussetzung, um die eigenen Vorstellungen und Ideen zu konkretisieren und erfolgreiche Vereinbarungen zwischen HÜG und HÜN, sowie mit den finanzierenden Banken zu gewährleisten.

**Fragen für HÜG zur Phase 2:**

- **Wert:** Was ist der tatsächliche Wert (realisierbare Verkaufspreis) des Hofes?
- **Hofnachfolgeform:** Welche Form der Übergabe strebe ich an? (Verpachtung, Verkauf, Einbringen in eine Stiftung, etc.)
- **Wohnen:** Wo ist künftig der Lebensmittelpunkt der Abgebenden? Wo möchten die HÜG wohnen?

- **Mitarbeit am Hof:** Möchten die HÜG noch eine Zeitlang auf dem Hof mitarbeiten? Welche Arbeit möchte ich verrichten? Wer übernimmt welche Verantwortung? Wie wird die Arbeit entlohnt?
- **Zusätzliches:** Müssen Regelungen und Formen der Alterssicherung und gegebenenfalls der Pflege getroffen werden?

#### **Fragen für HÜN zu Phase 2:**

- Welche Ziele verfolge ich mit der Selbstständigkeit? Möchte ich selbstständig arbeiten oder lieber in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt sein?
- Soll die Bewirtschaftung des Betriebes alleine, als Familie oder in einer Betriebsgemeinschaft erfolgen?
- Bin ich ausreichend für den Schritt in die Selbstständigkeit qualifiziert?
- Habe ich ein soziales Netz, das mich bei Unwägbarkeiten in der Gründungsphase unterstützen kann?
- Welche Betriebszweige und Schwerpunkte soll der Betrieb haben?
- Erfolgt die Suche regional beschränkt oder überregional?
- Wird der Einstieg in einen bestehenden Betrieb angestrebt oder der schrittweise Aufbau eines Resthofes?
- Wird eine gemeinsame Bewirtschaftung mit den Übergebenden angestrebt?
- Welche Übernahmeform eignet sich: Kauf, Pacht, Rentenkauf etc.?
- Soll der Betrieb im Haupt- oder Nebenerwerb geführt werden?
- Ist ein außerlandwirtschaftliches Einkommen während der Startphase der Betriebsgründung notwendig?
- Welche Rechtsform ist für den künftigen Betrieb geeignet?

3. **SUCHE:** Die Suche nach geeigneten NachfolgerInnen und die Suche nach dem geeigneten Hof startet nach der Entscheidung über die Form. Meist stammen die HÜN aus der Verwandtschaft oder aus dem regionalen und persönlichen Umfeld. Hilfreich bei der Suche sind Anzeigen in Verbandszeitschriften, in der landwirtschaftlichen Fachpresse, die Nutzung von Hofbörsen, Marktlern bzw. Aushänge an landwirtschaftlichen Fach- und Hochschulen. An die potentiellen HÜN werden hohe Ansprüche gestellt, da die Verantwortung für den Hof, seinen Erhalt und andere Werte wesentliche Motive für die af HN sind. Die Tatsache, dass sich HÜG wünschen auf dem Hof weiter zu wohnen und zu arbeiten erschwert unter Umständen die Suche. Von Seiten der HÜN ist ein tragfähiges Betriebskonzept auf Grundlage der verfügbaren Rahmenbedingungen zu erarbeiten. Insbesondere für QuereinsteigerInnen gilt, dass nicht nur praktische und fachliche Fähigkeiten, sondern insbesondere Kenntnisse der Betriebswirtschaft sowie Personal- und Unternehmensführung, Vertrauensbildung, Umfeldbildung, Gewinnung von Unterstützung und das Treffen richtiger Entscheidungen zum richtigen Zeitpunkt notwendig sind.

#### **Betriebskonzeptinhalte:**

- Zusammenfassende Darstellung
- Geschäftsidee, Unternehmensziele
- Marktanalyse
- Marketing
- Rechtsform
- Investitionen
- Finanzierung (Eigenkapital, Privatdarlehen, Fördermittel, Bankdarlehen, ect.)
- Wirtschaftlichkeitsplanung auf Basis der bisherigen Wirtschaftlichkeit
- Chancen und Risiken

4. **ÜBERGANG:** In dieser Phase erfolgt schrittweise die Übergabe. Die HÜN bringen sich aktiv in den Prozess ein, HÜG und HÜN gleichen die Formen der Übergabe an die Möglichkeiten und Vorstellungen an. In diesem Zeitraum arbeiten sie zusammen am Hof bzw. bis zu einem fest vereinbarten Stichtag. Die Gefahr von Missverständnissen ist

erhöht, wenn die beiden Parteien noch eine Zeitlang gemeinsam am Hof arbeiten, daher ist es notwendig dafür klare und verbindliche Regelungen zu treffen.

- 5. ABSCHLUSS:** Die Übergabe erfolgte mit dem Abschluss der Phasen 1-4 und wenn alle Entscheidungsbefugnisse an die HÜN übergeben worden sind.

Es kann trotz einer guten Planung zum Scheitern der Übergabe kommen. Zum Beispiel, wenn eine der Phasen übersprungen wird. Die Aufgabe der HÜG ist eine Entscheidung über die Form der Übergabe des Betriebes zu treffen. Klare Strukturen schaffen einen gangbaren Weg für beide Seiten, dabei müssen Abmachungen für eventuell auftretende Konfliktfälle schriftlich fixiert werden.

Unterschiedliche Gründe werden für das Scheitern angeführt. Unterschiedliche finanzielle Vorstellungen, zu viele Ansprüche, zu hohe Erwartungen, unklare Vereinbarungen zwischen HÜG und HÜN, sowie die fehlende Bereitschaft der HÜG den Betrieb loszulassen können die Hofnachfolge behindern. Haben die HÜN bereits auf dem Hof mitgearbeitet scheitert die Übergabe vor allem daran, dass Phase 4 nicht ausreichend bearbeitet wurde. Hierzu zählt, dass die Zuständigkeitsbereiche der HÜG und HÜN nicht klar verteilt und festgehalten wurden bzw. die Altbauern die Verantwortung nicht abgeben. Das Scheitern beim 1. Versuch der af HN bedeutet nicht, dass diese Hofübergabeform grundsätzlich für den Betrieb nicht in Frage kommt.

Unterstützend für eine erfolgreiche af HN wirken verschiedene Rahmenbedingungen, wie die frühzeitige Auseinandersetzung und Treffen von Richtungsentscheidungen der HÜG mit der HN (ca. im Alter von 50 Jahren), der Abschluss von klaren Verträgen, der Vollzug von deutlichen Trennungen, ein fixer Zeitplan, der den Ablauf regelt und wenn geeignete BeraterInnen den Hofübergabeprozess begleiten.

### **2.3.2 8 Phasen-Modell des FSE-Projekt (Handl, Boxel, Hagenhofer in Boxel et al., 2016, S. 6ff)**

Auf Basis des 5-Phasen-Prozess nach Vieth et al. wurde im Zuge des FSE-Projektes ein 8-Phasen-Modell, welches die inner- wie außerfamiliär Hofnachfolge grafisch abbilden soll (Abbildung 3, S. 15).

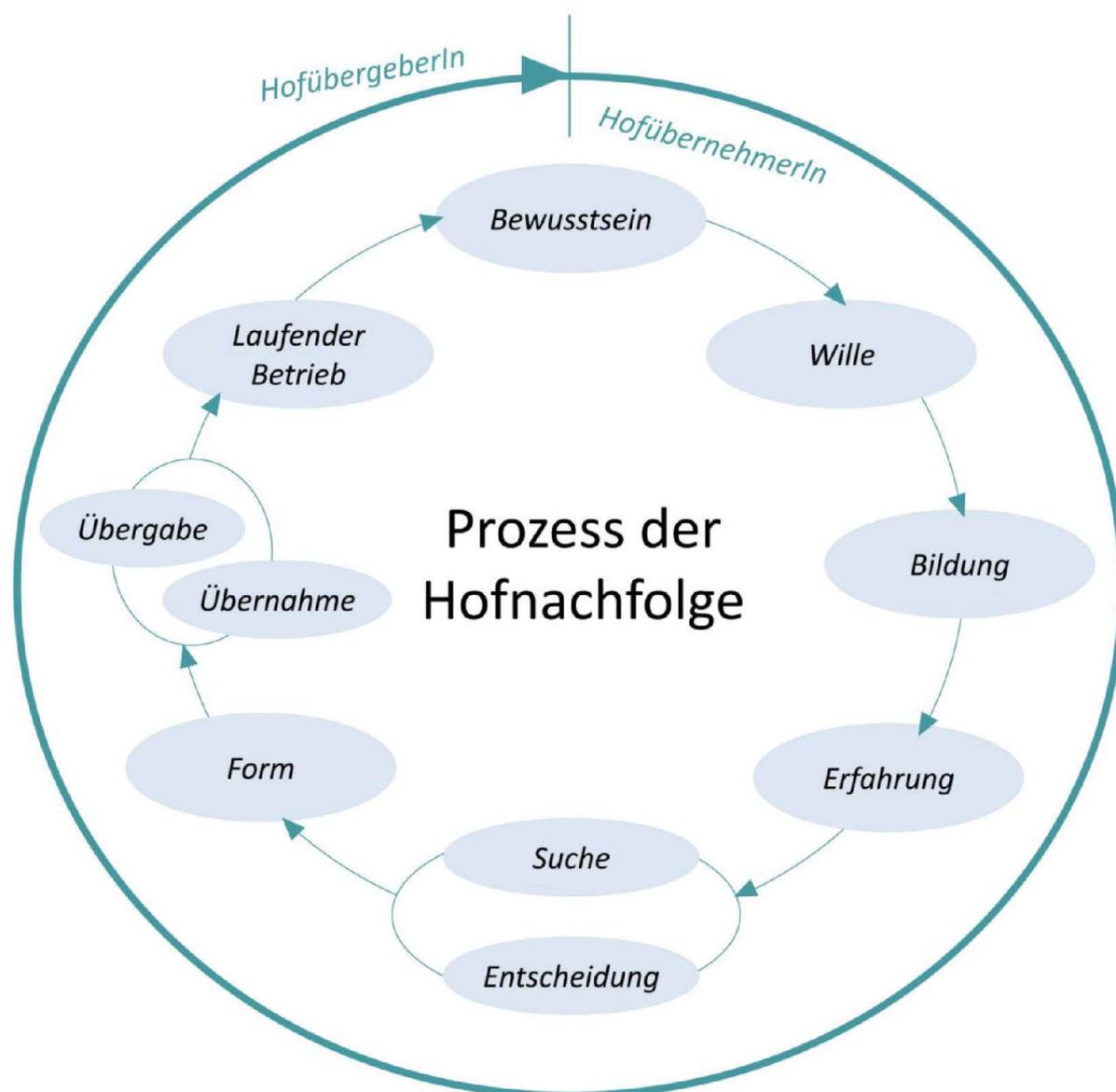
#### **PROZESS DER HOFNACHFOLGE**

Eine Hofnachfolge ist ein langer Prozess. Jungen Erwachsenen (bzw. auch anderen Erwachsenen) wird bewusst, dass sie Bäuerinnen/Bauern werden wollen. Dann lernen sie und sammeln praktische Erfahrung. Sie treffen sich mit erfahrenen Bauern und BäuerInnen, deren landwirtschaftlichen Betrieb sie übernehmen wollen. Und haben außerdem den Mut die Hofnachfolge zu vollziehen. Erfahrene Landwirte/Landwirtinnen müssen ihre Erfahrungen mit den EinsteigerInnen in die Landwirtschaft teilen, mit ihnen arbeiten, den Mut besitzen die Hofnachfolge zu starten und schlussendlich loslassen. Daher ist Hofnachfolge mehr als ein fixer Moment am Notariat: Es ist lebenslange Arbeit um die Kontinuität des Hofes zu gewährleisten.

Mindestens zwei Parteien sind inkludiert in die Hofnachfolge, die HofübergeberInnen und die HofübernehmerInnen. Jede Partei könnte eine Gruppe, ein Paar oder es könnten einzelne Personen sein. Im Allgemeinen ist Hofnachfolge die Übertragung eines Lebenswerkes einer älteren Person auf eine jüngere Person, obwohl nicht alle HofnachfolgerInnen jung und nicht alle ÜbergeberInnen alt sind. Das Modell versucht, obwohl jede Hofnachfolge einzigartig ist und anders abläuft, die Hauptschritte im „Hofnachfolgeprozess“ graphisch darzustellen (Abbildung 3, S. 15).

**Kontinuität:** In jedem Stadium im Leben als Bäuerin, Bauer, kann man bewusst an der Aufrechterhaltung, dem Fortbestand eines Betriebes arbeiten. Wenn die BäuerInnen/Bauern jung sind, können sie in der Schule oder in der Arbeit lernen. Als arbeitende Bäuerinnen/Bauern können sie ihr Wissen weitergeben indem sie PraktikantInnen auf ihren Höfen betreuen. Wenn sie etwas älter sind, können sie Erfahrung als ArbeitsgeberInnen sammeln bzw. indem sie einer/einem NeueinsteigerInnen einen kleinen Teil ihres Betriebes

geben, um wie ExistenzgründerInnen am Hof arbeiten zu können und damit die Verantwortungen auf dem Betrieb aufzuteilen. Zur rechten Zeit können sie entscheiden mit den potentiellen HofübernehmerInnen zusammenzuarbeiten und dennoch genügend Zeit für ein Scheitern oder einen Neustart zu belassen. Dann – meist nach ein paar Jahren – können die HofübergeberInnen den Hof übergeben und eine neue Rolle in ihrem Leben finden. In diesem lebenslangen Lernprozess werden NeueinsteigerInnen und erfahrenere Bäuerinnen und Bauern miteinander vernetzt.



**Abbildung 3:** Kreisdarstellung des 8-Phasen-Modell des FSE Projekt (überarbeitete Darstellung nach Boxtel et al, 2016, S. 8)

### MODELL DES HN-PROZESSES

Das Leben ist kein **regelmäßiger Kreislauf**, dennoch wurde der Hofnachfolgeprozess in einem ununterbrochenen Kreislauf dargestellt (Abbildung 3, S. 15). In der Realität ist dies nie der Fall. Zum Beispiel arbeiten Bäuerinnen, Bauern mit potentiellen außerfamiliären HofübernehmerInnen zusammen und unerwartet kommt ihr Sohn zurück auf den Hof und möchte diesen übernehmen. Oder ÜbergeberInnen finden ÜbernehmerInnen, welche etwas komplett anderes mit dem Betrieb machen wollen und sind schlussendlich nicht bereit sich auf diese Veränderung einzulassen. Ein Überblick über den Prozess kann helfen, so lange jedeR sich selbst (und den anderen) den Raum gibt zu stoppen, von Neuem zu beginnen und eine neue Lösung zu finden mit welcher beide Parteien zufrieden sind. In jedem Fall

durchlaufen die Beteiligten HÜG und HÜN meist mindestens zweimal den Prozess, einmal als ÜbernehmerIn und einmal als ÜbergeberIn. Jeder Durchlauf ist einzigartig und kann daher nicht gleich ablaufen wie ein anderer.

**Mehr ÜbernehmerInnen:** HN wurde im letzten Jahrhundert zu einem Prozess, in welchem ein Bauer/eine Bäuerin (meist ein alter Mann) an einen jungen Mann übergibt. Dies ist nicht immer mehr der Fall. Höfe wachsen, sodass mehrere UnternehmerInnen einen Hof gemeinsam führen. Oder NeueinsteigerInnen wollen zur bestehenden landwirtschaftlichen Produktion ein weiteres Standbein hinzufügen, im Bereich Tourismus, Naturschutz oder Pflege, wodurch ebenfalls mehr HofübernehmerInnen benötigt werden. So sind auch die HofübernehmerInnen nicht immer jung, manche starten nach einem akademischen Studium, oder sind QuereinsteigerInnen von anderen Berufen wie ManagerInnen.

**Außerfamiliär:** Hofnachfolge ist gewohnter Weise ein traditioneller Prozess, in dem der älteste Sohn den Betrieb von seinem Vater übernimmt. Dies ist heutzutage nicht mehr immer der Fall. Die jüngste Tochter oder alle Kinder gemeinsam könnten den Hof übernehmen wollen, oder auch nicht. Außerfamiliäre Hofnachfolge ist eine Möglichkeit, wenn innerhalb der Familie keiner übernimmt. Emotional kann das schwierig sein, da Leben und Arbeit auf dem Hof vermischt ist und eine lange Tradition dadurch gebrochen wird. Die ÜbergeberInnen in Österreich bleiben gewöhnlicher Weise auf den Höfen nach der Hofnachfolge, was in Frankreich weniger gebräuchlich ist. Auch finanziell und hinsichtlich Besteuerung können sich innerfamiliäre und außerfamiliäre Hofnachfolge ziemlich unterscheiden. In den Niederlanden zum Beispiel werden Betriebsnachfolgen im Steuerrecht gefördert, ungeachtet ob es außer- oder innerfamiliär stattfindet. In anderen Ländern wird die innerfamiliäre Hofnachfolge bevorzugt.

**Finanzierung:** Hofnachfolgen erfordern immer mehr Kapital, zumindest um das Land und die landwirtschaftlichen Gebäude zu erwerben. Finanzielle Möglichkeiten und Steuerrechte regeln den Nachfolgeprozess. Was ist hinsichtlich Steuern „geschickt“? Normalerweise heißt das, dass die potentiellen HofübergeberInnen und die voraussichtlichen HofübernehmerInnen für eine gewisse Zeit zusammenarbeiten, um eine reibungslose Hofnachfolge zu ermöglichen. Tatsächlich ist es wesentlich gemeinsam auf dem Hof zu arbeiten und mindestens zwei Einkommen dabei zu lukrieren. Zusätzlich wurden alternative Finanzierungssysteme, wie zum Beispiel „Zugang zu Land – Stiftungen“ entwickelt. Bei diesen erfolgreichen Strategien kommunizieren die Bäuerinnen und Bauern mit den finanzierenden StädterInnen.

### Die acht Phasen des Hofnachfolgeprozesses



**Abbildung 4:** lineare Darstellung des 8-Phasen-Modell des FSE Projekt (überarbeitete Darstellung nach Boxtel et al., 2016, S. 8)

Im folgenden Abschnitt werden die acht Phasen des Modells (Abbildung 4, S. 16) im Detail erklärt und Aussagen der HÜG und HÜN für diesen Prozess in Kästchen angegeben.

1. **BEWUSSTSEIN:** Es ist wichtig, dass junge oder auch ältere Personen ihre Karriere in der Landwirtschaft suchen, sich bewusst sind, dass einen Hof zu bewirtschaften eine existenzfähige Profession ist und Freude daran haben. Erfahrene Bauern/Bäuerinnen sollten sich der Notwendigkeit der Hofnachfolge bewusst und motiviert sein ihren Betrieb mit Studierenden, ArbeiterInnen und potentiellen HofübernehmerInnen zu teilen.  
Außerfamiliäre Hofnachfolge: Potentielle Neueinsteigerinnen ohne familiären Hintergrund in der Landwirtschaft sind meist älter, wenn ihnen bewusst wird, dass sie

sich wünschen Bäuerinnen, Bauern zu sein. Eventuell sind sie in der Stadt aufgewachsen und meist sind sie höher gebildet.

**ÜbergeberInnen:** "Ich könnte meinen Hof übergeben – zeitgerecht."

**ÜbernehmerInnen:** "Ich könnte Bäuerin, Bauer werden."

2. **WILLE:** Potentielle ÜbernehmerInnen wollen Bäuerinnen, Bauern werden. Sie und die ÜbergeberInnen wollen gemeinsam die Hofnachfolge durchführen. Außerfamiliäre Hofnachfolge: Potentielle NeueinsteigerInnen müssen ihren Wunsch in die Landwirtschaft einzusteigen klar ausdrücken. Sie und die HofübergeberInnen müssen sich treffen.

**ÜbergeberInnen:** "Wir möchten den Hof an unserE KindEr oder Personen außerhalb der Familie übergeben."

**ÜbernehmerInnen:** "Wir wollen Bäuerinnen, Bauern sein und den Hof weiterführen."

3. **BILDUNG:** Landwirtschaften ist eine Profession und es ist notwendig dies in Schulen bzw. im praktischen Arbeiten am Hof zu erlernen. Ausbildungen bzw. Praktikas auf verschiedenen Höfen sind von unschätzbarem Wert, um in die Landwirtschaft einzusteigen. Außerfamiliäre Hofnachfolge: NeueinsteigerInnen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund benötigen praktische Erfahrung, welche Kinder auf Höfen von klein an bei der Mithilfe am Hof gesammelt haben können. Mittels außerfamiliärer Hofnachfolge könnten neue, innovative Bewirtschaftungsmodelle auf die Höfe kommen.

**ÜbergeberInnen:** "Wir möchten zukünftige Bäuerinnen/Bauern unterrichten, PraktikantInnen nehmen und ihnen das Sammeln von praktischer Erfahrung anbieten."

**ÜbernehmerInnen:** "Wir wollen lernen, Bäuerin/Bauer zu sein."

4. **ERFAHRUNG:** Nach der Schule ist das Sammeln von praktischer Erfahrung wesentlich, um professionelle Bäuerinnen, Bauern und später UnternehmerInnen zu werden. Praktische Erfahrung zu sammeln kann auch in Zusammenhang stehen mit der Ausbildung. Bei Schultesthöfen, Schulpraktika und der Zusammenarbeit von erfahrenen Bäuerinnen und Bauern mit NeueinsteigerInnen werden Theorie und Praxis verbunden. Bei der Sammlung von praktischer Erfahrung können HofübergeberInnen potentielle ÜbernehmerInnen zwang- bzw. formlos treffen. Außerfamiliäre Hofnachfolge: Ähnlich wie bei der Bildung benötigen NeueinsteigerInnen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund mehr praktische Erfahrung.

**ÜbergeberInnen:** "Wir möchten unseren Arbeitern Arbeit und Bildung bieten."

**ÜbernehmerInnen:** "Wir wollen praktische Erfahrung sammeln und uns als UnternehmerInnen üben."

5. **SUCHE UND ENTSCHEIDUNG:** Während dem Sammlung von praktischer Erfahrung könnten die zukünftigen Bäuerinnen und Bauern entscheiden ihren eigenen Betrieb zu wollen. Dann müssen sie sich auf die Suche machen nach einem Ort, um zu beginnen oder zu übernehmen und recherchieren wie diese Übergabe/Übernahme ablaufen könnte. Außerfamiliäre Hofnachfolge: In „Suche und Entscheidung“ finden wir den Hauptunterschied zwischen innerfamiliärer und außerfamiliärer Hofnachfolge. Ein Kind kann den Hof der Familie übernehmen. Personen, die keinen Hof in der Familie haben, müssen aktiv Land oder einen Betrieb suchen, um landwirtschaftlich tätig sein zu können. ÜbergeberInnen, welche keine Kinder haben und übergeben wollen, müssen ÜbernehmerInnen finden. Die Entscheidung außerhalb der Familie zu übergeben wird in den meisten Ländern mit den Kindern gefällt, aufgrund der Steuer- und Erbrechte.

**ÜbergeberInnen:** "Wir fragen unsere Kinder, ob sie übernehmen wollen. Wenn nicht, suchen wir aktiv nach ÜbernehmerInnen."

**ÜbernehmerInnen:** "Wir fragen unsere Eltern ob wir übernehmen können, wenn nicht suchen wir aktiv einen Betrieb." (Bzw. „Wir haben keinen familiären Betrieb und daher suchen wir aktiv nach einem Betrieb.“)

6. **FORM:** Potentielle HofübernehmerInnen und HofübergeberInnen denken darüber nach, in welcher Form der Betrieb geführt werden soll. Sie planen präferierende Arbeits- und Lebenskonzepte: Wollen wir zusammenleben, in eigenen Wohneinheiten auf dem Hof leben oder getrennt voneinander nicht auf dem Hof leben? Sie planen auch die Bewirtschaftungsform und die Arbeitsaufteilung zwischen den Parteien über die Zeit. Die Bäuerinnen und Bauern überlegen hinsichtlich der legalen Form und der Finanzierung der Hofnachfolge. Außerfamiliäre Hofnachfolge: Kinder sind meist vertraut mit der Unternehmensführung und dem gemeinsamen Wohnen. NeueinsteigerInnen müssen sich erst mit dem Leben und Arbeiten auf einem Betrieb vertraut machen. Manchmal – aber nicht zwingend – ist es leichter für EinsteigerInnen neue Ideen zu bringen und Veränderungen zu bewirken.

**ÜbergeberInnen:** “Wir machen einen Hofnachfolgeplan. Er inkludiert Leben, gemeinsames Arbeiten und Finanzierung. Wir teilen und verbessern unsere Pläne gemeinsam mit unseren ÜbernehmerInnen.”

**ÜbernehmerInnen:** “Wir entwickeln eine Vision unseres zukünftigen Hofes. Sie inkludiert unsere Wünsche hinsichtlich gemeinsamem Leben und Arbeiten und Finanzierung. Wir teilen und verbessern unsere Pläne gemeinsam mit unseren ÜbergeberInnen.”

7. **ÜBERGABE UND ÜBERNAHME:** Während des gemeinsamen Arbeitens, findet an einem bestimmten Punkt die Übergabe/Übernahme statt. Es kann sich dabei um einen einzelnen Moment handeln in dem ÜbergeberInnen den Hof verlassen und ÜbernehmerInnen die Arbeit übernehmen. Weiter verbreitet ist eine sukzessive Übergabe/Übernahme, bei der die ÜbergeberInnen und ÜbernehmerInnen für mehrere Jahre zusammenarbeiten und die Verantwortungen allmählich verschieben. Normalerweise gibt es einen klaren Moment in dem die Übergabe/Übernahme den weichenden ErbInnen kommuniziert und per Vertrag das Eigentum überschrieben wird. Außerfamiliäre Hofnachfolge: In manchen Ländern werden Kinder hinsichtlich Erbrenten, Steuern und finanziellen Rechten anders behandelt als nicht familiäre Personen. Ist dies der Fall ist eine außerfamiliäre Hofnachfolge komplizierter als eine innerfamiliäre.

**ÜbergeberInnen:** “Wir übergeben den Hof.”

**ÜbernehmerInnen:** “Wir übernehmen den Hof.”

8. **LAUFENDER BETRIEB:** ÜbergeberInnen und ÜbernehmerInnen bewirtschaften den Hof gemeinsam, während die ÜbernehmerInnen immer mehr Verantwortung übernehmen. Eventuell beenden ÜbergeberInnen das Arbeiten auf dem Hof. Außerfamiliäre Hofnachfolge: Den Hof gemeinsam zu bewirtschaften und gemeinsam zu leben ist größtenteils abhängig von den Traditionen des Landes. In Österreich, wo hauptsächlich Familienhöfe bestehen, sind die HofübergeberInnen stark mit dem Haus und dem Land verbunden, weshalb sie meist auf dem Hof bleiben. In Frankreich verlassen Bäuerinnen und Bauern oft ihren Hof, selbst wenn ihre Kinder den Hof übernehmen.

**ÜbergeberInnen:** “Wir teilen die Hofarbeit oder beenden unsere Arbeit auf dem Hof.”

**ÜbernehmerInnen:** “Wir übernehmen alle Verantwortung für die Arbeit auf unserem Hof.”

### 2.3.3 Unterschiede der beiden Modelle

**Tabelle 1:** Gegenüberstellung des 5-Phasen-Modells nach Vieth et al. (2008, S. 16) und dem 8-Phasen-Modell nach Boxtel et al., (2016, S. 6ff)

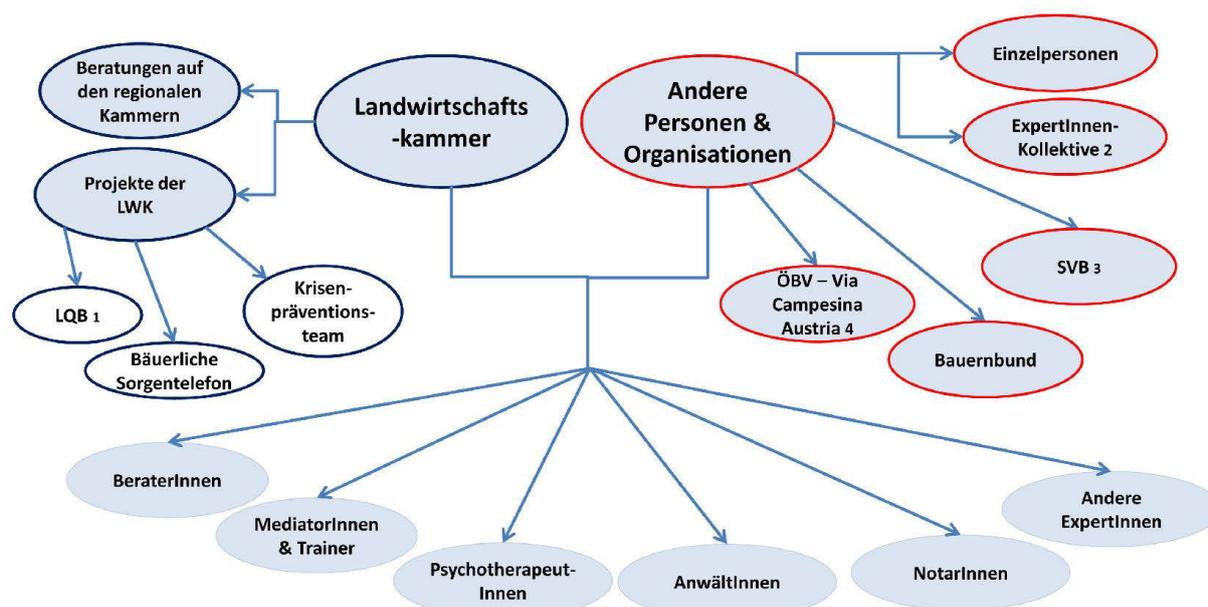
<b>5-Phasen-Modell</b> (Vieth et al., 2008, S. 16ff)	<b>8-Phasen-Modell</b> (Boxtel et al., 2016, S. 6ff)
1. Wollen	1. Bewusstsein 2. Wille > <b>Zeitpunkt</b>
	3. Bildung
	4. Erfahrung
2. Form	5. Suche / Entscheidung
3. Suche	6. Form
4. Übergang	7. Übergabe/Übernahme > <b>Zeitpunkt</b> 8. Laufender Betrieb
5. Abschluss > <b>Zeitpunkt</b>	

Generell unterscheiden sich die Modelle darin (Tabelle 1, S. 19), dass **Modell 1 rein die af HN** und **Modell 2 auch die if HN** beschreiben. Hierbei zeigen besonders die Phasen 1, 2 und 5 Unterschiede zwischen af und if HN. Bewusstwerden und den Willen für eine af HN zu entwickeln ist auch von dem Wissen abhängig, dass diese Möglichkeit besteht. In Phase 5 wird der Suche die Entscheidung gegenübergestellt, da innerfamiliär die Entscheidung gefällt wird, welches Kind der Familie den Hof übernehmen soll.

Die Modelle unterscheiden sich ebenfalls in der **Aufteilung der Phasen**. Die 5 Phasen des einen stehen den 8 Phasen des anderen Modells gegenüber. Im Modell von Vieth et al. wird die erste Phase nur von Seiten der HÜG beschrieben, in der sie sich informieren und klar werden müssen, dass sie die af HN wollen, sowie Entscheidungen dazu treffen. Im Gegensatz dazu beschreibt das 8-Phasen-Modell von Boxtel et al. eine Phase der Bewusstwerdung beider Beteiligengruppen und in Phase 2 wird dementsprechend der Abschluss der Phase 1 mit der klaren Entscheidung zur af oder if HN getroffen, welches eher einem Zeitpunkt als einer Phase entspricht. Im 8-Phasen-Modell folgen zwei Phase, in denen sich die HÜG und HÜN bilden und Erfahrungen sammeln bzw. weitergeben, welche im Modell 1 nicht vorhanden sind. Von beiden Modellen überschneiden sich die Phasen der Form und der Suche inhaltlich, zeitlich werden sie in umgekehrter Reihenfolge angeführt. Der Phase des Übergangs von Modell 1 wurden die Phasen 7 und 8 des 2. Modells gegenübergestellt, da es Teile davon beinhaltet. Die Phase 8 im Modell 2 beschreibt den laufenden Betrieb nach der Hofnachfolge und beschreibt im Gegensatz zum Modell 1 keinen fixen Abschluss des Prozesses, da laut diesem Modell der Prozess hier bereits wieder von vorne beginnt, indem die HÜN in die Position der HÜG wechseln und ihre zweite Runde im Prozess beginnen. Der Abschluss des Modells 1 beschreibt einen Zeitpunkt im Prozess und ist daher schwierig als Phase zu sehen. Im Modell 2 findet man ebenfalls Zeitpunkte statt Phasen und zwar die Willensphase und die Übergabe/Übernahme-Phase, welche ebenfalls als Zeitpunkte gesehen werden können.

Im Modell 1 werden Fragen und detaillierte Anforderungen an die HÜG und HÜN gestellt, im Modell 2 Hauptaussagen der HÜG bzw. HÜN angeführt.

## 2.4 Beratung



### Legende:

- 1 – Lebensqualität Bauernhof,
- 2 – MediatorInnen und BeraterInnenkollektive, z.B. Zwei Systeme eine Welt, Mediation im landwirtschaftlichen Bereich
- 3 – Sozialversicherungsanstalt der Bäuerinnen und Bauern
- 4 – ÖBV – österreichische Berg- und Kleinbauernvereinigung

**Abbildung 5:** AkteurInnen der Beratung bei Hofnachfolge in Österreich

In Österreich wird bei Hofnachfolge von verschiedenen AkteurInnen beraten (Abbildung 5, S. 20). Wie in der Grafik erkennbar wird in der Institution Landwirtschaftskammer beraten, sowie von Organisationen (SVB, ÖBV), Einzelpersonen und ExpertInnenkollektiven. Die BeraterInnen\* unterstützen bei der Hofnachfolge, sowie bei Konflikten am Hof. Beratung zu Hofnachfolge findet derzeit hauptsächlich über die BeraterInnen der Landwirtschaftskammer bzw. Bezirksbauernkammern (meist die LeiterIn der BBK) statt. Daher gilt die Landwirtschaftskammer wie bereits erwähnt als Hauptansprechpartner bei Hofnachfolgen (Quendler et al., 2015, S. 65). Sie bietet ein regionales Beratungsservice auf den Bezirksbauernkammern und Beratung im Rahmen von angegliederten Projekten wie Lebensqualität Bauernhof (LQB), dem Sorgentelefon und dem Krisenpräventionsteam. Unter die BeraterInnen\* bei Hofnachfolge und Konflikten am Hof fallen unterschiedliche Berufsgruppen. Diese in der Grafik angeführten Berufsgruppen bieten aufgrund ihrer Schwerpunkte unterschiedliche Beratungsangebote. Die BeraterInnen auf den Bezirksbauernkammern und Landwirtschaftskammern haben oft einen Schwerpunkt in ihrer Arbeit, z.B. Soziales, Bildung, Recht, Steuern, Betriebswirtschaft oder Förderungen. Weitere BeraterInnen\* bieten unter anderem Lebens- und Sozialberatung, Psychotherapie, Mediation, Coaching oder Beratung bezüglich Recht und Steuern. Teilweise sind die Angebote speziell auf Hofnachfolgen bzw. auf Konflikte am Hof abgestimmt. Oft werden noch NotarInnen zur Erstellung des Hofübergabe-Vertrages kontaktiert. Somit ist ein Teil der ExpertInnen spezialisiert auf die Fakten der rechtlichen, sozialrechtlichen bzw. wirtschaftlichen Grundlagen und ein anderer beschäftigt sich mit den zwischenmenschlichen Beziehungen, wie z.B. Emotionen, fehlende und gelebte Kommunikation, Geschichte der Beteiligten bzw. des Hofes.

