

Das Problem der Hofnachfolge vor dem Hintergrund neuerer sozio-ökonomischer Entwicklungen am Beispiel Herrieden*

von

VERA BARTENBACH

Mit sechs Tabellen

1 Einleitung

Vor dem Hintergrund einer sich allgemein verschlechternden wirtschaftlichen Situation, verbunden mit einer mittlerweile beträchtlichen Arbeitslosigkeit, will die vorliegende Arbeit zur Beantwortung der Frage beitragen, ob und inwieweit die Bereitschaft, in der Landwirtschaft tätig zu sein bzw. den elterlichen Familienbetrieb fortzuführen, von der angespannten Wirtschaftslage beeinflusst wird und welche anderen Faktoren dabei außerdem eine Rolle spielen.

Von der Sicherung der Hofnachfolge hängt die zukünftige Entwicklung in der Landwirtschaft entscheidend ab. Sie hat deshalb weitreichende wirtschaftspolitische Bedeutung. Der Generationswechsel in der Landwirtschaft stellt dabei immer einen gravierenden Einschnitt sowohl für das Betriebsgeschehen, als auch für die Familie dar, da die familiären und betrieblichen Vorgänge aufgrund der Lebens- und Wirtschaftsgemeinschaft eng miteinander verknüpft sind. Bei der Betriebsübergabe haben sich die Beteiligten nicht nur mit rechtlichen und wirtschaftlichen, sondern regelmäßig auch mit sozialen Problemen auseinanderzusetzen. Da Betriebsleiter und Hofnachfolger meist recht unterschiedliche Vorstellungen haben, sind Konflikte unvermeidlich. Die sozio-ökonomischen Entwicklungen der letzten Jahre brachten für den bislang eher traditionell ablaufenden Generationswechsel erhebliche Veränderungen mit sich. Ausschlaggebend für die Hofnachfolge sind dabei nicht nur Größe und Ertragsfähigkeit des Betriebes, sondern neben der Einstellung des Betriebsleiters (= Übergeber) zu seinem Betrieb auch die allgemeine Wirtschaftslage. Die verringerte Auswahl an Erwerbsalternativen und die zunehmende Unsicherheit der außerlandwirtschaftlichen Arbeitsplätze kann

*) Zusammenfassung einer Magisterarbeit, die 1983 am Institut für Geographie der Universität Erlangen-Nürnberg angefertigt wurde.

dazu beitragen, daß heute die Bereitschaft wieder zunimmt, einen landwirtschaftlichen Betrieb als Erbe zu übernehmen.

Aufgrund dieser Entwicklungen wurden folgende Hauptfragestellungen der Arbeit zugrundegelegt:

- Die Hofnachfolge, d. h. die Bereitschaft der rechtmäßigen Erben, den landwirtschaftlichen Betrieb der Elterngeneration weiterzuführen, ist abhängig von der Größe des Betriebs.
- Die Hofnachfolge ist abhängig von der Einstellung des derzeitigen Betriebsleiters zu seinem Betrieb und zum Beruf des Landwirts.
- Die Hofnachfolge ist abhängig von der allgemeinen Wirtschaftslage und der daraus resultierenden überregionalen und regionalen Arbeitsmarktsituation.

Daneben wurden auch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen in der Landwirtschaft während der letzten Jahrzehnte und ihre Auswirkungen auf den Generationswechsel, insbesondere auf Art und Durchführung der Betriebsübergabe, in die Arbeit einbezogen.

2 Das Untersuchungsgebiet

Die Gemeinde Herrieden liegt in Westmittelfranken. Sie erschien wegen ihrer Agrarstruktur für die vorliegende Untersuchung geeignet und interessant: Das Gebiet gehört zu den strukturschwachen Regionen, in denen die Landwirtschaft auch heute noch von großer Bedeutung ist. In der Stadt Herrieden selbst vollzog sich der agrarstrukturelle Wandel mit einem Rückgang der landwirtschaftlichen Betriebe um 26 % im Zeitraum von 1961 bis 1969 (WIBERA, Bd. I, S. 40) allerdings sehr rasch. Ursache dafür war das sehr günstige Arbeitsplatzangebot in der kleinen Stadt.

