



Berichte über Landwirtschaft

Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft

BAND 101 | Ausgabe 3

Agrarwissenschaft
Forschung

Praxis

„... da wird gerne weitergearbeitet.“

Bedeutung der Hofübergabe für die Lebensgestaltung alternder Landwirt*innen

Kim Marei Kusserow

1 Hintergrund

Die deutsche Landwirtschaft befindet sich seit Jahrzehnten in einem Strukturwandel, für den einige zentrale Aspekte charakteristisch sind. Dazu zählen – bedingt durch den vermehrten Einsatz von modernen Maschinen und digitalen Geräten – enorme Produktivitätssteigerungen und ein niedrigerer Personaleinsatz (DBV 2022). Dieses und ein Fachkräftemangel in der Landwirtschaft haben rückläufige Beschäftigtenzahlen zur Folge (DBV 2022, Pitson et al. 2020). Während im Jahr 1950 noch jeder fünfte Erwerbstätige im landwirtschaftlichen Bereich beschäftigt war, waren es 2020 nur noch 936.900 Personen (BMEL 2020; Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2021a). Weiterhin sinkt die Anzahl der Betriebe und die bestehenden Betriebe wachsen (DBV 2022), sodass die landwirtschaftliche Fläche in Deutschland von immer weniger, aber gleichzeitig größeren Betrieben bewirtschaftet wird. Unterschiedliche Faktoren – z.B. hohe Kapitaleinsätze für Modernisierungen, ungeklärte Nachfolgesituationen – bedingen, dass (kleine) Betriebe aufgegeben bzw. von wachsenden, zukunftsfähigen Betrieben übernommen werden (BMEL 2020). Daneben spiegeln sich auch gesellschaftliche Entwicklungen in der Landwirtschaft wider: So wird der demographische Wandel insbesondere bei der Altersstruktur der Betriebsleiter*innen deutlich, indem mehr als ein Drittel dieser Gruppe in den nächsten zehn Jahren die Regelaltersgrenze für den Rentenbezug¹ erreichen wird. Außerdem sind in der Landwirtschaft überdurchschnittlich viele Personen im Alter ab 55 Jahren beschäftigt (DBV 2019; Helms 2018). Wie diese Menschen im höheren Alter ihr Leben gestalten möchten bzw. können, ist abhängig von unterschiedlichen Faktoren. Ganz zentral dabei ist die Hofnachfolgesituation.

¹ In der Landwirtschaftlichen Alterskasse gelten die gleichen Altersgrenzen für den Rentenbezug wie in der gesetzlichen Rentenversicherung für abhängig Beschäftigte (vgl. SVLFG 2013).

2 Hofnachfolge

Insgesamt gab es im Jahr 2020 262.776 landwirtschaftliche Betriebe in Deutschland (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2021b). 109.695 davon sind Einzelunternehmen, deren Betriebsinhaber*innen 55 Jahre oder älter waren (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2022). Weniger als die Hälfte davon (40.224 Betriebe) gaben zu dem Zeitpunkt an, dass die Hofnachfolge bereits geklärt ist – bei den übrigen 69.471 Betriebe ist die Nachfolgesituation demnach ungewiss oder es gibt (noch) keine Person, die den Betrieb übernehmen wird (vgl. ebd.).

Glauben et al. (2009), die in 233 landwirtschaftlichen Familienbetriebe in Norddeutschland die Einflussfaktoren für die Wahrscheinlichkeit und den Zeitpunkt einer Übergabe oder Aufgabe des Betriebs untersucht haben, stellten fest, dass die Wahrscheinlichkeit für eine Übernahme bei großen Betrieben und Höfen mit Milchwirtschaft am höchsten ist. Der Zeitpunkt der Übernahme ist demnach stark vom Alter des Inhabers abhängig (vgl. Glauben et al. 2009).