Laut Handl in Boxel et al. (2016, S. 26f) können im Hofnachfolgeprozess zwischenmenschliche Aspekte und Nichtwissen der Fakten (z.B. Steuerrecht) hinderlich sein. Daher wird empfohlen gut vorbereitet in die HN zu gehen. Beratung / Begleitung, sowie die Nutzung eines Leitfadens unterstützen bei der HN. Es wurden Stärken und Schwächen der Beratung / Begleitung im Prozess bei HN eruiert. Eine Stärke ist die individuelle

Begleitung der HÜG und HÜN durch den gesamten Prozess, das heißt vor, während und nach dem Bewirtschafterwechsel. Die individuelle Begleitung durch eine objektive Person (BeraterIn\*) ermöglicht eine Hofnachfolge zur Zufriedenheit aller Beteiligten. Je nachdem welche Informationen und Hilfestellungen benötigt werden, können unterschiedliche ExpertInnen im Prozess unterstützen (z.B. soziale, finanzielle). Wird Beratung / Betreuung in Gruppen angeboten, können die TeilnehmerInnen voneinander lernen. Als Schwäche der Beratung wurden die Zeitintensität und die hohen Kosten angeführt. Für af HN ist die Beratung nicht ausgerichtet, sie ist größtenteils auf if HN spezialisiert. Generell gibt es wenig Forschung zum Thema Beratung von auf dem Gebiet der af HN.

Laut Gangl et al. (2013, S. 57) und Quendler et al. (2015, S. 56ff) soll Wissen zur af HN gesammelt werden, um Beteiligte mit diesem gesammelten Wissen zu unterstützen.

Im Zuge des bereits erwähnten FSE-Projektes (Boxtel et. al, 2016) wurden Informationen zur Hofnachfolge, Methoden (Toolbox) zur Unterstützung, Beispiele aus der Praxis und ein Modell des Hofnachfolgeprozesse in einer Broschüre zusammengefasst.

In Österreich wurden das Wissen zu af HN von Seiten der Beratung / Betreuung und die dabei eingesetzten Beratungsinstrumente noch nicht gesammelt, die Toolbox des FSE-Projektes könnte daher als Beispiel für eine ähnliche Sammlung in Österreich genutzt werden.

### **FSE-Toolbox (Boxtel et al., 2016, S. 17ff)**

Die im Zuge des Projektes erstellte Toolbox für Hofnachfolge beinhaltet die besten zwölf Methoden der Mitwirkenden am Projekt. Diese Methoden unterstützen den Prozess der Hofnachfolge auf unterschiedliche Weise.

Die 12 Tools der FSE-Toolbox (Titel in der Broschüre):

1. Leitfaden (Guides to farm transfer: for farmers and advisors)
2. Filmportraits, Filmvorführung & Diskussion (Film Portraits and Screening)
3. **Kaffeekränzchen (Coffee Talk on farm succession)**
4. Beratung, Betreuung (Mentoring in farm transfer)
5. Vermittlungsplattform (Matching Platform on farm succession)
6. Schul- & Testhöfe (Farms to practice your skills: School Farm and Test Farm)
7. **Hofanalyse (Analysis: farm potential)**
8. **Hofübergabe-Seminar (Collective Training `preparing my farm succession`)**
9. **Fallbeispiel-Besprechung (Case Study on farm succession)**
10. **Rollenspiel (Role Play `meeting a young farmer`)**
11. **Ökonomische Bewertung (Economic Valuation)**
12. Zugang zu Land - Stiftung `Terre en vue` (Land Fund: Land Co-op Terre-en-vue)

Sechs dieser Instrumente werden direkt in der Beratung eingesetzt, sie wurden oben dick markiert. Das Rollenspiel (10) und die ökonomische Bewertung (11) wenden die BeraterInnen des Projektes im Zuge des Hofübergabe-Seminars (8) an, daher beinhaltet die Toolbox 4 direkte Beratungsinstrumente.

### 3 Theoretischer Rahmen

Außerfamiliäre Hofnachfolge wird für diese Arbeit wie folgt definiert:

In dieser Arbeit wird demnach außerfamiliäre Hofnachfolge definiert als Übergabe an Personen ohne Verwandtschaftsverhältnis zu den ÜbergeberInnen bzw. außerhalb des gesetzlichen Erbenbereichs (Kap. 2.1, S. 6).

Diese Form der Übergabe unterscheidet sich stark von der traditionellen bäuerlichen, sprich innerfamiliären Hofübergabe und weist deswegen verschiedene Besonderheiten auf.

Traditionen der bäuerlichen Hofübergabepaxis (Hagn, 2016, S. 6ff):

Hagn fasst die Traditionen der bäuerlichen Hofnachfolgepraxis in 17 Punkten zusammen. Die Punkte basieren aus Literatur zu Hofübergabepaxis im 19. bis Ende des 20. Jahrhunderts.

#### **Auflistung der 17 Punkte:**

- i. Die Vererbung des Bauernhofes erfolgt in der Manneslinie
- ii. Die Vererbung des Bauernhofes erfolgt innerhalb der Familie
- iii. Der jüngste bzw. der älteste Sohn wird zum Hoferben bestimmt
- iv. Ein Kind wird zum Hoferben sozialisiert
- v. Die dem Kind zugeteilte Rolle des Hoferben wird nicht hinterfragt
- vi. „Denken vom Hof her“; der Hof hat stets Priorität
- vii. Gruppenbedürfnisse (die bäuerliche Familie) vor individuellen Bedürfnissen
- viii. Weitergabe des Hofwissens
- ix. Zeitpunkt der Hofübergabemeist bei Heirat oder plötzlichem Todesfall; ansonsten vom Vater abhängig
- x. Partnerwahl nach rationalen Gesichtspunkten und Mitentscheidung der Familie
- xi. Die einheiratende Person muss sich in die Familie des Partners integrieren
- xii. Altenteiler arbeiten nach der Hofübergabe weiterhin mit
- xiii. Hofübergeber verlieren bei der Übergabe Privilegien
- xiv. Hofnachfolger trägt Verpflichtungen gegenüber den Altenteilern:
  - a. Wohnrecht
  - b. Freies Bewegungsrecht
  - c. Dienstleistungen
  - d. Altersversorgung
- xv. Weichende Erben werden vom Nachfolger finanziell und/oder besitzrechtlich abgegolten
- xvi. Nachfolger und Übergeber sind nach der Hofübergabe im gleichen Haushalt wohnhaft

In Österreich wird ein landwirtschaftlicher Betrieb traditionell innerhalb der Familie (ii) an einen Sohn der Familie übergeben (i) (Larcher & Vogel in Bohler, 2012, S. 68; Larcher & Vogel in Peyerl, 2009, S. 35). Häufig handelt es sich beim Hofnachfolger um den jüngsten oder älteste Sohn (iii)\*, abhängig von lokalen Traditionen. (Bohler in Vonderach, 2001, S. 101) Töchter werden nur HÜN, wenn die Söhne kein Interesse haben oder keine Söhne vorhanden sind. Bei der Übergabe an eine Tochter legen die ÜbergeberInnen vielfach die Hoffnung in deren künftige Partner (Oedl-Wieser & Wiesinger, 2010, S. 71).

Bereits mit der Sozialisation wird der HÜN auf die Hofnachfolge vorbereitet (iv). Die ÜbernehmerInnen lernen während dem Aufwachsen die Gegebenheiten am Hof kennen. Auf einem landwirtschaftlichen Betrieb herrscht keine Trennung zwischen beruflicher und familiärer Sozialisation. Dies ist im Vergleich zu anderen familiären und nicht familiären Betrieben ein Sonderfall. Ein landwirtschaftlicher Familienbetrieb besteht aus den vier

Komponenten Familie, Haushalt, Betrieb und Unternehmen, welche sich gegenseitig beeinflussen (Planck & Ziche, 1979, S. 297). Schon von Kindertagen an fließen daher Familienalltag, Unterstützung der Eltern am Betrieb und Freizeit ineinander über.

Die zukünftigen HÜN entwickeln aus der Sozialisation heraus bestimmte Einstellungen, Werthaltungen und Lebensperspektiven. Die Eltern vermitteln die Bedeutung der Kontinuität des Betriebes und gewährleisten somit die Absicherung ihrer eigenen Existenz. Es wird erwartet, dass die zukünftigen HofnachfolgerInnen ihre Rolle nicht hinterfragen (v). Selbstverständlich wurden in bäuerlich geprägten Regionen die von Eltern bestimmten Berufe angenommen. Die Erhaltung des Hofes ist von höchster Priorität (vi), individuellen Wünsche der HÜN sind zweitrangig (vii) (Fliege, 1998, S. 183f).

Das Erlernen der notwendigen Fähigkeiten und Tätigkeiten, um einen Hof zu führen erlernten die HofnachfolgerInnen ausschließlich am elterlichen Hof. Die HÜN wurden von den Eltern mit den örtlichen und räumlichen Gegebenheiten des Betriebes vertraut gemacht (Fliege, 1998, S. 185). So wird auch das spezifische „Hofwissen“ (viii) an die folgende Generation weitergegeben (Larcher & Vogel in Bohler, 2012, S. 83). In heutigen Zeiten findet die landwirtschaftliche Fachausbildung größtenteils in öffentlichen Bildungseinrichtungen und Lehrbetrieben statt (Fliege, 1998, S. 185). Die Familie ist zuständig das „Hofwissen“ weiterzugeben.

Die HÜN nehmen unter den Geschwistern eine besondere Stellung ein, da sie den größten Anteil des elterlichen Vermögens erben. Die Bürden dieses Privileges sind, dass die HÜN mehr Arbeit am Betrieb zu verrichten haben, mehr Verantwortung tragen, die Geschwister auszahlen und die Eltern nach der Übernahme versorgen müssen. (Planck & Ziche, 1979, S. 300)

Mit der Heirat der HÜN (Vgl. Fliege 1998, S. 197) bzw. bei plötzlichem Tod des Betriebsleiters (des Vaters), erfolgt meist die Hofübergabe. Bei Lebzeiten des Vaters ist der Sohn hinsichtlich Übergabezeitpunkt von seinem Wohlwollen abhängig (ix) (Rösener, 1986, S. 177).

Laut Fliege (1998, S. 177) erfolgt die Partnerwahl (x) nicht nach romantischen Gesichtspunkten, sondern beruht im besten Fall auf rationalen Entscheidungen. Eine Bauerstochter wäre die ideale Heiratskandidatin, welche durch die Hochzeit Arbeitskraft und Mitgift in die neue Familie einbringt. Laut Fliege (1998, S. 203) und Rösener (1986, S. 177) haben einheiratende PartnerInnen Schwierigkeiten sich in die Familie zu integrieren (xi), da sie in ein System mit klar verteilten Rollen einsteigen, ihren Platz darin finden und die Position behaupten lernen müssen (Fliege, 1998, S. 203; Rösener, 1986, S. 177).

Als „Altenteiler“ werden die Bäuerin und der Bauer nach der Hofnachfolge bezeichnet, sie haben gewisse Rechte wie z.B. das Wohnrecht. Von ihnen wird erwartet, dass sie, solange es ihre Gesundheit zulässt, in der Landwirtschaft bzw. im Haushalt mithelfen (xii) und sich gleichzeitig nicht mehr an Führungsaufgaben beteiligen (Grau, 1997, S. 344; Planck & Ziche, 1979, S. 157). Mit der Hofnachfolge nehmen die Eltern eine neue Position im Betrieb- und Familiensystem ein. Von dem Zeitpunkt an sind sie in vielen Angelegenheiten von den HofnachfolgerInnen abhängig (Planck & Ziche, 1979, S. 299). Gleichzeitig müssen sie gewisse Privilegien abgeben (xii) (Fliege, 1998, S. 199), weshalb die Übergabe des eigenen Hofes unter anderem oftmals schwer fällt. Es wird aus selbigem Grunde der HN-Prozess in vielen Fällen gegen den Vorstellungen der HÜN hinausgezögert. (Seiser, 2009, S. 10f)

Mit der Übernahme verpflichten sich die HÜN den Eltern Wohnrecht, freies Bewegungsrecht, vereinbarte Dienstleistungen und die Altersversorgung zu gewährleisten (Fliege, 1998, S. 199).

Im Idealfall sind die weichenden ErblInnen, sprich die Geschwister der HofnachfolgerInnen zum Zeitpunkt der Übergabe aus dem Haus und finanziell bzw. besitzrechtlich vom Nachfolger abgegolten worden (xv) (Grau, 1997, S. 36).

Traditionellerweise bleiben die HÜG und die HÜN nach der Hofnachfolge im gleichen Haushalt wohnhaft (xvi), nach der Hochzeit einen eigenen Haushalt zu gründen kommt

äußerst selten vor. Die Altenteiler wohnen manchmal in separaten Wohnungen im Hofgebäude oder in einem Auszugshäuschen auf dem Gelände der Landwirtschaft (Planck & Ziche, 1979, S. 299; Rösener, 1986, S. 197). Mit der Geburt von Kindern nach der Hochzeit, leben drei Generationen am Hof (xvii). In bäuerlichen Familien ist das häufig, jedoch meist nur für einen begrenzten Zeitraum und vorwiegend in Anerbengebieten. Im Gegensatz dazu werden in Realteilungsgebieten häufiger getrennte Wohneinheiten bezogen oder die Beteiligten leben in Zweigenerationenhaushalten. (Albers, 2001, S. 196)

Bei der Realteilung wird der Landbesitz mit jedem Erbgang unter den Erbberechtigten in gleichen Teilen aufgeteilt, wodurch die Betriebe immer kleiner werden. Wird das Anerbenrecht angewendet, wird der gesamte Betrieb an einen Erbberechtigten übergeben. (Landjugend Österreich, 2013, S. 41)

Bereits in den 1950er- und 1960er-Jahren werden in Deutschland von (Albers, 2001, S. 209) tiefgreifende familiäre Wandlungsprozesse bemerkt. Auch die bäuerlichen Familien werden dadurch beeinflusst. Er beobachtet folgende Faktoren:

- *eine zunehmende Individualisierung in der Partnerwahl*
- *ein früheres Heiratsalter*
- *sinkende Kinderzahlen*
- *eine größere Kindbezogenheit der Eltern*
- *eine stärkere ‚partnerschaftliche‘ Ehegattenbeziehung*
- *eine Intimisierung des Familienlebens sowie*
- *die Reduzierung des Familienhaushalts auf den verwandtschaftlichen Kern.*

Diese Faktoren werden als „bürgerliche Familienideale“ bezeichnet. Die bäuerlichen Familien strebten diese Ideale an bzw. übernahmen sie. Damit veränderten sich die Strukturen am Hof und in den Familien. Mit den Beobachtungen von Albers wird deutlich, dass auch Bauernfamilien ihre Strukturen und Traditionen im gesellschaftlichen Wandel verändern.

#### Forschungstätigkeit in dieser Arbeit

Im Gegensatz zur traditionell bäuerlichen Übergabe gibt es wenig Wissen über den Prozess der außerfamiliären und die Unterschiede zur innerfamiliären Hofnachfolge.

Da BeraterInnen\* mit Beteiligten bei der Hofnachfolge in Kontakt kommen und sie in ihrem Prozess beraten bzw. betreuen, gelten sie als ExpertInnen (Gläser & Laudel, 2010, S. 11) und ihr Wissen wird als ExpertInnen-Wissen angesehen. Bislang wurde dieses nicht gesammelt.

Im Zuge dieser Arbeit wurden diese ExpertInnen zu ihren Erfahrungen befragt, um den Prozess der Hofnachfolge und die Besonderheiten von af HN, wie zum Beispiel die Unterschiede von if HN und af Hofnachfolge zu eruieren.

Aufgrund der Tatsache, dass es kaum Forschung zu den Sichtweisen von BeraterInnen\* zur af HN gibt, wurde hier ein explorativer Ansatz gewählt. Ziel ist relativ frei das ExpertInnenwissen der BeraterInnen\* zu sammeln. Auf Basis der Literaturrecherche wurden vier breite Forschungsfragen entwickelt. Diese Forschungsfragen bilden die Überkategorien für die Datenauswertung und wurden dafür mit weiteren Fragen operationalisiert (Tabelle 2, S. 25). Die einzelnen Interviewfragen wurden den Forschungsfragen zugeordnet und lieferten weitere Unterkategorien für die Datenauswertung, die im Zuge des Forschungsprozesses noch ergänzt wurden (Kap. 4.3, S. 30 und Kap. 0, S.xi).

**Tabelle 2:** Gegenüberstellung Forschungsfragen und Interviewfragen (eigene Darstellung)

<b>Forschungsfragen</b>	<b>Interviewfragen</b>
<p>1. Wie verläuft ein Beratungsprozess, speziell zu Hofnachfolge, bei österreichischen BeraterInnen*?</p>	<p>Wie läuft ein Beratungsprozess (speziell zu Hofnachfolge) bei Ihnen ab?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie läuft die Kontaktaufnahme ab?</li> <li>• Setting: Wo und wie wird beraten?</li> <li>• Welche Beratungsinstrumente wenden Sie an? (eventuell Beratungsinstrumente genauer erklären, falls nicht klar ist, was damit gemeint ist)</li> </ul>
<p>2. Welche Besonderheiten nehmen österreichische BeraterInnen* bei außerfamiliären Hofnachfolgen in Österreich wahr?</p>	<p>Was (denken Sie) sind die Besonderheiten von außerfamiliärer Hofnachfolge?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehen Sie Unterschiede zwischen außer- und innerfamiliär?</li> <li>• Was sehen Sie als Hürden bei außerfamiliärer Hofnachfolge?</li> <li>• Was sehen Sie als Chancen bei außerfamiliärer Hofnachfolge?</li> <li>• Was fällt Ihnen zu weichenden Erben ein?</li> </ul>
<p>3. Welche Herausforderungen erleben BeraterInnen* in Österreich in der Beratung bzw. im Beratungsprozess, speziell bei außerfamiliärer Hofnachfolge, und wie begegnen sie ihnen?</p>	<p>Welche Herausforderungen sehen Sie in der Beratung bei außerfamiliären Hofnachfolgen?</p> <p>Wie begegnen Sie den Herausforderungen?</p>
<p>4. Was wäre laut BeraterInnen* für eine umfassende Beratung / Betreuung bei außerfamiliärer Hofnachfolge in Österreich nötig?</p>	<p>Was wäre Ihrer Meinung nach nötig, um auch außerfamiliäre Hofnachfolgen umfassend betreuen zu können? Bzw. Wodurch könnten außerfamiliäre Hofnachfolgen unterstützt werden?</p> <p>In wie fern sehen Sie Adaptierungsbedarf für Österreich bei den Beratungsinstrumenten?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, welchen</li> </ul>

## 4 Material und Methoden

Diese Arbeit beruht hauptsächlich auf der Erhebung qualitativer Daten mittels leitfadengestütztem ExpertInnen-Interview. Die Bewertung der Beratungsinstrumente wurde qualitativ und quantitativ, sowie die demografischen Daten rein quantitativ erhoben. Hauptziel war, das Wissen und die Erfahrungen der ExpertInnen zum Thema Hofnachfolge, mit Fokus auf außerfamiliäre Hofnachfolge, zu sammeln und zusammenzufassen.

Laut Kruse (2014, S. 40) produzieren qualitative bzw. rekonstruktive Forschungsverfahren keine objektiven Daten, welche die Realität abbildhaft darstellen. Es wird auf den zueinander relativ und dynamisch stehenden Ebenen von Repräsentanz (Wirklichkeitsdimension) und Performanz (Darstellungsfunktion) eine Wirklichkeit dargestellt, welche sich immer in verschiedenen Versionen zeigt.

Die Konsequenzen für diese Arbeit sind daher, dass es sich um eine Wirklichkeitsdimension der BeraterInnen\* zum derzeitigen Zeitpunkt handelt.

Im folgenden Kapitel werden die Methoden der Fallauswahl, der Datenerhebung und der Datenanalyse beschrieben.

### 4.1 Fallauswahl und Kontaktaufnahme

Die Kriterien der Auswahl der InterviewpartnerInnen waren:

- BeraterIn, BegleiterIn von Hofnachfolgen bzw. bei Konflikten am Hof
- Erfahrung im Bereich der HN, im besten Fall der af HN: selbst betreut oder miterlebt
- Tätigkeit in Österreich
- eine Person pro Bundesland
- Bereitschaft zu einem Interview im Zeitraum Juni bis Mitte Juli 2016.

Mittels verschiedener Strategien wurde Kontakt zu den InterviewpartnerInnen aufgenommen (vgl. *gestuftes oder kombiniertes Verfahren* laut Kruse, 2014, S. 255ff). Der Vorteil dieser Strategien ist unterschiedliche soziale Felder zu erreichen.

Mit diesem gestuften oder kombinierten Verfahren wurden mittels Internetrecherche zu den Schlagwörtern Hofnachfolge, Hofübergabe und Hofübernahme, kombiniert oder nicht kombiniert mit dem Wort außerfamiliär, die Gatekeeper und BeraterInnen\* eruiert.

Die Anwendung des *Gatekeeper-Verfahrens* (Kruse, 2014, S. 255ff) führte zu weiteren Kontakten. Diese von Kruse als „TürsteherInnen“ bezeichneten Personen erleichtern die Kontaktaufnahme zu potentieller InterviewpartnerInnen, wenn diese in definierten Berufssparten, Organisationen, usw. zu finden sind. Hierzu wurden Personen aus der Recherche, Mitglieder aus dem Verein „Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft“ und Mitwirkende der Steuerungsgruppe der Landjugend zu „Außerfamiliärer Hofübergabe in Österreich“ kontaktiert.

Mittels Snowball-Sampling wurden weitere potentielle InterviewpartnerInnen in ganz Österreich identifiziert. Laut Welch in Prügl (2006, S. 10) kann davon ausgegangen werden, dass Menschen mit hoher Wahrscheinlichkeit andere Personen kennen, die ihnen ähneln, sobald eine Zielperson identifiziert wird, können über diese Person weitere potentielle Personen ermittelt werden. Es wurden die BeraterInnen\* bei der Kontaktherstellung über Mail und Telefon bzw. nach den Interviews zu weiteren potentiellen InterviewpartnerInnen befragt. Schlussendlich wurden 17 Expertinnen und Experten in Österreich zum Thema außerfamiliäre Hofnachfolge befragt, je Bundesland konnte mindestens eine Person befragt werden, außer Wien (siehe 1.4 Limitierungen, S. 4), wobei 10 davon in Niederösterreich und eine dieser 10 in mehreren Bundesländern tätig sind. Die Befragten sind als BeraterInnen, BegleiterInnen, MediatorInnen bei Hofnachfolgen, Generations- und anderen Konflikten tätig. 15 von den 17 BeraterInnen\* bieten im Rahmen der Landwirtschaftskammer ihre Beratung /

Betreuung an (Kammerberater, LFI, LQB). 5 von diesen 15 sind parallel selbstständig bzw. bei einem anderen Arbeitsgeber angestellt.

**Tabelle 3:** InterviewpartnerInnen – BeraterInnen\* bei Hofnachfolge und Konflikten am Hof (eigene Darstellung)

Interviewte BeraterInnen*													
Nr.	Jahre in Beratung*	Alter	Erfahrung		Betreuung			Tätigkeit		NÖ	Geschlecht		Nr.
			HN	K.a.H.	HN	Af HN	k.A.	LK	Andere <sup>3</sup>		w	m	
01	20	46-50	X		780-1080	2		X		X		X	1
02	38	>55	X		266	19		X		X		X	2
03	14	46-50	X	X	30	0		X		X	X		3
04	38	>55	X		570-670	max. 38		X		X		X	4
05	8	46-50		X			X	X		X	X		5
06	3	41-45	X		47/48	10		X				X	6
07	11	51-55	X	X			X	X				X	7
08	11	>55	X	X	58	8		X	X <sup>4</sup>		X		8
09	15	46-50	X	X	5	1			X	X	X		9
10	3	31-35	X		150	20-30		X		X	X		10
11	21	46-50	X		630-840	63		X		X		X	11
12	31	51-55	X	X	~300	5		X	X <sup>4</sup>		X		12
13	19	>55	X	X	10	4			X	X	X		13
14	23	k.A.	X		920-1150	23-46		X		X		X	14
15	16	41-45	X				X	X			X		15
16	44	>55	X	X	90 <sup>1</sup>	5		X	X <sup>4</sup>			X	16
17	19	41-45	X		X <sup>2</sup>		X	X				X	17
<b>Summe</b>			<b>16</b>	<b>8</b>			<b>4</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	
<b>Reichweite</b>	<b>3-44</b>	<b>31-&gt;55</b>			<b>5-1150</b>	<b>0-63</b>							

**Legende:**

HN – Hofnachfolge  
 k.A. – keine Angaben  
 K.a.H. – Konflikte am Hof  
 LK – LandwirtschaftskammermitarbeiterIn

1 – im letzten Zyklus von 9 Monaten  
 2 – 25 Betriebskonzepte für JunglandwirtInnen, sowie weitere Übergabeberatung, Fortbildung  
 3 – beinhaltet Selbstständigkeit und Anstellung bei anderen Institutionen, Organisationen  
 4 – neben der Anstellung auf der Landwirtschaftskammer auch andere Tätigkeiten

Wie in Tabelle 3 (S. 27) ersichtlich sind die Angaben der BeraterInnen\* sehr unterschiedlich. Alterstechnisch befinden sich die BeraterInnen\* zwischen den Bereichen 31-35 und >55. Bei den folgenden Berechnungen wurde die Person die keine Angaben zum Alter machte nicht berücksichtigt. Die BeraterInnen\* sind im Mittel 48,9 und im Median 46-50 Jahre alt. Nur eine Person ist demnach unter 35, 15 Personen sind über 40 (>93 %), 11 Personen (62 %) sind über 46 Jahre alt. Wichtig dabei zu bedenken ist, dass die Altersgruppe der über 55 jährigen 5 Personen ausmacht und man hier keine Schlüsse über das Alter ziehen kann. Die Tätigkeit führen die BeraterInnen\* seit 3-44 Jahren durch, der Mittelwert liegt bei 19,6 der Median bei 19 Beratungsjahren. Aus diesen Zahlen ist ersichtlich, dass die BeraterInnen\* bereits mehrere Jahre Erfahrungen gesammelt haben. Personen, welche angegeben haben keine Erfahrung hinsichtlich außerfamiliärer Hofnachfolge zu haben bzw. keine Zahlen dazu nannten, schilderten in den Interviews Beispiele aus der Praxis, die sie nicht betreut, aber am Rande mitbekommen hatten bzw. brachten Erfahrungen zu anderen Beispielen ein.

## 4.2 Methoden der Datengenerierung

*„Als Methodologie bezeichnet man die Lehre von den Methoden, die Auskunft darüber gibt, wie man den interessierenden Weltausschnitt erforschen kann, das heißt, welche Schritte gegangen werden müssen und wie die Schritte gegangen werden sollten.“*

Gläser & Laudel, 2010, S. 29

### Datengenerierung

Für die Datengenerierung wurde die Methode des **ExpertInnen-Interview** (Gläser & Laudel, 2010) gewählt und die Form des leitfadengestützten Interviews angewendet. Aufgrund der Literaturrecherche ergaben sich die Forschungsfragen, aus welchen ein Leitfaden für die ExpertInnen-Interviews entwickelt wurde. Zur Erklärung des FSE-Projektes, dessen Hofnachfolgeprozesses und deren vier Beratungsinstrumenten, wurden Folien erstellt. Mittels dreier Probeinterviews mit Expertinnen wurden Unstimmigkeiten eruiert, sowie Leitfaden (Kap. 14.3.6, S. ix) und Folien nach jedem Interview überarbeitet.

### Theorie zur leitfadengestütztem ExpertInnen-Interview

#### a. ExpertInneninterview

*„Schließlich gibt es eine Art besonderen Wissens, über das eigentlich jeder von uns verfügt. Es ist das Wissen über die sozialen Kontexte, in denen man agiert: über die Organisation, in der man arbeitet, über die eigenen Arbeitsprozesse, [...]. Nur die unmittelbar Beteiligten haben dieses Wissen, und jeder von ihnen hat aufgrund seiner individuellen Position und seiner persönlichen Beobachtungen eine besondere Perspektive auf den jeweiligen Sachverhalt.“*

Gläser & Laudel, 2010, S. 11

Mittels ExpertInnen-Interview wird laut Flick (2011, S. 214f) das ExpertInnenwissen für ein bestimmtes Handlungsfeld erhoben, dabei wird häufig die Form des Leitfaden-gestütztem Interview angewendet. Als ExpertInnen wurden alle InterviewpartnerInnen angesehen, da sie sich durch ihre Tätigkeit in der Beratung und Betreuung bei Hofnachfolgen und Konflikten am Hof ExpertInnenwissen über eben diese Sachverhalte angeeignet hatten und daher repräsentativ für die BeraterInnen\* in ihrem Tätigkeitsbereich sprechen können. (Flick, 2011, S. 214; Gläser & Laudel, 2010, S. 13)

## **b. Leitfadengestütztes Interview**

*„Gut geführte Interviews gehören zu den anspruchsvollsten Forschungsmethoden, da die Offenheit und Freiheit in der Interviewsituation leicht zu einer Steuerung verleiten. Im Extremfall erhebt man dann nicht die Vorstellungen, Einstellungen oder Interessen seines Gegenübers, sondern die eigenen. Durch Leitfaden strukturierte Interviews sind geeignet, wenn alltägliches und wissenschaftliches Wissen zu rekonstruieren ist und dafür eine große Offenheit gewährleistet sein soll – aber gleichzeitig auch die vom Interviewer eingebrachten Themen den Erhebungsprozess strukturieren sollen.“*

Niebert und Gropengießer (in Krüger, Parchmann, & Schecker, 2014, S. 121f)

**Anforderungen des leitfadengestützten Interviews** (Niebert und Gropengießer in Krüger et al., 2014, S. 126)

Ein übersichtlich gestalteter Leitfaden soll der/den InterviewerIn einen schnellen Überblick ermöglichen, lenken, aber nicht ablenken. Eine natürliche Gesprächsatmosphäre soll aufgebaut werden unter anderem dadurch, dass die Interventionen nicht abgelesen werden. Einer logischen Struktur soll der Leitfaden folgen, gleichzeitig muss er aber nicht unbedingt der Denkstruktur der Befragten entsprechen. Die Formulierungen des Leitfadens in Alltagssprache entgegnet der Behinderung des Interviews durch Fachsprache. Die Zielgruppe an Interviewten ist dabei zu beachten.

### **Ablauf des leitfadengestützten Interviews**

Zu Beginn lernen sich InterviewerIn und ProbandIn kennen und der Rahmen des Interviews wird erklärt. Die entspannte und damit offene Gesprächsatmosphäre ist dabei und im gesamten Interview wichtig. Zu Beginn des Leitfadens werden weite, erzählgenerierende Fragen gestellt, um den ProbandInnen die Möglichkeit zu bieten ihre Vorstellungen zum Thema zu entfalten. Optimal, wenn die Vorstellungen der ProbandInnen bereits im Interview dem vorher eruierten Stand der Forschung teilweise gleichen und neue Vorstellungen beinhalten. Spontane Interventionen wie vertiefendes Nachfragen oder Impulse werden eingesetzt, um Äußerungen der ProbandInnen aufzugreifen und um weitere Erläuterungen zu bitten. Mittels dieser Methode hat der InterviewerIn im Sinne des Fremdverstehens mit Nachfragen bessere Möglichkeiten das Gegenüber und dessen Vorstellungen zu verstehen und der/die Befragte die Möglichkeit seine/ihre Vorstellungen vertiefender zu erklären. Nach einem allgemeinen Einstieg in das Thema erfolgt eine immer stärkere Fokussierung. Vorbereitete Stimuli, wie zum Beispiel Zitate, werden häufig eingesetzt, um gezielte Vorstellungen zu erheben. Der Leitfaden hat die Aufgabe das Interview zu strukturieren. Er bietet Orientierung, soll aber den Gesprächsfluss nicht einengen. Mittels Leitfaden eröffnet sich für die InterviewerInnen die Vorstellungs-, Interessens- oder Gefühlswelt der ProbandInnen zum gewählten Themenbereich. (Niebert und Gropengießer in Krüger, Parchmann & Schecker, 2014, S. 122ff)

### **Datenerhebung mittels leitfadengestütztem ExpertInnen-Interview**

#### **Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung**

Im Vorfeld erfolgte die Kontaktaufnahme zu potentiellen Interview-PartnerInnen via E-Mail und Telefon, worin bereits die Rahmenbedingungen erklärt wurden (Kap. 14.3, S. iv). Thema der Arbeit, das qualitative Interview als Methode, Dauer des Interviews, Zeitrahmen bis Interviews abgeschlossen werden sollen und Bitte um Weiterleitung an weitere potentielle InterviewpartnerInnen wurden im ersten E-Mail angesprochen. Der weitere Kontakt fand abhängig von der Person via E-Mail, Telefon bzw. meist über beides statt. Termine und Orte wurden vereinbart und die Bereitschaft zur auditiven Aufnahme besprochen. Nach den ersten Interviews erkannte ich, dass es während dem Interview Zeit erspart, wenn die Datenschutzerklärung zum Durchlesen, das demografisches Datenblatt und die Einverständniserklärung zum Ausfüllen vorab an die InterviewpartnerInnen geschickt werden. Somit war am Ende des Interviews keine Zeit zum Ausfüllen nötig und es konnte die Übergabe dieser Dokumente erfolgen.