3 Die Betriebsbefragung und ihre Ergebnisse

3.1 Grundlagen

Es wurden 74 Betriebsleiter und 26 Hofnachfolger befragt. Die Betriebsleiter waren zwischen 27 und 75 Jahren alt. Lediglich 2 Frauen leiteten landwirtschaftliche Betriebe und dies auch nur deshalb, weil die Ehemänner verstorben und die Kinder noch zu jung waren. – Die durchschnittliche Kinderzahl pro Familie betrug 2,9 Kinder. Hier wird deutlich, daß auch auf dem Land der Trend zur Kleinfamilie geht. Fast alle Kinder im entsprechenden Alter haben einen Beruf erlernt und 12 Kinder haben eine Ausbildung zum Landwirt hinter sich.

49 % der Betriebe waren als Haupterwerbsbetriebe einzustufen und 51 % als Nebenerwerbsbetriebe. Die durchschnittliche Größe der Betriebe beträgt 22,3 ha LN, wobei sie zwischen 5 ha LN und 64 ha LN schwankt. Die Hälfte der Betriebe

mußte im Laufe der Jahre Land zapachten, um existenzfähig zu bleiben. 80 % der Betriebe sind traditionelle Mischbetriebe. Bei den 20 % der spezialisierten Betriebe überwiegen deutlich Milchviehhaltung und Rindermast.

Von den befragten Betriebsleitern hatten 26 einen sicheren Hofnachfolger. 88,5 % waren männliche und 11,5 % weibliche Hofnachfolger. Hier zeigt sich deutlich ein Wandel, denn die wenigen Frauen unter den befragten jetzigen Betriebsleitern führten nur deshalb die Betriebe, weil sie verwitwet waren.

84,6 % der zwischen 15 und 39 Jahre alten Hofnachfolger waren noch ledig. Für die meisten war die noch nicht stattgefundene Hofübergabe allerdings kein Grund, noch mit der Heirat zu warten. Es hätte, im Gegenteil, schon längst eine Übergabe stattgefunden, wenn eine zukünftige Bäuerin dagewesen wäre. – Junge Landwirte haben schlechte Heiratschancen und diese unerfreuliche Entwicklung bedroht die bäuerliche Landwirtschaft, da diese unmittelbar vom Fortbestand der Familienbetriebe abhängt.

61,5 % der Hofnachfolger haben eine spezielle landwirtschaftliche Ausbildung. Einige Hofnachfolger waren zum Zeitpunkt der Befragung noch zu jung und beabsichtigen, noch eine entsprechende Ausbildung zu machen. Die zukünftigen Nebenerwerbslandwirte (46,2 %) haben alle einen außerlandwirtschaftlichen Beruf erlernt und teilweise auch zusätzlich eine landwirtschaftliche Ausbildung.

3.2 Die Einstellung der Befragten zu Beruf und Arbeitsplatz

„Selbständigkeit“, „Verbundenheit mit der Natur“ und „Leben auf dem Lande“ wurden von den befragten Betriebsleitern und Hofnachfolgern am häufigsten als Vorteile ihres Berufes genannt. Gerade bei den Hofnachfolgern waren diese positiven Gesichtspunkte mitentscheidend bei der Berufswahl. Die wenigsten Betriebsleiter und Hofnachfolger betrachten ihren Beruf als sichere Existenz. Dies ist umso erstaunlicher, als viele Hofnachfolger den Beruf des Landwirts als Alternative zur Arbeitslosigkeit betrachten. Auch bei der Beurteilung der Nachteile ihres Berufs stimmen Betriebsleiter und Hofnachfolger überein. „Unabkömmlichkeit im Betrieb“, „wenig Freizeit“ und „geringes Einkommen“ werden als besonders nachteilig empfunden. Der weitgehend~~s~~erzicht auf Freizeit und Urlaub fällt besonders den jungen Betriebsleitern und Hofnachfolgern sehr schwer. Dies dürften für potentielle Hofnachfolger auch die Hauptgründe gewesen sein, sich gegen den Beruf des Landwirts zu entscheiden. Nur wenige der Befragten beanstanden die körperliche Arbeit, was wohl auf die Arbeitserleichterung durch Mechanisierung zurückzuführen ist.