Die Aspekte, die die Entscheidung für oder gegen eine Nachfolge beeinflussen, haben Feil & Ester-Heuing (2019) anhand von Befragungsdaten von 478 Personen der Nachfolgenergeneration analysiert. Sie kommen ebenfalls zu dem Schluss, dass mit zunehmendem Alter des Vorgängers/der Vorgängerin die Wahrscheinlichkeit für die Übernahme steigt. Außerdem sei die Veränderungsbereitschaft höher, wenn die Vorgänger*innen weiter im Betrieb arbeiten. Eine verringerte Übernahmewahrscheinlichkeit beobachteten sie bei Futterbaubetrieben und schlechten Wachstumsmöglichkeiten sowie in den Fällen, in denen sich die potentiellen Nachfolger*innen in der Region nicht verwurzelt fühlen (vgl. ebd.).

Ähnliche Ergebnisse zeigen auch Studien in Österreich: So argumentieren Stiglbauer & Weiss (2000) anhand von Befragungen von über 50.000 landwirtschaftlichen Haushalten in Oberösterreich, dass Betriebsgröße sowie Alter, Ausbildung, Geschlecht und außerlandwirtschaftliche Tätigkeiten der beteiligten Akteure (z.B. Betriebsleiter*innen, potentielle Nachfolger*innen) die wichtigsten Einflussfaktoren für die Übergabe bzw. die Aufgabe eines Betriebs sind. Engelhart et al. (2016) betonen neben den Faktoren Alter und Mitarbeit der übergebenden Generation, dass auch das intergenerationale Zusammenleben auf dem Hof, die gemeinsame Planung des Hofnachfolgeprozesses sowie eine positive Einschätzung der Zukunftsfähigkeit des Betriebs und die Bewirtschaftung als Haupterwerbsbetrieb die Übernahmewahrscheinlichkeit erhöhen. Ihre Ergebnisse gründen dabei auf einer Befragung von 388 Betriebsleiter*innen ab 45 Jahren in Österreich. Eine erhöhte innerfamiliäre Übergabewahrscheinlichkeit bei großen und spezialisierten Höfen beobachteten auch Glauben et al. (2002) im Rahmen einer Befragung von 1650 Personen in Österreich der gleichen Altersgruppe wie in der Studie von Engelhart et al. (2016). Auch sie stellten fest, dass zudem das Alter des/der Betriebsleiter*in eine wichtige Rolle für die Übergabewahrscheinlichkeit spielt. Larcher (2022)

analysiert hier jedoch, dass der Zusammenhang zwischen steigendem Alter und der Übergabewahrscheinlichkeit zunächst positiv ist, diese jedoch ab einem bestimmten Alter wieder absinkt. Sie argumentiert, dass sich Studienergebnisse demnach so interpretieren lassen, dass es ein Alter gibt, ab dem es für eine gelingende Hofnachfolge zu spät scheint (vgl. ebd.).

In dem Projekt „Hofnachfolge in Bayern“ (Spreidler & Beinert 2020) wird anhand von Befragungsdaten von 2221 Betriebsleiter*innen und Nachfolger*innen sowie Expert*inneninterviews gezeigt, dass dort die außerfamiliäre Hofübergabe kaum eine Rolle spielt. Als größtes Hemmnis für die Übernahme gilt die Attraktivität einer außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit, während große Betriebe, Haupterwerbsbetriebe und eine landwirtschaftliche Ausbildung der potentiellen Nachfolger*innen die Übernahmewahrscheinlichkeit positiv beeinflussen (vgl. ebd.).

Pieper (2021), die sich auf Grundlage einer bundesweit angelegten Studie explizit mit der Situation von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland beschäftigt, beobachtete, dass Töchter oftmals nur als Hofnachfolgerinnen sozialisiert werden, wenn es keine männlichen Geschwister gibt. In einigen Fällen wird die Übergabe von den Betriebsleiter*innen hier auch aufgeschoben, bis die Tochter einen Partner hat mit dem sie den Hof gemeinsam führen kann. So argumentiert Pieper (2021), dass in einigen landwirtschaftlichen Familien hinsichtlich der Hofnachfolge ein noch sehr geschlechterungerechtes Verhalten vorherrscht und fordert daher einen Wandel der traditionellen Geschlechterrollen.