## **Interviewdurchführung**

Im Zeitraum von 2. Juni bis 11. Juli 2016 wurden 17 Interviews geführt. 15 Personen wurden vor Ort (13 in ihren bzw. Landwirtschaftskammer-Büros, 2 in Kaffeehäusern) interviewt, zwei aufgrund Distanz und Zeitmangels per Skype (Skype Communications S.à.r.l., 2016). Zwei Interviews wurden auf Wunsch der ExpertInnen nicht auditiv aufgenommen, sondern während des Interviews mitgeschrieben. Die Dauer der Interviews lag zwischen einer halben Stunde bis zwei Stunden. Anberaumt war es für 1,5 Stunden. Bei zwei Interviews wurde aufgrund des Zeitmangels nur der erste Teil des Fragebogens erhoben. In einem der beiden Fälle dauerte das Interview nur eine halbe Stunde. Eine weitere Beraterin gab kurze prägnante Antworten, wodurch das Interview nur eine halbe Stunde dauerte.

### **Vor dem Interview**

Nach dem Ankommen und dem einander Vorstellen, wurde den InterviewpartnerInnen mitgeteilt, dass die Informationen und Daten des Interviews für eine Masterarbeit verwendet werden und die Audiodateien hierfür anonymisiert werden. Es wurde auf Vertrauensschutz- und Einverständniserklärungen hingewiesen und die Bereitschaft zu auditiver Aufnahme noch einmal abgeklärt. Dementsprechend wurde entweder das Gerät positioniert und eingeschaltet oder die Schreibutensilien bereit gelegt.

### **Ablauf der Interviews (Interviewleitfaden in Kap. 14.3.6, S. ix)**

In den meisten Fällen liefen die Interviews wie im folgenden Text beschrieben ab. Der Leitfaden diente dazu, dem Interview einen Rahmen zu geben, zusätzliche Fragen bzw. genauer Ablauf ergaben sich aus dem Kontext. Mittels Interviews wurden qualitative und quantitative Daten erhoben. Das Interview teilte sich in zwei Teile. Im ersten Teil wurden Fragen zu ihren Erfahrungen als BeraterInnen\* im Tätigkeitsfeld Hofnachfolge und Konflikten am Hof erhoben. Inhalt dieses Teiles waren allgemeine Fragen zu ihrem Beratungsprozess, sowie speziell zum Thema außerfamiliäre Hofnachfolge. Vor dem zweiten Teil wurden das FSE-Projekt, der dabei entstandene Hofnachfolgeprozess und die vier Beratungsinstrumente vorgestellt. Mit den darauf folgenden Fragen wurden Rückmeldungen auf den Prozess, sowie auf vier Beratungsinstrumente eingeholt. Abschließend wurde noch mittels zweier Fragen der Adaptierungsbedarf in Österreich an Beratungsinstrumenten und die Notwendigkeiten um eine außerfamiliäre Hofnachfolge umfassend betreuen zu können, abgefragt. Danach wurden Unklarheiten geklärt, den InterviewpartnerInnen die Vertrauensschutzerklärung ausgehändigt, demografisches Datenblatt und Einverständniserklärung von Ihnen an mich übergeben. Teilweise wurden mir Kontaktdaten von weiteren potentiellen InterviewpartnerInnen mitgeteilt und die Unterhaltung ging, wenn noch Zeit war, in ein lockeres Gespräch bzw. Diskussionen über zu angrenzenden Themen, wie die Lage der Landwirtschaft in Österreich über.

## **4.3 Methoden der Datenanalyse**

Der Großteil der Arbeit beinhaltet qualitative Daten, welche mit Hilfe des Kodierens und der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Die quantitativen Daten des demografischen Datenblattes wurden mittels deskriptiver Statistik ausgewertet.

### **Quantitative Datenanalyse**

Nach den Interviews wurden die quantitativen, demografischen Daten in eine Excel-Tabelle eingetragen (Tabelle 3, S. 27). Mittels dieser Tabellen wurde ein Überblick über die Daten geschaffen. Es wurden unter anderem Summen, Mittelwerte, Mediane gebildet und die Ergebnisse in Zahlen oder prozentuell angegeben. Hierbei wurde die **deskriptive Statistik** (Ebermann, o.A.) als Analysemethode herangezogen, welche mit einfachen Maßzahlen und Grafiken Wesentliches über den Untersuchungsgegenstand ausdrückt. Differenzierungen zwischen den BeraterInnen\* sind unter anderem zu Geschlecht, Tätigkeit als BeraterIn oder BetreuerIn, Dienstverhältnis über die Landwirtschaftskammer etc. möglich.

## **Qualitative Datenanalyse**

*„Qualitative Erhebungsmethoden erzeugen Texte: (gesammelte) Dokumente, Beobachtungsprotokolle, Interviewprotokolle usw. Diese Texte sind die auszuwertenden Rohdaten.“* Gläser & Laudel, 2010, S. 43

Gläser & Laudel (2010, S. 44ff) beschreiben, dass es sich bei qualitativen Daten um ein prinzipiell unscharfes Datenmaterial handelt, welches schwer interpretierbare, irrelevante und widersprüchliche Informationen enthalten kann. Die qualitativen Auswertungsmethoden sind meist sehr speziell und wurden entwickelt, ohne sie mit anderen bereits bestehenden Methoden in Beziehung zu setzen. Die Autoren ordnen die Methoden nach forschungspraktischen Ansätzen, sie führen die Analysemethoden der freien Interpretation, sequenzanalytische Methoden, Kodieren und Inhaltsanalyse an.

Für diese Arbeit bildeten 15 Audiodateien und zwei Mitschriften der 17 Interviews die Datengrundlage für die Datenanalyse.

Die digitalen Aufnahmen wurden mittels der **Software Atlas.ti** („Software für die Qualitative Datenanalyse“, o. J.) Version 7 transkribiert und Transkripte wie Mitschriften mit demselben Programm codiert. Atlas.ti ist eine Software für qualitative Datenanalyse. Das detaillierte Zerlegen, Neuzusammensetzen und Umarbeiten von Forschungsmaterial, sowie das komplexe Planen und somit das analytische Arbeiten an sich wird mit Hilfe des Programmes erleichtert (Friese, 2013, S. 6).

### **Kodieren**

Laut Gläser & Laudel (2010, S. 45ff) handelte es sich beim Kodieren ursprünglich nicht um eine eigenständige Auswertungsmethode, es wurde im Rahmen der „grounded theory“ entwickelt und wird mittlerweile auch außerhalb dessen als eigenständige Auswertungsmethode angewendet. Beim Kodieren werden für die Untersuchung relevante Textstellen mit einem Kode, welcher auch ein Stichwort oder eine Ziffernfolge sein kann, markiert. Entwickelt werden diese Codes entweder auf Basis von theoretischen Vorüberlegungen oder beim Lesen der Texte. Diese Codes bieten die Grundlage für die weitere Analyse. Es können zum Beispiel alle Textstellen eines Kodes untereinander verglichen werden bzw. auf Gemeinsamkeiten überprüft werden.

In dieser Arbeit wurde einerseits das Kodieren, wie oben beschrieben, indem die Codes auf Basis der Forschungsfragen und des Leitfadens erarbeitet wurden und weitere Elemente der Inhaltsanalyse angewendet wurden. (Gläser & Laudel, 2010, S. 45ff; Mayring, 2010, S. 48ff)

*„Die Inhaltsanalyse ist kein Standardinstrument, das immer gleich aussieht; sie muss an den konkreten Gegenstand, das Material angepasst sein und auf die speziellen Fragestellungen hin konstruiert werden.“* Mayring, 2010, S. 49

### **Inhaltsanalyse**

Mittels dieser Methode werden Inhalte von Texten klassifiziert, indem Aussagen, Sätze oder Worte einem System von Kategorien zugeordnet werden. Die Verwendung von Kategorien, welche häufig aus theoretischen Modellen abgeleitet werden ist die Basis dieser Methode. Die Kategorien werden auf das zu analysierende Datenmaterial angewendet, kontinuierlich an den Texten überprüft und wenn nötig modifiziert. (Flick, 2011, S. 144)

Der Ablauf der Inhaltsanalyse laut Schreier (2012, S. 58ff) läuft in fünf Phasen ab. Zuerst wird der Kodierrahmen erstellt, darauf folgen die Pilotphase, die Evaluierung, die Hauptkodierung und die Auswertung & Datenaufbereitung.

Drei Möglichkeiten für die Anfertigung der Kodier-Rahmen standen zur Verfügung. Die Erstellung der Kategorien aus der Theorie, die Kategorienbildung aus dem gesammelten Material oder eine Kombination aus beiden. In dieser Arbeit wurde die Kombination aus theoretischer und praktischer Kategorienbildung als sinnvoll erachtet. Es wurden daher anhand des Leitfadens Überkategorien gebildet, welche im Zug der Analyse mit

Unterkategorien ergänzt wurden. Der Kodierungsschlüssel (Kap. 14.4, S. xi) wurde somit anhand des Fragebogens erstellt und im Laufe der Datenanalyse überarbeitet.

Für die Analyse mussten folgende Anforderungen erfüllt werden:

- Eindimensionalität („unidimensionality“): Jede Unterkategorie handelt einen Aspekt ab.
- Ausschließbarkeit („mutual exclusiveness“): Ein Aspekt wird einer Unterkategorie innerhalb einer Dimension zugeordnet werden.
- Vollständigkeit („exhaustiveness“): Alles aus dem Material wird zumindest einer Kategorie zugeordnet werden.
- Sättigung („saturation“): Keine Unterkategorie bleibt leer, ausgenommen es betrifft Kategorien, die konzeptorientiert erstellt wurden und sich dadurch wichtige Erkenntnisse ergeben.

Die Strukturierung muss für die Beantwortung der Forschungsfragen passend sein. Es wurden Kategorien nach den Forschungsfragen definiert und die Fragen aus dem Leitfadenterview als Unterkategorien den Überkategorien zugeordnet.

Wie bereits erwähnt wurde zur Auswertung die digitalen Aufnahmen mittels der **Software Atlas.ti** („Software für die Qualitative Datenanalyse“, o. J.) Version 7 transkribiert und Transkripte wie Mitschriften mit demselben Programm codiert.

Mittels beschreibende Darstellung wurden die Ergebnisse aufbereitet und der Fließtext mit Zitaten untermauert.

## 5 Ergebnisse<sup>1</sup>

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der ExpertInnen-Interviews zu außerfamiliärer Hofnachfolge den Forschungsfragen zugeordnet. Bei diesen Ergebnissen handelt es sich um Erfahrungen der befragten ExpertInnen im Bereich der Beratung und Betreuung von Hofnachfolge und Konflikten am Hof. Die Ergebnisse sind das Resultat einer explorativen Studie.

### 5.1 Ablauf des Beratungsprozess

Forschungsfrage 1: Wie verläuft ein Beratungsprozess, speziell zu Hofnachfolge, bei österreichischen BeraterInnen\*?

#### 5.1.1 Bewerbung der Angebote

Die Bewerbung der Angebote findet einerseits durch Mundpropaganda zwischen KlientInnen\* bzw. durch die Weiterleitung der Beteiligten von BeraterInnen\* bzw. Funktionären der LK an weitere ExpertInnen statt. Andererseits wird über Medien, wie Folder, Artikel in (agrarischen) Zeitschriften und über das Internet auf das Beratungsangebot hingewiesen. Printmedien werden bei landwirtschaftlichen Veranstaltungen, Vorträgen und Seminaren aufgelegt bzw. ausgeteilt.

#### 5.1.2 Kontaktaufnahme

Meist nehmen die KlientInnen per Telefon oder Mail direkt mit den BeraterInnen bzw. mit den SekretärInnen der BeraterInnen Kontakt auf, klären ihre Fragen im Gespräch und / oder vereinbaren einen Termin (B02, B04, B06, B07). Ein Berater erwähnt, dass es bei Beratung per Telefon oder Mail meist nicht bei einem Kontakt bleibt, es folgen weitere Telefonate, Mails oder es werden persönliche Gesprächstermine im Büro vereinbart. Beim Sorgentelefon findet die Beratung, wie der Name verrät, rein über das Telefon statt.

Zu zwischenmenschlichen Themen werden die BeraterInnen\* auch von KollegInnen angesprochen, mit Betroffenen in Kontakt zu treten. In diesen Fällen verweisen die meisten

---

<sup>1</sup> Die Prozentangaben wurden zur leichteren Lesbarkeit auf ganze Zahlen gerundet.

BeraterInnen\* darauf ihre Kontaktdaten an diese weiterzugeben, damit sich die KlientInnen von sich aus melden können. Wenn sich die Betroffenen von sich aus melden, bezeuge dies, dass sie bereit sind für eine Beratung, Betreuung. Sie setzen damit von sich aus einen Schritt, um eine Beratung in Anspruch zu nehmen.

### 5.1.3 Setting / Beratungsrahmen

Die InterviewpartnerInnen haben unterschiedliche Ausbildungen, wie z.B. Beratung, Coaching & Training (B16), Deeskalation (B09), Existenzanalyse (B08), Familienstellen (B09, B16), Lebens- und Sozialberatung (B03, B13), Mediation (B05, B09, B12), Psychodramatik (B12), Psychotherapie (B07, B08, B12), Supervision (B03, B07, B08), Fachausbildungen zu Recht (B01, B02, B04, B06, B14, B15), weitere Fachausbildungen (B02, B04, B06, B10, B14, B17). 6 BeraterInnen\* haben eine Ausbildung an der Universität für Bodenkultur absolviert. Die BeraterInnen\* wenden entsprechend ihrer Ausbildungen und persönlichen Präferenzen unterschiedliche Beratungsmethoden an. Die FachberaterInnen verwenden schriftliche Behelfe, welche die Fakten und Daten ihres Fachgebiet beinhalten. Ihre Beratungstätigkeit ist oft auf diese Inhalte beschränkt. Bei anderen BeraterInnen\* nimmt oft der zwischenmenschliche Aspekt in ihrer Tätigkeit einen wichtigen Stellenwert ein. Dies erfordert Techniken und Methoden, welche nicht nur den technischen, sondern auch den sozialen Prozess unterstützen.

Es finden Beratungen per Telefon, Mail oder im persönlichen Gespräch an einem Ort, vorzugsweise im Büro der BeraterInnen\* oder bei größeren Gruppen in dafür geeignete Räumlichkeiten statt. Vereinzelt fahren die BeraterInnen\* auch zu den KlientInnen. Dies geschieht meist, wenn es für die KlientInnen sonst nicht möglich wäre eine Beratung / Betreuung in Anspruch zu nehmen. Beispiele für Hindernisse sind Kinder oder andere Personen am Hof, welche nicht alleine gelassen oder von anderen betreut werden können, Krankheit und Behinderung. Teilweise sind die BeraterInnen\* gerne zumindest einmal am Hof um sich ein Bild zu machen. Andere wiederum finden es wichtig, diesbezüglich eine Trennung zu machen und die KlientInnen in ihrem Beratungsbüro zu begrüßen, wo sie ihre Unterlagen und weitere Utensilien zur Beratung/Begleitung griffbereit haben. (B01, B02, B04, B06)

*Die Personen kuman do her, wir fahren nicht hinaus. Des is generell a so und zwoa, waun i gewisse Unterlogn brauch, hob i olle zur Verfügung [...]. (B04, Z. 4)*

*Des hast, wenns gewünscht is, kum ma am Hof ... is maunchmoi gaunz guat ... du tauchst afoch ins Energiefeld vo de Leit ein, jo ... i hoid a vü davon, waun si de Leit auf'machen und sog'n: "eigentli wü i jo wos, jo. I moch des jetzt ned in da Kuchl dahoam, ... sondern, i foa do jetzt a wohi ... und i kau des a durtn lossn", jo dieser, ... sog i moi, da mobile Psychotherapeut, der Hausbesuche mocht, den gibts a ned, jo [lacht]... oda nur gaunz sölt'n, jo ... es hod scho wos, waun de Leit a wohi foarn, und maunchesmoi is owa a guat waun wir do durtn hi'kuman, wauns hoid jemanden gibt, der nimma so gaunz mobil is, weil i sog amol, waun do 6 Personen irgendwo involviert san durt'n, daun is g'scheida, es foat ana oder es foan zwa Autos ... kumt gaunz drauf au ... (B03, Z. 8)*

Eventuell bietet dies auch die Möglichkeit ExpertInnen aus anderen Bereichen (z.B. Recht, Versicherung) zu Rate zu ziehen, welche sich teilweise ebenfalls im Haus befinden (LK).

*... owa in der Regel is des herinnan, weu i brauch do de Infrastruktur dazua. ... Ah... es kau sei das si irgendwöche Soch'n ergebn, de i kurz in Jurist'n nochfrog'n muas ... des gangad zwar übas Telefon owa do föhl i mi ... sichera, waun i do bin. (B06, Z. 49)*

Klar die Leitung im Gespräch bzw. Prozess inne zu haben, sei ebenfalls im eigenen Büro leichter.

Die Beratungen finden je Angelegenheit bzw. Thematik im Einzel- oder Gruppensetting statt, und werden in Form von Einzelterminen oder mehreren Sitzungen abgehalten. Die Art der Beratung und das Anliegen bestimmen die Anzahl der Beratungen. Sie dauern dementsprechend zwischen einer halben Stunde bis zu 5 Stunden.

Erstgespräche, Fachgespräche (z.B. zu Steuern, Wirtschaftlichem, Recht), Hofübergabe-Beratung und Prozessbegleitung sind Angebote, welche bei einer Hofnachfolge eingesetzt werden. Sie dauern je Fragestellung, BeraterIn\* und Gebiet in Österreich unterschiedlich lange. So finden in manchen LK's Hofnachfolgeberatungen zu einer halben, in anderen zu 2, 3 bis zu 5 Stunde statt, sind eine einmalige Angelegenheit oder werden in mehreren Sitzungen behandelt.

Bei der Prozessbegleitung werden die KlientInnen über einen längeren Zeitraum beraten bzw. betreut. Inhalt der Prozessbegleitung sind meist zwischenmenschliche Themen, welche unter anderem in Form von Beratung, Mediation, Psychotherapie erfolgen. Die Hofnachfolge-Beratung findet teilweise als Einzeltermin oder in mehreren Sitzungen statt und kann daher auch eine Form der Prozessbegleitung sein.

Manche Beratungen und Begleitungen werden kostenlos, andere kostenpflichtig angeboten. Bei fachspezifischen Beratungen (z.B. Steuer, Recht, Wirtschaft) sind KlientInnen bereit einen höheren Kostenbeitrag zu leisten. Bei kostenlosen Angeboten machten BeraterInnen\* die Erfahrung, dass KlientInnen gerne dafür bezahlen wollen, wenn sie mit dem Angebot zufrieden waren.

Bei der Prozessbegleitung sollen in Gruppensitzungen alle Beteiligten anwesend sein, z.B. bei der Hofnachfolgeberatung die HÜG und die HÜN. Auch bei Fachberatungen kann die Anwesenheit aller, bzw. zumindest von einem HÜG und einem HÜN, von Vorteil sein.

*Das ist ganz unterschiedlich, das wird bei der Kontaktaufnahme gefragt, was den Leuten lieber ist. Ich habe ein Büro, da kann ich ungefähr 8-10 Personen für die Beratung einladen, wenn es größer wird, dann habe ich auch noch KooperationspartnerInnen, wo wir größere Räumlichkeiten anbieten können, weil gerade wenns ein Konflikt ist und gerade wenns mit mediativen Techniken zu arbeiten wäre, dann ist es mir immer ganz wichtig, oder ist es auch der Technik wichtig, dass alle die irgendwie im System drinnen und mit dem Konflikt, mit dem Thema involviert sind, bei der Beratung, beim Setting anwesend sind. (B09, Z. 4)*

Teilweise werden dazwischen, wenn notwendig Einzeltermine mit Beteiligten abgehalten. Bei größeren Gruppen leiten, wenn möglich, zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts als Team den Prozess (B09, B16).

*Im landwirtschaftlichen Kontext muss ich aber sagen, sind es maximal 6-8 Personen und da versuchen wir, wenn es wirklich eine Mediation sein soll, es immer in Ko-Mediation zu machen, das heißt, dass wir zwei Mediatorinnen sind, im Idealfall ein Pääarchen. Ich habe da einen fixen Kollegen, mit dem ich das zusammen mache. Wir treten dann als Team auf, das hat den Vorteil, dass einerseits beide Geschlechter sich repräsentiert fühlen, was in manchen Themenstellungen sehr von Vorteil ist, andererseits wir auch wieder die unterschiedlichen Gesichtspunkte, eben Generationen, leichter abdecken können. (B09, Z. 6)*

### 5.1.4 Beratungsinstrumente

Unter Beratungsinstrumenten werden in dieser Arbeit die Formen, Techniken, schriftlichen Behelfen, sowie die Beratungsangebote der Hofnachfolgeberatung verstanden.

Eine Beraterin (B08) spricht die beraterische Grundhaltung der Wertschätzung, Empathie, der Atmosphäre des Vertrauens an und nennt sie als ausschlaggebende Komponente in der Tätigkeit der Beratung / Betreuung. Weitere BeraterInnen\* nennen eine angenehme, vertrauenswürdige Atmosphäre als Grundvoraussetzung für ihre Arbeit mit den KlientInnen.

*Instrument ist im Wesentlichen das Gespräch. Unter den Beteiligten ist ein ordentliches Gesprächsklima wichtig. (B02, Z. 4) Des Gespräch is gaunz gaunz wichtig. Des is amoi, i sog amoi: "Die Basis." (B03, Z. 6) Viele bedanken sich nach einem Gespräch, dass sie wieder mal reden durften. Das Gespräch ist das Um und Auf. (B05, Z. 10)*

**Hauptberatungsinstrument** der BeraterInnen\* ist das **Gespräch** (B01, B02, B03, B05, B06, B07, B08, B09, B13, B16). Wie oben bereits erwähnt (Setting) findet in der Beratung /

Betreuung in Form von Einzeltermine oder mehrere Sitzungen für Einzelpersonen oder Gruppen, statt. Handelt es sich um ein Fachgespräch werden Fakten besprochen, zum Beispiel zu Steuern, Recht und Wirtschaftlichem. Werden Gespräche zur Hofnachfolge geführt, beinhalten die oft auch die zwischenmenschlichen Themen. Andere Beratungen bzw. Betreuungen, wie zum Beispiel zu Konflikten am Hof, welche von MediatorInnen, PsychotherapeutInnen oder anderen ExpertInnen geführt werden haben den Fokus auf dem sozialen, dem Miteinander leben.

*Da habe ich den großen Vorteil, dass ich schon sehr sehr lange, sehr gut ausgebildet bin im Konfliktbereich. Das heißt, ich bin nicht nur ausgebildet im Führen von Beratungsgesprächen, sondern wirklich auch in sehr hoch eskalierten Situationen beraten und begleiten zu können. Und das merke ich vielfach, dass mir das sehr entgegen kommt. Einerseits, dass wenn es eskaliert, dass ich ganz anders agiere, mit ganz unterschiedlichen Techniken, die beginnen bei Techniken, die die Anwesenden gar nicht mitbekommen, weil es rein auf Körpersprache fungiert ... aber auch sehr feinfühlig damit umgehen kann, dass ich bei einzelnen schon merke, jetzt geht es in eine Richtung wo keine Ressourcen noch da sind, wo man nicht einmal die Möglichkeit hat zu agieren. Und wo ich dahingehend durch die richtige Frage, oder auch die richtige Methodik auch sehr präventiv eingreifen kann, schauen kann, dass es erst gar nicht eskaliert. Und das kommt mir schon sehr zu gute. (B09, Z. 22)*

Formen, Techniken, schriftliche Behelfe

**Tabelle 4:** Formen, Techniken und schriftliche Behelfe der Beratung

Form	Techniken	Schriftliche Behelfe
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung</li> <li>• Mediation</li> <li>• Coaching &amp; Training</li> <li>• Existenzanalyse</li> <li>• Familienaufstellungen</li> <li>• Psychotherapie</li> <li>• Deeskalation</li> <li>• Psychodramatik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Körpersprache lesen</li> <li>• Unterschiedliche Formen des Gespräches (z.B. mediatives Gespräch)</li> <li>• Ehrlichkeit</li> <li>• Selbstbewusstsein stärken</li> <li>• Rahmenklärung, Auftragsklärung</li> <li>• Maßnahmenprotokoll</li> <li>• Herausforderungen ansprechen bzw. benennen lassen</li> <li>• Nicht anwesende Beteiligte einbeziehen</li> <li>• Fallbeispiele</li> <li>• Veranschaulichen, Verschriftlichen</li> <li>• Intuitive Karten</li> <li>• Wording</li> <li>• Paraphrasieren</li> <li>• Reflexion</li> <li>• Familien stellen</li> </ul>	<p><u>Bestehende verwenden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Folder „Hofübergabe-Beratung“ (OÖ)</li> <li>• Produktstammbblätter</li> <li>• Leitfäden</li> <li>• Konzepte (Hofübergabe- / Hofübernahme-Beratung)</li> <li>• LK: Daten über Landwirtschaften</li> <li>• Arbeitsblätter (Aufgabenstellung bis zum nächsten Termin)</li> <li>• Fachliche, z.B. Gesetzestexte</li> </ul> <p><u>Im Prozess herstellen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protokolle</li> <li>• Konzepte</li> <li>• Maßnahmenprotokolle</li> <li>• Vereinbarungen</li> <li>• Ziele festhalten</li> </ul>

Im **Umgang mit den KlientInnen** wenden BeraterInnen\* **unterschiedliche Techniken** (Tabelle 4, oben) an, beginnend bei der Achtung auf die Körpersprache (B09). Die

BeraterInnen\* sind ehrlich, suchen das Gespräch (B03, B04, B16), wenden unterschiedliche Formen des Gespräches an (z.B. mediatives Gespräch - B05, B09, B12), sprechen Herausforderungen an (B03, B04, B06, B07, B08, B09, B13) bzw. lassen sie durch die KlientInnen benennen.

Eine Beraterin verweist darauf, dass sie in der Tätigkeit speziell das Selbstbewusstsein der Beteiligten stärkt. Das Selbstbewusstsein ist laut ihr entscheidend, ob Parteien besser oder schlechter miteinander umgehen können. Die Beteiligten sollen jede, jeder für sich ein angemessenes Selbstbewusstsein mitbringen, um gut miteinander leben zu können.

*Je höher des Söbstbewusstsein anna Person is, (I: Mhm) desto eher is es gegeben, dass die guat mitanaund auskommen. [...] Und es arbeiten wir in der Beratung, weil Leit kommen, die Generationskonflikte haben, auch außerfamiliär, sag ich, auch ganz stork, ah..., am Selbstwert, der Personen und an den gemeinsamen Zielsetzungen. (B08, Z. 10)*

Eine BeraterIn\* unterstreicht, dass der Mediationsprozess mit einer Rahmenklärung, Auftragsklärung startet, indem die Beteiligten klären, was sie gerne im Zuge der Begleitung bearbeiten möchten. Maßnahmenprotokolle werden erstellt, die Beteiligten halten fest, was sie bis zur nächsten Sitzung bzw. bis zu einem Zeitpunkt machen werden.

*Also speziell im landwirtschaftlichen Kontext werde ich nur geholt, wenn es um Konflikte geht. Oder wenn es darum geht präventiv zu agieren. ... das heißt zu schauen, dass zum Beispiel in herausfordernden Situationen, wie einer Hofübergabe, oder wenn Generationenthemen anstehen, man schon davon ausgehen kann, dass es vielleicht ein bissl kompliziert wird, dann ruft man mich, dann holt man mich und dann komm ich und da wend ich meistens vorwegs Techniken der Mediation an. Das heißt ich versuch, entweder wirklich mit Mediation den Fall zu begleiten, oder mit mediativen Techniken die Beratung zu machen. (B09, Z. 2)*

Laut einer Beraterin\* ist es wichtig Nicht-anwesende Beteiligte im Gruppensetting so gut es geht, z.B. durch Fragen der Anwesenden, wie die fehlende Person dies sehen könnte, einzubeziehen (B09).

Die BeraterInnen werden mit verschiedensten Menschen und Situationen konfrontiert, Fallbeispiele bringen den KlientInnen die Situation auf natürliche Weise näher. (B02, B03, B04, B06, B07, B11, B13, B14, B16).

*Durch Reden, durch Beratungen, durch Foi-Beispiele(Fallbeispiele) ... I hob inzwischen gaung gaunz vüle Foi-Beispiele ob'gspeichert, i sog owei dazua: "Ois wos i do herinnan erzö, san kane erfundenen Sochan", weu es so skurile Sochn dabei. Jetzt zum Thema Belostungs- und Veräußerungsverbot oder Pflichtteilverzicht-Berechna, oder ... durch, ... durch de Praxis keman afoch vü, kuman afoch vü Beispiele, gö ... und waunst de einfließen lossen kaunst, wirst a authentische und des wird irgendwie lebensnoh, gö. (B06, Z. 84)*

Die Inhalte bzw. Ergebnisse der Beratung / Betreuung mittels Protokoll zu verschriftlichen oder auf einem Plakat zu veranschaulichen wird als unterstützende Technik eingesetzt (B01, B03, B04, B05, B06, B07, B08, B10, B11, B13, B16).

Im Zuge der pädagogischen Ausbildung auf der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik zur Beraterin erlernte eine Interviewpartnerin das Einsetzen von intuitiven Karten, welche z.B. eine Ente, einen Regenbogen oder Hausnummern abbilden. Die KlientInnen ziehen je eine Karte und sollen erklären, was sie mit diesem Bild verbinden.

Techniken wie das Wording (B16), das achten auf den Wortschatz und die Paraphrasierung (B12), das sachliche Wiederholen von empfangenen Botschaften werden angewendet.

Weitere Techniken werden aus der Form der Beratung / Begleitung abgeleitet, z.B. aus der Existenzanalyse (B08), der Psychodramatik (B12), der Deeskalation (B09), des Familien aufstellen (B17).

*Also, wir haben da spezielle Methoden, in der Existenzanalyse, gö. (I: Ja) ... erfragt, wie ist die Ist Situation. Was sind die Erwartungen, was sind die Wünsche, was soll verändert werden, was will der Klient verändert haben, und arbeiten ganz stark hin auf Eigenverantwortung. (B08, Z. 6)*

Ein wesentlicher Bereich ist auch die Nachbereitung, die Reflexion gemeinsam mit den KlientInnen.

**Schriftliche Behelfe** werden vor, während und nach den Beratungen / Betreuungseinheiten im Prozess eingesetzt. Die BeraterInnen\* unterscheiden schriftlichen Behelfe, die sie direkt in der Beratung eingesetzt und empfohlenen Behelfen. Manche LK-BeraterInnen verwenden in der Beratung einen Folder zu Hofübergabe, die Checkliste (B06, B10), den Leitfaden für die Hofübergabe-Beratung und teilweise den Leitfaden der Landjugend „Hofübergabe – Hofübernahme“ (B04), bzw. Daten und Fakten aus dem Register der LK.

*Instrumente sind natürlich auch Hilfsmittel, wie die Aktenlage, die wir in der Bezirksbauernkammer haben. Wir haben ja, denke ich, das größte Datenmaterial, dass überhaupt von Landwirten vorhanden ist, auf der Bezirksbauernkammer. (B02, Z. 4)*

FachberaterInnen nutzen dementsprechend fachlich bezogene Texte, wie z.B. Gesetzestexte (B01).

Die KlientInnen bekommen teilweise Fragebögen, Checklisten bzw. Aufgaben gestellt, die sie vor dem Beratungsgespräch bzw. bis zum nächsten Termin bearbeiten sollen. (B03, B06, B10, B13) Die Erfahrungen der BeraterInnen\* haben gezeigt, dass die Nutzung von diesen schriftlichen Behelfen, das Fragenstellen an die KlientInnen\* und die Zeit zwischen den Beratungen wichtig sind für den Prozess. Den Beteiligten wird damit erleichtert für sich untereinander festzustellen und festzuhalten, wie die Betriebsübergabe / -nahme stattfinden soll, wie die derzeitige Situation untereinander bzw. auf dem Betrieb ist und wie sie sie haben wollen. (B10)

Andere verweisen (B04, B11) auf Folder, den Leitfaden der Landjugend bzw. die Broschüre „Bauer werden – Bauer sein“ oder „Rechte der Frau in der Landwirtschaft“, Zeitschriften wie „Unser Hof“ (B11, B14, B16). Sie bieten KlientInnen einen Überblick über Beratungs- und Betreuungsangebote und verschiedenste Aspekte der Hofnachfolge. Sie können teilweise Beratungsinstrument eingesetzt werden, da sie teilweise bereits abzuarbeitende Schritte beinhalten. So wird mit Faltprospekten auf das Beratungs- & Begleitungsangebot, wie z.B. die Hofnachfolge und die Hofnachfolgeberatung aufmerksam gemacht.

*... i hob oan Folder nu, ... den mecht i nu ... zoagn. Wir hom do so an ...verbaund und der Folder "Hofübergabe-Beratung", des is ana vo de meistaus... wo im Prinzip, der is bundeslandweit einheitlich. Wo im Prinzip, ... im Kurzen drinnansteht, was de Berotung kaun und was sie ned kaun. Der wird relativ vü Leit in´d Haund druckt, der is bei vü Veraunstoitungen mit ... (B06, Z. 40)*

Während der Beratung / Betreuung wird z.B. auf Flip-Charts, Plakaten visualisiert. Das Verfassen von Protokolle (B01, B03, B06, B10, B11, B13), Konzepten (B06) und das Niederschreiben von Zielen (B03, B08, B09, B12, B16) ermöglicht den InterviewpartnerInnen und ihren KlientInnen sich auf Geschriebenes rück zu beziehen und verstärkt die Bedeutung von abgesprochenen Angelegenheiten.

... jo auf jeden Foi amoi Veranschaulichen, Verschriftlichen, jo ... oft is gaunz hilfreich waunst a Flip-Chart mithost und afoch die wesentlichen Punkte aufschreibst. I oarbeit gaunz gern auf an sehr niederschweligen Niveau mit Sichtbarmachen durch ... Aufstellen. Dass ma afoch schaut, wer steht zu wöchem Thema, wie. Vos bedeutet es, wenn do vos weitergeh soi. Es geht ned, waun do ana im Eck steht und si goa ned weiterbewegen wü, es müssen sich alle bewegen. Oiso, do oarbeit i teilweise sehr kreativ. Wir oarbeiten a mit Arbeitsblätter, wo ma sogt: "guat, setzt eich amoi hi, mochts eich Gedaunk'n, schreib das fia di amoi nieda" ... weu sunst, des is: "Jo, okay, es is nebulos, oder teilweis a so a riesn Wolk'n, dass ma si goa ned au'greifn trauf, weu, des is so groß, owa waunst das daun amoi auf Schritte runterbrichst, jo, daun kaunst das konkretisieren, ... oiso des woi ma bis dohin, wen brauch ma dazua ... jo... i bin a große Fan davon die Dinge auf Schritte runterzuberechn. Jo, dass daun die Bedrohlichkeit a bissl valiert, dass übersichtliche wird. (B03, Z. 6)

### Beratungsangebote

In Österreich werden unterschiedliche Vorträge, Seminare und Prozessbegleitungen angeboten. Im folgenden Text wird ein Überblick geboten, über die von den Interviewten angewendeten und erwähnten Beratungs- und Begleitungsangebote. Auf einzelne wird in Folge genauer eingegangen. Zu Beginn werden die Beratungsprodukte beschrieben (Tabelle 5, unten).