63 % der befragten Betriebsleiter würden sich erneut für ihren Beruf entscheiden, 26 % waren sich nicht sicher und 11 % gaben an, auf keinen Fall mehr Land-

wirt werden zu wollen. Alle Betriebsleiter mit Kindern wurden gefragt, ob sie in der Erziehung ihrer Kinder auf eine spätere Hofübernahme hinarbeiten würden. Bei den 61,8 %, die diese Frage bejahten, überwogen eindeutig Betriebsleiter von größeren Betrieben, Haupterwerbslandwirte und Landwirte mit einer positiven Einstellung zu ihrem Beruf.

3.3 Die Hofnachfolge

Tabelle 1: Ergebnisse zur Hofnachfolge

	absolut	in %
Nachfolge ist gesichert	26	35,1
Nachfolge ungewiß, da Kinder noch zu jung	20	27,0
Nachfolge ungewiß, obwohl Kinder schon alt genug	17	22,9
keine Nachfolge, da kein Interesse der Kinder	5	6,7
keine Nachfolge, da keine Kinder vorhanden	6	8,1
insgesamt	74	100,0

Auffällig an diesem Ergebnis ist, daß bei fast 23 % der befragten Betriebsleiter die Hofnachfolge noch ungewiß ist, obgleich sowohl die Kinder alt genug sind, um Entscheidungen hinsichtlich der beruflichen Zukunft zu treffen, als auch die Betriebsleiter häufig schon zwischen 60 und 65 Jahren alt sind.

Grundsätzlich ist eine Tendenz dahingehend erkennbar, daß mit steigender Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, daß der potentielle Erbe die Nachfolge antritt.

Tabelle 2: Abhängigkeit der Hofnachfolge von der Betriebsgröße

	durchschnittliche Größe der LN (Gesamtdurchschnitt: 22,3 ha)
Nachfolge ist gesichert	23,3 ha
Nachfolge ungewiß, obwohl Kinder alt genug	18,5 ha
keine Nachfolge, da kein Interesse der Kinder	18,2 ha

Diese Angaben dürfen allerdings nicht als Regel ohne Ausnahme verstanden werden, da auch kleine Höfe mit 5 ha LN einen Hofnachfolger haben und große Betriebe mit 32 ha LN wegen Desinteresse des potentiellen Erben aufgeben müssen.

Auch zwischen Erwerbsform und Hofnachfolge ist ein Zusammenhang erkennbar.

Tabelle 3: Abhängigkeit der Hofnachfolge von der Erwerbsform

	Haupterwerb		Nebenerwerb		insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nachfolge gesichert	15	57,7	11	42,3	26	100,0
Nachfolge ungewiß, obwohl Kinder alt genug	5	29,4	12	70,6	17	100,0
keine Nachfolge, da kein Interesse der Kinder	3	60,0	2	40,0	5	100,0

Bei mehr Haupterwerbsbetrieben als Nebenerwerbsbetrieben ist die Hofnachfolge gesichert und bei mehr Nebenerwerbsbetrieben als Haupterwerbsbetrieben ist die Hofnachfolge noch ungewiß, obwohl die Kinder schon alt genug sind.

Tabelle 4: Abhängigkeit der Hofnachfolge von der Einstellung des Betriebsleiters zu seinem Beruf

	Berufseinstellung					
	positiv		indifferent		negativ	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nachfolge gesichert	19	40,4	6	31,6	1	12,5
Nachfolge ungewiß, obwohl Kinder alt genug	10	21,3	5	26,3	2	25,0
keine Nachfolge, da kein Interesse der Kinder	2	4,2	1	5,3	2	25,0
Sonstige	16	34,1	7	36,8	3	37,5
insgesamt	47	100,0	19	100,0	8	100,0

Es läßt sich auch ein Zusammenhang zwischen der Einstellung des Betriebsleiters zu seinem Beruf und der Hofnachfolge feststellen. Landwirte, die Freude an ihrem Beruf haben, haben häufiger eine gesicherte Hofnachfolge. Sie sind ein stärker motivierendes Vorbild als unzufriedene Landwirte und sie wirken hinsichtlich der Hofnachfolge auch stärker auf ihre Kinder ein.