Die hier vorgestellten Studien beschäftigen sich vornehmlich mit den Rahmenbedingungen, die eine Hofübergabe/-übernahme positiv oder negativ beeinflussen, welchen Einfluss jedoch die Hofnachfolgesituation auf die beteiligten Akteur*innen hat, wird in der agrarsoziologischen Forschung kaum berücksichtigt. Eine explorative Studie, deren Ergebnisse im Folgenden vorgestellt werden, liefert hier nun Einblicke in die Thematik.

3 Methode

Die Grundlage der hier vorgestellten Ergebnisse bilden qualitative Interviews mit Vertreter*innen landwirtschaftlicher Organisationen (im Folgenden auch als „Expert*innen“ bezeichnet) (n=7) sowie mit selbstständigen Landwirt*innen aus Niedersachsen (n=11) und einer Fokusgruppe mit einer regionalen Gruppe des Landfrauenverbandes (vgl. Kusserow 2022a). Im Mittelpunkt der Interviews standen Fragen nach der Entwicklung der (Erwerbs-)Biographien und der Lebensgestaltung im höheren Alter von selbstständigen Landwirt*innen vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen und landwirtschaftlichen Strukturwandels. Aufgrund der Heterogenität der landwirtschaftlichen Strukturen in Deutschland, wurde Niedersachsen als Erhebungsort ausgewählt – ein Bundesland in dem die Landwirtschaft der zweitstärkste Wirtschaftsbereich ist und im Vergleich zu anderen

Bundesländern in vielen Produktbereichen der größte Anteil erzeugt wird (z.B. Zuckerrüben, Kartoffeln) (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz 2018).

Die Interviews mit den Vertreter*innen landwirtschaftlicher Institutionen wurden im Jahr 2019 persönlich oder telefonisch mithilfe eines vorab entwickelten Leitfadens durchgeführt. Die ausgewählten Personen waren hauptberuflich bei unterschiedlichen landwirtschaftlichen Organisationen und Institutionen, von denen einige bundesweit und andere ausschließlich in Niedersachsen aktiv sind, beschäftigt und wurden hinsichtlich ihres Fachwissens im beruflichen Kontext zur Thematik befragt. Im darauffolgenden Jahr 2020 erfolgte die Befragung der selbstständigen Landwirt*innen aus Niedersachsen. Aufgrund der thematischen Ausrichtung der Interviews wurden ausschließlich Personen im Alter von 50 Jahren und älter in die Befragung einbezogen. Es wurde außerdem darauf geachtet, dass die Stichprobe hinsichtlich der Betriebsmerkmale sehr heterogen und die Betriebe in verschiedenen Regionen in Niedersachsen beheimatet sind. Die Rekrutierung der Interviewpartner*innen erfolgte über persönliche Ansprachen, Multiplikator*innen aus landwirtschaftlichen Organisationen und das sogenannte Schneeballsystem. Zehn der elf Interviews wurden persönlich, ein Interview per Videokonferenz geführt. Alle Interviews wurden aufgezeichnet, vollständig transkribiert und mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet. Anhand des Materials, das entlang deduktiv-induktiv gebildeter Kategorien codiert wurde, wurden als Grundlage für die anschließende Analyse und Interpretation eine Themenmatrix sowie thematische Einzelfallzusammenfassungen erstellt (vgl. Kusserow 2022a).

Da in beiden Interviewstichproben der Anteil männlicher Teilnehmer deutlich überrepräsentiert war (lediglich zwei Expertinnen und eine Landwirtin), wurde mit dem Ziel auch die Perspektive der Frauen einbeziehen zu können im Jahr 2021 zusätzlich eine Fokusgruppe mit einer Gruppe des Landfrauenverbandes aus Niedersachsen durchgeführt, in deren Rahmen einige zentrale Punkte der Interviews diskutiert wurden.

4 Hofübergabe und Ruhestand von Landwirt*innen

Hinsichtlich der Ruhestandsgestaltung von Landwirt*innen unterscheiden die Expert*innen zwei zentrale Gruppen:

- diejenigen, die eine*n Nachfolger*in haben und auch nach der Übergabe weiter im Betrieb mitarbeiten können und
- diejenigen, die keine*n Nachfolger*in haben, den Betrieb irgendwann aufgeben müssen und dementsprechend im Alter keine Möglichkeit mehr haben dort weiter aktiv tätig zu sein.