**Tabelle 5:** Beratungsangebote

<b>Beratung</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Zeit &amp; Kosten</b>	<b>Output</b>
per Telefon / Mail	Anfälliges	kostenlos	Antworten auf Fragen
<u>Bäuerliche Sorgentelefon</u> : per Telefon	Zwischenmenschliche Belange (Sorgen)	08:30 bis 12:30, zum Ortstarif	Antworten auf Fragen
<u>Hofübergabe-Erstinformation</u>	Inhaltliches zum Hofnachfolgeprozess	kostenlos	Erste Überlegungen und Schritte
<u>Grundberatung - Bäuerliche Hofübergabe / -nahme</u> : Beratung durch KammersekretärIn	zu Hofnachfolge	0,5 (NÖ) - 5 Stunden (OÖ), 4 Stunden veranschlagt, kostenlos	Konzept zur Hofnachfolge
<u>Recht</u> „Beratungsprodukt Hofübergabe“ – 3 JuristInnen und 1 Person der Betriebsabteilung	Individuelle Beratung für die Beteiligten eines Hofes zu Zivil- & Erbrecht, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht & Förderungen	Nicht zeitabhängig (~ 4 Stunden), 180 €	Protokoll, wird max. 1 Monat nach Termin zugeschickt
<u>Rechtssprechtage / Steuersprechtage</u> : SVB – Sprechstage (werden von SVB – MitarbeiterInnen an den BBK's abgehalten (B01, B06, B11))	Rechtliches, Steuerliches	Termine je BBK unterschiedlich häufig, kostenlos	Klären von rechtlichen und steuerlichen Fragen

Grundsätzlich kann teilweise Allfälliges per **Telefon oder Mail** abgehandelt werden.

Das „**Bäuerliche Sorgentelefon**“ (LQB) kann jederzeit in Anspruch genommen werden, MitarbeiterInnen\* unterstützen die Beteiligten speziell bei zwischenmenschlichen Belangen, aber auch bei rechtlichen Fragen. Beteiligte können mit ExpertInnen über ihren Sorgen, Ängsten und anderen Anliegen sprechen.

Bei der **Hofübergabe-Erstinformation** (LK-Produkt) werden laut einem Berater noch keine Unterlagen jedoch Hintergrundinformationen über den Betrieb benötigt.

*bei Hofübergabe-Erstinformation braucht ma eigentlich kane Unterlogn, wichtig is fia mi, dass i Unterlogn erhoit: wiavü der bewirtschaftet, Sozialversicherungsmäßig, wöcha Einheitswert des is, wie schaut der Mehrfochauntrog aus, ... weil afoch der Hofübernehmer daun auch Bescheid wissen sollte, jo. Weil ma des jo in a vertragliche Form hineinbringen muas. Und bei jedem Vertrag muss ma soweit sei, dass ma sogt: "Okay, do kaun i beruhigt in Pension geh." Is wurscht, ob des jetzt a Pachtvertrag oder a Übergabevertrag is. Vollkommen wurscht. (B04, Z. 4)*

Ein weiterer Berater erwähnt, dass er bei der Hofübergabe-Erstinformation oft gleich Aspekte der kostenpflichtigen **Grundberatung - Bäuerliche Hofübergabe / -nahme** (LK-Produkt) einfließen lässt (B06). Meist berät bei diesem Produkt der/die KammersekretärIn der jeweiligen BBK die Beteiligten zur Hofnachfolge. Je nach Bundesland und BeraterIn dauert dieses kostenpflichtige Beratungsprodukt bis zu 5 Stunden.

*es is sicha a sehr intensive, unser intensivstes Beratungsprodukt, weil ma eben ein drei, vier, fünf Stund und länger ah... gegenüberstzt und sie scho gaunz intensiv austauscht. Es gibt zwa Beratungsprodukte de vom zeitungfaung insgesamt nu länger san, owa mit mehrmolige Kontakte: a Betriebskonzept, Betriebsplanung, do gibts an Betriebsbesuch, do gibts an Teu, do wo amoi berechnet wird und do gibts a Endgespräch, gö ... do is des recht kompakt beinaund, wie g´ sogt, ah, veraunschlogt mit laut QM i glaub mit vier Stund, i kum in der Regel mit de 4 Stund ned aus [...] (B06, Z. 4)*

Ein Berater erwähnt, dass er den HÜG und HÜN vor dem Termin einen Fragebogen und den Folder „Hofübergabe-Hofübernahme“ zuschickt. Den Fragebogen sollen HÜG und HÜN gemeinsam ausfüllen und mit zur Beratung bringen. Im besten Fall haben die Beteiligten mindestens eine Woche Zeit um über die einzelnen Fragen nachdenken und gemeinsam Antworten formulieren zu können.

*[nach] Fixierung des Termins, was per Telefon oder per Mail passiert is, daun griagn de potentiellen Gruppen einen Fragebogen [...] und diese Broschüre zug´schickt. ... Ah, den Frogebogen, des is so witzig, den fü´n(füllen) olle gaunz fein säuberlich aus, gö. Wir gengan daun den Frogebogen überhaupt ned durch. Es geht nur darum, dass si sie mit a poa wesentliche Sochan: "Wer nutzt den Goart´n?" ... zum Beispü ... des san so Kloanigkeiten, owa de gaunz entscheidend sei kinan, wauns krislt [krieselt], des woas is vo mia dahoam, ah... das ma si, über des moi Gedaunkn mocht, in Ruhe, ned wie in ana Prüfungssituation, wie do herinnan, sondern in Ruhe ... dahoam. (B06, Z. 56)*

Haben die Beteiligten laut dem Berater den Fragebogen nicht im Vorfeld ausgefüllt, dauert die Beratung dementsprechend länger. Während der Sitzung wird das 25-seitige Konzept der Hofnachfolge gemeinsam mit dem Berater, der Beraterin erarbeitet. Zum Abschluss bekommen die Beteiligten das Konzept in dreifacher Ausfertigung mit nach Hause, je eins für HÜG, HÜN und NotarIn. Es kann als Grundlage für den Hofübergabe-Vertrag verwendet werden.

*Jo und Zü [Ziel] is und des sog i gaunz am Aufoung: "Wir sitz'n hiaz 3, 4 Stund beinaund, des Zü is, das wir des jetzt erarbeit'n und das nix offen bleibt." Des hoast, dass der Mehrwert jetzt für de Kunden is, dass se kompakt zaum auf'n Tisch mit am Moderator, mit am Mediator (lacht) maunchesmoi, dass se am Ende des Tages zaumgegangen und kinan des an Notar in 'd Haud druckan und sogn: "Jetzt schreib uns bitte auf Basis von dem an Übergobevertrog." (B06, Z. 26)*

Zu Beginn wurde es teilweise von den NotarInnen als Konkurrenz zu ihrer Arbeit angesehen, mittlerweile leiten die Notare gezielt an die BBK's weiter. Die BeraterInnen können gezielter alle Punkte ansprechen, welche bei der Hofnachfolge zu beachten und bedenken sind und somit kann die Hofnachfolge reibungsloser ablaufen (B02, B06).

*Oiso es wird schon angewendet und zu mir keman sicher von 10 sog ma 9 bevors zum Notar gengan. Und bei mir sogt a Notar zu de Bauern, gehts zearscht zum Hr. ... (02- Interviewte), lossts eich berotn und daun kumts zu mir. Weu der Notar a ned, des is a Städter, die praktischen Gegebenheiten einer Laundwirtschaft hot. Und is sog eana a immer, i kau kan Vertrog mochn, des is nicht meine Aufgabe, owa i kaun eich so vü an Beratungsinformation geben, dass ihr zu Hause noch nachdenken könnts, ... es gibt daun a schriftliche Unterloge dazua mit Stichworten und so weiter, ... nochdenken kennts und des Geschäft zwischen Oid und Jung zusammenzustellen und in den nächsten Wochen und Monaten ... und wauns des Paket fertig hobts und daun empfehl ich den Oiden, holts de aundern Kinder a dazua und sogts, des is des Pakl, des mia ausgmocht hom und für eich foit ois weichende Erbe des und des au, ... noch unsere Vorstellungen, foit des und des au ... und daun gehts zum Notar. Und waun i zum Notar geh und a fertiges Pakl hob, daun kost ma des weniger, ois waun i fünf Moi hi'geh muas und jedes Moi diskutiern muas mitn Notar. (B02, Z. 87)*

Die Grundberatung wird gerne von den Beteiligten in Anspruch genommen, da alle Punkte der Hofnachfolge bis ins Detail darin besprochen werden und nach dem Gespräch das Wichtigste besprochen wurde.

*Meistens kuman mir mit der Hofübergabe-Grund... mit dieser Grundberatung, des is a Grundberatungs-Produkt, a unentgeltliches, so weit, dass ... nid wirklich mehr wos offa bleibt. (B11, Z. 14)*

Um zu gewährleisten, dass die Hofnachfolge gut ablaufen kann und sich alle Beteiligten in den Prozess einbringen können, empfehlen die BeraterInnen (B02, B06), dass bei dieser Grundberatung alle Beteiligten anwesend sind. Manche beginnen die Beratung erst gar nicht, sind nicht alle Beteiligten anwesend.

*... bei uns gibts ja auch a Beratungsgrundprodukt, jo, Hofübergabe, Hofübernahme, des geh ma moi sukzessive durch, daun leg ma des Beiseite und red ma wos Sache is. Es is sehr, sehr kurz natirlich, des Gaunze, und sehr wissenschaftlich a aufgebaut, des Formular, owa do san so vü persönliche Fragen oder wos, de kau ma do ned beantworten, des hod do a nix verlorn, in da schriftlichen Dokumentation. (B04, Z. 2)*

Beim kostenpflichtigen „**Beratungsprodukt Hofübergabe**“ (LK-Produkt) werden die HÜG und HÜN individuell zu ihrem Fall in Zivil- und Erbrecht, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht und Förderungen beraten. Drei JuristInnen und eine Person der Betriebsabteilung stehen dafür je etwa für eine Stunde zur Verfügung. Abschließend wird den Beteiligten innerhalb von maximal einem Monat ein Protokoll zugesandt.

Die **Rechtssprechtage / Steuersprechtage** der Sozialversicherungsanstalt für Bäuerinnen und Bauern (SVB) werden je Kammergröße und Standort häufiger oder seltener angeboten. Die MitarbeiterInnen der SVB beraten auf den Bezirksbauernkammern.

Von der LK werden zusätzlich **Exkursionen** angeboten, bei denen die TeilnehmerInnen Einblick in verschiedenste Betriebe erhalten und sich untereinander vernetzen können.

**Vorträge und Seminare** werden zu fachlichen und / oder zwischenmenschlichen Themen angeboten.

**Vorträge** bieten den Beteiligten einen Einblick in die Hofnachfolge und das Leben am Hof. Angebote wie der Vortag „**Heitere Betrachtungen von ernsten Angelegenheiten**“ (LFI), sowie das „**Die Miststücke – Ein BäuerInnenkabarett**“ machen die Beteiligten mit Humor auf die Tücken des Lebens auf dem Hof aufmerksam.

Im Zuge des **BäuerInnenstammtisches oder der BäuerInnen-Tage** finden Vorträge zu verschiedensten Themen statt.

Weitere Vorträge, wie „**Gut übergeben – gut zusammen leben**“ beleuchten speziell die sozialen Aspekte.

Bei „**Hofübergabe leicht gemacht**“ werden Zivilrechtliche, sozialrechtliche und Steuerrechtliche Fragen, Hofübernehmerförderungen und Investitionsförderungen besprochen.

„**Die bäuerliche Hofübergabe gestalten**“ beinhaltet einen juristischen und einen zwischenmenschlichen Teil. Es handelt sich dabei um einen LFI-Kurs, der den Ablauf der Hofnachfolge mit juristischem Hintergrundwissen und die soziale Aspekte einer Hofnachfolge beinhaltet. In Oberösterreich wird dieser Kurs von einem Kammersekretär und einer Lebens- und Sozialberaterin geleitet und wird gerne von den Beteiligten angenommen.

Die **Erstellung eines Betriebskonzeptes** (LK-Produkt), einer Betriebsplanung wird speziell für die HÜN empfohlen, um festzustellen, was der Betrieb bietet und was sie auf dem Betrieb machen wollen.

"Wos woits vom Betrieb, woits a soziale Obsicherung, woits a Einkommen, wos woits hom?" ... "oda woits an Spü'plotz(Spielplatz) hom?" Es is ... es gibt jo olle Möglichkeiten. (B06, Z. 131)

Das „**Seminar für künftige Hofübergeber/-innen**“ und das „**Seminar für künftige Hofübernehmer / -innen**“ werden vom LFI angeboten. Bei diesen drei-tägigen Kursen werden juristische, sozialrechtliche und zwischenmenschliche Themen der Hofnachfolge detailliert besprochen. HÜG und HÜN, welche sich noch nicht mit dem Thema auseinander gesetzt haben, werden hier ausführlich beraten.

*Owa de Referenten san Juristen, Sozialrechtler, ... (schaut auf Informationsblatt nach, liest ab:) Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht, Vertrogsrecht, ... des san ois Juristen do, gö. Owa a, ..., do san a Betriebswirte dabei, de ... Ist-Analyse, Visionen, Ziele für'n neich'n Lebensabschnitt mochan, wos hoid de Übergeber betrifft, des söbe für'n Übernehmer [...]* (B06, Z. 152)

Als ein Vorteil der Hofübergabe / Hofübernahme-Seminare wird der Austausch von Betroffenen untereinander genannt (B02).

*Wir tans mit der Bezirksbauernkammer „der Landeshauptstadt“ so lokalisieren, dass auch Personen aus anderen aus dem Bezirken teilnehmen können, also an der Bezirksgrenze in einem Lokal, und das was ich sehr positiv sehe ist, dass bei einem solchen Hofübergebeseminar eben, sich die Betroffenen auch untereinander austauschen können. Des is glaub i der besondere Vorzug gegenüber dem Einzelberatungsgespräch in einer Bezirksbauernkammer. Weil do san Betroffene unter sich, nämlich die Übernehmer und auch die Übergeber und kinan ah, .. "wia mochst das du, woits ah scho übergeb'n", des is glaub i do der große Vorteil. (B02, Z. 50)*

Nach den Hofnachfolge-Seminaren nehmen die TeilnehmerInnen teilweise Kontakt zu verschiedenen BeraterInnen\* auf, um sich im Prozess der Hofnachfolge begleiten zu lassen (B03).

Waun i jetza speziell am psychosozialen Bereich hinschau, des hast unser Grundangebot is des Seminar: "Gut übergeben, gut zusammen leben" und es kuman immer wieder Leit die sog'n: "Wir hom des Seminar jetzt gmocht, bitte coach uns jetzt durch des Ganze durch." ... begleitet uns durch das Ganze durch. Es gibt owa Menschen die sog'n: "Okay, guat des Seminar, was i ned, des woa jetzt im Winter, i hob nu ned drau docht, i hobs nu ned gwusst" ... oda "Seminar, daugt ma ned so recht, i gib ma glei direkt in Coaching." und daun is ... i man allgemein gültig, wir hom jetza nix, jo genau so muas sein, sondern wir versuchn uns dem anzupassen wos die Erfoarungen der Familien san. Meistens is a so, dass hoid ana von da Familie aunruaft und sogt: "Okay gut, wir hätten den Hof zu übergeben, weu do gibts a poa Sochn, wo ma si ned so sicha san, kenntns uns do ned begleit'n?" Daun mochst an Termin aus und daun is des Erstgespräch, das'd sogts, okay Übernehmer, Übergeber aun an Tisch zaum. [...] Wo ma schaut, wos braucht ma hiatza?, wo ma si ned so sicha san, kenntns uns do ned begleit'n?" Daun mochst an Termin aus und daun is des Erstgespräch, das'd sogts, okay Übernehmer, Übergeber aun an Tisch zaum. (B03, Z. 4)

**Prozessbegleitung** wird von einzelnen BeraterInnen\*, Kollektiven bzw. Institutionen angeboten. Die LK bietet im Rahmen von LQB in ganz Österreich Prozessbegleitung an. Die BeraterInnen\* von **Lebensqualität Bauernhof** (LQB) bieten Einzelpersonengespräche, Paargespräche und Mehrgenerationengespräche an. BeraterInnen der LK sind teilweise für LQB tätig, andere verweisen unter Umständen auf LQB.

Im Rahmen der Sozialversicherungsanstalt eines Kurortes, können Bäuerinnen und Bauern auf der Kur an Gesprächsrunden von 4-8 Personen teilnehmen. Die kostenlosen **Gesprächsrunden** (SVB-Produkt in Zusammenarbeit mit LQB) bieten den Bäuerinnen und Bauern während ihres Kuraufenthaltes eine Möglichkeit sich mit anderen Kurgäste über verschiedenste zwischenmenschliche Themen am Hof auszutauschen. Sie werden 14-tägig angeboten.

Weiters werden teilweise von LQB **Workshops bei den FacharbeiterInnen und Meisterkursen** abgehalten, bei denen LQB vorgestellt wird und Bewusstseinsbildung stattfindet. Es geht um die sozialen Aspekte am Hof und darum, welche Möglichkeiten es gibt sich unterstützen zu lassen und wie man mit Konflikten umgehen kann.

Das **Krisenpräventions und -beratungsteam** wird in Niederösterreich über LQB angeboten. Das Team bestehend aus drei BeraterInnen\* unterstützt dabei Krisensituationen zu analysieren und Lösungen zu finden.

Owa, sozusogn, waun do irgendwer kumt und sogt: "I kenn mi do aus, ois Begleiter," was i ned, ob's si de ei... Wos a Zugaung is, des is Lebensqualität Bauernhof, das ist ein Zugang, ja. Das schon, ja. Weil, sozusogn, do öffnet si amoi wer, jitza sog ma moi, wia unser Anna Eckl oder Sepp Stangl, de öffnen sie denan und sozusogn, de keman scho, de keman scho guat zuwi, de keman scho guat zuwi. Jo. Ah... Oiso Lebensqualität Bauernhof is do eigentlich, glaub i, am Nächsten hibeil, jo. ... (B11, Z. 60)

Bei „**Zwei Systeme – Eine Welt**“ hat sich im Laufe der der Zeit die Beratungstätigkeit entwickelt. Es wurde festgestellt, dass Seminare und Vorträge nicht ausreichend sind und, dass die Beteiligten eine umfassende Betreuung in ihrem Prozess der Hofnachfolge benötigen.

*... immer wieder Seminare und Vorträge g'hoitn für Frauen aus nicht-landwirtschaftlichen Berufen. Ah... und auch Seminare hoit. Und ... ja. Dann haben wir gemerkt, Vortrog allanig ist zu wenig, Aufstellung is zu wenig, es gheat mehr, dass man einfach die Familien, die Menschen begleitet in diesem neuen Umfeld ... sag ma mal so. (B16, Z. 2)*

Anfangs (1995) waren es 18 Monate in denen die Familien betreut wurden, mittlerweile sind es aufgrund der geringeren finanziellen Unterstützung 9 Monate. Zu Beginn wurden 2/3 gefördert, mittlerweile tragen die KlientInnen 50 % von den 1.800 € selbst. Die BeraterInnen\* verlangen 50 Euro inklusive Mehrwertsteuer für eine Stunde, plus Fahrtkosten und Material. Das Projekt startete 1995 mit den Vorbereitungen und 2005/2006 wurden die ersten 7

Familien betreut. Zu Beginn der Begleitung wird eine Vereinbarung mit den KlientInnen gemacht, in der sie zustimmen 18 Stunden Betreuung in Anspruch zu nehmen und an einer Familienkonferenz teilzunehmen. In diesen Monaten können die Beteiligten Einzelgespräche, Paargespräche, Familienkonferenzen, Familienaufstellungen in Anspruch nehmen. In letzten Zyklus wurden 30 Familien betreut. Basis der Begleitung ist der lösungsorientierte Ansatz.

### 5.1.5 Nachbereitung

Die Evaluierung, Adaptierung und Reflexion ist ein wichtiger Bereich in der Beratung und Begleitung von KlientInnen. Das **QM-System** (Qualitätsmanagement) der LK bietet den BeraterInnen\* die Möglichkeit sich untereinander auszutauschen, das Angebot zu evaluieren und zu adaptieren. Andere BeraterInnen\* tauschen sich in anderen Formen miteinander über ihre Beratung und die darin enthaltenen Beratungsinstrumente aus (z.B. bei Intervisionen).

Do gibt a Produktstamblatt in unsam Intranet, do steht drinnan: Wer is fia was verantwortlich, wie is de Zertifizierung, ... wie is der Prozess, wer is der Produktmanager, was san de Unterlagen für de Beratung, de ma verwenden kau, [...] des Leistungserfossn, ... jo, die Produktbeschreibung: was is de Situation, was is unser Angebot, was is der Nutzen der Kunden, ... was is der temperierte Nutzen, was is die Besonderheit des Produkts, die Obgrenzung zum Mitbewerb, was is de Zielgruppe, ... daun die detaillierte Leistungsbeschreibung: wie laufst ob, wöche Methoden wer'n au'wendt, in dem Foi Beratung über Telefon, im Büro, is a ois ... wie laung dauerts, schau do steht sogo ca. 3 Stund, oiso bei uns dauerts vü länger... Dokumente für de Leis... was san de Dokumente dazua ... bis hin zu dem ... Qualitätsmanagement, was muas i aun Qualifikationen moch'n, dass i des mocha derf, wer überprüft mi, was san de Schulungen, was san de Kriterien, Maßnahmen der Qualitätssicherung, ... (B06, Z. 212)

Laut einer BeraterIn\* gibt es nun nach einer Überarbeitung des Qualitätsmanagements in ihrem Bundesland einen allgemein gültigen Leitfaden, wie Beratung abzulaufen hat. Klare Vorgaben und Produktstamblätter befinden sich im QM der LK und werden von den 14 interviewten MitarbeiterInnen der LK ver- und angewendet.

Weitere BeraterInnen tauschen sich aus über ihre Beratung und Beratungstechniken. Dies findet z.B. im Zuge von **Intervisionen, Supervisionen und Arbeitsgruppentreffen** statt.

## 5.2 Besonderheiten von außerfamiliärer Hofnachfolge

Forschungsfrage 2: Welche Besonderheiten nehmen österreichische BeraterInnen\* bei außerfamiliären Hofnachfolgen in Österreich wahr?

Die InterviewpartnerInnen erwähnten, dass sie grundsätzlich keine bzw. kaum Unterschiede zwischen inner- und außerfamiliärer Hofnachfolge und Besonderheiten der af HN sehen. Die in Folge der Interviews genannten Unterschiede zwischen if und af HN, sowie ihre Hürden und Chancen sind in diesem Kapitel zusammengefasst. Teilweise überschneiden sich die Inhalte der Unterschiede zwischen if und af HN und die Hürden und Chancen der af HN.

## 5.2.1 Unterschiede inner- und außerfamiliär

### 5.2.1.1 Allgemeine Unterschiede

#### Definition der af HN laut BeraterInnen\*

**Tabelle 6:** Unterschiedliche Formen der if und af HN laut der InterviewpartnerInnen

Hofnachfolge			
innerfamiliär		außerfamiliär	
Kernfamilie: Eltern und Kinder	Verwandtschaft: Nichten, Neffen, weitere Verwandtschaftsgrade	Fremde Personen	
		Weichende ErblInnen	NeueinsteigerInnen

Wie in (Tabelle 6, S. 44) angeführt unterscheiden BeraterInnen\* bei der innerfamiliärer Hofnachfolge zwischen Nachfolge innerhalb der Kernfamilie, sprich von den Eltern an die Kinder oder innerhalb der Verwandtschaft. Laut BeraterInnen\* wird oft im Volksmund teilweise schon von af HN gesprochen, wenn der Hof an Nichten, Neffen oder entferntere Verwandte übergeben wird. Bei den Übergaben an Nichten und Neffen handle es sich zwar um innerfamiliäre Hofnachfolge, jedoch hätten auch die bereits eine andere Dynamik als eine Übergabe von den Eltern an die Kinder.

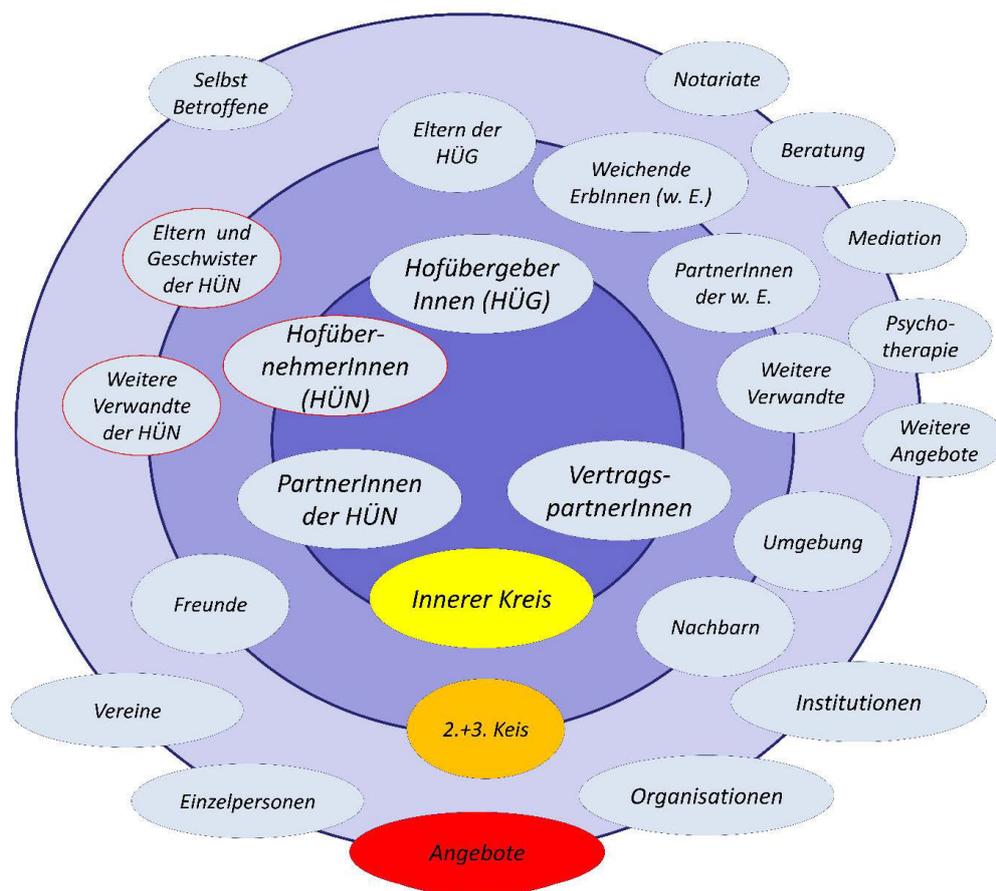
**Außerfamiliäre Hofnachfolgen** werden von den Interviewten wie in dieser Arbeit definiert (Kap. 2.1, S. 6) als Übergaben an fremde Personen ohne Verwandtschaftsverhältnis zu den ÜbergeberInnen bzw. außerhalb des gesetzlichen Erbenbereichs. Die ÜbernehmerInnen sind entweder weichende ErblInnen oder NeueinsteigerInnen in die Landwirtschaft.

#### AkteurInnen der af HN

Die BeraterInnen\* erwähnten verschiedenste Beteiligte am HN-Prozess, welche in Abbildung 6 (S. 45) zusammengefasst wurden. Laut zwei BeraterInnen handle es sich bei einer konventionellen if HN an ein Paar, um eine 50 % af HN, da die PartnerInnen der HÜN nicht familiär sind. Im Unterschied zur if HN sind nicht nur die PartnerInnen der HÜN nicht familiäre Personen, sondern auch die HÜN selbst, daher handle es sich um eine 100 % af HN.

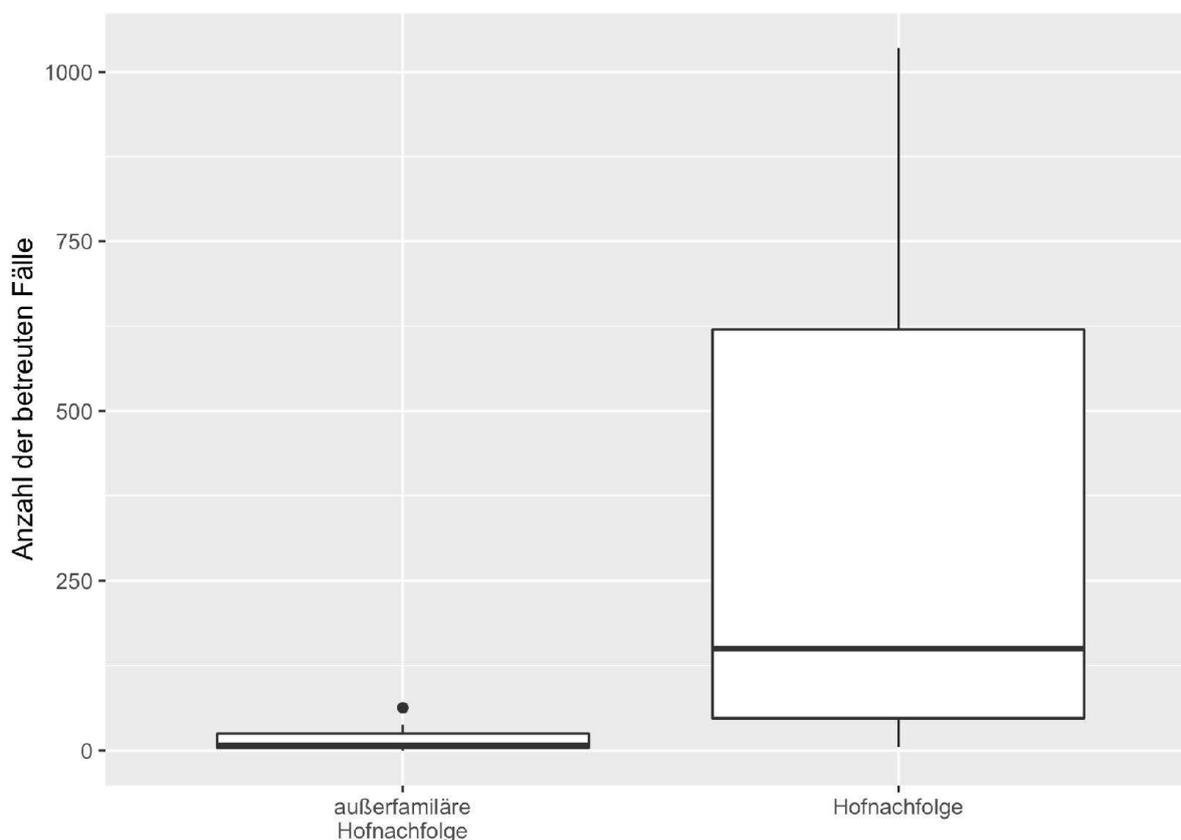
Im Gegensatz zur innerfamiliären sind zusätzlich weitere AkteurInnen (in Abbildung 6, S. 45, rot eingekreist) direkt oder indirekt an der HN beteiligt. Die Interviewten nennen die HÜN, deren Eltern, Geschwister und weitere Verwandte als zusätzliche Beteiligte.

Zwei unterschiedliche Gruppen steigen laut den BeraterInnen\* in die LWS ein, **weichende ErblInnen und NeueinsteigerInnen** in die Landwirtschaft. Die BeraterInnen erwähnen, dass weichende ErblInnen größtenteils wissen, was die Landwirtschaft mit sich bringt. Im Gegensatz dazu sind NeueinsteigerInnen teilweise TräumerInnen, haben unrealistische Vorstellungen und betreiben teilweise die Landwirtschaft als „Hobbybetriebe“.



**Abbildung 6:** Beteiligte der HN laut ExpertInnen (eigene Darstellung)

Seltenheit von außerfamiliären Hofnachfolgen



**Abbildung 7:** Betreute af und if HN in Österreich durch InterviewpartnerInnen (eigene Darstellung)

Abbildung 7 (S. 45) stellt die Angaben der BeraterInnen\* über betraute Fälle von if HN (klassischen) und af HN als Boxplot dar. Von den 17 Befragten machten vier Personen keine Angaben zu der Anzahl betreuter Fälle. Von den BeraterInnen\*, die eine Anzahl angaben, wurden 5-1150 HN betreut, wovon 0-63 af HN waren. Wurde von den Beratern ein Bereich (z.B. 780-1080) genannt, so wurde der Mittelwert des Bereichs (930) als Angabe des jeweiligen Beraters für die Erstellung der Graphik herangezogen. Im Mittel wurden von jeder InterviewpartnerIn, jedem Interviewpartner 329 klassische und 17 außerfamiliäre Hofnachfolgeprozesse beraten. Die Maximalanzahl betreuter Übergaben betrug bei den Hofnachfolgeprozessen 1035 und bei den außerfamiliären Hofnachfolgeprozessen 63 Fälle. Insgesamt wurde von 4492 Beratungsfällen berichtet, 215 davon waren außerfamiliäre Hofnachfolgen. Dies entspricht 4,7% der Gesamtanzahl.

*Des B'sunderste glaub i is, dass es nicht Gang und Gäbe is. Das eher sötsam is. Dass es eher selten ist, dass es die..., dass es noch "in Klammer" die Ausnahme ist. Ja, des hast, ma hod do ned so vü Erfahrungwerte. Und dadurch sind auch vielleicht a mehr Befindlichkeiten do, jo.(B03, Z. 10)*

Vier der Expertinnen (24%) gaben keine Zahlen an. Eine Person (6%) gab an, dass sie keine af HN betreute. 5 sprachen vom Nicht-Vorhanden-Sein (30%) der af HN in ihrer Tätigkeit. Das Nicht-Vorhandensein wird von den BeraterInnen\* auf verschiedene Gründe zurückgeführt. 3 der Interviewten (18 %) gaben an, dass ihr Hauptaufgabe in der Konfliktbegleitung am Hof liege und daher ihr Hauptaugenmerk nicht auf der HN sei, wodurch sie damit nicht bzw. nur am Rande in Berührung kommen. 2 der Befragten (12 %) geben an, dass die Lage in Österreich dafür ausschlaggebend sein könnte. Laut einem könnten die hohen Bodenkosten und laut einer anderen die familiären Strukturen des Bundeslandes dafür verantwortlich sein.

Von manchen wurde unterstrichen, dass diese Fälle auch eine Seltenheit bleiben werden.