In Tabelle 5 kann man erkennen, daß sich die Einflußnahme der Betriebsleiter auf die Entscheidung der Hofnachfolger auswirkt. Betriebsleiter, die versuchen, ihre Kinder zu beeinflussen, haben häufiger einen Nachfolger und weniger uninteressierte Kinder als jene, die keinen Einfluß ausüben.

Tabelle 5: Abhängigkeit der Hofnachfolge von der erzieherischen Einflußnahme durch den Betriebsleiter

	Beeinflussung durch Erziehung		keine Beeinflussung durch Erziehung	
	abs.	%	abs.	%
Nachfolge gesichert	18	42,9	8	30,7
Nachfolge ungewiß, obwohl Kinder alt genug	9	21,4	8	30,7
keine Nachfolge, da kein Interesse der Kinder	1	2,4	4	15,5
Sonstige	14	33,3	6	23,1
insgesamt	42	100,0	26	100,0

Tabelle 6: Gründe für die Hofübernahme

	absolut	in %
gefühlsmäßige Bindung an den Hof	22	84,6
Pflichtgefühl	15	57,7
Freude an der Landwirtschaft	17	65,4
Senkung der Lebenshaltungskosten	3	11,5
eigenes Haus	4	15,4
schlechte Arbeitsmarktlage außerhalb der Landwirtschaft	12	46,1
Schutz vor Arbeitslosigkeit	11	42,3
sichere Existenz	2	7,7
Sonstiges	2	7,7

Neben den Betriebsleitern wurden auch die sicheren Hofnachfolger befragt. Sie gaben folgende Gründe für ihre Entscheidung an:

Eine starke emotionale Bindung an den elterlichen Betrieb, Spaß an der Landwirtschaft und ein Pflichtgefühl den Eltern gegenüber sind die Hauptkriterien für die Entscheidung zur Hofübernahme. Knapp die Hälfte der befragten Hofnachfolger entschieden sich aber auch wegen der schlechten Arbeitsmarktlage außerhalb der Landwirtschaft und als Schutz vor Arbeitslosigkeit für die Hofnachfolge. Letzteres betrifft vor allem künftige Nebenerwerbslandwirte. Allerdings würden die meisten Hofnachfolger die Betriebe auch bei einer günstigeren Wirtschaftslage übernehmen. Nur 11,5 % würden sich dann gegen eine Hofnachfolge entscheiden. In Krisenzeiten sind also etwas mehr potentielle Hofnachfolger bereit, die Hofnachfolge auch anzutreten. Der überwiegende Teil der Hofnachfolger aber trifft seine Entscheidung unabhängig von der gegenwärtigen Arbeitsplatzsituation.

3.4 Der Generationswechsel

Das Alter der Übergeber bei der Übergabe an die heutigen Betriebsleiter lag zwischen 52 und 73 Jahren, wobei sich ein Schwerpunkt zwischen 59 und 65 Jahren feststellen läßt. Da die befragten Landwirte teilweise noch jung sind, lassen sich hier schon die Auswirkungen des Altershilfegesetzes für Landwirte erkennen, denn viele Landwirte haben bis zum Alter von 65 Jahren die Betriebsführung abgegeben. Das Altersgeld für Landwirte wird nämlich nur unter der Voraussetzung ausgezahlt, daß der Betrieb an einen Nachfolger übergeben oder für mindestens 9 Jahre verpachtet wurde. – Die befragten Betriebsleiter waren bei der Übergabe zwischen 19 und 47 Jahren alt; das durchschnittliche Übernehmeralter lag bei 29,5 Jahren.

Bei dem nun bevorstehenden Generationswechsel werden die Übergeber zum Zeitpunkt der Übergabe zwischen 51 und 75 Jahren alt sein. Im Gespräch wurde deutlich, daß die meisten Betriebsleiter am liebsten erst mit 65 Jahren übergeben würden. Andererseits haben aber viele erkannt, daß ein frühzeitiger Generationswechsel sinnvoller ist. In allen Fällen, in denen die Betriebsleiter die Höfe erst im hohen Alter übergeben, liegt es an der Situation des Einzelfalls. Entweder sind die Hofnachfolger noch zu jung oder noch ledig. Die Hofnachfolger werden bei der Hofübergabe, abgesehen von Einzelfällen, zwischen 21 und 35 Jahren alt sein.