Der zweite Weg – die Aufgabe des Betriebs – fällt laut der Expert*innen dem Großteil der Personen sehr schwer, da bei Landwirt*innen eine besonders hohe Identifikation mit dem Beruf besteht: „[...] viele Landwirte, also sicherlich nicht alle, aber viele Landwirte betrachten diesen Beruf als Passion.“ Zwar gebe es auch andere, dabei handele es sich jedoch um eine deutliche Minderheit. Viele Personen seien nicht auf ein Leben ohne den Hof vorbereitet und würden sich nahezu ausschließlich über die Arbeit definieren, argumentiert ein*e Expert*in. Da für viele Landwirt*innen die Hofaufgabe undenkbar sei, würden einige ohne Hofnachfolger*in auch im hohen Alter den Hof weiterbewirtschaften – auch dann, wenn es aus wirtschaftlicher und/oder gesundheitlicher Perspektive aussichtslos sei.

Laut Atchley (1971) ist die Wahrscheinlichkeit einer Identitätskrise im Zuge des Eintritts in den Ruhestand bei Personen mit einer hohen Identifikation mit dem Beruf besonders hoch. Kontinuität könne dabei helfen die Lebenszufriedenheit auch im Alter zu erhalten (vgl. Atchley 1989). Amrhein (2008) argumentiert, dass „berufliche Kontinuität“ oft der Grund für die Weiterführung der Erwerbstätigkeit im Alter ist.

In dem Fall, dass es eine*n Nachfolger*in für den Hof gibt, stellt sich die Situation i.d.R anders dar. Die Übergabe des Betriebs ist ein langer und komplexer Prozess. Neben den steuer- und erbschaftsrechtlichen Angelegenheiten spielen auch ganz besonders psychologische Aspekte und familiäre Beziehungen eine entscheidene Rolle. Ein*e Expert*in ist zwar der Ansicht, dass heute offener und frühzeitiger in der Familie über die Hofab- bzw. -übergabe gesprochen wird, dennoch können persönliche Beziehungen den Prozess z.T. auch erschweren, da hier die sachliche Ebene oftmals hinter der persönlichen Ebene zurücksteht. So kann die Übergabe auch eine kritische Situation darstellen, wenn es zwischen Vorgänger*in und Nachfolger*in, bei denen es sich bei den meisten Übergaben um Familienangehörige handelt, zu Konflikten kommt. Daneben könne der Übergabeprozess aber auch viele positive Facetten beinhalten, wenn Vorgänger*in und Nachfolger*in gleichzeitig mit voller Arbeitskraft im Betrieb aktiv sind und dieses z.B. als Ressource für betriebliche Veränderungen genutzt werden könne. Dass viele ältere Landwirt*innen – die sogenannten Altenteiler*innen – auch nach der Übergabe weiter auf dem Hof mitarbeiten, sei in der Landwirtschaft seit jeher normal und von den meisten Personen auch gewünscht. Außerdem sei die Arbeitskraft des Altenteilers/der Alternteilerin oftmals unverzichtbar für den Betrieb.

Die Expert*innen beschreiben die Lebensphase als Altenteiler*in grundsätzlich als eine sehr schöne Form des Alterns:

- man könne noch in einem gewissen Maße weiterarbeiten,
- man verfüge aber auch gleichzeitig über neue Freiheiten, wenn man nicht mehr ganztägig im Betrieb aktiv sein müsse.

Bei diesen Personen sei die Gefahr nach der Übergabe bzw. Abgabe in ein Loch zu fallen, deutlich geringer als bei denjenigen, die den Betrieb aufgeben müssen. Hier ist die Kontinuität hinsichtlich der beruflichen Aktivität möglich (vgl. Amrhein 2008, Atchley 1989, Kusserow 2022a). Eine explizite Vorbereitung auf den Ruhestand sei in diesem Fall ebenfalls weniger notwendig.