*Die sind schon ganz besonders. Erstens einmal sind sie selten. Das ist in meiner Berufslaufbahn, und ich bin insgesamt jetzt schon 32 Jahre, Berufsjahre in der Beratung, im selben Bezirk und das kommt im Regelfall alle drei Jahre so über den Daumen, einmal vor. Weil das ist und bleibt auch weiterhin die Ausnahme. (B02, Z. 6)*

### 5.2.1.2 Zwischenmenschliche Unterschiede

Die größte if und af Besonderheit an einer Landwirtschaft ist, dass Arbeit und Leben direkt nebeneinander abläuft. Das Beteiligte nicht nur auf dem Hof leben, sondern dort auch ihre Arbeitsstätte ist und daher das Zwischenmenschliche gut abgesprochen werden muss.

#### In der Beratung

12 ExpertInnen (70%) erwähnten in den Interviews immer wieder, dass der Fall einer af HN in ihrer täglichen Berufspraxis eher eine Seltenheit sei und sie daher sehr wenig bis keine Erfahrung in der direkten Beratung dieser Fälle aufwiesen. Für die if HN seien diverse Beratungen, Betreuungen, Beratungsinstrumente, -produkte und Methoden vorhanden, die Adaptierung auf af HN fehle. Aufgrund dessen können laut BeraterInnen\* die Beteiligten teilweise nicht angemessen beraten / betreut werden. Weitere Informationen dazu finden sie in Kap. 5.2 (S. 43ff).

#### Bekanntheit / Unbekanntheit

Die BeraterInnen\* unterstreichen, dass ein wesentlicher Unterschied zwischen if und af HN ist, dass die HÜG und HÜN einander oft **nicht kennen** und sich erst einmal **finden müssen**. Weiters wird erwähnt, dass die Unbekanntheit Hürden und Chancen birgt (Kap. 5.2.2, S. 49; Absatz Übergabe an Fremde).

#### Unterschiedlichkeit

Der Altersunterschied ist meist bei af HN höher als bei if HN, da die HÜG bei fehlenden if HN nach der Pensionierung oft den Hof lange bewirtschaften ohne sich um HÜN umzusehen.

Bei if HN sind die HÜN mit den Rahmenbedingungen am Hof vertraut. Sie kennen die Personen, Geschichte, Kultur, Werte, Normen, Traditionen und Gewohnheiten. Im Gegensatz dazu müssen sich af HÜN erst damit vertraut machen. Mit der Kultur, den Werten, Normen und Traditionen vertraut zu sein, kann den Umgang zwischen den HÜG und HÜN erleichtern. Die Schwiegersöhne / -töchter bringen bereits ihre eigenen mit. Sind bei af Hofübergabe mehr als eine Person beteiligt, bringt jede weitere Person wieder neue Werte, Normen und Traditionen mit.

Die Bedürfnisse der HÜG und HÜN können bei if, wie af HN unterschiedlich sein. Unterschiedliche Bedürfnisse z.B. hinsichtlich Nähe und Distanz, Arbeit und Freizeit werden genannt. Ob die Beteiligten familienähnlich oder betriebsähnlich zusammenwohnen, miteinander Räumlichkeiten nutzen oder eigene Bereiche haben wollen kann verschieden sein. Teilweise wollen die HÜN nicht so viel arbeiten wie die HÜG und dazwischen auch mal einen Urlaub machen. Diese unterschiedlichen Wünsche können zu Konflikten zwischen den Beteiligten führen.

*Des kauns ned Wert sei, koa ... koa nu so schene Aussicht kau des Wert sei, waunst Du mit dem... irgendwie ... waun der permanent die Grenzen verletzt, waun du mit de, statistisch, die nächsten 5 Joa lebt der nu, zaumlem(zusammenleben) muast, des geht ned. ... (B06, Z. 28)*

### Gelingen und Scheitern

If HN würde deutlich öfter gut laufen, bzw. als gelungen empfunden werden. Auch würden manche Krisen if besser oder anders überwunden als außerfamiliär.

*Bei innerfamiliären ist der Prozentsatz sicher deutlich höher, dass es gut geht, weil ja auch die Voraussetzungen ganz andere sind. Innerfamiliär kennt man einander einfach viel besser, die Kinder oder die Nichten oder Neffen, was auch innerfamiliär ist, sind einem schon bekannt, man verzeiht auch leichter Fehler, weil man sagt, das ist meine Familie, das sind meine, sozusagen, Blutsverwandten, oder es ist ein Teil von mir, wenns die Kinder sind, sozusagen, und da kommts, es kommt schon vor, aber es kommt seltener vor das Total-Crashes stattfinden und die dann sozusagen auseinanderziehen. Während das bei Fremden schon mehr, häufiger vorkommt. Da sind Enttäuschungen bei den Übergebern, manchesmal auch bei den Übernehmern häufiger. (B02, Z. 12)*

Laut einem Berater werden 4 von 5 Betriebe von NeueinsteigerInnen in die Landwirtschaft nach 5 Jahren wieder geschlossen und die Hälfte, sprich 50 % der af HN scheitern.

*[...] und 6 woan fremd. Und vo de 6 de fremd woan, sand 5 guat gaunga. (B06, Z. 30)*

*Also hauptberuflich Einsteigen hob i de letzten 20 Joa überhaupt erscht ... i glaub 2 Betriebe ghobt, de hauptberuflich ei'gstiegen san. [...] Ana davon is drinn bliebn und ana hod auf'gheat. (B14, Z. 26)*

Abhängig von der Person und der Situation werden **kleinere und größere Veränderungen** am Hof von manchen HÜG eher von den eigenen Kindern, von anderen besser von den af HÜN angenommen. Wurden die HÜG bei größeren Veränderungen nicht miteinbezogen, wird dies eher den Kindern verziehen. Es kann aber auch bei af wie if HN zu einem Bruch im Zwischenmenschlichen führen. Dies kann bis zur Rückabwicklung der Hofnachfolge führen.

Sind die HÜG nicht bereit die **Chefrolle** im Betrieb abzugeben, führt dies teilweise zu großen Spannungen. Die if wie af HÜN können so ihre Tätigkeit als BetriebsführerInnen nicht ausführen. Dennoch wird dieses Problem bei der af HN als schwerwiegender eingeschätzt.

*... waun ana kana Kinder hod is im Prinzip egal, wer des daun weida wirtschaftet, ob des jetzt a Neffe is, a Nichte is ... nur waun des söwa kana Kinder g'hobt hom, jo, hom de auf amoi a Problem, waun do auf amoi wer im Haus is, der des Sog'n hod. I glaub, dass des' Hauptproblem is. (B04, Z. 18)*

### Weichende ErblInnen

Weichende ErblInnen sind bei der Hofnachfolge ein heikles Thema bei der HN. Die BeraterInnen\* sehen die Abfindung der weichenden ErblInnen als **Sache des/der ÜbergeberIn** bzw. des Übergeberpaares.

**Innerfamiliär** sei es dabei wichtig, die Familienhierarchie einzuhalten und nicht den zukünftigen ÜbernehmerInnen damit zu belasten, entscheiden zu müssen, wer von den Geschwistern was bekommt (oder nicht bekommt). Die klare Position der Eltern sei nötig und eine **Besprechung mit allen Familienangehörigen der Kernfamilie**, dass heißt Eltern und die Kinder ohne ihre Partner und Partnerinnen, sei wichtig.

BeraterInnen\* sind überrascht darüber wie verständnisvoll viele weichenden ErblInnen hinsichtlich der Hofnachfolge und ihren Ungerechtigkeiten in der materiellen Verteilung sind. Die Vorstellungen der weichenden ErblInnen gehen von sehr verständnisvoll bis zum Stellen überhöhter Forderungen. Bei den Personen, die überhöhte Ansprüche stellen, spielen speziell die PartnerInnen eine tragende Rolle, selbst wenn sie ebenfalls weichende Erben sind.

In einem Interview ergab sich die Frage, ob eine Hofnachfolge leichter zu bewerkstelligen sei, wenn der Partner der Hofnachfolgerin ein weichender Erbe, die Partnerin des Hofnachfolgers eine weichende Erbin sei. Die Beraterin\* antwortete, dass man wohl meinen könnte, es jedoch sein kann, dass die Personen bei der eigenen Hofnachfolge das Gefühl hatten zu wenig bekommen zu haben und daher versuchen bei der Hofnachfolge ihrer PartnerIn herauszuholen, was möglich ist. (B08)

Zwei BeraterInnen erwähnten, dass meist der Wunsch der Mutter ist, bei der Hofnachfolge Gerechtigkeit walten zu lassen, dass Gerechtigkeit jedoch bei einer Hofnachfolge aufhört (B06, B08). **Großer gebundener Wert** in Form des landwirtschaftlichen Betriebes wird meist an eine Person übergeben. Innerfamiliär führt dies bereits zu großen Spannungen, was bei außerfamiliärer Hofnachfolge bei vorhandenen Erben eine noch größere Herausforderung darstellen kann.

Innerfamiliär wie außerfamiliär sei die Absprache mit den weichenden ErblInnen laut einem Berater besonders problematisch, wenn bereits Konflikte in der Familie herrschten (B01).

**Außerfamiliär** sei die Übergabe hinsichtlich weichender Erben einfacher zu handhaben, da die HofübergeberInnen zu Lebzeiten mit ihrem Hof machen können, was sie wollen. Die Erben haben bei Hofübergabe zu Lebzeiten an außerfamiliäre Personen keinen rechtlichen Anspruch auf den Besitz der Eltern. Anders ist es bei innerfamiliärer Hofnachfolge, wurden von Seiten der weichenden Erben die Pflichtanteilsverzichtserklärungen nicht unterzeichnet, so können die weichenden Erben nach Ableben einer oder beider Elternteile Ansprüche erheben. Dennoch wird vor der if, wie bei der af Hofnachfolge empfohlen, die weichenden ErblInnen eine Pflichtanteilsverzichtserklärung unterzeichnen zu lassen. Gleichzeitig wird erwähnt, dass man sich in rechtlichen Rahmenbedingungen relativ frei bewegen kann und das was sinnvoll erscheint eventuell einzelne Parteien nicht wollen und man sie nicht zwingen kann auf einen Teil ihres Erbes zu verzichten. Ein Berater verglich es mit einer Hochzeit:

*... man heiratet oder man heiratet nicht, man macht keine Kompromisse. (B01, Z 166)*

### **5.2.1.3 Technische Unterschiede**

#### Rechtliche Belange

Der Unterschied in steuerlichen und rechtlichen Dingen sei minimal, die Absprache unter den Beteiligten könne if oder af schwieriger oder leichter sein. Als eine besondere Notwendigkeit wird bei if wie af HN die gute rechtliche Absicherung (B01, B02, B03, B04, B06, B08, B10, B11, B15, B16, B17) gesehen. Es ginge ja auch um ein großes Vermögen und da meist die HÜG nach der Übergabe weiter am Hof leben, auch um eine gemeinsame Zukunft.

*a gaunz a gute Vorbereitung und Absprache: "Wos steht in den Übergabsvertrag drinnan?" Des is meine Aufgabe, jo. "Wer übernimmt weche Bereiche? Gibts a Mitarbeit? Gibts keine Mitarbeit? Gibts Aufgabenbereiche de ma gern dem Übergeber lost? Weche Bereiche san, wo ma sie trifft im Wohnbereich? Wos is gaunz abgegrenzt? Gibts an Kontakt mit ... Kinder die durt sand? Weche, ah, weche Dinge derf ma mitbenützen?" Wos i scho vorher schon, ..., denn des is wirklich a Thema, jo. "Gibts an Garagenplotz?" Oiso banale Dinge, de, die normalerweise nicht bedacht werden, jo. "Und auf amoi steht durt, wo i immer mei Auto steh ghobt hob, s'Güllefassl drinn, jo." (lacht) ... und do kum i erst drauf "I hob ma des ned schreibn lossn, jo, i hob kein Recht, sozusagen, ja." ... Und des brauchts ois, ja. (B13, Z. 46)*

Empfohlen wird von manchen BeraterInnen, speziell von denen mit Schwerpunkt Recht, dass der Betrieb innerfamiliär nur an eine Person übergeben wird und nicht an die Schwiegerkinder, da im Falle einer Scheidung die Hälfte des Hofes an den Partner, die Partnerin fällt. Hierzu wird die „Scheidungsklausel“ im Übergabe-Vertrag erwähnt, der Partner, die Partnerin hat somit nach der Scheidung keinen Anspruch auf einen Anteil am Hof, bekommt eine Abschlagzahlung hinsichtlich dem von ihm/ihr offiziell investierten Zahlungen. Ein Berater wurde kritisiert als Frauenfeind, als er bei einer Übergabe diese Empfehlung aussprach, er antwortete:

*Ich bin kein Frauenfeind, ich bin ein Landwirtschaftsfreund! (B01, Z. 180)*

Oftmals müssen Landwirtschaften aufgrund einer Scheidung aufgegeben werden, da oft der große gebundene Wert des Hofes bei Auszahlung den Betrieb zerstört. Bei außerfamiliären Hofnachfolgen müsste der Hof laut einem Berater (B01) ebenfalls nur an eine Person, wenn beide in der Landwirtschaft tätig sind, kann auch an beide übergeben werden. Einfacher wäre auf jeden Fall die Übergabe an eine Person, um den Hof bei Trennung der ÜbernehmerInnen nicht derselben Gefahr, der Hofauflösung, wie innerfamiliär auszusetzen.

Die Unterzeichnung einer Pflichtteilsverzichtserklärung wird für if wie af HN empfohlen, siehe Abschnitt weichende ErblInnen.

### Finanzierung

Hinsichtlich Finanzierung sehen BeraterInnen\* Unterschiede zur if HN. (siehe Kap.5.2.2.3, S. 52; Absatz Finanzierung)

## **5.2.2 Hürden und Chancen**

Zu Chancen und Hürden wurde kommentiert, dass alle Aspekte meist beides beinhalten. Die größte Chance der af HN ist laut die BeraterInnen\* die **Fortsetzung der Landwirtschaft**.

### **5.2.2.1 Allgemeine Hürden und Chancen**

#### Gesellschaftliches

Das Fehlen von Unterstützung bei der Kontaktherstellung zwischen HÜG und HÜN, die fehlende Tradition und Akzeptanz von af behindern die af HN. Die af HN wird tw. nicht in Betracht gezogen aufgrund fehlender Aufklärung und angemessenen Beratung / Begleitung.

#### Fehlendes Wissen

Den HÜG ist teilweise nicht bewusst, dass sie kurz vor ihrer Pensionierung stehen. Sie setzen sich spät bzw. zu spät mit der Hofnachfolge auseinander. Fehlen in diesen Fällen die if HÜN ist die Gefahr groß, dass die Betriebe nicht weitergeführt werden bzw. die HÜG bis ins hohe Alter den Betrieb weiterbewirtschaften. Wird dann der Hof af übergeben, kann der große Altersunterschied ebenfalls zu mehr Konflikten am Hof führen.

### 5.2.2.2 Zwischenmenschliche Hürden und Chancen

#### In der Beratung / Begleitung

##### **Hürden**

Die Beteiligten einer af HN nutzen teilweise das Beratungs- und Betreuungsangebot nicht. Fehlendes bzw. nicht auf die Bedürfnisse der Beteiligten adaptiertes Angebot könnte ein Grund dafür sein. Ein Teil der HÜN sind alternative ExistenzgründerInnen / AussteigerInnen, welche der LK teilweise nicht gut gesinnt sind und daher die Angebote nicht nutzen.

Sich mit BeraterInnen\* zum Thema af HN in Verbindung zu setzen stellt für manche HÜG eine Hürde dar. Gründe dafür könnten sein, dass die af HN gesellschaftlich noch nicht als mögliche HN-Form bei Fehlen von if HN etabliert ist und die HÜG aufgrund der Tradition und Kultur in der Gesellschaft auf Ablehnung stoßen.

Weitere Informationen dazu befinden sich in Kap. 5.2 (S. 43).

##### **Chancen**

Die Beratung und Begleitung durch entsprechend ausgebildeten BeraterInnen\* durch den ganzen Prozess birgt die Chance auf eine gute Abwicklung der Hofnachfolge zu einer gewissen Zufriedenheit aller Beteiligten.

*Es braucht sicher nicht nur eine Beratung. Sondern ich würde sagen, nachdem Hofübergabe ein Prozess ist, schon bei Beginn, wenn man darüber nachdenkt, einmal ein offenes Zusammensetzen, dann "das Machen von Nägeln mit Köpfen" mit dem ganzen Hofübergabevertrag, mit den anderen Dings und dann sicher noch nach einiger Zeit eine Nachberatung: "Was läuft guat? Was kema verändern? Was... Wo hakt's?" (B.08, Z. 34)*

#### Übergabe an Fremde

##### **Hürden**

*Sie haben das Thema ja hauptsächlich von Übergaben an Fremde, da ist es eigentlich immer so, dass da die Übergabenden zu mir kommen und sich vorinformieren, und auch wissen wollen, was zu bedenken ist, wenn Fremde Personen den Hof übernehmen. Und die sind meistens auch sehr unsicher, in dieser Situation. (B02, Z. 2)*

Die Unsicherheit der HÜG der af HN gegenüber, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der fehlenden Akzeptanz und die fehlende Unterstützung bei der Suche be- bzw. verhindern teilweise die HN.

Das **In-Kontakttreten** nennen die BeraterInnen\* als größte Hürde für HÜG und potentielle HÜN bei af HN. Derzeit können die Suchenden **Annoncen** in (landwirtschaftlichen) Printmedien aufgegeben und **Anfragen** auf dem schwarzen Brett der LK und BKK's aufgehängt. Teilweise werden direkt bei den zuständigen BeraterInnen, oftmals die LeiterInnen der Bezirkskammer angefragt, ob sie nicht jemanden wüssten, der/die ihren Hof übernehmen könnte bzw. einen Hof zu vergeben hat.

Die **Übergabe von Familienbesitz** in außerfamiliäre Hände stellt einerseits eine Hürde und andererseits eine Chance dar. Die Beteiligten haben **Angst vor dem Scheitern** einer af HN und damit verbundenen Enttäuschungen, was eine Hürde in der Entscheidung für diese Form der Hofnachfolge darstellt.

*„Und das Besondere ist natürlich, dass wenn jemand einen Besitz, und ein Vermögen an an und für Fremde, Nicht-Bluts-Verwandte sozusagen, übergibt, dass hier die Übergeber sich sehr absichern wollen, falls das dann doch nicht gut geht, falls sie also enttäuscht werden. Und diese Enttäuschungen gibts schon immer wieder. Also in meiner, also wenn ich so zurückschaue, sind, das ist sehr über den Daumen gepeilt, ungefähr 50 % laufen nicht gut, von solchen [außerfamiliären] Übergaben. Gibts Enttäuschungen.“ (B02, Z. 10)*

Das sich die HÜG und HÜN nicht kennen birgt Hürden im zwischenmenschlichen Zusammenleben. Jede weitere Person am Hof bringt ihre eigenen Werte, Normen und Traditionen mit, was z.B. bei Kindererziehung problematisch im Umgang miteinander werden kann.

Speziell bei EigenbrötlerInnen sind laut einigen BeraterInnen\* zwischenmenschliche Konflikte auf der Tagesordnung, da sie sich oft lange nicht auf andere Menschen einstellen haben mussten, speziell auf Kinder. Sie lassen oft auch kaum oder keine Veränderungen am Hof zu.

*I hob a an Onkel und eine Tante, de san meine ... wirklich ... Verwaundten. De san ned verheiratet, weils de Geschwister meiner Mutter san, jo. Owa de hätten für Kinder ka Verständnis. ... Se reden zwa davon, owa ma merkt des, waun ma länger dort is, ... des geht ned, jo. Weu ma afoch, weu de sand des so gwohnt, dass noch eam Schema ois obläuft, waun nur a Klanigkeit aunders is, daun haut des ned hin. (B04, Z. 18)*

### Chancen

Die größte Chance in af HN sehen die ExpertInnen in der Kontinuität der Betriebe und darin, dass HofnachfolgerInnen die Landwirtschaften führen, die sich dazu aus freiem Herzen entschieden haben und nicht aufgrund von Tradition dazu gezwungen wurden bzw. sich aufgrund dessen dazu bemüht fühlen. Die Möglichkeit, dass weichende **ErbInnen und ExistenzgründerInnen machen** können, was sie **wollen** ist daher eine der größten Chancen einer af HN. Sollten die Kinder den Hof nicht übernehmen wollen, bietet ihnen die af HN die Chance ihren eigenen Interessen nachgehen zu können, sich beruflich in eine andere Richtung zu entwickeln und sich anderen Lebenskonzepten zu widmen. Sie müssten nicht, z.B. aus einem Verantwortungsbewusstsein heraus, den Hof übernehmen und wären nicht verpflichtet eine Tätigkeit auszuführen, die sie nicht machen möchten. Den af HÜN bietet es die Möglichkeit Bäuerin, Bauer zu sein, selbst wenn es keinen Hof in der Familie gibt.

*Die ablehnende Haltung, die Konflikte resultieren sehr stark daraus, wenn die Leute das Gefühl haben fremdbestimmt zu sein: "Weils hoid so woa. Weil die Traditionen hoid so woan. Weil i hoid übernehmen muas, weil i der Öteste bin." ... das sind diese sogenannten impliziten Regeln und Fremdbestimmtheiten. (B08, Z. 46)*

Bei Schicksalsschlägen, wie dem Ableben von geplanten HÜN wird die af Hofnachfolge ebenfalls als eine Möglichkeit gesehen, dass der Betrieb weitergeführt werden kann. (B08)

Da sich die HÜG und HÜN nicht kennen, kennen sie auch die Rahmenbedingungen am Hof nicht. Personen, Geschichte, Kultur, Werte, Normen, Traditionen und Gewohnheiten sind ihnen nicht vertraut. Da sie auch die **Familientabus** nicht kennen, werden teilweise Themen angesprochen, welche sonst oft aufgrund der familiären Strukturen, Gewohnheiten und Muster nicht benannt bzw. verändert werden.

*Da gibt es die unbeschriebenen und nicht ausgesprochenen Tabu's auf diesen Höfen. Und dann kommt eine junge Familie dazu mit ihren eigenen Familiengesetzen, mit ihren eigenen "Familien-", unter Anführungszeichen, "geheimnissen", mit ihren eigenen "Familientraktionen" [Traktionen: Antriebe] und das irgendwie ... zusammenzubringen, dass das möglichst ah... "dass Reibungswärme entsteht aber nicht ständig die Funken fliegen." Das ist die Kunst in der außerfamiliären Hofübergabe: "Dass diese unterschiedlichen Familientraditionen und Familienansichten, auf den Tisch gebracht werden, verbalisiert werden, besprochen werden können, dass die auch adaptiert und angepasst werden können und vielleicht für die ganze Familie zu brauchbaren Umgangsformen sozusagen heranreifen." (B08, Z. 32)*

Die Beteiligten HÜG und HÜN haben die Chance durch die unterschiedlichen Lebensgeschichten, miteinander neue Traditionen zu entwickeln und die eigenen Werte und Normen zu überdenken.

### Übergabe an NeueinsteigerInnen

Die NeueinsteigerInnen bringen aufgrund des fehlenden Wissens oft Fragen auf, die bis ins Detail gehen, und können die BeraterInnen\* stark fordern. Sie sind nicht vorbelastet durch die Bewirtschaftungsweise der Eltern und überlegen teilweise viele verschiedene Möglichkeiten den Hof zu bewirtschaften.

#### **Hürden**

Aufgrund des fehlenden Wissens unterschätzen ein Teil der NeueinsteigerInnen das Leben und Arbeiten auf dem Hof. Sie werden als TräumerInnen wahrgenommen und teilweise von den HÜG und anderen Personen nicht ernst genommen.

Auch fehlt ihnen oft die Ausbildung zur Arbeit am Hof.

#### **Chancen**

Die detaillierte Nachfrage zur Lebens- und Arbeitsweisen und den bürokratischen Abläufen birgt die Chance, dass Alteingesessenes, wie z.B. Abläufe, Bewirtschaftungsformen, Methoden auch von HÜG und BeraterInnen\* überdacht und eventuell verändert werden.

### **5.2.2.3 Technische Hürden und Chancen**

#### Finanzierung

##### **Hürde**

Die Finanzierungsunsicherheit wurde von BeraterInnen\* als eine große Herausforderung für potentielle HofübernehmerInnen angeführt. Die HÜN sind je Übernahmeform bei der Übernahme von einem Betrieb und dem damit verbundenen hohen materiellen Wert teilweise gefordert Förderer oder eine Finanzierungsform zu finden.

*„Meistens scheitert alles, weil junge EinsteigerInnen kein Geld haben und auch keine Sicherheiten bieten können, somit auch von Banken keine Kredite bekommen.“ (B01, Z. 74)*

### **5.3 Herausforderungen in der Beratung / Betreuung und Begegnung der Herausforderungen**

Forschungsfrage 3: Welche Herausforderungen erleben BeraterInnen\* in Österreich in der Beratung bzw. im Beratungsprozess, speziell bei außerfamiliärer Hofnachfolge, und wie begegnen sie ihnen?

#### **5.3.1 Herausforderungen in der Beratung / Betreuung**

Anfangs erwähnten zwei BeraterInnen\* es gäbe in der Beratung **keine bzw. kaum Unterschiede zur if HN**, im Laufe des Gespräches wurden dann doch Herausforderungen dazu genannt.

##### Ressourcen

Die Hauptherausforderungen sind **zu wenig Zeit** und **fehlende Erfahrungswerte**. Die BeraterInnen\* haben zu wenig Zeit (und damit Geld), um die Beratung / Begleitung individuell und passend führen zu können (B02, B04, B05, B06, B07, B10, B15, B16). Aufgrund der Seltenheit der af HN wird darauf hingewiesen, dass die **Erfahrungswerte fehlen** (B01, B02, B03, B05, B07, B10, B11, B13, B14). Eine BeraterIn\* (B03) erwähnte, dass sie gerne Erfahrungswerte mit af HN sammeln würden, sich jedoch kaum die Gelegenheit dazu ergäbe.

*Oiso, I muas des zerst amoi ois Herausforderung definiern und daun muas nu, a numoi definiert werd'n: Is jetzt eine Herausforderung etwas, was mich fordert und a Freid mocht ... oder etwas, was ma Druck mocht und i mir deng: "Jetzt muas i bsunders guat sei," jo. ... Des güt[gilt] für mi generell für Beratungen, dass i mir denk: "Ah... die größeren Herausforderungen san di, was große Konflikte auf am Hof gibt. Des san wirkliche Herausforderungen," ja. (B13, Z. 20)*

Hinsichtlich Persönlichem, zwischenmenschlichen wird erwähnt, dass es zu wenig gibt, bzw. **nicht passend geschultes Personal** für zu wenig Zeit. (B08, B11, B16)

*Ich habe jetzt schon das Gefühl, dass von landwirtschaftlichen Beratern zu viel verlangt wird, die werden in Kompetenzen hineingedrängt, das heißt, die sollen Tools kennen und machen, die eigentlich viele Berufsgruppen abgedeckt. Die sollen einerseits als Berater aktiv sein können, die sollen und da sind wir jetzt ... Supervisoren sein, die sollen in Konflikten begleiten können und vielfach auch in Krisensituationen. Das heißt, das alleine sind mehr als vier unterschiedlichste Berufsgruppen, die jeweils ihre spezielle Ausbildung brauchen. Das heißt, man muss ein bisschen aufpassen, gerade in der Beratung und auch in der landwirtschaftlichen Beratung, dass ich die richtigen Leute mit der richtigen Ausbildung dort hinsetze und nicht sagen kann, nur weil er oder sie landwirtschaftliche Berater und in dem Tool oder in dem Bereich schon länger arbeitet, kann er das ein oder andere Setting gut begleiten. (B09, Z. 88)*

#### Im Beratungsprozess

##### **Zeitgeist und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, sowie Titel bzw.**

**Benennung der Angebote** sind ausschlaggebend, ob die HÜG und potentiellen HÜN das Angebot an Beratung, Vorträgen, Seminaren und weiterem annehmen, oder nicht. Teilweise dauert es ein paar Jahre, bis manche Angebote von den KlientInnen angenommen werden. (B04, B06)

Potentielle HÜN und HÜG einer af HN treten mit den BeraterInnen der LK teilweise nicht in Kontakt und **nehmen das Beratungs- und Bildungsangebot nicht in Anspruch**, wodurch keine Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt werden können. (B01, B03, B04, B14)

*jo. Nachfragen gabs genug, oiso es gibt immer wieder Leit, vor ollem Junge, die sog'n: "Ma, i hätt gern an Hof, wiss'ns ned was?" De leit i dann zu "Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft" weiter. Hob a dur't und do a scho ödare Leit g'hobt, de gsogt hom: "Ma Gott na, i tät mein Hof gern weitageb'n." A de hob i weitergeleitet. Owa so richtig, dass die durch-coached werden, hob i leida nu ned g'hobt. Und tät i owa gern moi hom, weil, afoch, wennst im Raum drauß'n so schaut, jo, es wär gut, wenns des mehr geben würd. Es wär gut, waun ned in der Familie ana übernehma muas, sondern waun des irgendwie freiwillig g'scheng tat, dass ma in Zwaung aussa nehma tat. ... Des wär mir a Riesen-Aunlieg'n. (B03, 10) [...] De Chance, oiso, des was mia jetzt ois greste Chance ei'foit is, dass der Hof vo Menschen weitergetragen wird, de wirklich des Herz dafia hom, de für die Laundwirtschaft brennen und de si wirklich dafia entscheiden: "I mog des tuan." I man Laundwirtschaft is nix, was do sogst: "Ma, do kesch i jetzt ob," gö. Sondern do, ... do muas Begeisterung do sei, ... do muas, sog ma moi, fost Berufung da sein. (B03, Z. 12)*

Gleichzeitig ist es notwendig, um einen derartigen Prozess zu begleiten, eine Beziehung zu den KlientInnen aufbauen zu können, welche ohne **Kontaktaufnahme** nicht möglich ist (B11, B16). Anfragen von potentiellen HÜN kommen immer wieder, meist kommt es schlussendlich nicht bis zu einer Hofnachfolgeberatung (B02, B03, B06, B11). Die potentiellen HÜN setzen sich also hauptsächlich bei der Suche nach einem Hof mit den LK in Verbindung.

Von Seite der HÜG gibt es seltener Anfragen, es herrscht diesbezüglich ein Ungleichgewicht. Wie bereits erwähnt wollen HÜG vielleicht ihre fehlende (innerfamiliäre) Hofnachfolge nicht öffentlich machen. Hierzu werden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als ausschlaggebend angesprochen. Die af HN ist in der Gesellschaft

eine Ausnahme und die Beteiligten sind oft mit gesellschaftlicher Ausgrenzung konfrontiert, da das Verständnis dafür fehlt.

Der HN-Prozess ist ein sehr **emotionaler Prozess**. Bei af HN sind BeraterInnen\* noch mehr gefordert, da großes finanzielles Hab und Gut in die Hände von Fremden übergeben wird und diesbezüglich die Beteiligten eine gute und klare Beratung / Begleitung im Prozess benötigen. Als Hauptproblem benennen BeraterInnen\* die fehlende oder „unklare“, nicht wertschätzende Kommunikation zwischen den Beteiligten. Konflikte sind unter anderem deshalb auf der Tagesordnung. (B01, B06, B09, B11) Herausforderungen in der Beratung sehen die Interviewten, welche im psychologischen Bereich geschult sind in großen **Konflikten** der KlientInnen untereinander und ihnen gegenüber (B06, B13, B16). Die Tendenz von einem Teil der BeraterInnen\* das Pragmatische abzuwickeln und dann auf das Soziale zu achten, wurde von BegleiterInnen im Prozess angesprochen. Das fehlende Wissen von KollegInnen hinsichtlich Zwischenmenschlichem und die daraus resultierenden Hofnachfolgen ohne angemessener Beratung / Betreuung wurden dabei erwähnt, wobei Höfe rechtlich und betriebswirtschaftlich übergeben werden ohne auf die persönliche Ebene zu achten (B08, B11). Von Seite der RechtsexpertInnen wird erwähnt, dass sie nicht für das Persönliche zuständig sind, rein das Rechtliche abwickeln und Persönliches zu Hause geklärt wird (B15).

*Ma kau sogn zu 90 % wirts wahrscheinlich eh Havarielos über die Bühne gehn, owa 10 % gehn sehr, sehr stork ins Detail hinein. Und de wer'n daun a owei sehr emotionell und do wirts wahrscheinlich a oft a Problem. (B04, Z. 2)*

**Unparteiisch zu sein** und sich in die Situation nicht einzumischen ist ebenfalls eine Herausforderung für die BeraterInnen\*. (B06, B07, B09, B10) Die KlientInnen fordern teilweise sogar von den BeraterInnen\* Entscheidungen, die sie selbst fällen sollten. (B06, B07, B11, B16) Als Herausforderung wurde genannt, die KlientInnen zu begleiten, ohne selbst genau zu wissen, wo es hinführen soll. Sie zu begleiten nicht zu leiten (B13).

*Und der oide Bauer, was i dazöht hob, der hot jetzt moan i den vierten oder fünften jungen Burschen am Hof und des glaub i, wird wieder nix werd'n, ich weiß es nicht. Der oarbeit, der hüft eam und mocht gute Miene, owa irgendwas kaun dem Oiden owei ned passn. Oiso, I ois Berater würde mich hüten, da hinein zu greifen, weil die Wahrscheinlichkeit ist eine sehr sehr hohe, dass i daun de Schuld trog, trotz dem besten Willen, den ich da hatte, dass i do schuld bin, weil do was ned funktioniert. Des würd i ned angreifen. (B02, Z. 83)*

Gleichzeitig ist es eine Herausforderung, die Beteiligten vor einer Enttäuschung zu bewahren (B01, B02, B03, B06, B09).

Unter den HÜN befinden sich laut BeraterInnen\* **alternative ExistenzgründerInnen / AussteigerInnen**, welche der LK nicht so gut gesinnt sein könnten, weshalb sie Angebote der Beratung / Betreuung nicht in Anspruch nehmen. Unter den EinsteigerInnen in die Landwirtschaft, welche sich mit den LK in Verbindung setzen befinden sich EinsteigerInnen in die Landwirtschaft ohne landwirtschaftliches Vorwissen, sogenannten **TräumerInnen**. Sie beanspruchen mehr Zeit und Geduld von den BeraterInnen\* (B02, B04).

*Waun jetzt ana außerfamiliär kumt und der von der Laundwirtschaft ka Auhnung hod, daun is eine Herausforderung. Waun der von der Laundwirtschaft eine Ahnung hod, is wesentlich afocher. Weu, ma muas eam jo des Gaunze INVEKOS<sup>2</sup> erklären, dass es an Mehrfochantrag gibt, dass a Umweltprogramm gibt. Waun owa ana des scho g'heat hod, des vielleicht scho erlebt hod, is des wesentlich afocher. [...]nur sand de vü Wissensbegieriger ois de, de aus der Laundwirtschaft kuman. Weu de daun des afoch mochen woin, de woin des mochn. (B04, Z. 38) Ana, der außerfamiliär übernimmt is fordernder ois ana der innerfamiliär übernimmt. (B04, Z. 42)*

<sup>2</sup> InVeKoS ist ein durch die Europäische Kommission schrittweise eingeführtes System von Verordnungen zur Durchsetzung einer einheitlichen Agrarpolitik in den EU-Mitgliedsstaaten.