In der Regel werden die Betriebe also noch frühzeitiger an die Nachfolger übergeben, als es das Altershilfegesetz für Landwirte verlangt. Durch diese Entwicklung lassen sich schwerwiegende Konflikte beim Generationswechsel vermeiden, denn in der zu späten Hofübergabe liegt eines der Schlüsselprobleme der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Landwirtschaftsfamilien und darüber hinaus

der ganzen Agrarstruktur. Zwar kann nicht generell gesagt werden, daß mit steigendem Alter des Betriebsleiters die Leistungsfähigkeit des Betriebes nachläßt, denn die größere Initiative, Beweglichkeit, Offenheit und die bessere Ausbildung der Jüngeren wird oft durch die langjährige Berufserfahrung der älteren Landwirte kompensiert. Gewiß aber wächst mit zunehmendem Alter die Abneigung gegen Neuerungen in der Betriebsführung und die Tendenz zur Beibehaltung alter, gewohnter Arbeitsmethoden, wobei oftmals nicht mehr mit der technischen Entwicklung Schritt gehalten werden kann (VON BLANCKENBURG, 1959, S. 58). Findet der Generationswechsel zu spät statt, ist der Hofnachfolger oftmals schon zu alt für eine durchgreifende Umstellung in der Betriebsführung. Das Gelernte ist wieder vergessen, Aktivität und Wendigkeit sind verloren und der Nachfolger kann sich nicht mehr von den Methoden seines Vaters lösen, denen er sich so lange fügen mußte. Junge Hofnachfolger dagegen üben einen positiven Einfluß auf die Betriebsführung aus, da sie den Betrieb in seiner betriebswirtschaftlichen Struktur den jeweils herrschenden Entwicklungen anpassen können (VON BLANCKENBURG, 1959, S. 58 f.).

Es ist nicht möglich, einen idealen Zeitpunkt der Hofübergabe festzulegen, da dieser immer von der individuellen Situation abhängt. Nicht nur wirtschaftliche, sondern auch bevölkerungs- und familienpolitische Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen. Für den im Einzelfall günstigsten Zeitpunkt müssen sowohl Alter und Wunsch der Übergeber, als auch der Übernehmer berücksichtigt werden. Grundsätzlich wird eine Generationsfolge von 30 Jahren für zweckmäßig gehalten, d. h. Abgabe mit 60 Jahren und Übernahme mit 30 Jahren (VON BLANCKENBURG, 1959, S. 60).

Bei den im Untersuchungsgebiet bevorstehenden Generationswechseln erhält keiner der Hofnachfolger den Betrieb aufgrund des Ältesten- oder Jüngstenrechts. Auch alle jungen Hofnachfolger waren der Ansicht, daß der geeignetste Nachfolger den Betrieb übernehmen sollte und haben sich damit völlig von den alten Traditionen gelöst.

Bei der Hofübergabe an die jetzigen Betriebsleiter wurden 90,5 % der Betriebe mit Hilfe eines Hofübergabevertrages übergeben. Bei einem einzigen Betrieb wurde der Generationswechsel durch einen Pachtvertrag vorbereitet. Ansonsten war ein Testament vorhanden oder es trat gesetzliche Erbfolge ein. Der künftige Generationswechsel erfolgt bei 87,2 % durch einen Hofübergabevertrag und bei 12,8 % sollen Pachtverträge mit den Nachfolgern abgeschlossen werden. Andere Möglichkeiten, insbesondere andere Formen der gleitenden Hofübergabe werden von den Befragten nicht in Erwägung gezogen. Dies ist sehr bedauerlich, denn gerade dadurch könnten Konflikte beim Generationswechsel vermieden werden. Das Ziel dieser sukzessiven Hofübergabe ist es nämlich, z. B. durch einen