Auch die befragten Landwirt*innen sind sich einig, dass die Hofübergabe ein überaus wichtiges Thema für ihre persönliche Zukunft ist. Sieben Personen geben an, dass die Nachfolge bereits feststeht, in drei Fällen ist die Hofnachfolgesituation noch unsicher und eine Person geht zum Befragungszeitpunkt davon aus, dass sie den Hof aufgeben muss, weil es kein*e Nachfolger*in gibt. Mit ihren Plänen hinsichtlich der Lebensgestaltung im Alter bestätigen sie die Aussagen der Expert*innen: diejenigen, deren Nachfolgesituation bereits geklärt ist, geben an, dass sie gerne weiterhin auf dem Hof mitarbeiten möchten – unter der Voraussetzung, dass der*die Nachfolger*in damit einverstanden ist. Sie beschreiben ihre Verbindung zum Beruf u.a. mit folgenden Worten: „[...] dann hilft man immer mit, [...] das kann ich gar nicht anders“ und „Landwirt ist nicht Beruf, das ist Berufung. [...] da steht dann auch Liebe, Lust und Leidenschaft dahinter und das ist der schönste Beruf der Welt“. Alle arbeiten zum Befragungszeitpunkt bereits mit den Nachfolger*innen gemeinsam im Betrieb, beziehen diese in Entscheidungen mit ein und einige haben in diesem Rahmen schon einen Teil der Aufgaben abgegeben bzw. ihre Arbeitsstunden reduziert. Klare Absprachen hinsichtlich der unterschiedlichen Erwartungshaltungen der beteiligten Akteur*innen und vertragliche Regelungen sind den Landwirt*innen dabei wichtig. Außerdem betonen sie die Bedeutung des Familienzusammenhalts: „Das ist so wichtig, dass die Familie zusammenhält. [...], weil wenn da irgendwo was auseinanderbricht, dann nützt dir das für den Betrieb auch nichts mehr.“ Eine andere Person drückt dieses aus, indem sie argumentiert, dass für sie nichts schlimmer wäre, als dass der Generationenwechsel auf dem Hof nicht funktioniert. Die Hofübergabe sei ein herausfordernder Prozess und werde oft unterschätzt – vor allem die emotionalen Aspekte und die Absprachen hinsichtlich der neuen Rollenverteilung. Einige der Befragten haben daher bereits externe Beratungsangebote in Anspruch genommen.

Drei Personen berichten, dass ihre Hofnachfolgesituation noch unsicher ist. Sie argumentieren, dass sie ihre Kinder diesbezüglich nicht unter Druck setzen möchten, sie ihre eigenen Entscheidungen treffen sollen. Dennoch beschreiben sie, dass eine Aufgabe nicht leicht wäre: „Wenn es das nicht ist und ich derjenige bin, der am Ende hier den Hof abschließt, dann würde mir das emotional schon sehr schwer fallen, nach, ich weiß nicht wie vielen Generationen auf dem Betrieb.“ Doch auch sie geben an, dass sie im Falle einer gelingenden innerfamiliären Übergabe gerne im Betrieb weiterarbeiten möchten. Alternativen bei einer möglichen Aufgabe des Betriebs werden nicht explizit thematisiert. Die Person, die bereits sicher ist, dass sie ihren Betrieb aufgrund mangelnder Nachfolge aufgeben muss, erzählt, dass sie diese Situation inzwischen akzeptiert hat, es aber dennoch schwer ist. Konkrete

Pläne für den Betrieb gebe es aber noch nicht. Die Zeit im Alter solle dann nach der Aufgabe des Hofes vermehrt für die Ausübung von Hobbys und Reisetätigkeiten genutzt werden.