Der Umgang mit **EinzelgängerInnen / EigenbrötlerInnen** (B02, B04, B06, B07, B08, B16), welche eine Hofnachfolge suchen, fällt BeraterInnen schwer. Die KlientInnen fragen an den Landwirtschaftskammern bei den BeraterInnen um Hilfe bei der Hofnachfolge nach, sind jedoch oft nicht bereit, dass sich auf ihrem Hof etwas ändert. Sie verbrachten oft Jahre alleine, als Paar oder mit einem Geschwister oder Elternteil am Hof und lebten dort ohne große Erneuerungen. Gleichzeitig melden sie sich, weil ihnen oft bewusst wird, dass es nicht ewig so weitergehen kann und wird.

*Also was, was da für eine spezielle Herausforderung ist. Also, die eine die ich jetzt sage, ich möchte mich auf diese speziell beziehen, da geht es wirklich darum, dass das oft Einzelgänger sind. Also Einzelpersonen, die ohnedies keine Familie haben. Oder die keinen Partner, keine Familie haben, dadurch keine Kinder haben. [...] Die Verbindung zu den Neffen und Nichten nicht unbedingt auf Grund der eigenen Persönlichkeit, vielleicht so intensiv ist [...]. So speziell der Fall, da ist der Herr eher Eigenbrötler, also das ist, was mir eher auffällt. Sonst finden sich meistens eh innerfamiliär, irgendwie, wenn auch nicht Kinder, so doch Nichten, Neffen oder weitere Verwandte. Aber das sind eher, eher Einzelgänger. Das ist die spezielle Herausforderung... (B08, Z. 18)*

In einem bestimmten Fall wurde im Umgang mit EigenbrötlerInnen eine Expertin in zwischenmenschlichen Angelegenheiten in den Beratungsprozess mit einbezogen. Dies war jedoch auch nicht hilfreich.

### 5.3.2 Begegnung der Herausforderungen

#### Vor – und Nachbereitung

- **individuell / im Team**

Es sei wichtig gut **bei sich zu bleiben** (B07, B13) und abzugeben, was einem nicht gehört. Eine Beraterin\* legt es in Gottes Hände (B13).

*Oiso, bin a gläubiger Mensch, i übergib des daun... dem lieben Gott (lacht). ... Aundere übergebns dem Universum. Jo, owa des wärs wenns jetzt um Herausforderungen geht: Intervision, Supervision, gut für mich selber sorgen, indem i daun a wos abgib, oder aun der Stelle los sozusagen und auf kan Foi mit Ham nehma. Und waun ma daham jemand ei'foit, oder vielleicht sogar im Schlofzimmer a Klient eifoit, daun is höchste Eisenbahn, dass i in Supervision geh, weil daun is kloa, do steckt irgendwos, jo. (B13, Z. 20)*

Um dies besser gewährleisten zu können, betreiben die BeraterInnen\* **individuell und im Team** Psychohygiene und Reflexion. Sie nutzen die Möglichkeiten der Intervision, Supervision und bilden sich in verschiedensten Bereichen (z.B. im psychologischen) weiter (B06, B07, B08, B9, B13).

*... jetzt hom mas moi g'hobt, das jeder an schwierigen Beratungsfoi mitbringt und wir tausch'n des aus: "Und wie hätt'st Du des g'löst?" (B06, Z. 56)*

- **Evaluierung & Adaption**

Die Landwirtschaftskammern nutzen das Qualitätsmanagement-System am PC, zu welchem alle BeraterInnen\* Zugriff haben. Es bietet die Möglichkeit sich über Problematisches auszutauschen. (14 BeraterInnen\*)

Grundvoraussetzung ist eine **basierte Ausbildung**, qualifizierte Leute, um den Herausforderungen gewachsen zu sein (B03, B06, B08, B10, B11, B16).

Die **Benennung und Bewerbung des Angebotes** ist entscheidend, um von den KlientInnen angenommen zu werden. Dies wird mit Hilfe von Evaluierungen unter den BeraterInnen\* oder mit den KlientInnen erhoben und in die zukünftigen Tätigkeiten im besten Fall darauf Rücksicht genommen.

## Im Prozess

### • **Methoden / Techniken**

Wie bereits in Kap. 5.1.4 (S. 34, Beratungsinstrumente) erwähnt, wenden BeraterInnen\* im **Umgang mit den KlientInnen** unterschiedliche Techniken an, wie z.B. das Gespräch zu suchen und Herausforderungen anzusprechen.

*... Ob des jetzt der Übergeber oder ein potentieller Übernehmer is, i tat des Gespräch suachn. Afoch gaunz kloa amoi obklopfn: "Wos san jetzt deine Erwartungen, deine Wünsche, deine Bedürfnisse? ... Deine Sorgen? ... jo, des öffnen, dass der Mensch amoi jemanden hod, wo er amoi drüber red'n kaun, jo. (B03, Z. 14)*

Als Basis wurde die Herstellung einer für die Beteiligten **angenehmen Atmosphäre** genannt (B03, B06, B07, B08, B09, B12), das Tempo rauszunehmen bzw. dem Gespräch, dem Beteiligten, dem Prozess Zeit geben (B02, B3, B6, B9, B10, B11, B12). Gleichzeitig wurde von 7 BeraterInnen erwähnt, dass Beratung sehr zeitintensiv ist und diesbezüglich versucht wird mit der wenigen Zeit dennoch möglichst gut zu beraten, wobei die Qualität sinkt.

Um das Miteinander zu verbessern arbeiten die BeraterInnen\* mit den KlientInnen an ihrer Kommunikation (z.B. Wording). Ziel dabei ist eine klare, **wertschätzenden Kommunikation**.

Bei af HN ist wichtig in der Beratung / Begleitung, **das Gemeinsame**, das Verbindende herauszuarbeiten. Im Gegensatz dazu sei bei der if HN der Fokus darauf, das Individuelle, die eigene Identität herauszuarbeiten (B09).

**Unparteiisch zu sein** fällt manchen leichter anderen schwerer mit längerer Berufserfahrung (B02, B06, B11), andere sind durch ihre gesammelten Erfahrungen gerade dann gefordert, sich nicht in die Geschehnisse einzumischen (B06, B11, B12).

*Der Unterschied ... des hoast des Problem is, dass da do, do miasn mia extrem aufpassn, sozusogn, dass ma do in der, nicht-beeinflussen, sozusogn, wenn sie auswählen. Weil meistens is so, dass jo mehrere, ... sozusogen, da ... de hom irgendwie a Auswoi, was sogn: "Den gabats und den gabats." Owa, dass ma, dass ma do uns ned mit eimischn, des is voi schwa, des is voi schwa. Woast, in der Meinungsfindung oder in der Meinungsbildung, okay: "Der passat für uns am Bestn." Wast, weil des kaun, des kaun genausedoguat vakehrt ausgeh, de Erfahrung hob i scho gmocht. (B11, Z. 38)*

*.. dass i im ... eigentlich nicht in der Bewertung bin, sondern in der Unterstützung, ... des mochen die daun maunchmol a so, das i ... i sogs jetzt bewusst, weil gaunz oft so is, diese Konfliktparteien: "Jetzt hol ma sie jetzt wen von der Kaumer," wo de gegenseitig des so erlebt, oder de aundere Partei des daun so erlebt: "Okay, do wern Allianzen gebildet." ... also meine Neutralität bekannt zu geben, meine Allparteilichkeit, wie des hoast is für mi ... gheat zum Rahmen dazua, sog i jetz amol. (B12, Z. 28)*

*I woa früher in der Berotung glaub i fost nu um a Spur wertfreier, jo. Ma muas do söwa irgendwie schau, dass ma immer wieder ins Reine kimt, wast. Dass ma wieda auf a guate, ssss... söba sozusogn, ma..., wie soi i sogn, ma is söwa oft voreingenommen, woast. Oder projiziert etwas hinein, ja. ... I hob söwa grad an soan Foi, der beeinflusst mi in dem jetzt vielleicht a bissl im Gespräch, wo, in... in eigener Sache eine sehr nahe stehende Frau, de hod genau des gmocht. (B11, Z. 44)*

Bei der Beratung / Beteuung von EigenbrötlerInnen zieht ein Berater andere ExpertInnen zu Rate. Da er selbst im sozialen wenig geschult ist, leitete er an eine Kollegin weiter.

Die Beteiligten als ExpertInnen in ihrem eigenen Prozess zu sehen und ihnen damit ihre Verantwortung zu lassen, nur zu moderieren, ist eine hilfreiche Herangehensweise. (B03, B07, B08, B11) Um die Beteiligten vor einer Enttäuschung zu bewahren ist Aufklärungsarbeit notwendig, welche beinhaltet sämtliche Eventualitäten zwischen ihnen abzuklären. (B01, B08, B09, B13, B14)

Als Expertin, Experte in der Beratung oder Betreuung von Hofnachfolgen ist es besonders wichtig so neutral wie möglich zu bleiben. Man kann als BeraterIn\* sehr viel falsch machen, sozusagen „Schindluder betreiben“ indem man seine Position ausnützt und den Beteiligten im Prozess seine eigenen Vorstellungen aufzwingt. Dies geht nie gut, die Beteiligten im Prozess sind immer die ExpertInnen in ihrem persönlichen Fall, auch wenn man von außen das Gefühl hat, es wäre anders besser, so ist es wichtig dabei im Auge zu behalten, dass es immer die Entscheidung der Beteiligten bedarf und ihr Weg ist, wie auch immer der sein mag.

- **Beratungsinstrumente**

Die BeraterInnen\* nutzen entsprechend ihrer Ausbildung und Präferenzen unterschiedliche Beratungsinstrumente, um den Hofnachfolgeprozess zu unterstützen (Kap. 5.1.4, S. 34). FachberaterInnen nutzen zu ihrem Fach bezogene Texte, wie z.B. Gesetzestexte. BeraterInnen\* bei der Hofnachfolge nutzen unter anderem Leitfäden, Folder, Fragebögen.

Aufgrund von fehlender Erfahrung, fehlendem Fachwissen und fehlender adaptierter Beratungsinstrumente werden vorhandene Unterlagen zur if HN verwendet, wie Checklisten (B06) und die „Hofübergabe / Hofübernahme“-Broschüre der Landjugend (B04). Mit der entsprechenden Ausbildung und Berufserfahrung werden die Herausforderungen wie oben erwähnt als leichter oder schwieriger erlebt. (B02, B8, B9)

*Als Berater habe ich natürlich eine sehr große Erfahrung gesammelt, ich habe es eh erzählt, ich habe sehr viel aus der Arbeit heraus gelernt. Ich sage sicher, dass ich heute eine qualitativere Beratung in einer solchen Angelegenheit (Hofnachfolge) machen kann, als ich das im Lebensalter von 30 gemacht habe. (B02, Z. 15)*

- **Weiterleitung**

Gegebenenfalls wird an andere ExpertInnen weitergeleitet, z.B. an FachberaterInnen oder psychologisch geschulte BeraterInnen\*. (B01, B04, B07, B14, B16) Auf Vorträge und Seminare wird hingewiesen (B04, B06, B07).

## **5.4 Notwendigkeiten für eine umfassende Beratung / Betreuung**

Forschungsfrage 4: Was wäre laut BeraterInnen\* für eine umfassende Beratung / Betreuung bei außerfamiliärer Hofnachfolge in Österreich nötig?

Wie bereits in den vorigen Kapiteln (Kap. 5.2 und 5.1) genannt, erwähnten die InterviewpartnerInnen mehrmals, dass es keine bzw. kaum Unterschiede zwischen if und af HN gibt. Es wurden dennoch in den Interviews Unterschiede und Notwendigkeiten genannt, welche den Beratungsprozess der af HN unterstützen können. Im folgenden Text werden die Punkte zu den Notwendigkeiten und den möglichen zukünftigen Forschungen angeführt.

### **5.4.1 Notwendigkeiten**

Af HN ist in der Gesellschaft eine Ausnahme und wird von Aussenstehenden teilweise belächelt, ein **Umdenken in der Gesellschaft**, sowie auch bei den BeraterInnen\* wird von einem Berater als notwendig betrachtet, wenn Menschen von einem anderen Gebiet kommen würden, um bei ihnen in der Region Landwirtschaft zu betreiben. (B16)

- **Zeit und Geld**

BeraterInnen\* haben zu wenig Zeit (B02, B04, B05, B06, B07, B10, B15, B16), und daraus folgend zu wenig Geld, um die nötigen Stunden finanziell decken zu können.

*Wichtig ist, dass die Menschen gut vorbereitet sind und dass man in Ruhe möglichst alle Dinge beleuchtet, die kommen können oder auch kommen werden. (B02, 16)*

Speziell die Beratungen der NeueinsteigerInnen in die Landwirtschaft benötigen mehr Zeit. Teilweise bringen sie wenig Vorwissen mit und fragen bis ins Detail. Sie benötigen mehr Zeit und öfter Termine als ExistenzgründerInnen, die bereits landwirtschaftlich tätig waren. (B04)

*Mehr Zeit. ... Mehr Zeit. ... Mehr Zeit, jo. Des Wissen homma, fachlich brauch ma nix kina, weu ma eh unsere Fachreferenten hom, jo. Owa ma braucht afoch vü mehr Zeit, weu ma am ois erklärn muas und der frogt so vü. (B04, 141)*

Diesbezüglich soll mehr Zeit zur Verfügung stehen, und die nötige Beratungszeit finanziell abgegolten werden. Ein Berater nannte die Möglichkeit die Beratung für die KlientInnen teurer zu machen, um durch die Einnahmen die Angebote in Zukunft zu sichern.

Die Beteiligten sollen sich für die Hofnachfolge Zeit nehmen, alle Eventualitäten bedenken, besprechen und niederzuschreiben und sich gut beraten lassen. (B06)

*"Mitgehangen, mitgefangen", überspitzt g'sogt, waun i meine Ötan im Übergabsvertrag versprich, dass i inan im Oita(Alter) den Hintern ausputz, waun s'es söwa nimma kinan, daun is jo sie davon betroffen, ob's jetzt mitunterschreibt oder ned, weu in dera Zeit, wo i bei de Ötan bin, bin i nicht bei da Familie. [...] Vos passiert mit'n Hof, wauns uns goa nimma guat geht? Wie kau ma an Hof schützen vor ... Auflösung, Streitereien, vor jo "unliebsamen Zugriffen", ah, was is im gaunzen Bereich "Testament und Erbverträge", i bin völlig schockiert g'wesen, dass vo de Leit, de ma do harinan(herinnen) ghobt hom, hom zirka 80 % keine Regelung fürs Obleben, was für Höfe a Katastroph'n is. (B06, Z. 16)*

- **Im Prozess**

Die KlientInnen benötigen nicht nur vereinzelte Beratungen, sondern eine **Betreuung im ganzen Prozess**. Damit soll gewährleistet werden, dass Hofnachfolgen glücken und alle Beteiligten mit den Ergebnissen zufrieden sind.

*Über einen längeren Zeitraum soll jeder Betrieb von einer Person umfassend betreut werden (B05, Z. 60)*

Im Hofnachfolge-Beratungsprozess sollen alle Beteiligten anwesend sein. Dies erhöht die Zufriedenheit der Beteiligten. Die Prozessbegleitung bedarf dementsprechend geschulter BeraterInnen\*, um die benötigte Betreuung gewährleisten zu können.

*ich lege immer Wert darauf, dass die Betroffenen vollzählig dabei sind. Sprich, wenn das übergebende Ehepaar, meistens ist es in unserer Generation ein Ehepaar, dass beide anwesend sind und die betroffene junge Frau oder der junge Mann oder wenns ein Ehepaar ist, was heute schon eher die Ausnahme ist, dass auch beide anwesend sind. (B02, Z. 2)*

In der Beratung wird bei einzelnen BeraterInnen\* die Tendenz gesehen, dass **Pragmatisches** abgewickelt wird, ohne zwischenmenschliche Aspekte dabei zu berücksichtigen. Diesbezüglich wird die Sinnhaftigkeit in Frage gestellt. Angemerkt wurde, dass es eventuell ein Vorteil sein könnte, da durch das Aufbrechen von persönlichen Empfindungen teilweise die Hofnachfolge erst gar nicht zu Stande kommt. Vielleicht sei die Hofnachfolge durch diese Vorgehensweise gesicherter. Nachteil dabei ist, dass teilweise die Wünsche und Erwartungen der Beteiligten HÜG, HÜN und weichenden Erben nicht genügend im Vorfeld abgeklärt wurden und dadurch im Nachhinein kleinere und größere Probleme auftreten, die zu Zerwürfnissen in den Familien führen.

*Irgendwaun funktioniert nicht mehr und ois was vertraglich festgehalten wird, wird an und für sich vo am Juristen ned au'griffn, ned. Ois was ned vertraglich festg'hoidn is, kau i anfechten, do gehts daun auns eingemachte. (B04, Z. 69)*

Grundsätzlich ist eine **gute Atmosphäre** für den Beratungs- und Begleitungsprozess notwendig, die KlientInnen sollen sich wohl fühlen.

*I hob so Schwiegamütter do sitz'n, wo i ma denk: "mah... bringts ma's olle wo hi, i mecht di aussitret'n aus der ...", gö. ... und es wa' doch trotzdem völlig unprofessionell, ... (B06, Z. 78)*

Die größte if und af Besonderheit an einer Landwirtschaft ist, das Arbeit und Leben auf einem Standort stattfindet. Die Beteiligte leben nicht nur auf dem Hof leben, es auch ihre Arbeitsstätte ist. Daher auch das **Zwischenmenschliche gut abgesprochen** werden muss.

*Wos brauchts, dass des für olle Betroffenen, sowoi für'n, s'is jo so ein Konglomerat, do gehts um die Einzelperson, daun gehts um den Betrieb, daun gehts um die Familie, ja. Daun gehts maunchmoi a nu um den Erwerb, jo. Wauns a Voi-Erwerb is, ja. ... Oiso, des sand jo mindestens vier Lebensbereiche, oder vier große Bereiche, jo. (B13, Z. 42)*

Im Umgang mit KlientInnen sei es wichtig sie zu unterstützen und nicht zu leiten. Als **unparteiische Person** ist es möglich den Prozess gut zu begleiten, dies erfordert Unvoreingenommenheit gegenüber allen Beteiligten.

*Oiso, dass wer do is, der neutral is in dem Gaunz'n, weu in der Familie des jo irgendwo emotionsbehaftet is, mit Ängsten, mit Sorgen, mit G'schichten die s' irgendwo g'seng oder da'lebt hom, jo ... und in der Familie ... maunchmoi a so is, dass ana sogt, ... der nächste springt au und ... tschk tschk ... und daun gehts wirkli ... und wauns daun an neutralen Menschen dabei host, der aufs Gespräch, auf de Gesprächskultur schaut, daun kaunst das bissl in Bahnen lenken ... und is daun meistens ungenehmer ... ois ... waun kana dabei is. (B03, Z. 6)*

Die Beteiligten sollen als **ExpertInnen in ihrem persönlichen Fall** gesehen werden. Eine gesunde Distanz ist notwendig. BeraterInnen\* sollen sich davor hüten, die Entscheidungen für ihre KlientInnen zu fällen, selbst wenn sie von ihnen beinahe dazu gedrängt werden. Die Beteiligten würden sich nicht beschweren, wenn alles gut geht, aber wenn Komplikationen auftreten wäre der Berater, die Beraterin verständlicherweise der / die Schuldige.

Die **Ehrlichkeit** gegenüber den KlientInnen ist eine Dringlichkeit, Herausforderungen sollen angesprochen werden bzw. die KlientInnen dazu angeregt werden sie zu nennen.

Im Beratungs- und Betreuungsprozess soll **zwischen den Terminen genügend Zeit** für die Beteiligten sein, um sich mit den Aufgabenstellungen zu erledigen bzw. aufgebrochenen Themen auseinander setzen zu können.

*Ich bin jetzt seit knapp vier Jahren auf der Kammer. ... Hab gefühlte ... 100, 150 Beratungen zur Hofübergabe gemacht. ... Und ... die Erfahrung hat einfach gezeigt, dass diese Begleitung... dieses „Frage stellen“, ... des Auseinandersetzen und die Zeit dazwischen zum Nachdenken den Übergebern und Übernehmern zu lassen, einfach das "Um und Auf" ist, ob das nachher erfolgreich ist, oder nicht. (B10, Z. 77)*

**Dokumentationen** für alle Beteiligten, inklusive BeraterIn\* sind im Beratungs- und Begleitungsprozess von Vorteil, da auf diese Dokumente zurückgegriffen werden kann und die Beteiligten die Entwicklungen leichter nachvollziehen können.

*maunchmol a Protokoll hom und afoch a ois Beratungsinstrument sehen, weils nochlesen kennen: "Wos ischn eigentlich passiert." scho a sehr zeitaufwändig, weil wenn i danoch nu Protokoll schreibn muas ... mit meine 20 zwerquetschten Stunden in der Laundwirtschaftskaumer, isch es schon auch schwierig, dass ma des a nu do mocht. (B12, Z. 28)*

- **Gesamtkonzept**

#### Vernetzung & Austausch

Gefordert wurde von den ExpertInnen eine (bessere) **Vernetzung zwischen den AkteurInnen** (Tabelle 7, S. 60). ExpertInnen zu sozialen Themen, FachberaterInnen, Organisationen und Institutionen sollen sich vernetzen.

*I hoid sehr vü vo Vernetzung und davon, dass ma Kräfte bündeln, afoch a, dass ma den Erfahrungsschatz, den ma hom de Oidn Hos´n('Hasen), dass ma den mit de Ideen vo de Jungen zaumbringt. Do entsteht a riesen Kraft. Vos mir de gaunze Zeit durch´n Kopf geht, ... ob daun vos gmocht worden is, oder ob do vos passiert is, das ma sogt, ma vernetzt jetzt a mit der Landwirtschaftskammer oder mit den politischen Entscheidungsträgern? (B03, Z. 94)*

**Tabelle 7:** AkteurInnen der (af) Hofnachfolge

Fachgebiet / Form	Beispiele für AkteurInnen
<b>Soziales</b>	BeraterInnen der LK, MediatorInnen, Lebens- und SozialberaterInnen, PsychotherapeutInnen, ...
<b>Fachliches</b>	ExpertInnen des Rechts, der Steuern, im Wirtschaftlichen, NotarInnen
<b>Organisationen</b>	NEL (Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft)
<b>Institutionen</b>	LK (inklusive Landjugend), SVB

Auch wurde die Vernetzung mit HÜG und HÜN, welche bereits eine af HN abgeschlossen haben genannt.

Die Vernetzung der AkteurInnen zum Thema af HN ist besonders wichtig. **Erfahrungen** (z.B. in Form von Intervision) **und Methoden** sollen austauscht und gesammelt werden. Mit der Vernetzung würde das Wissen über AkteurInnen im Feld die Weiterleitung an ExpertInnen bzw. an Organisationen und Institutionen erleichtert.

#### Sammlung und Adaptierung von Wissen und Methoden

Laut BeraterInnen\* ist genügend Potential für die Beratung / Betreuung von if HN vorhanden. **Wissen, Methoden und Beratungsprodukte** sind nur nicht genügend ausgetauscht. Ein Austausch, eine Sammlung und die Adaptierung auf die af HN sind notwendig.

*Oiso, ... die ... die Möglichkeiten und die Gegebenheiten, san eh do, jo. Es geht hoid um des, dass des hoid in Aunspruch gnumman wird. ... Vielleicht. ... Was i ned, wia,... wie ein, I man, des kau ma jetzt goa ned, ..., i was ned, ob des des passende Wort is, wia, wie ein Aufruf passieren könnte, an Diejenigen, des a zu tun, die des betrifft, weil i glaub jetzt vom Berotungsangebot her, is vieles da. ... Jo. Es, es, es kaun begleitet werdn. (B07, Z. 143)*

Gleichzeitig wird erwähnt, dass diese Sammlung auch immer wieder überarbeitet und auf neue Gegebenheiten adaptiert werden soll. Die Sammlung soll auch „**Best-Practise**“-**Beispiele** inklusive ihrer Stolpersteine, sowie nicht zustande gekommene oder „gescheiterte“ Beispiele aus der Praxis beinhalten.

Ein **Gesamtkonzept zu af HN** von allen AkteurInnen zu diesem Thema ist gefragt. Mit der Sammlung und Adaptierung des derzeitig verfügbaren Materials soll ein Überblick über die derzeitige Beratung und ihre Methoden geschaffen werden. Dies soll in einem Gesamtkonzept zusammengefasst werden, welches die Prozessbegleitung beinhaltet.

*... und ois zu bündeln und das ma sogt: "Okay, vos brauchst du jetzta." Weu, mia miasn gaunz vü auf´s Zwischenmenschliche schau, owa he, Hofübergabe /Hofübernahme hod oiwei vos mit Rechtlichen Dingen zu tun, hot oiwei a mit Finanziellen Dingen zu tun, jo, ... dass ma do a Maßnahmen-Paket schnürt. Dass ma sogt, jo, okay: "des, des, des brauch ma, des san de Schritte." Oiso i würd do wirklich a Coaching-Konzept ... kreieren, wo ma sogt, wir begleiten dich durch ... vos owa ned mit ... i sog amoi, mit da Unterschrifttätigung beendet ist, sondern wo man a Nachbegleitung hod. ... Wo ma sogt, okay, was i ned ... drei Monat danoch ... oder a hoibs Joa danoch, ... a Joa danoch: "Wie gehts eich jetzta?" Es is jo ned ollas daun: "Easy-peasy." Jo. ... Wo san Herausforderungen? Wo brauchts a Nachbereitung? "Wos hätt's jetzt daun gern?" (B03, Z. 14)*

## Ausbildungen

Ein weiterer Teil der BeraterInnen\* empfindet sich als im sozialen Bereich unzureichend ausgebildet. Ein anderer Teil spricht davon, dass andere BeraterInnen\* **im zwischenmenschlichen Umgang besser geschult** werden sollten. Das Soziale soll in der Beratung / Betreuung einen wichtigeren Stellenwert bekommen.

Die BeraterInnen\* sind gefordert sich immer wieder weiterzubilden und sich auf die neuen Gegebenheiten in der Gesellschaft, speziell im Miteinander einzustellen.

*Ja Adaptierungsbedarf, denk i, is immer gegeben, weil jo, ... i kaun mi erinnern, wie i ois junger Berater begonnen hob, do hots ein 12-tägiges Seminar gegeben "Miteinander systematisch entscheiden", des woa damals völliges Neuland. Heite is des söbstverständlich, dass man, wenn man im Team arbeitet, dass man dann bessere, vorausgesetzt das die Stimmung passt, dass man ein gutes Team ist und da muas man a ständig draun orbeith. Des woa owa domols völlig neu. (B02, Z. 77)*

Der **Umgang mit EigenbrötlerInnen** wurde als besonders schwierige Herausforderung genannt. Ein Teil der potentiellen Höfe für af HN wird von gealterte „Junggesellen“ (Männern ohne PartnerIn) alleine geführt oder von Frauen, die auf dem Betrieb „übriggeblieben“ sind. Menschen, die lange alleine gelebt haben, eventuell kinderlos sind bzw. zu Lebzeiten ihrer Verwandten am Hof immer im Mittelpunkt gestanden sind, entwickeln sich oft zu stark introvertieren Menschen, sogenannten EigenbrötlerInnen oder sehr starken Persönlichkeiten, die neben sich keine Meinung zulassen. Dies erschwert bzw. macht teilweise eine Hofnachfolge zu Lebzeiten unmöglich. Ein Teil der BeraterInnen\* (Anzahl) empfindet sich im Umgang mit diesen Menschen nicht genug geschult und würden sich für diese Fälle eine Schulung wünschen (B06). Der Umgang mit sogenannten EigenbrötlerInnen bedarf daher **besser ausgebildete ExpterInnen\***, sowie **entsprechenden Beratungsinstrumenten** und **Begleitung** über einen längeren Zeitraum bzw. im gesamten Prozess. Zwischen den ExpertInnen sollen „Best-Practise“-Beispiele im Umgang mit EigenbrötlerInnen ausgetauscht werden.

*Do fö´n(fehlen) mir de Mittel, do höf´n meine gaunz´n Foi´beispiele ned, do höf´n meine gaunzn persönlichen Erfoarungen ned. Weu i mi in de trotzdem nu z´weng einidenga kau: "Wos geht in an Mensch´n vor, der 15 Joa alloani g´lebt hod ... der si 65 Joa vo seim Lem völlig alloa organisiert hod ... und hiatzt aus wöchan Umständ´n a imma, mecht er doch ... oder mecht si doch übergeb´n." Dass, dass di psychologisch so guat betreut san und das des ois, des ob´geb´n derfn ois Chance seng. Und ned ois Einschränkung der persönlichen Freiheit oder wos a imma. ... (B06, Z. 110)*

Wie oben erwähnt sollen die BeraterInnen\* besser geschult werden, speziell im sozialen Bereich, um mit den Herausforderungen bei der Beratung / Betreuung von EigenbrötlerInnen besser umgehen zu können. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu sozialen Aspekten sollen angeboten werden.

*[...] 6 woan fremd. Und vo de 6 de fremd woan, sand 5 guat gaunga und 1 is gaunz a, gaunz a, gaunz a, gaunz a schwieriger Foi. Wo i a aun meine Grenz´n kum, wo i jetzt des ia(ihr) a scho mit´teut(mitgeteilt) hob im Sinne vo der, von der Qualitätssicherung, wo wir sowos ned moch´n kinan oder ned ... waun ma ned ... ah ... nu besser ... psycho-sozial gschuit(geschult) sand oder einfoch daun... waun, daun muas i des gaunz guat ob´hauendl. (B06, Z. 30)*

Das erwähnte QM der Landwirtschaftskammern ist ein Instrument, um die BeraterInnen miteinander zu vernetzen, um die Interaktion und Beratungsinstrumente zu evaluieren und zu verbessern. Rückmeldungen von KlientInnen können in diesem System erfasst und eingesehen werden. (B02, B06) Die Nutzung dieses Systems erleichtert den BeraterInnen\* die Reflexion und Adaptierung.

*[...] wie g'sagt, des hob i scho, mia hom jo [...], kennen Sie des Kammern-QM(Qualitätsmanagement)-System, [...] mia san jo grad in a'm Zertifizierungsprozess ... [nennt eine Nummer], und do is des ... des Kriterium: Verbesserungsmeldungen, Kundenrelevante Fehler, und so... und i bin ... des is a gaunz a zentraler ... gaunz a zentraler Bereich in der ... permanenten ... Verbesserungsprozess, gö. Wo extern Sochn einfließen miasan, damit ma si verbessern kau. [...] Und auf dieses QM haben alle BeraterInnen Zugriff, alle sehen, wenn Sie etwas hineinschreiben? (B06, Z. 206 und 217)*

Die direkten Beteiligten der Hofnachfolge sollen ebenfalls im psychologischen Bereich Schulungen bekommen, besonders die HÜN, damit sie die HÜG besser verstehen lernen. Auch hier sollen sie geschult werden, wie man mit Personen umgeht, die schon lange alleine am Hof sind und sich schon lange nicht mehr auf jemanden anderen einstellen mussten.

Die HÜN, speziell die EinsteigerInnen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund, sollen eine landwirtschaftliche Ausbildung machen und praktische Erfahrungen sammeln, damit ihnen klar ist, welche Konsequenzen eine Hofnachfolge mit sich bringt.

*Ja, nötig wäre meiner Meinung nach, dass vor allem die Jungen, wenn sie es nicht schon haben, eine gute Fachausbildung machen, dass sie sich gut vorbereiten können auf den Beruf, der da auf sie zukommt, weil ich, wie ich schon betont habe, ich erlebe das schon, subjektiv häufig, möchte ich jetzt sagen, dass die Jungen dann, nicht geglaubt haben, was auf sie zukommt und dass wäre, wenn eine gute Ausbildung im Vorfeld schon da ist, dass man dann auch fachlich und wahrscheinlich wäre da eine psychologische Ausbildung oder ein Block Psychologie gefragt, der jetzt nicht das Fach Land- und Forstwirtschaft betrifft, sondern wie geht man jetzt mit älteren Menschen um, die ein großes Vermögen, ein Lebenswerk übergeben, und die meistens, meistens nicht ganz einfach sind. Das ist nun einmal so, wenn man ein höheres Lebensalter erreicht hat, dann sind gewisse Dinge halt schon verstockt und festgefahren und da glaube ich wäre eine gewisse psychologische Ausbildung sehr günstig. Würde ich auch empfehlen bei den eigenen Kindern, wenn sie Betriebe übernehmen. Aber, bei Fremden wäre es besonders wichtig, damit sie sich hineindenken können in die Alten, die das jetzt übergeben. (B02, Z.20)*

#### Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung

Die HÜN und HÜG der af HN nehmen teilweise das Beratungs- und Betreuungsangebot nicht in Anspruch. Diesbezüglich wird die Problematik angesprochen, dass die Angebote nicht auf die Ansprüche der af HN adaptiert sind. Weiters werden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erwähnt. Teilweise wollen die Beteiligten das Angebot nicht in Anspruch nehmen, da sie sich nicht öffentlich dazu bekennen wollen, dass sie keine innerfamiliären HN haben bzw. sich nicht mit den gesellschaftlichen Ausgrenzungen konfrontieren wollen. Diesbezüglich gibt es Handlungsbedarf notwendig, die Sammlung der Methoden und Beratungsprodukte soll auf die af HN adaptiert werden. Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung zur af HN wird gefordert, damit die Akzeptanz für af HN in der Gesellschaft erhöht wird. Diesbezüglich soll in der Gesellschaft über das Höfesterben und die Perspektive für die Landwirtschaft informiert werden, dass af HN eine Möglichkeit bietet, die landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich zu erhalten.