Arbeits- oder Pachtvertrag oder eine Familiengesellschaft den Generationswechsel rechtzeitig vorzubereiten und kontinuierlich ablaufen zu lassen. Durch die gleitende Art des Führungswechsels könnte der Hofnachfolger in die Unternehmensleitung hineinwachsen, schon in jungen Jahren eigenverantwortlich arbeiten und durch Lohnzahlung finanziell unabhängig werden. Auch dem Übergeber würde dabei der Generationswechsel nicht so schwer fallen, denn es würde kein plötzlicher Rollenwechsel stattfinden, sondern der Übergeber könnte auch langsam in die Rolle des Altenteilers hineinwachsen und hätte nicht das Gefühl, ganz plötzlich seine soziale Stellung zu verlieren.

3.5 Die Situation der Hofnachfolger vor der Übernahme

30,8 % der Hofnachfolger arbeiten vor der Hofübernahme ganztätig im elterlichen Betrieb mit. Sie wollen die Betriebe später auch im Haupterwerb weiterführen. 38,5 % arbeiten außerhalb der Landwirtschaft und helfen in ihrer Freizeit im elterlichen Betrieb mit. Sie wollen auch nach der Übernahme im Nebenerwerb weitermachen. Der Rest der befragten Hofnachfolger ging noch zur Schule oder war in der Ausbildung.

57,7 % der Hofnachfolger haben schon vor der Übernahme ein Mitspracherecht bei betrieblichen Entscheidungen. 42,3 % gaben an, nur gelegentlich ein Mitspracherecht zu haben. Bei letzteren handelt es sich in der Regel um die noch jüngeren Hofnachfolger.

Nur 87,5 % der Hofnachfolger, die schon vor der Übernahme ganztätig im elterlichen Betrieb mitarbeiten, werden dafür entlohnt. Davon wiederum erhalten allerdings nur 28,6 % eine regelmäßige Entlohnung. Bei den restlichen Nachfolgern ist eine gemeinsame Kasse üblich, aus der jeder je nach eigenen Bedürfnissen entnimmt. Die Mehrzahl der Jungbauern, ledig oder verheiratet, ist finanziell von den Altbauern abhängig. In der Regel hängt auch Art und Höhe der Entlohnung vom Altbauern ab. Besonders die gemeinsame Kasse führt fast notwendigerweise zu Meinungsverschiedenheiten, da die Vorstellungen von den Bedürfnissen des einzelnen in den Generationen meistens sehr unterschiedlich sind (PLANCK, 1964, S. 118). Am zweckmäßigsten wäre eine Beteiligung des Hofnachfolgers mit regelmäßiger und fest vereinbarter Entlohnung oder eine Verpachtung des Betriebes an den Hofnachfolger.

4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Untersuchung zeigt, daß ein Zusammenhang besteht zwischen der Hofnachfolge und der Größe des Hofes, der Einstellung des Betriebsleiters zu seinem Beruf und der allgemeinen Wirtschaftslage bzw. der regionalen Arbeitsmarktsituation.

Je größer der Hof ist, desto größer ist auch die Chance, daß einer der potentiellen Erben die Nachfolge antritt. Weiterhin haben Landwirte mit positiver Einstellung zu ihrem Beruf häufiger sichere Hofnachfolger, da ihr Vorbild motivierend wirkt. Ebenso zeichnet sich die Tendenz ab, daß umso mehr Erben bereit sind, die landwirtschaftlichen Betriebe zu übernehmen, je schlechter die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage ist. Auch kleine Betriebe werden bei drohender Arbeitslosigkeit als „Krisenpuffer“ betrachtet.

Ansonsten zeigt die Untersuchung, daß die Hofübergabe auch heute noch von Traditionen geprägt ist. In der Regel wird einer der Söhne Hofnachfolger, wobei mittlerweile aber auch Frauen Betriebe übernehmen können, ohne einen Landwirt zu heiraten, der dann Betriebsleiter werden würde.