Die Landfrauen bestätigen die Aussagen der befragten Expert*innen und Landwirt*innen. Auch sie sind der Ansicht, dass die meisten Landwirt*innen gerne im Alter weiterarbeiten möchte und vertreten selbst eine ähnliche Ansicht hinsichtlich ihrer eigenen Pläne für ihr Leben im höheren Alter. Auch sie können sich nicht vorstellen, vollständig mit der Arbeit aufzuhören – vorausgesetzt, die erforderlichen Rahmenbedingungen (Gesundheit, finanzielle Situation, Familienbeziehungen etc.) erlauben dieses.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei allen Befragten grundsätzlich der Wunsch nach Weiterführung der Arbeitstätigkeit auf dem Hof im Alter vorhanden ist. Zwar möchten alle auch mehr Zeit in ihre Hobbys und andere Aktivitäten investieren, doch die Weiterarbeit auf dem Hof wird in jedem Interview thematisiert. Hier zeigt sich der Wunsch nach „beruflicher Kontinuität“ (Amrhein 2008) sehr deutlich. Doch ob die Weiterarbeit im Betrieb möglich ist, hängt in erster Linie von den (potentiellen) Nachfolger*innen ab. Hier herrscht eine hohe Abhängigkeit der (Erwerbs-)Biographien von Vorgänger*in und Nachfolger*in. Elder (1995) bezeichnet ein solches Ineinandergreifen von Lebensläufen als „linked lives“ – eines der vier von ihm definierten zentralen Lebenslaufparadigmen. Diesem Konzept liegt die Annahme zugrunde, dass einzelne Lebensläufe in Wechselbeziehungen und Abhängigkeiten zueinander stehen und somit individuelles Handeln auch immer einen Einfluss auf das Leben anderer Menschen hat (vgl. Elder 1995). Dieses bestätigen auch die angesprochenen Möglichkeiten der Lebensgestaltung im Alter von Landwirt*innen: Wenn der Betrieb übernommen wird und nicht aufgegeben werden muss, ist die Weiterarbeit möglich. Auch nach einer gelingenden Übergabe kann der/die Vorgänger*in nur weiterarbeiten, wenn die Absprachen mit der neuen Betriebsleitung funktionieren. Ohne Nachfolger*in können Landwirt*innen den Betrieb zwar auch im Alter eigenständig weiterbewirtschaften, hier stellt sich jedoch die Frage nach der langfristigen Zukunftsperspektive des Betriebs und gesundheitliche und/oder altersbedingten Einschränkungen können in diesem Fall nicht durch die gemeinsame Arbeit mit den Nachfolger*innen kompensiert werden. Die verschiedenen Abhängigkeiten und Möglichkeiten sind noch einmal in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1:
Optionen der Lebensgestaltung im Alter in Abhängigkeit von der Hofnachfolgesituation

Nachfolgesituation	Voraussetzungen	Optionen des alternden Landwirts/ der alternden Landwirt*in
Nachfolge	Konsens mit Nachfolger*in	- (reduzierte) Weiterarbeit im Betrieb - andere Aktivitäten/Hobbys außerhalb des Betriebs
	kein Konsens mit Nachfolger*in	- andere Aktivitäten außerhalb des Betriebs
keine Nachfolge	gesundheitliche Fitness und wirtschaftliche Möglichkeiten	- eigene Weiterbewirtschaftung des Betriebs
	keine gesundheitliche Fitness und/oder keine wirtschaftlichen Möglichkeiten	- Aufgabe des Betriebs (Verpachtung der Fläche, Verkauf etc.)

5 Ausblick

Die Befragung der Expert*innen, älteren Landwirt*innen und Landfrauen hat gezeigt, dass die meisten selbstständigen Landwirt*innen im Alter gerne weiter im Betrieb arbeiten möchten. Dieses ist jedoch – abgesehen von gesundheitlichen und sozioökonomischen Bedingungen, die gegeben sein müssen (vgl. Kusserow 2022a) – nur möglich, wenn es eine Nachfolge gibt und zwischen Vorgänger*in und Nachfolger*in ein Konsens hinsichtlich der gemeinsamen Weiterarbeit besteht. Somit kann man hier von einer großen Abhängigkeit der (Erwerbs-)Biographien der beteiligten Akteure sprechen.