... wir brauchat'n glaub i a mehr Öffentlichkeitsarbeit, so: "He, des is a Weg. Und des geht." Oiso i was, es wern vereinzelt Artikel geschrieben für Agrarjournal, für "Fortschrittlichen Landwirt", fia ... ollas megliche an Medien, jo. ... Wo ma des immer mehr propagiert und sogt: "Leute schauts, des gibts a". ... Und dazu wirds owa daun a Beispiele brauchen, ... gute Beispiele. Oiso, dieses "Best Practise" vorn Vorhaung: "Schau her, bei uns hod's funktioniert." ... Oiso, was i beobocht in der Laundwirtschaft ... mia reden oiwei vom Nachhaltig sein und des is a riesen Wert, owa es braucht a relativ laung Zeit, dass amoi was sickert, dass ma sogt: "Okay, jo guat, des gibts! Des kau ma ausprobier'n, jo. Aha des geht wirklich, jo." (lacht) Und do brauchts dieses: "Steter Tropfen höhlt den Stein." Do brauchts fia mi afoch nu a bissl mehr an Öffentlichkeitsarbeit. (B03, Z. 12)

I wünsch ma mehr Öffentlichkeitsarbeit. Gaunz, gaunz deitlich, jo. Das ma des irgendwo ... den Status des Exotischen ... wegnimmt. Das ma sogt: "He des derf sein, des is eine Form von Normal." Des wünsch i ma. Des brauchat ma dringend, jo. (B03, Z. 74)

Teilweise werden af HÜN als TräumerInnen wahrgenommen, welche nicht genügend ausgebildet sind, um einen Hof zu übernehmen. Mittels Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung sollen sie besser erreicht werden. Sie sollen aufgeklärt werden über die Ausbildungen die sie benötigen, um ihre Visionen umzusetzen zu können und dabei darf auch der wirtschaftliche Aspekt nicht außer Acht gelassen werden.

#### Rahmenbedingungen

Werden zwischenmenschliche Themen besprochen, bitten die KlientInnen teilweise um ein **Treffen außerhalb der LK**, um nicht von anderen gesehen zu werden. Die Beratung / Betreuung zu sozialen Themen solle laut zwei BeraterInnen\* außerhalb der Kammern, auf neutralem Boden stattfinden. Eine Beraterin spricht im Namen von Klienten:

... und meine Erfahrung diesbezüglich is, dass die Menschen daun ... ungeru maunchmoi zur eigenen Kaumer gengan, wo sie durt an Berater hätt'n, ja. Owa der Berater a wieder den Schwerpunkt auf der wirtschaftlichen Situation hod und die Bauern und Beirinen dort ungeru hingehn, weil sie sogn: "Wegen jedem Pfiff und wegen jedem Auntrog und wegen allem muss ich dort hingehn, durt bin i eh scho gläsern, jo. Die brauchn jetzt ned a nu wissn, wie's ma zwischenmenschlich geht, ja. Oder die brauchn ned wissn, dass es do Spaunungen gibt oder was mi do beschäftigt. Des geht de eigentlich nix au." (B13, Z. 24)

Soziale Themen kommen immer mehr zum Vorschein. BeraterInnen\* nennen es als Notwendigkeit die Beratung / Betreuung bei zwischenmenschlichen Themen besser auszubauen. (B02, B03, B07, B06, B08, B09, B10, B12, B13, B16)

Des Soziale. Jo. ... I würd's Soziale ergänzen, ..., weil, weil des is jo genau des, wos über Jahrzehnte auf den Höfen eh auf der Streckn bleibt. (B07, Z. 63)

Ich komme wieder zurück auf die psychologische Komponente, welche ich vor 30 Jahren nicht so bedeutend gesehen habe wie heute. In jenen Jahren habe ich mir gedacht es geht rein um das Fachliche, um das betriebswirtschaftliche Optimieren, um die gute Ausbildung und dann "maschier ma". (B02, Z. 40)

Derzeit haben die HÜG und potentiellen HÜN die Möglichkeit über Insertate in Zeitungen und Anfragen am schwarzen Brett der Landwirtschaftskammer von dem gegenüber zu erfahren. Die Vernetzung der HÜG und HÜN sollte diesbezüglich eventuell mit einer Internet-Plattform unterstützt werden. Eine Hofbörse ähnlich dem deutschen Vorbild Hofgründer.de („Hofgründer“, 2013) wurde als mögliche Plattform erwähnt, um den Kontakt zwischen pot. HÜN und HÜG herzustellen. HÜG und potentielle HÜN können auf dieser Internet-Plattform in Kontakt treten und sich vernetzen.

Eine BeraterIn schlägt vor etwas Ähnliches wie „Bauer sucht Frau“ für eine Hofnachfolge anzubieten. (B08)

Zum **Kennenlernen** wird empfohlen, dass potentielle HÜN mit den HÜG eine gewisse Zeit am Betrieb zusammenarbeiten. In dieser Zeit können die Beteiligten feststellen, ob sie sich

eine Hofnachfolge, welche in Österreich meist ein gemeinsames Leben auf dem Hof beinhaltet, vorstellen können. Als gängigste Variante bleiben in Österreich die HÜG nach der Hofübergabe auf dem Hof. Für die gemeinsame Zeit werden Zeiträume von ein bis fünf Jahren vorgeschlagen. Ein Berater (B01) erwähnt, dass ein Jahr zu wenig wäre, um festzustellen, ob man die Zukunft miteinander verbringen möge. Für die gemeinsame Zeit am Hof vor der Hofnachfolge wird empfohlen ebenfalls einen Vertrag (B01) zu machen, zum Beispiel einen Nutzungsüberlassungsvertrag oder einen Pachtvertrag. Der Nutzungsüberlassungsvertrag hat den Vorteil, dass er unentgeltlich ist und keine Ansprüche von Seiten der NutzerInnen gestellt werden können, wenn der Vertrag abgebrochen wird.

Von Seiten der ExpertInnen wird empfohlen einen „**Übergabe-Vertrag**“ (Hofnachfolge-Vertrag) zu erstellen und diesen gut zu erarbeiten (B01). Am besten wäre für alle Beteiligten, wenn der Übergabevertrag alle Eventualitäten beinhaltet, und somit alles im Vorfeld geklärt wird. So könnte im Streitfall auf den Vertrag zurückgegriffen werden und es wäre im Handumdrehen wieder alles geklärt.

Hinsichtlich der Übergabe der Chefrolle und der damit verbundenen Verantwortung wird den Beteiligten empfohlen einen Zeitpunkt zu fixieren. Dieser Zeitpunkt kann zum Beispiel der Pensionsstichtag der HÜG sein. Eine Möglichkeit wäre auch, die Übergabe in Form von einem Ritual zu feiern, wie zum Beispiel mit einem Fest bei dem alle Beteiligte inklusive der Kunden eingeladen werden, die Übergabe öffentlich zu machen.

*... des große Thema bei der Hofübergabe is jo der Wechsel in der Verantwortung, in der Chefrolle und do is afoch so, dass des am Leichtesten daun is, waun der, der jetzt die Chefrolle g´hobt hod, der oder die, den Pensionsstichtog hod. Des hoast waun der a aunderses soziales Netz hod, nimma die Vollversicherung des Betriebes braucht, sondern eben in Pension is, daun foit des leichter, des is eh des Thema, des schwierigst is immer die Chefrolle zu wechseln, owa plus de gaunz´n Kosten, de mit ana Übergabe, Übernaume verbunden san, daun is der ideale Zeitpunkt der Pensionsstichtog. Von dem der den Betrieb führt, oder waun na beide führ und oana is scho in Pension, daun hoid von dem der, von dem jüngeren Bewirtschofter. (B06, Z. 14)*

#### 5.4.2 Zukünftige Forschungsfelder

Es wird der Bedarf an Erhebungen zu af HN angesprochen. Einerseits soll die Anzahl der HÜG eruiert werden, die NachfolgerInnen suchen.

*Owa es tat mi wirklich interessiern, wüvü gibts, de wen suachan. ... Es brauchat moi diese Erhebung, glaub ich, wüvü das jemanden suchn, jo, und niemanden haben. (B13, Z. 66)*

Andererseits soll erhoben werden, wie viele Beteiligte einer af HN Unterstützung im Prozess in Anspruch nehmen und wie hoch der Bedarf wäre:

*Hom Sie Erhebungen gmocht, wiavü außerfamiliäre Hofübergaben Unterstützung in Anspruch nehmen oder Betreuung wie Sie des formuliern, hom sie Zoin? (I: Na.) Homs ned. Jo, i finds jetzt a interessante Frog: "Wer?" Jo. ... I glaub, dass es jo einen viel einen höheren Bedarf gibt, wie hoid generell ... in der Beratung. Dass es einen höheren Bedarf gibt, ois was in Aunspruch gnummen wird (B13, Z. 24)*

Vorgeschlagen wird, dass man Beteiligte von bereits abgeschlossenen außerfamiliären Hofnachfolgen und falls vorhanden ihre BeraterInnen\* ausfindig macht, um die Erfahrungen von ihnen zu sammeln.

*[...] es gibt wirklich wenige [außerfamiliäre Hofnachfolgen], ... es gibt anscheinend, owa des kenn ma daun eh später daun numol aufgreifen, vom Bayrischen Fernsehen eine Doku von einem "Betrieb im Bundesland", der außerfamiliär übergeben worn is. Also do kau ma direkt am Hof, owa do ka ma ned de Beratung überprüfen. Oder ma kunnt direkt über den Hof herausfinden, ob´s da Beratung gegeben hat und wenn ja, wer des gmocht hod. (B12, Z. 3)*

## 6 Diskussion

Forschungsziel dieser Arbeit war die **Verbesserung der Beratung und Betreuung bei außerfamiliären Hofnachfolgen in Österreich**. Um dies zu erreichen wurden die Erfahrungen von BeraterInnen\* zu außerfamiliärer Hofnachfolge gebündelt. Hierzu zählen der Ablauf eines Beratungsprozesses, die Besonderheiten der af HN, die Herausforderungen in der Beratung und die Notwendigkeiten für umfassende Betreuung von außerfamiliären Hofnachfolgen. Durch Weiterentwicklung der Beratung soll es potentiellen HofübernehmerInnen erleichtert werden einen Hof zu übernehmen, mit dem Ziel das Höfesterben zu verringern.

In der folgenden Diskussion werden die Ergebnisse im Kontext mit der bestehenden Literatur betrachtet.

Quendler et. al (2015) führten eine Befragung von LandwirtInnen (HÜN sowie HÜG) durch, um den Bedarf einer Informations- und Bildungsoffensive zum Thema der außerfamiliären Hofübergabe in Österreich zu erheben. Ein wesentliches Ergebnis der Studie betrifft die Verbesserung der Informationslage in diesem Bereich (Quendler et al., 2015, S. 52, 59). In seiner qualitativen Untersuchung mittels biographischen Interviews der AkteurInnen (HÜN und HÜG) zur ungesicherten Hofnachfolge im biologischen Landbau in Österreich empfiehlt Brunmayr (2015, S. 101) durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Beratung neue Wege aufzuzeigen.

Beide Untersuchungen basieren auf der Befragung der unmittelbaren Betroffenen der af HN. In der vorliegenden Arbeit (Kap. 5, S. 32ff) wurde speziell das Expertenwissen der BeraterInnen\* in diesem Bereich anhand der vier Forschungsfragen gebündelt und dargestellt.

Zur Verbesserung der Beratung bei außerfamiliärer Hofnachfolge wird Folgendes empfohlen:

- Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung
- Vernetzung, Austausch und Evaluierung
- Ausbildung der BeraterInnen\*
- Rahmenbedingungen für den Beratungsprozess schaffen

Im Folgenden wird auf diese Empfehlungen zur Verbesserung des Beratungsprozesses von außerfamiliärer Hofnachfolge eingegangen.

### 6.1 Aufklärung und Bewusstseinsbildung

Wie im vorangegangenen Punkt erwähnt, empfehlen sowohl Brunmayr (2015, S. 101), als auch Heistingner (2011, S. 33) und Quendler et al. (2015, S. 64) Öffentlichkeitsarbeit und Verbesserung der Informationslage der Gesellschaft hinsichtlich außerfamiliärer Hofnachfolge.

Speziell die Forschungsfrage 2 beschäftigt sich in der vorliegenden Studie intensiv mit den Unterschieden zwischen inner- und außerfamiliärer Hofnachfolge und stellt die beiden gegenüber. In Kap. 5.2.2 wird als größte Chance der af HN der Fortbestand des landwirtschaftlichen Betriebs angeführt. Dazu ist festzustellen, dass die Variante der af HN nur in den aller seltensten Fällen als direkte Konkurrenz der if HN gesehen werden kann. Die Darstellung eines höheren Risikos zum Scheitern des Übergabeprozesses von af HN gegenüber if HN (Kap. 5.2.1.2) ist unter diesem Gesichtspunkt zu betrachten. Andererseits herrschen teilweise unrealistische Vorstellungen vom Leben in der Landwirtschaft unter interessierten HÜN vor („TräumerInnen“ Kap. 5.2.1.1). Als besondere Hürde speziell für HÜG wird von den ExpertInnen\* auch das In-Kontakt-treten mit den BeraterInnen\* angeführt (Kap. 5.2.2.2). Auch betreffend Forschungsfrage 3 (Kap. 5.3.1) sowie Forschungsfrage 4 (Kap. 5.4.1) wurden als große Herausforderungen im Beratungsprozess der Zeitgeist und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen genannt.

Mit Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung können das Wissen über Chancen, Potentiale sowie spezielle Herausforderungen der af HN bei allen potentiellen AkteurInnen verbessert und ein Beitrag zum Abbau von Ressentiments und unrealistischer Vorstellungen geleistet werden.

## **6.2 Vernetzung, Austausch und Evaluierung**

Quendler et. al. (2015, S. 64) empfehlen unter anderem die Vernetzung von Angebot und Nachfrage, speziell unter HÜN bzw. HÜG.

Bei der Darstellung der Ergebnisse zur Forschungsfrage 1 (Kap. 5.1, S.32ff) werden mehrere Punkte deutlich.

Grundsätzlich ist in Österreich ein sehr ausgedehntes Beratungsangebot zur Hofnachfolge verfügbar. Die unterschiedlichen BeraterInnen\* weisen verschiedenste Ausbildungen vor. Insgesamt liegt also eine große Bandbreite an Beratungsangeboten (Kap. 5.1.3), Instrumenten (Kap. 5.1.4) und Techniken vor.

Die angebotenen Services der BeraterInnen\* sind teilweise sehr unterschiedlich. Naturgemäß werden nicht alle Methoden von jedem / jeder BeraterIn\* angeboten. Entsprechend Kap. 5.4.1 wird von den BeraterInnen\* die Vernetzung der AkteurInnen im Beratungsprozess dezidiert gefordert. Aus Sicht der einzelnen NutzerInnen würde das Angebot somit vergrößert. Weiters könnten verschiedensten Herausforderungen (Kap. 5.3) durch Vernetzung der praktizierenden BeraterInnen\* besser begegnet werden.

Es soll die Möglichkeit zu Erfahrungsaustausch und Evaluierung von eingesetzten Angeboten, Methoden und Instrumenten geschaffen werden. Von den 14 BeraterInnen\* der LWK wird das QM-System der LK bereits als Instrument zur Vernetzung- und Evaluierung eingesetzt (Kap. 5.1.4). Eine Vernetzung mit weiteren ExpertInnen würde noch mehr Möglichkeiten der Verbesserung bieten.

In Kap. 5.2.1.1 wird die Seltenheit der af HN gegenüber der if HN als wichtiger Unterschied festgestellt und im Zuge der Ergebnisse zur Forschungsfrage 4 wird unter Kap. 5.4.1 von den InterviewpartnerInnen die Sammlung von „Best-Practice“-Beispielen als Notwendigkeit zur Verbesserung der Beratung angegeben. Die Vernetzung der BeraterInnen\* schafft hier die Möglichkeit, das wenige vorhandene Wissen um af HN und erfolgreiche Strategien in der Beratung auszutauschen. In Spezialfällen kann Unterstützung bei KollegInnen eingeholt werden oder die Klienten an kompetente ExpertInnen weitergeleitet werden.

Die ExpertInnen\* stellen fest, dass die Angebote, Instrumente und Techniken teilweise nicht an den Spezialfall der af HN angepasst sind (Kap. 5.2.1.2). Dies wäre mit dem Austausch von dem wenigen vorhandenen Wissen von großer Bedeutung, um die Beratung und Betreuung von af HN zu verbessern.

## **6.3 Ausbildung der BeraterInnen\***

Quendler et. al (S.48) ermittelten als einen der Gründe warum HÜG und HÜN das bestehende Beratungsangeboten nicht in Anspruch genommen hatten, die mangelnde Qualität der Beratung.

Als spezielle Herausforderung im Beratungsprozess von af HN (Kap. 5.3.1) nehmen die BeraterInnen\* die fehlende Ausbildung in unterschiedlichen Bereichen wahr. Teilweise betrifft dies persönliche und zwischenmenschliche Problemstellungen („nicht passend geschultes Personal“), psychologische Aspekte zum Beispiel im Umgang mit „EigenbrötlerInnen“ oder „TräumerInnen“. Bei der Frage nach Notwendigkeiten (Kap. 5.4.1) für eine umfassende Beratung/Betreuung von af HN wird die Ausbildung als eigener Punkt genannt, insbesondere im Bereich des zwischenmenschlichen Umgangs.

## **6.4 Rahmenbedingungen für den Beratungsprozess schaffen**

Brunmayr (2015, S. 102) empfiehlt die Anpassung der Rahmenbedingungen von Übergabeprozessen dahingehend, dass das geschlossene Verpachten bzw. Übergeben eines Hofes für den Betriebsleiter Vorteile bringt, um die Erhaltung und Nutzung der wertvollen landwirtschaftlichen Ressourcen zu fördern.

In der vorliegenden Studie geben die BeraterInnen\* an, dass in Bezug auf steuerliche Belange der Unterschied zwischen af und if HN minimal sei (Kap. 5.2.1.3).

Quendler et al. (2015, S. 9) identifiziert Handlungsbedarf bezüglich der Rahmenbedingungen der af HN allgemein, vor allem hinsichtlich Zuschüssen und Förderungen, Vernetzung von Angebot und Nachfrage, sowie Öffentlichkeitsarbeit.

Beide zuvor genannten Studien definieren die Rahmenbedingungen der Hofübernahme allgemein. Im Folgenden wird speziell auf die Rahmenbedingungen der Beratung eingegangen.

Befragt nach den wesentlichen Herausforderungen in der Beratung von af HN wird bezüglich der Ressourcen (Kap. 5.3.1) zu wenig Zeit bemängelt. Auch in Bezug auf die Notwendigkeiten einer umfassenden Beratung führen die ExpertInnen\* die geringe Finanzierung von Beratungstätigkeit und den damit einhergehenden Mangel an Zeit an (Kap. 5.4.1.). Es wird weiters angemerkt, dass speziell NeueinsteigerInnen in die Landwirtschaft einen erhöhten Bedarf an Beratung mitbringen. Als Basis für eine gute Beratung wurde eine angenehme Atmosphäre angegeben. Die Bereitstellung von Räumlichkeiten bzw. die Möglichkeit zur Anmietung für spezielle Beratungsformen zählt auch zum Überbegriff der Schaffung von notwendigen Rahmenbedingungen.

Diese Erkenntnisse decken sich mit jenen von Heistinger (2011, S. 33), welche feststellt, dass außerfamiliäre Hofübergaben gelingen, wenn sie von allen Beteiligten als Prozess über einen längeren Zeitraum verstanden werden.

## **6.5 Beratung im gesamten Prozess**

Heistinger (2011, S. 32) empfiehlt in ihrer Untersuchung der außerfamiliären Hofnachfolge, dass Abgebende sowie Suchende mittels Beratung während des Prozesses begleitet werden. In der vorliegenden Studie wird die Beratung, nicht nur von Einzelthemen sondern über den gesamten Hofnachfolgeprozess hinweg, von den ExpertInnen\* als Notwendigkeit zur Erreichung einer umfassenden Betreuung (Kap. 5.4.1) angegeben. Auch im Zuge der Bearbeitung der Forschungsfrage 2 wurde angegeben, dass die Chance der Abwicklung der Hofnachfolge zur Zufriedenheit aller Beteiligten mit einer umfassenden Beratung während des gesamten Prozesses steigt (Kap.5.2.2.2).

## 7 Schlussfolgerungen

Die gesammelten Daten von ExpertInnen in der Beratung und Betreuung von af HN bieten einen Überblick über die Thematik aus Sicht der ExpertInnen und können dabei helfen die Beratung / Betreuung zu verbessern.

Da die af HN eine Seltenheit darstellt, sind der **Austausch von Erfahrungen** und die **Vernetzung von AkteurlInnen** von großer Bedeutung. Hilfreich dabei wäre eine **Plattform**, auf der Beteiligte und ExpertInnen Erfahrungen und Methoden miteinander austauschen könnten. Die Beratung / Betreuung soll über den **gesamten Prozess** stattfinden, mit der Einbindung von ExpertInnen, welche die Beteiligten fachlich bzw. zwischenmenschlich beraten bzw. betreuen. Um eine angemessene Beratung gewährleisten zu können sind **mehr Zeit**, dementsprechend **mehr Geld** und **adäquate Ausbildungen der ExpertInnen** nötig. Die Beratung / Betreuung von Hofnachfolgen erfordert viel Zeit, speziell bei EinsteigerInnen in die Landwirtschaft ohne landwirtschaftlichen Hintergrund. Da der Hofnachfolgeprozess mit vielen Emotionen und Erwartungen verbunden ist, sind die BeraterInnen\*, welche nicht rein fachliche Beratungen anbieten, gefordert sich mit **zwischenmenschlichen Themen** auseinander zu setzen. Diesbezüglich sollen die BeraterInnen\* entsprechend **ausgebildet sein** und werden.

Wie bereits in der Diskussion erwähnt, sollte ein **Gesamtkonzept** mit allen AkteurlInnen und Akteuren entwickelt werden, welches die oben genannten Punkte beinhaltet. (Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung, Vernetzung, Austausch und Evaluierung, Ausbildung der BeraterInnen\* und der Beteiligten, Rahmenbedingungen).

**Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung** zu af HN, ihren Rahmenbedingungen und Chancen soll die Akzeptanz in der Bevölkerung und die Kontinuität von Landwirtschaften erhöhen, indem die Beteiligten sie als eine Möglichkeit ansehen und diese gegebenenfalls auch wahrnehmen.

Organisationen, Institutionen, BeraterInnen\*, weitere FachexpertInnen (zu Recht, Wirtschaft, sowie NotarInnen, SteuerberaterInnen) und direkte Beteiligte der Hofnachfolge (HÜG, HÜN, weichende ErblInnen) sollten sich über ihre Erfahrungen austauschen, Beratungsinstrumente, wie Methoden, Techniken und Beratungsprodukten, sowie Erfahrungsberichte, „Best-Practice“-Beispiele sammeln, sie in regelmäßigen Abständen evaluieren und auf die neuen Gegebenheiten adaptieren. Eine Internet-Plattform, ähnlich dem deutschen Beispiel Hofgründer.de könnte beim **Vernetzen, Austauschen und Evaluieren** hilfreich sein. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass Beteiligte, die das Internet nicht nutzen, dennoch erreicht werden können.

In einem europäischen Projekt sammelten Boxtel et al. (2016) Wissen zu Hofnachfolge, Beratungsinstrumente und Lebenserfahrungen von BäuerInnen und Bauern zur Hofnachfolge. Sie fassten diese in einer Broschüre zusammen. Die Broschüre richtet sich an BeraterInnen\*, um die if und af Hofnachfolge zu unterstützen.

Die Landjugend Österreich (2013) bietet mit ihrer Broschüre Hofübergabe / Hofübernahme ein Produkt für die Beteiligten der if HN. Diesen Leitfaden auf die af HN zu adaptieren, würde den Prozess für die Beteiligten erleichtern.

Eine Zusammenführung der beiden vorgenannten Broschüren mit den Ergebnissen dieser Arbeit zu den angewandten Beratungsinstrumenten in Kap. 5.1.4 könnte eine wertvolle Unterstützung für die Beratung von af HN darstellen.

Für BeraterInnen\* und Beteiligte sollen adäquate **Ausbildungen**, speziell zu zwischenmenschlichen Themen angeboten werden. Der Umgang zwischen den HÜN und HÜG, sowie in der Beratung soll so erleichtert werden.

Die **Rahmenbedingungen** für den Beratungsprozess und die Hofnachfolge sollen von Politik und der Gesellschaft geschaffen werden, um die af Hofnachfolge leichter zu ermöglichen.

Nächste Schritte sind somit, dass sich die AkteurInnen der Beratung, Betreuung, mit Personen aus Institutionen, Interessensvertretungen zusammensetzen, um abzuklären, wie dieses Gesamtkonzept umzusetzen ist. Verantwortungen sind unter diesen Stakeholdern aufzuteilen und die notwendigen Maßnahmen umzusetzen.

Ein bisher wenig bis nicht untersuchter Bereich des Themenkomplexes außerfamiliäre Hofnachfolge stellt die Gründe für ein Scheitern solcher Vorhaben dar. In der bestehenden Fachliteratur wird hauptsächlich auf die Wünsche und Vorstellungen von AkteurInnen von positiv abgeschlossenen Prozessen eingegangen. Die vorliegende Arbeit liefert einen Beitrag zu dieser Fragestellung aus Sicht der BeraterInnen\*. Zukünftige Untersuchungen sollten die Erhebung von Gründen für das Scheitern von negativ abgeschlossenen af HN aus Sicht der unmittelbar Beteiligten (HÜN und HÜG) darstellen.

Weiters wurde der Themenbereich von weichenden Erben bisher nur unzureichend dargestellt und birgt das Potential einen wertvollen Beitrag zum Gesamtverständnis des sehr komplexen Prozesses der af HN beizutragen.

## 8 Abstract und Kurzzusammenfassung

### Abstract

One of the reasons for the declining in numbers of farms in Austria is the uncertain farm succession within families. Concurrent there are interested people, who want to run a farm. One possibility to ensure the continuity of the business is extra-familial farm succession. In Austria consulting and advisory services addressing this matter are focused on the intra-familial farm succession. This study demands an adaption of consulting and advisory services to cases of extra-familial farm succession.

The expertise of consultants working in the field of farm succession has so far not been in the focus of scientific studies. Since the advisors represent the main contact for farmers in succession matters, they gather experiences of all involved parties.

The knowhow and expertise of advisors and consultants are the main aspect of this explorative study. 17 advisors/consultants were asked about the process of advising, the peculiarity, the challenges in giving advice and the special necessities for a comprehensive support of farm succession processes via a guideline-based expert interview. The software Atlas.ti and the qualitative content analysis concept by Schreier were used to analyse the data.

The results show that the process of advising varies strongly. It concludes the marketing of services, making contact, the frame of advice, the instruments of advice and evaluation.

The experts were asked about peculiarities in the process. Differences between extra- and intra-familial farm successions were gathered, as well as obstacles and chances of the extra-familial farm succession. Also general, interpersonal and technical differences were determined.

The challenges in consultancy and advisory service result from a lack of resources and interpersonal matters. The advisors meet these challenges individually and teamwise with preparation and follow-up processing. Corresponding to their education and their personal preferences they use different instruments and methods in the direct advising process. Or they forward clients to another expert.

Concerning necessities to improve the advice-process a number of topics were brought up. Namely: better framework conditions of the process of consultancy itself (timewise, financial), and the possibility to support the involved parties during the whole process, better and qualified education, educational work, raising awareness and creating an general concept.

On the base of these results this general concept consists of four subject areas, namely educational work and raising awareness, networking, exchange and evaluation, education as well as framework conditions. The involved parties of the farm succession process should have the possibility for exchange and to exchange their experiences, methods and the instruments they use. These should be adapted to the extra-familial farm succession continuously be revise. There should be a technical and especially interpersonal education offered to the people involved, the advisors and further experts corresponding to the special requirements. The creation of awareness concerning the extra-familial farm succession should increase the acceptance. The framework conditions should be adapted to new concepts.

Keywords: extra-familial farm succession, farm succession, consulting, advisory service

## Kurzzusammenfassung

Ein Grund des Höfesterbens in Österreich ist die ungesicherte innerfamiliäre Hofnachfolge. Gleichzeitig gibt es interessierte Menschen, die in die Landwirtschaft einsteigen wollen. Eine Möglichkeit die Kontinuität der Betriebe zu gewährleisten, bietet die außerfamiliäre Hofnachfolge. Die Beratung und Betreuung ist in Österreich hauptsächlich auf innerfamiliäre Hofnachfolge spezialisiert. Vorliegende Studien fordern ein angepasstes Beratungsangebot an die außerfamiliäre Hofnachfolge. Die Beratung und Betreuung von außerfamiliärer Hofnachfolge hat in der wissenschaftlichen Forschung bisher geringe Aufmerksamkeit bekommen, obwohl die BeraterInnen<sup>3</sup> als direkte Ansprechpersonen der BäuerInnen und Bauern gelten. In ihrer Tätigkeit sammeln sie Erfahrungen mehrerer Beteiligter zu Hofnachfolgen und Krisen am Hof.

In dieser explorativen Studie steht das Wissen von BeraterInnen<sup>4</sup> als ExpertInnen im Zentrum. 17 BeraterInnen\* wurden mittels leitfadengestütztem ExpertInneninterview zum Beratungsprozess, den Besonderheiten und Herausforderungen in der Beratung und zu den Notwendigkeiten für eine umfassende Beratung / Betreuung von af HN befragt. Zur Analyse wurden die Software Atlas.ti und die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Schreier gewählt.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Beratungsprozess unterschiedlich abläuft. Er beinhaltet Bewerbung der Angebote, Kontaktaufnahme, Beratungsrahmen, Beratungsinstrumente und Evaluierung.

Bei den Besonderheiten wurden die Unterschiede zwischen innerfamiliärer und außerfamiliärer, sowie die Hürden und Chancen der außerfamiliären Hofnachfolge erhoben. Allgemeine, zwischenmenschliche und technische Unterschiede, sowie Hürden und Chancen wurden eruiert.

Die Herausforderungen in der Beratung stellen sich aufgrund fehlender Ressourcen und zwischenmenschlicher Angelegenheiten. Die BeraterInnen\* begegnen den Herausforderungen individuell und im Team mit Vor- und Nachbereitung. Im direkten Beratungs- und Betreuungsprozess wenden sie entsprechend ihrer Ausbildung und ihren persönlichen Präferenzen unterschiedliche Beratungsinstrumente und Methoden an oder leiten an andere ExpertInnen weiter.

Als Notwendigkeiten zur Verbesserung der Beratung wurden sowohl bessere Rahmenbedingungen der Beratung allgemein (mehr Zeit / Geld), als auch der Wunsch nach einer Beratung die den gesamten Hofnachfolgeprozess begleitet angeführt. Weiters wurde von den ExpertInnen die Themen Ausbildung, Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung sowie die Erstellung eines Gesamtkonzepts genannt.

Basierend auf den erhobenen Ergebnissen beinhaltet das Gesamtkonzept folgende vier Themengebiete: Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung, Vernetzung, Austausch und Evaluierung, Ausbildungen und Rahmenbedingungen. Die BeraterInnen\* im Hofnachfolgeprozess sollen sich miteinander vernetzen und ihre Erfahrungen, Methoden und Beratungsinstrumente austauschen, auf außerfamiliäre Hofnachfolge adaptieren und immer wieder überarbeiten. Fachlich und speziell zwischenmenschlich sollen die Beteiligten (speziell HÜG, HÜN), ihre BeraterInnen\* und weitere ExpertInnen den Anforderungen entsprechend ausgebildet werden. Aufklärungsarbeit zu außerfamiliärer Hofnachfolge soll die allgemeine Akzeptanz dafür erhöhen. Die Rahmenbedingungen sind neuen Konzepten anzugleichen.

**Schlagnworte:** außerfamiliäre Hofnachfolge, Hofnachfolge, Beratung, Begleitung

---

<sup>3</sup> Hauptsächlich die BeraterInnen der Landwirtschaftskammer

<sup>4</sup> In dieser Arbeit wird dieser Terminus verwendet für Personen, welche als BeraterInnen, MediatorInnen, Lebens- und SozialberaterInnen\*, allgemeine Ehe-, Familien-, LebensberaterInnen\*, usw. bei Hofnachfolgen bzw. Generations-, Konflikten auf Höfen betreuen bzw. begleiten.

## 9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gegenüberstellung des 5-Phasen-Modells nach Vieth et al. (2008, S. 16) und dem 8-Phasen-Modell nach Boxtel et al., (2016, S. 6ff) .....	19
Tabelle 2: Gegenüberstellung Forschungsfragen und Interviewfragen (eigene Darstellung) .....	25
Tabelle 3: InterviewpartnerInnen – BeraterInnen* bei Hofnachfolge und Konflikten am Hof (eigene Darstellung) .....	27
Tabelle 4: Formen, Techniken und schriftliche Behelfe der Beratung .....	35
Tabelle 5: Beratungsangebote.....	38
Tabelle 6: Unterschiedliche Formen der if und af HN laut der InterviewpartnerInnen.....	44
Tabelle 7: AkteurInnen der (af) Hofnachfolge .....	60
Tabelle 8: Entwicklungen in der Landwirtschaft in Österreich und Europa 1999-2013 (vgl. <sup>a</sup> Statistik Austria <sup>1</sup> , 2016; <sup>b</sup> (BMLFUW, 2015) <sup>1</sup> , 2015, S.70).....	i
Tabelle 9: PartnerInnenorganisationen des FSE-Projektes im Detail.....	iii
Tabelle 10: Kodierungsschlüssel (eigene Erstellung) .....	xi

## 10 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: AkteurInnen der Hofnachfolge (eigene Darstellung nach Baumgartner, 2014, S. 15ff; Thaler, 2014, S. 19ff) .....	7
Abbildung 2: Phasen des HN-Prozesses nach Vieth et al. 2008, S. 16.....	12
Abbildung 3: Kreisdarstellung des 8-Phasen-Modell des FSE Projekt (überarbeitete Darstellung nach Boxtel et al, 2016, S. 8) .....	15
Abbildung 4: lineare Darstellung des 8-Phasen-Modell des FSE Projekt (überarbeitete Darstellung nach Boxtel et al., 2016, S. 8) .....	16
Abbildung 5: AkteurInnen der Beratung bei Hofnachfolge in Österreich .....	20
Abbildung 6: Beteiligte der HN laut ExpertInnen (eigene Darstellung) .....	45
Abbildung 7: Betreute af und if HN in Österreich durch InterviewpartnerInnen (eigene Darstellung) .....	45
Abbildung 8: Partnerorganisationen des Erasmus+-Projekt „Farm Succession in Europe“ (eigene Darstellung) .....	ii

## 11 Abkürzungsverzeichnis

af HN	Außerfamiliäre Hofnachfolge
B 01 – B 17	InterviewpartnerInnen: BeraterIn* Nr. 1 – 17
BBK	Bezirksbauernkammer
BMLFUW	Bundesministerium für Land-/Forst- und Wasserwirtschaft
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
et al.	et alla
FSE	Farm Succession in Europe
HN	Hofnachfolge
Hrsg.	HerausgeberIn
HÜG	HofübergeberInnen
HÜN	HofübernehmerInnen
if HN	Innerfamiliäre Hofnachfolge
LFI	Ländliches Fortbildungsinstitut
LK	Landwirtschaftskammer
LWS	Landwirtschaft
NGO	Non government organisation, nicht staatliche Organisation
o.A.	ohne Angabe
o.J.	ohne Jahr
o.S.	ohne Seite
SVB	Sozialversicherungsanstalt der Bauern
ÜG	Übergabe
ÜN	Übernahme
w. E.	weichende ErblInnen
z.B.	zum Beispiel

## 12 Begriffsverzeichnis

### **BeraterInnen\***

In dieser Arbeit wird dieser Terminus verwendet für Personen, welche als BeraterInnen, MediatorInnen, Lebens- und SozialberaterInnen\*, allgemeine Ehe-, Familien-, LebensberaterInnen\*, usw. bei Hofnachfolgen bzw. Generations-, Konflikten auf Höfen betreuen bzw. begleiten.