Tradition, Emotion und Pflichtgefühl spielen eine große Rolle bei den Überlegungen zur Hofnachfolge. Dessen ungeachtet ist in der heutigen Nachfolgergeneration das Gefühl der Verbundenheit mit dem elterlichen Grund und Boden, genauso wie Tradition und Pflichtgefühl nicht mehr so stark ausgeprägt. Die zunehmende Bedeutung von Technik und Rationalisierung führt zu einer nüchternen Betrachtung des Betriebs. Dieser hat, wie jeder andere Arbeitsplatz auch, in erster Linie die finanzielle Versorgung sicherzustellen.

Wie sich diese Loslösung von herkömmlichen Bindungen in Zukunft auswirken wird, ist ungewiß. Wenn sich die Entwicklung fortsetzt, wäre jedoch ein Rückgang der Bereitschaft zur Hofnachfolge denkbar, da nach PLANCK (1964, S. 82) 25 % der Hofnachfolger aus Pflichtgefühl und 14 % aus Tradition übernehmen und auch im Untersuchungsgebiet für 84 % der Nachfolger die gefühlsmäßige Bindung an den Hof und für 57 % das Pflichtgefühl ausschlaggebend für die Übernahmeentscheidung sind. Andererseits kann sich auch ein gegenläufiger Trend entwickeln, entsprechend den aktuellen Strömungen zu „grünen Berufen“ und „zurück zur Natur“. Nachdem die natürliche Umwelt generell wieder mehr Beachtung findet, steigt auch das gesellschaftliche Ansehen des Landwirts. Zusammen mit neuen alternativen Formen der Landwirtschaft könnte diese Entwicklung bei der jüngeren Generation ein stärkeres Interesse an der Übernahme eines landwirtschaftlichen Betriebes bewirken.

Der Zeitpunkt des Generationswechsels ist eines der Schlüsselprobleme der wirtschaftlichen und sozialen Lage der landwirtschaftlichen Bevölkerung und der gesamten Agrarstruktur. Das Ansteigen der Lebenserwartung hat die Arbeitsfähigkeit der Betriebsleiter verlängert. Die Nachfolgergeneration dagegen wird heute früher selbständig und will eigenverantwortlich arbeiten. Hier soll das Altershilfegesetz für Landwirte helfen und die Betriebsleiter zu frühzeitiger Hofübergabe veranlassen, damit die jungen Nachfolger rechtzeitig eine Chance bekommen. Ein junger Nachfolger wirkt sich in vielerlei Hinsicht positiv auf die

Entwicklung des einzelnen Betriebs und somit auf die gesamte Landwirtschaft aus. Übernimmt der Nachfolger zu spät, so besteht die Gefahr, daß sowohl das Gelernte, als auch Wendigkeit und Innovationsbereitschaft verlorengegangen sind und der Landwirtschaft somit wertvolle Impulse entgehen.

Vorwiegend traditionell erfolgt die Hofübergabe selbst, d. h. der landwirtschaftliche Betrieb wird aufgrund eines Hofübergabevertrages vollständig mit allem Inventar und mit allen Rechten und Verpflichtungen an den Nachfolger übergeben. Nur in Einzelfällen, aber immerhin schon häufiger als in der vorherigen Generation, werden im Untersuchungsgebiet Pachtverträge zwischen dem Übergeber und dem Übernehmer abgeschlossen. Andere Möglichkeiten der Hofübergabe sind in vielen Fällen nicht bekannt oder sie stoßen auf kein Interesse. Hier wäre eine bessere Information durch die zuständigen Behörden und Verbände und eine größere Aufgeschlossenheit der ländlichen Bevölkerung wünschenswert, da durch die Möglichkeiten der sukzessiven Hofübergabe viele Konflikte beim Generationswechsel abgeschwächt werden könnten.

Literatur

- von Blanckenburg, Peter: Zeitige Hofübergabe – Wunsch und Wirklichkeit. In: Innere Kolonisation, 8. Jahrg., Berlin, 1959, S. 58–61
- Planck, Ulrich: Der bäuerliche Familienbetrieb zwischen Patriarchat und Partnerschaft. Stuttgart, 1964.
- WIBERA Wirtschaftsberatung Aktiengesellschaft, Gutachten über die Vorplanung im ländlichen Nahbereich Herrieden, Bd. I–III, Düsseldorf, 1970