Künftig wird sich die Frage stellen, wie sich die Erwerbsbiographien und das Leben im höheren Alter der aktuell jüngeren Generation von Landwirt*innen gestalten werden. Gibt es hier eine ähnlich enge Bindung an den Hof und den Beruf und wie werden sich Familien- und Generationenbeziehungen in landwirtschaftlichen Betrieben zukünftig entwickeln? Schon heute argumentieren die befragten Expert*innen, Landwirt*innen und Landfrauen dass die nachkommenden Generationen mehr Wert auf Freizeit und Work-Life-Balance legen würden. Durch den Strukturwandel in der Landwirtschaft – zunehmende Technisierung und Industrialisierung, Globalisierung der Märkte etc. – verändert sich auch das Berufsbild „Landwirt*in“ (Kusserow 2022b) und damit stellt sich die Frage, ob sich gleichzeitig auch die Einstellung zum Beruf ändern wird. Landwirt*innen sind aktuell und werden auch in Zukunft mit zahlreichen Schwierigkeiten und Chancen konfrontiert sein. Um diesen Herausforderungen adäquat begegnen zu können ist die wissenschaftliche und politische Auseinandersetzung mit agrarsoziologischen Thematiken unabdingbar.

Zusammenfassung

„... da wird gerne weitergearbeitet.“

Bedeutung der Hofübergabe für die Lebensgestaltung alternder Landwirt*innen

Für weniger als die Hälfte der landwirtschaftlichen Betriebe mit einem Betriebsleiter im Alter von 55 Jahren oder älter gibt es bereits eine*n sichere*n Nachfolger*in. Die Hofnachfolge ist ein komplexer und facettenreicher Prozess, bei dem u.a. steuer- und erbrechtliche Aspekte berücksichtigt werden müssen. Ob eine Nachfolge erfolgreich gelingt, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Einfluss nimmt die Hofnachfolgesituation aber nicht nur auf den Betrieb, sondern auch auf die beteiligten Akteure und deren (Erwerbs-)Biographien. Die unterschiedlichen Zusammenhänge werden in diesem Beitrag auf Grundlage qualitativer Interviews mit Vertreter*innen landwirtschaftlicher Organisationen und selbstständigen Landwirt*innen sowie einer Fokusgruppe mit Landfrauen diskutiert.

Summary

“... the farms will gladly continue to be worked.”

Significance of the transfer of farms to the way of life of ageing farmers

Less than half of the farms with a farm manager aged 55 or older already have a definite successor. Farm succession is a complex and multifaceted process, in which aspects of tax and inheritance law have to be taken into consideration, among other things. Whether a succession is successful depends on various factors. However, the farm succession situation has an effect not only on the farm, but also on the stakeholders involved and their (employment) biographies. In this article, the various connections will be discussed on the basis of qualitative interviews with representatives of agricultural organisations and independent farmers as well as a focus group of countrywomen.