### **FSE**

Farm Succession in Europe (2014-16): Ein Erasmus<sup>+</sup> Projekt in welchem VertreterInnen von fünf verschiedenen Organisationen aus vier verschiedenen Ländern in Europa(F, B, A, NL), ihre Erfahrungen austauschten. Im Zuge des Projektes wurde ein Hofnachfolgeprozess entwickelt und eine Toolbox für Hofnachfolge erstellt, welche die besten zwölf Methoden der Mitwirkenden am Projekt beinhaltet. Diese Methoden unterstützen den Prozess auf unterschiedlichste Weise.

### **NEL**

Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft; gemeinnütziger Verein in Österreich

### **Weichende ErblInnen**

Als weichende Erben, weichende Erbinnen werden die Kinder von Bäuerinnen und Bauern bezeichnet, welche den Hof ihrer Eltern nicht übernehmen.

## 13 Literatur

- Aigner, M., & Bornbaum, M. (2014). *Symposium Existenzgründung in der Landwirtschaft. Abschlussbericht*. Wien: Universität für Bodenkultur.
- Albers, H. (2001). *Zwischen Hof, Haushalt und Familie: Bäuerinnen in Westfalen-Lippe, 1920-1960 (Vol. 39)*. Ferdinand Schöningh.
- Baumgartner, H. (2014). *Außerfamiliäre Hofübergabe: eine Variante bei gegebenen Rahmenbedingungen; Beweggründe, Erfahrungen und Einstellungen von Übergeberinnen und Übergebern, deren landwirtschaftlicher Betrieb durch die Übergabe an familienfremde Personen weiter geführt wurde*. Wien: Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik.
- BMLFUW. (2015). *Grüner Bericht 2015. Bericht über die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft (56. Aufl.)*. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft Umwelt- und Wasserwirtschaft. Abgerufen von [www.gruenerbericht.at](http://www.gruenerbericht.at)
- Bohler, K.-F. (Hrsg.). (2012). *Land-Berichte. Sozialwissenschaftliches Journal. Jahrgang XV, Heft 3/2012*. Aachen: Shaker Verlag.
- Boxtel, M. van, Hagenhofer, K., & Handl, B. (2016). *Farm Succession. Tools and Methods to promote a successful farm succession. (Hofnachfolge und Methoden, um eine erfolgreiche Hofnachfolge zu unterstützen.) Intellectual output of the Erasmus+ Project „Farm Succession in Europe“ (2014-2016). (Ergebnisse des Erasmus+ Projekt "Hofnachfolge in Europa"(2014-16)*. Baarn, The Netherlands (Niederlande): Published by van Westering Uitgeverij. Abgerufen von [www.accesstoland.eu/farmsuccession](http://www.accesstoland.eu/farmsuccession)
- Brunmayr, D. (2015). *Ungesicherte Hofnachfolge im biologischen Landbau. Eine qualitative Untersuchung in Österreich*. Wien: Universität für Bodenkultur.
- Bundesanstalt für Bergbauernfragen. (2016). Abgerufen 2. November 2016, von <http://www.berggebiete.at/cm3/de/>
- Ebermann, E. (o.A.). Grundlagen statistischer Auswertungsverfahren. Abgerufen 29. September 2016, von <http://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/quantitative/quantitative-full.html>
- European Commission. (2016). Erasmus+. Abgerufen 14. September 2016, von [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node\\_de](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_de)
- Fink-Kessler, A. (2005). Aussteigen - Einsteigen: Über neue Organisationsmodelle und Hofneugründungen [Exit - Enter: About new organisation models and farm start-ups]. *Der kritische Agrarbericht*, (2005), 71–75.
- Flick, U. (2011). *Qualitative Sozialforschung: eine Einführung*. (4. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rohwohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Fliege, T. (1998). *Bauernfamilien zwischen Tradition und Moderne*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Friese, S. (2013). *Atlas.ti 7 Quick Tour - Deutsch. Version 205.20150416*. Berlin: Atlas.ti Scientific Software Development GmbH.
- Gangl, J., Huemer, T., Lang, I., & Rupprechter, E. (2013). *Einstieg in die Landwirtschaft – Bedarf und Situation landwirtschaftlicher Existenzgründungen außerhalb der familiären Hofnachfolge in Österreich*. Wien: Universität für Bodenkultur.
- Gasson, R., & Errington, A. J. (1993). *The farm family business*. Wallingford, Oxon: C.A.B. International.
- Gläser, J., & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften Springer Fachmedien.
- Grau, I. (1997). *Familie im 20. Jahrhundert: Traditionen, Probleme, Perspektiven. M. Mitterauer (Ed.)*. Frankfurt/Main: Brandes & Apsel.
- Groier, M. (1999). *Mit'n Biachl heign: („Heuen nach dem Buch“); soziokulturelle und ökonomische Aspekte von Aussteigerlandwirtschaften in Österreich*. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen.

- Groier, M. (2004). Wachsen und Weichen. *Rahmenbedingungen, Motivationen und Konsequenzen von Betriebsaufgaben in der österreichischen Landwirtschaft*. Wien (= Bundesanstalt für Bergbauerfragen, Forschungsbericht Nr. 51).
- Hagn, G. (2016). *Hofübernahme- und Hofübergabeprozesse bei Biopionieren. Eine Untersuchung von zehn Fallbeispielen*. Wien: Universität für Bodenkultur.
- Heistingner, A. (2011). „Ich habe mir meine Erben selbst gesucht“ - Höfe neu beleben: *Möglichkeiten eines Einstiegs in die Landwirtschaft [„I looked for my successors myself“ - New life on farms: Possibilities for entering agriculture]*. Alpen-Adria Universität Klagenfurt, Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung Standort Wien,.
- Hofgründer. (2013). [Vermittlungsplattvorn]. Abgerufen 17. November 2016, von [http://www.hofgruender.de/ueber\\_hofgruender.html](http://www.hofgruender.de/ueber_hofgruender.html)
- Ilbery, B. W., Ingram, J. and K., James, R. and M., Damian, M., & Prince, N. (2012). *Non-successional entry into UK farming: an examination of two government-supported schemes*. IN LOBLEY, M., BAKER, J. R. & WHITEHEAD, I. (Eds.) *Keeping it in the family: international perspectives on succession and retirement on family farms*. Farnham, Ashgate.
- Johannes, M., Vieth, C., Hoffner, R., Garmissen, B., Roeckl, C., & Schelle, I. (2013). *Hofübergabe und Existenzgründung*. Johannes, M., Vieth, Ch., Hoffner, R., Garmissen, B., Roeckl, C., Schelle, I. (2013). *Hofübergabe und Existenzgründung*. 3. Auflage. *Auswertungs- und Informationsdienst für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (AID)*. 1186/2013. Bonn. (3.). Bonn: Auswertungs- und Informationsdienst für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (AID).
- Kenney, L. (2014). *Hofübergabe-/Hofübernahmeprozesse. Eine landschaftsplanerische Betrachtung anhand von sieben Hofwirtschaften im Bezirk Villach Land*. Wien: Universität für Bodenkultur.
- Korzensky, A. (s.a.). *Außerfamiliäre Hofnachfolge und ihre speziellen Charakteristika in der kleinbäuerlichen Landwirtschaft in Österreich*. Universität Wien: Unveröffentlichte Dissertation.
- Krüger, D., Parchmann, I., & Schecker, H. (Hrsg.). (2014). *Methoden in der naturwissenschaftsdidaktischen Forschung*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. Abgerufen von <http://link.springer.com/10.1007/978-3-642-37827-0>
- Kruse, J. (2014). *Qualitative Interviewforschung: ein integrativer Ansatz*. (1. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Landjugend Österreich (Hrsg.). (2013). *Hofübergabe/Hofübernahme*. (7. Aufl.). Wien: Landjugend Österreich.
- Larcher, M., & Vogel, S. (2012). Hofnachfolge in österreichischen Biobetrieben [Farm succession in Austrian organic farms]. *Land-Berichte Sozialwissenschaftliches Journal*, XV(3/2012), 71–86.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken* (Bd. 11. Auflage). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- NEL. (2014). Verein NEL [Vereinshomepage]. Abgerufen von <https://existenzgruendunglandwirtschaft.wordpress.com/n-e-l-4/>
- Oedl-Wieser, T., & Wiesinger, G. (2010). *Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich: eine explorative Studie zur Identitätsbildung*. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen.
- Peyerl, H. (Hrsg.). (2009). *Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie* (Bd. 18(1)). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandel AG.
- Planck, U., & Ziche, J. (1979). *Land- und Agrarsoziologie: Eine Einführung in die Soziologie des ländlichen Siedlungsraumes und des Agrarbereichs*. Stuttgart: Ulmer.
- Prügl, R. W. (2006). *Die Identifikation von Personen mit besonderen Merkmalen. Eine empirische Analyse zur Effizienz der Suchmethode Pyramiding*. Wirtschaftsuniversität Wien, Wien. Abgerufen von <http://epub.wu.ac.at/1884/>
- Quendler, E. (2004). *Szenarien der künftigen Entwicklung der Landwirtschaft – Ergebnisse einer Expertenbefragung. Welche Zukunftsbilder zeichnen sich wie für die österreichische Landwirtschaft ab und welche Bedeutung hat der Kleinbetrieb?*

- Universität für Bodenkultur, Wien. Abgerufen von [http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/MOBE/1997Heft03\\_155\\_170.pdf](http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/MOBE/1997Heft03_155_170.pdf)
- Quendler, E., Brückler, M., & Resl, T. (2015). *Ausserfamiliäre Hofübergabe in Österreich. Bedarfsstudie für eine Informations- und Bildungsoffensive basierend auf österreichweiten Befragungen von LandwirtInnen*. Wien: Bundesanstalt für Agrarwirtschaft. Selbstverlag.
- Rasenna | Boden mit Zukunft. (o. J.). Abgerufen von <http://rasenna.at/>
- Rösener, W. (1986). *Bauern im Mittelalter*. (2. Aufl.). München: CH Beck.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. London: Sage.
- Seiser, G. (2009). *Generationswechsel im benachteiligten Gebiet: Eine Fallstudie über Hofübergaben*.
- Skype Communications S.à.r.l. (2016). Über Skype – Was ist Skype. Abgerufen 29. September 2016, von <https://www.skype.com/de/about/>
- Software für die Qualitative Datenanalyse. (o. J.). Abgerufen 26. September 2016, von <http://atlasti.com/de/>
- Statistik Austria. (2016). Land- und Forstwirtschaft. Abgerufen 14. September 2016, von [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/wirtschaft/land\\_und\\_forstwirtschaft/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/land_und_forstwirtschaft/index.html)
- Thaler, S. (2014). *Erfolgreiche Hofübergabe. Erfahrungen aus der Mediationspraxis in der Landwirtschaft*. (1.). Hörsching, Oberösterreich: Thaler Mediation. Abgerufen von <http://www.mediation-ooe.com/index.php/mediation/erfolgreiche-hofuebergabe>
- Thomas, F., Weiland, I., Schmidt, G., & Thomas. (2005). Existenzgründungen in der Landwirtschaft. *Ende der Nische, Beiträge zur 8. Wissenschaftstagung Ökologischer Landbau*. Abgerufen von <http://orgprints.org/id/eprint/3290>
- Vieth, C., Roeckl, C., & Thomas, F. (2008). *Höfe gründen und bewahren – ein Leitfaden für außerfamiliäre Hofübergaben und Existenzgründungen in der Landwirtschaft*; Hrsg.: *Zukunftsstiftung Landwirtschaft*. Kassel: Kassel University Press GmbH, Kassel.
- Vieth, C., & Wohlgemuth, M. (2004). *Existenzgründung in der Landwirtschaft*. Berlin: Bündnis 90 / Die Grünen.
- Vogel, S. (2006). *Hofnachfolge in Österreich - eine Befragung von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern*. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft Umwelt- und Wasserwirtschaft.
- Vonderach, G. (2001). *Landbewohner im Blick der Sozialforschung: bemerkenswerte empirische Studien in der Geschichte der deutschen Land-und Agrarsoziologie (Vol. 7)*. LIT Verlag Münster.
- Wandl, N., & Habenicht, U. (2013). *Unternehmensübergabe nachhaltig gestalten. Den Generationenwechsel zeitgerecht einleiten und durchführen*. Klagenfurt: Springer Gabler.
- Weiss, F. (2006). *Bestimmungsgründe für die Aufgabe, Weiterführung landwirtschaftlicher Betriebe in Österreich*. Wien: Univ. für Bodenkultur, Department für Wirtschafts- u. Sozialwiss., Inst. für Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung.

## 14 Anhang

### 14.1 Daten zur Problemstellung

**Tabelle 8:** Entwicklungen in der Landwirtschaft in Österreich und Europa 1999-2013 (vgl. <sup>a</sup> Statistik Austria<sup>1</sup>, 2016; <sup>b</sup> (BMLFUW, 2015)<sup>1</sup>, 2015, S.70).

Landwirtschaftliche Betriebe [Ö]	Anzahl			Anmerkungen
	1999	2010	2013	
<b>Alter der Betriebsinhaberinnen [%]</b>				
< 35	15,3		9,6	
35-54 Jahre	54,1		58,1	
55-65	19,1		19,4	
> 65	11,5		11,3	
<b>Anzahl der Betriebe <sup>a</sup></b>	<b>217.508</b>	<b>173.317</b>	<b>166.317</b>	
<b>Rückgang [Betriebe] <sup>a</sup></b>				
[Anzahl]	-	44.191	7.000	
[%]		6,5 %	4 %	
Durchschnittliche Betriebsgrößen [ha] <sup>a</sup>	34,6	42,4	44,2	
<b>Personen mit land- und forstwirtschaftlicher Tätigkeit<sup>b</sup></b>		<b>2003:</b> 496.556	414.410	Reduktion in 10 Jahren um 82.146 Personen, rund 8.215 Personen pro Jahr steigen aus der Landwirtschaft aus, das sind rund 3,5 Personen pro aufgehenden Betrieb
Rückgang [Personen] <sup>b</sup>				
[Anzahl]			82.146	<b>2013:</b> rund 2,5 Beschäftigte pro land- und forstwirtschaftlichen Betrieb; in Haupterwerbsbetrieben ~3, in Nebenerwerbsbetrieben 2,1 Arbeitskräfte
[%]			16,5	Familieneigene Arbeitskräfte minus 21,8% Familienfremde plus 24,1%

### 14.2 „Farm Succession in Europe“ – Projekt

#### Erasmus+-Projekte

Es handelt sich bei Erasmus<sup>+</sup> um ein Förderprogramm der Europäischen Union. Einzelpersonen sowie Organisationen können Projekte zu Bildung, Ausbildung, Jugend und Sport zur Unterstützung einreichen und werden in diesem Programm gefördert. (European Commission, 2016) Das FSE ist ein Erasmus<sup>+</sup>-Projekt zur Förderung der Erwachsenenbildung.

#### Farm Succession in Europe (FSE)

Am 3. und 4. Juni 2013 fand in Brüssel eine Konferenz zum Thema „Land Sharing Models for Sustainable Agriculture“ statt. Während dieser Konferenz gab es einen Workshop von Anna Korzenzky (Österreich) und Maria van Boxtel (die Niederlande) zum Thema „Facilitating Farm Continuity and supporting Future Farmers“. Ebenfalls in Brüssel folgte am

10. & 11. Februar 2014 das „Farm Continuity Seminar“. Er wurde von Maarten Roels von Terre-en-vue (TEV) und Anna Korzenszky (Österreich, NEL) organisiert, wobei 16 Personen aus verschiedenen Ländern Europas teilnahmen. Hier wurde die Projektidee zu Farm Succession in Europe entwickelt, um die oben beschriebenen Probleme anzugehen. 2014 wurde das FSE-Projekt mit den fünf Partnerorganisationen, wie unten beschrieben, gestartet und es wird soll im Dezember 2016 abgeschlossen werden. Es handelt sich dabei um ein Erasmus<sup>+</sup>-Projekt in welchem VertreterInnen von fünf verschiedenen Organisationen aus vier verschiedenen Ländern (Frankreich, Belgien, Österreich und den Niederlanden) ihre Erfahrungen zu Hofnachfolge austauschten (Abbildung 8, S. ii). Die Organisationen arbeiten ehrenamtlich oder dienstlich im Bereich der Hofnachfolge bzw. mit NeueinsteigerInnen in die Landwirtschaft (Tabelle 9, S. iii).



**Abbildung 8:** Partnerorganisationen des Erasmus+-Projekt „Farm Succession in Europe“ (eigene Darstellung)

**Tabelle 9:** PartnerInnenorganisationen des FSE-Projektes im Detail

Organisation	Staat	Art	Tätigkeitsfeld	Link
<b>CIVAM</b> mit ihren regionale Gruppen	Frankreich	Gemeinnützige Organisation der Bäuerinnen, Bauern und der ländlichen Bevölkerung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von nachhaltigen landwirtschaftlichen Lösungen</li> <li>• Lokale Gruppen organisieren 'Kollektive Trainings' und individuelle Beratung für bestehende und zukünftige Bäuerinnen und Bauern und unterstützen lokale Projekte in der Landwirtschaft und in der ländlichen Entwicklung</li> </ul>	<a href="http://www.civam.fr">www.civam.fr</a>
<b>Terre-en-vue</b>	Belgien	Genossenschaftliche Firma, NGO; Zugang-zu-Land-Stiftung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stiftung, um EinsteigerInnen in die Landwirtschaft den Zugang zu Land zu finanzieren</li> <li>• kauft Land, um es in Langzeitverträgen an EinsteigerInnen in die nachhaltige Landwirtschaft zu verpachten</li> <li>• trainieren die städtische Bevölkerung, bei der Gründung von lokalen Initiativen zu bestehenden oder neuen Landwirtschaften</li> </ul>	<a href="http://www.terre-en-vue.be">www.terre-en-vue.be</a>
<b>InterAfocg</b> mit 18 lokalen Vereinen	Frankreich	eine staatliche Organisation der Bäuerinnen und Bauern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bieten 'Kollektive Training' zu wirtschaftlichen und anderen Themen, welche die Bäuerinnen und Bauern bei der Hofnachfolge unterstützen</li> <li>• Weiter-/Entwicklung von Kompetenzen</li> <li>• Lokale Gruppen helfen den Bäuerinnen und Bauern ihre eigenen Projekte zu verwirklichen in Übereinstimmung mit den Werten der Landwirtschaft, Lebenszielen und Konditionen auf dem Hof.</li> </ul>	<a href="http://www.interafocg.org">www.interafocg.org</a>
<b>NEL</b>	Österreich	Gemeinnütziger Verein	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung zum Thema außerfamiliärer Hofnachfolge und Existenzgründung in der Landwirtschaft</li> </ul>	<a href="https://existenzgrue ndunglandwirtschaft.wordpress.com/">https://existenzgrue ndunglandwirtschaft.wordpress.com/</a>
<b>Land &amp; Co</b>	Niederlande	Landwirtschaftliche Beratungsfirma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung für ökologische, nachhaltige und öffentlich zugängliche Landwirtschaft</li> <li>• in Zusammenarbeit mit dem Biodynamischen Verein starteten sie eine Vermittlungsbörse im Internet (<a href="http://www.landgilde.nl">www.landgilde.nl</a>)</li> <li>• bietet Information, Begleitung und Training zu Hofnachfolge und Hofkontinuität</li> </ul>	<a href="http://www.landco.nl">www.landco.nl</a> <a href="http://www.landgilde.nl">www.landgilde.nl</a>

Es wurde im Zuges des Erasmus<sup>+</sup>-Projektes: „Farm Succession in Europe“ eine Broschüre entwickelt, welche einen Hofnachfolgeprozess (Kap. 2.3, S.11), eine Toolbox und praktische Beispiele aus den mitwirkenden Ländern vorstellt. Die Toolbox beinhaltet Beratungsinstrumente und weitere Techniken, welche von den ProjektpartnerInnen bei Hofnachfolgeprozessen angewendet werden. Hauptziel der Mitwirkenden ist die Kontinuität der landwirtschaftlichen Betriebe und mit Hilfe der erarbeiteten Broschüre die Hofnachfolgen zu unterstützen.

Mehr über das Projekt findet man auf der Website [www.accesstoland.eu](http://www.accesstoland.eu).

## **14.3 Dateien zu den Interviews**

### **14.3.1 Mail an mögliche InterviewpartnerInnen**

Sehr geehrte Frau / Sehr geehrter Herr [Titel der Person, Vor- und Nachname]!

Als Studierende an der Universität für Bodenkultur schreibe ich meine Diplomarbeit am Institut für Ökologischer Landbau zum Thema Hofnachfolgen.

Im Zuge dieser Diplomarbeit führe ich qualitative Interviews mit Hofnachfolge-BeraterInnen\* und – Beratern in ganz Österreich durch. Ein besonderes Augenmerk lege ich auf außerfamiliäre Hofnachfolgen.

Es würde mich sehr freuen, wenn Sie oder eine Kollegin, ein Kollege in den kommenden Wochen bereit wären, ein Gespräch (ca. 1,5 Stunden) mit mir zu führen.

Ich werde mich im Laufe der nächsten Woche auch telefonisch bei Ihnen melden und bitte um ihre Unterstützung.

Über Weiterleitung meiner E-Mail an Hofnachfolge-BeraterInnen\*/-Berater würde ich mich freuen. Personen, die diese Nachricht weitergeleitet bekommen haben, bitte ich sich bei Interesse mit mir in Verbindung zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen, Bernadett Handl BSc  
b.handl@students.boku.ac.at  
Mitglied des Vereins NEL - Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft  
[Vielfalt ist unsere Stärke]

### **14.3.2 Ablauf des Interviews**

1. Ankommen, Vorstellen meiner Person – Studium, Bezug zu Thema
2. Vorstellen der Diplomarbeit und wofür die Daten verwendet werden
3. Auf Vertrauensschutz- und Einverständniserklärung hinweisen – dass es am Schluss unterschrieben wird und dann noch entscheiden werden kann, ob Daten verwendet werden dürfen oder nicht
4. Bitte um Einverständnis, dass das Gespräch aufgenommen wird – Vorbereiten von Karten und Aufnahmegerät
5. Fragebogen Teil 1 – Allgemein zu Beratung – Herausforderungen und Beratungsinstrumente
6. Vorstellen des FSE-Projekts anhand einer Präsentation – Entstehung, Tools im Überblick, mein Bezug
7. Fragebogen Teil 2 – Farm Succession Toolbox – Fragen zu Beratungsinstrumenten der FSE-Toolbox
8. Klären von Unklarheiten
9. Demografische Daten erheben
10. Unterzeichnen und Übergeben von Vertrauensschutz- und Einverständniserklärung

### 14.3.3 Demografisches Datenblatt

Datum	Ort
Alter <input type="checkbox"/> <20 <input type="checkbox"/> 20-25 <input type="checkbox"/> 26-30 <input type="checkbox"/> 31-35 <input type="checkbox"/> 36-40 <input type="checkbox"/> 41-45 <input type="checkbox"/> 46-50 <input type="checkbox"/> 51-55 <input type="checkbox"/> > 55	Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
Bundesland	Organisation/Institution/...

#### Beratung

Seit wann als BeraterIn tätig	<input type="checkbox"/> Hauptberuf <input type="checkbox"/> Nebenberuf
<input type="checkbox"/> selbstständig <input type="checkbox"/> angestellt bei _____	
<b>Beratungsbereiche</b> <input type="checkbox"/> Hofnachfolge <input type="checkbox"/> andere, wie: _____	
<b>Ausbildung zum Thema Landwirtschaft</b> <input type="checkbox"/> Praktische Ausbildung durch Mitarbeit im (elterlichen) Betrieb <input type="checkbox"/> Landwirtschaftliche Fach-, Berufsschule <input type="checkbox"/> Landwirtschaftlicher Meister <input type="checkbox"/> Höhere Bildungslehranstalt <input type="checkbox"/> Universität für Bodenkultur <input type="checkbox"/> andere: _____ -	<b>Ausbildung zum Thema Beratung</b> _____ _____ _____
<b>Anzahl der betreuten Hofnachfolgen</b>	1. davon außerfamiliär



UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR WIEN  
University of Natural Resources and Life Sciences, Vienna  
Department Nachhaltige Agrarsysteme  
Institut für Ökologischen Landbau  
Handl Bernadett, B.Sc.  
Augasse 2-6/I  
A-1090 Wien  
b.handl@students.boku.ac.at

### **Vertrauensschutzerklärung (ohne Tonaufnahme)**

Die Durchführung des Forschungsprojekts zu *außerfamiliären Hofnachfolgen in Österreich* erfolgt auf Grundlage der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes. Daher sind wir verpflichtet, sie drauf hinzuweisen, dass Ihre Teilnahme am Forschungsprojekt freiwillig ist und Ihnen aus der Nichtteilnahme oder der Nichtbeantwortung einzelner Fragen kein Nachteil entstehen kann. Die Mitschrift, Auswertung und weitere Verwendung des Gesprächs erfordert Ihr ausdrückliches Einverständnis. Ein Widerruf ihrer Einverständniserklärung ist jederzeit möglich. Über die Verwendung des mit Ihnen geführten Gesprächs sagen wir Ihnen verbindlich folgende Vorgehensweise zu:

- 1) Die Interviewerin und alle ProjektmitarbeiterInnen unterliegen der Schweigepflicht und dürfen mit niemand außerhalb des Projektteams über Inhalte der erhobenen Interviews sprechen.
- 2) Die Mitschrift des Interviews ist Grundlage für die nachfolgenden Arbeitsschritte. Alle Personen-, Orts-, Straßennamen und sonstige identifizierenden Angaben werden anonymisiert. Die Mitschrift wird nicht veröffentlicht, sie ist nur dem Projektteam für wissenschaftliche Auswertungen zugänglich.
- 3) Kurze Ausschnitte aus dem anonymisierten verschriftlichten Gespräch werden für Berichtslegung und Publikationen im Rahmen obigen Forschungsprojektes, für Ausbildungs-, Lehr- und Forschungszwecke sowie für Qualifizierungsarbeiten am Institut für Ökologischen Landbau verwendet.
- 4) Ihre Kontaktdaten (Name, Telefonnummer) werden für den Fall der Klärung von Rückfragen für die Dauer des Forschungsprojektes nach den Regeln des Datenschutzes vertraulich und sicher verwahrt. Nach Vollendung des Projektes werden Ihre Kontaktdaten gelöscht. Nur die von Ihnen unterschriebene Einverständniserklärung wird über das Projektende hinweg aufbewahrt und dient ausschließlich dazu, bei einer Überprüfung durch die/den DatenschutzbeauftragteN nachweisen zu können, dass Sie mit der Auswertung einverstanden sind. Die Einverständniserklärung kann nicht mehr mit dem verschriftlichten Gespräch in Verbindung gebracht werden.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Bereitschaft, am Forschungsprojekt teilzunehmen. Bei Fragen,  
wenden Sie sich bitte an Bernadett Handl.

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift des Interviewers



### 14.3.6 Leitfaden der Interviews

#### Leitfaden für qualitative Interviews von ExpertInnen in der Beratung bei außerfamiliären Hofnachfolgen

##### TEIL 1

1. Wie läuft ein Beratungsprozess (speziell zu Hofnachfolge) bei Ihnen ab?
  - Wie läuft die Kontaktaufnahme ab?
  - Setting: Wo und wie wird beraten?
  - Welche Beratungsinstrumente wenden Sie an? (eventuell Beratungsinstrumente genauer erklären, falls nicht klar ist, was damit gemeint ist)
2. Was (denken Sie) sind die Besonderheiten von außerfamiliärer Hofnachfolge?
  - Sehen Sie Unterschiede zwischen außer- und innerfamiliär?
3. Welche Herausforderungen sehen Sie in der Beratung bei außerfamiliären Hofnachfolgen?
  - Was sehen Sie als Hürden bei außerfamiliärer Hofnachfolge
  - Was sehen Sie für Chancen bei außerfamiliärer Hofnachfolge
4. Wie begegnen Sie den Herausforderungen?
5. Was fällt Ihnen zu weichenden Erben ein?
6. Was wäre Ihrer Meinung nach nötig, um auch außerfamiliäre Hofnachfolgen umfassend betreuen zu können?

##### TEIL 2

Vorstellen des Erasmus+ Projektes „Farm Succession in Europe“(Hintergrundinformation):

- Was ist FSE, welche Länder/Organisationen sind involviert, ... was wird/wurde dabei erarbeitet (Toolbox, politische Forderungen), meine Rolle im Projekt (Mitglied des Vereins Netzwerk Existenzgründung in der Landwirtschaft, welches ein Partner im Projekt ist), Ziel der Befragung zu den Tools
    - ein europäisches Bildungs- und Austauschprojekt zwischen den Ländern F, Be, A, NL zur Situation in den Ländern bzgl. Hofnachfolge und Beratungsinstrumente
    - Sammlung von Beratungsinstrumenten (Tools) für Hofnachfolgen, welche zumindest in einen der vier Länder eingesetzt werden > Broschüre wird im November 2016 in Brüssel vorgestellt
    - zum Überblick die 11 „Tools“/ Beratungsinstrumente auflegen, Einteilung in Beratungstools, detaillierte Tools zu Hofübergabeseminar, zusätzliche Tools zu Hofnachfolge
    - 4 Tools habe ich für dieses Interview ausgewählt, welche in einem anderen Setting, in anderen Ländern eingesetzt werden > ich stelle Sie vor und möchte gerne von Ihnen wissen, ob Sie im österreichischen Kontext einsetzbar sind und wie
  - Hofnachfolgekreislauf vorstellen: Es wurde versucht den Ablauf einer Hofnachfolge mittels einer Grafik darzustellen, und vereinfacht wird er linear dargestellt
7. Wie sehen Sie den Ablauf einer Hofnachfolge, sehen Sie Parallelen/Unterschiede?
    - Welche Änderungen/Ergänzungen würden Sie vorschlagen?

8. Was sagen BeraterInnen\* zu den Tools des Methodenkoffers von FSE? -  
Kommentare und zusätzliche Information zu den Beratungsinstrumenten „Tools“  
sammeln, Kärtchen je („Tool“) –

**Beschreibungen der 4 Beratungsinstrumente liegen auf dem Tisch**

Ablauf: BeraterIn liest Kärtchen durch & zu jedem Beratungsinstrument werden die gleichen sieben Fragen gestellt:

- 8.1 Erzählen Sie mir, was haben Sie für einen ersten Eindruck von dem Beratungsinstrument?
- 8.2 Würden Sie dieses Beratungsinstrument einsetzen oder tun Sie es schon? Bzw. kennen Sie jemanden der dieses oder ähnliche Beratungsinstrumente anwendet?
- Wenn ja: In welcher Form.
  - Wenn nein: Warum nicht?
  - Welchen Änderungen/Ergänzungen würden Sie vorschlagen?
- 8.3 Was würden Sie vorschlagen, wie diese Methode in Österreich eingesetzt werden kann?
- 8.4 Wo im Prozess würden Sie dieses Tool verwenden, warum macht es in dieser Phase Sinn? (Hofnachfolgeprozess & Stift, einzeichnen)
- 8.5 Wie würden Sie das Beratungsinstrument bewerten, auf einer Skala von 1-10, 10 = sehr hilfreich, 1 = gar nicht hilfreich
- Warum und wobei hilfreich?
  - Warum nicht hilfreich?

**Abschluss der Tools:**

9. Welche von den vier Tools würden Sie verwenden bzw. welche würden Sie am Ehesten verwenden?

**Allgemeine Abschlussfragen:**

10. In wie fern sehen Sie Adaptierungsbedarf für Österreich bei den Beratungsinstrumenten?
- Wenn ja, welchen
11. Was wäre Ihrer Meinung nach nötig, um auch außerfamiliäre Hofnachfolgen umfassend betreuen zu können? (Whg.) Bzw. Wodurch könnten außerfamiliäre Hofnachfolgen unterstützt werden?

**Dankeschön für die Antworten, nun ist Zeit für Fragen von Ihrer Seite**

12. Gibt es von ihrer Seite Unklarheiten, möchten Sie über das ein oder andere mehr wissen, ...

## 14.4 Datei zu Analyse der Transkripte: Kodierungsschlüssel

Tabelle 10: Kodierungsschlüssel (eigene Erstellung)

Code			
01	<b>Beratung</b>		
	<b>Forschungsfrage 1:</b> Wie verläuft ein Beratungsprozess, speziell zu Hofnachfolge, bei österreichischen BeraterInnen*?		
	Code	Fragen in Fragebogen	Überschneidungen zu anderen Codes
	01_02	Beratungsprozess: Ablauf_Gesetzmäßigkeiten_Grundregeln	
	01_03	Beratungsinstrumente	
	01_04	Seminare, Vorträge	
	01_05	Andere Angebote	
01_06	Evaluierung und Adaption		
02	<b>Besonderheiten von Hofnachfolge</b>		
	<b>Forschungsfrage 2:</b> Welche Besonderheiten nehmen österreichische BeraterInnen* bei außerfamiliären Hofnachfolgen in Österreich wahr?		
	Code	Fragen dazu in Fragebogen	Überschneidungen zu anderen Codes
	02_01	Besonderheiten allgemein	
	02_02	Unterschiede inner- & außerfamiliär	
	02_03	Hürden_Chancen	
02_04	weichende Erben		
03	<b>Beratung</b>		
	<b>Forschungsfrage 3:</b> Welche Herausforderungen erleben BeraterInnen* in Österreich in der Beratung bzw. im Beratungsprozess, speziell bei außerfamiliärer Hofnachfolge, und wie begegnen sie ihnen?		
	Code	Fragen in Fragebogen	Überschneidungen zu anderen Codes
03_01	Herausforderungen in Beratung & Wie begegnen sie Herausforderungen	04_01_Notwendigkeiten für umfassende Betreuung und Adaptierungsbedarf	
04	<b>Notwendigkeiten und Adaptierungsbedarf an Beratungsinstrumenten</b>		
	<b>Forschungsfrage 4:</b> Was wäre laut BeraterInnen* für eine umfassende Beratung / Betreuung bei außerfamiliärer Hofnachfolge in Österreich nötig?		
	Code	Fragen in Fragebogen	Überschneidungen zu anderen Codes
	04_01	Notwendigkeiten für umfassende Betreuung und Adaptierungsbedarf	03_01_Herausforderung in Beratung
04_02	Zukünftige Forschungen dazu_Weiterarbeit		