Literatur

1. Amrhein, Ludwig (2008). Drehbücher des Alter(n)s. Die soziale Konstruktion von Modellen und Formen der Lebensführung und -stilisierung älterer Menschen. Springer VS, Wiesbaden.
2. Atchley, Robert C. (1971). Retirement and leisure participation. Continuity or crisis? *The Gerontologist* 11, S.13-17.
3. Atchley, Robert C. (1989). A Continuity Theory of Normal Aging. In: *The Gerontological Society of America*. Vol. 29 No.2, S.183-190.
4. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2020): Landwirtschaft verstehen – Fakten und Hintergründe.
5. Deutscher Bauernverband e.V. (2019). Situationsbericht 2019/20. Trends und Fakten der Landwirtschaft.
6. Deutscher Bauernverband e.V. (2022). Situationsbericht 2022/23. Trends und Fakten zur Landwirtschaft. Berlin.
7. Elder, Glen H. Jr. (1995). The Life Course Paradigm: Social Change and Individual Development. In: *Examining lives in context: perspectives on the ecology of human development*. American Psychological Association, Washington DC: 101-139.
8. Engelhart, R.; Vogel, S. & M. Larcher (2016). Multivariate Analyse der Hofnachfolge in bäuerlichen Familien. In: *Österreichische Gesellschaft für Agrarökonomie, Kooperation von Forschung und Praxis – Ein Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation in der Landwirtschaft*. S. 61/62.
9. Feil, Jan-Henning & Angela Ester-Heuing (2019). Determinanten der Hofnachfolge – eine empirische Analyse aus Sicht der Nachfolgegeneration. In: *Schriften der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues e.V.*, Bd. 54, 2019, S. 265-278.
10. Glauben, Thomas; Tietje, Hendrik & Christoph R. Weiss (2002). Intergenerational Succession on Family Farms: Evidence from Survey Data. Working Paper EWP 0202, Department of Food Economics and Consumption Studies, University of Kiel. Und online verfügbar unter: <https://econpapers.repec.org/paper/agseaae02/24918.htm> [Letzter Zugriff 29.12.2022]
11. Glauben, Thomas; Petrick, Martin; Tietje, Hendrik & Christoph R. Weiss (2009). Probability and Timing of Succession or Closure in Family Firms: A Switching Regression Analysis of Farm Households in Germany. In: *Applied Economics* 41 (1). S. 45-54.
12. Helms, Christian; Pölling, Bernd; Lorleberg, Wolf; Schweizer, Tassilo & Frederike Dexters Grund (2018). Innovative Konzepte des landwirtschaftlichen Neueinstiegs in ausgewählten EU-Ländern. In: *Agrarsoziale Gesellschaft e.V. (Hrsg.). Ländlicher Raum*. 69. Jg. 02/2018: 19-21.
13. Kusserow, Kim Marei (2022a). Altern in der Landwirtschaft als gesellschaftliche Herausforderung. Eine Analyse von Erwerbsbiographien selbständiger Landwirte. Springer VS Wiesbaden.
14. Kusserow, Kim Marei (2022b). „Ein Landwirt ist heute nicht nur Landwirt...“ – Einblicke in die Veränderungen des Berufsbildes „Landwirt*in“. In: *Agrarsoziale Gesellschaft e.V. (Hrsg.). Ländlicher Raum*. 73. Jahrgang, 04/2022, Göttingen, S.28-30.
15. Larcher, Manuela (2022). Forschungsperspektiven zur Hofnachfolge: Eine Systematisierung der wissenschaftlichen Literatur. In: *Larcher, Manuela & Erwin Schmid (Hrsg.). Alpine Landgesellschaften zwischen Urbanisierung und Globalisierung*. Springer VS Wiesbaden.
16. Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (2018): Die niedersächsische Landwirtschaft in Zahlen 2017 – einschließlich Ergänzungen und Aktualisierungen Stand Juni 2018. https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/aktuelles_veranstaltungen/veroeffentlichungen/die-niedersaechsische-landwirtschaft-in-zahlen-121348.html (letzter Zugriff am 03.01.2023).
17. Pieper, Janna Luisa (2021). Mehr Frauen auf die Höfe! *LandInForm* 4/2021. Seite 26-27.

18. Pitson, C., Appel, F. & A. Balmann (2020). Policy Brief – Politikotionen zur Stärkung der Resilienz in der Landwirtschaft angesichts demographischer Herausforderungen. D3.9.
19. Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau SVLFG (2023). Die Altersrenten der Landwirtschaftlichen Alterskasse. Online verfügbar unter: <https://www.svlfg.de/altersrente-landwirte-mifa> [Letzter Zugriff 17.01.2023]
20. Spreidler, Martin & Markus Beinert (2020). Studie: Hofnachfolgesituation in Bayern. Ausgewählte Inhalte aus dem Abschlussbericht. Hochschule Weihenstephan-Triesdorf. Online verfügbar unter: https://www.hswt.de/fileadmin/download/Forschung/Forschungsprojekte/1459_Hofnachfolge/HSWT-Studie_Hofnachfolge_Bayern_Auszugsweise_Ergebnisse_20200904.pdf [Letzter Zugriff 29.12.2022]
21. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2021a). Pressekonferenz „Landwirtschaft im Wandel – erste Ergebnisse der Landwirtschaftszählung“.
22. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2021b). Die landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland. Betriebsgrößenstruktur und Ackerland. <https://www.giscloud.nrw.de/arcgis/apps/storymaps/stories/5fe8efbd8c774031a276714f52d05366> [19.12.2022]
23. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2022). Landwirtschaftliche Betriebe mit Hofnachfolge.

Anschrift der Autoren

Dr. Kim Marei Kusserow
Fakultät Sozialwissenschaften
Technische Universität Dortmund
Emil-Figge-Straße 50
44227 Dortmund

E-Mail: kim-marei.kusserow@tu-dortmund.de