

Wir brauchen mehr Nüchternheit

Der Vorsitzende des Bundesverbandes der gemeinnützigen Landgesellschaften (BLG), Volker Bruns, über Existenzgründungen in der Landwirtschaft, eine Beschleunigung des Agrarstrukturwandels sowie Möglichkeiten und Grenzen politischer Einflussnahme

In Ostdeutschland kommt die Generation der Wiedereinrichter allmählich ins Rentenalter. Welche Auswirkungen auf die Agrarstruktur nehmen Sie wahr?

Bruns: Der Strukturwandel beschleunigt sich. Viele der Betriebe, die nach der Wende von Neu- und Wiedereinrichtern gegründet wurden, werden, anders als im Westen, nicht innerhalb der Familie weitergegeben, sondern von bestehenden Betrieben übernommen, sehr häufig durch Nachbarbetriebe. Anders als noch vor einigen Jahren werden beispielsweise Milchviehbetriebe, die 1 Mio. kg Milch oder auch mehr im Jahr liefern, als nicht attraktiv genug angesehen, sie in dieser Größenordnung weiterzuführen.

Befürchten Sie Strukturbrüche, gerade in der Tierhaltung?

Bruns: Nein. Ich gehe aber davon aus, dass sich die Zahl der Einzelunternehmen in Ostdeutschland in den nächsten Jahren deutlich vermindern wird. Das trifft sicher die Tierhaltung stärker als den Ackerbau.

Wie macht sich der Arbeitskräftemangel in bestimmten ländlichen Gebieten bemerkbar?

Bruns: Der spielt eine immer größere Rolle. Vor allem qualifizierte Mitarbeiter sind rar. Das Problem hat an Schärfe gewonnen und wird zunehmend zum begrenzenden Faktor für das Größenwachstum. Das hat selbstverständlich mit der demografischen Entwicklung vor allem in strukturschwachen Regionen zu tun, ist aber auch auf hausge-

machte Ursachen zurückzuführen, etwa das nach wie vor schlechte Image von Berufen in der Tierhaltung. Das automatisierte Melken kann zumindest teilweise Abhilfe schaffen. Wir stellen fest, dass der Melkroboter weiter an Bedeutung gewinnt.

Wie stehen Sie zu politischen Forderungen, verstärkt Existenzgründungen in der Landwirtschaft zu unterstützen?

Bruns: Die Landgesellschaften verfügen über jahrzehntelange Erfahrungen im Bereich der familienfremden Hofnachfolge. Mein Eindruck ist: Es gibt schon noch einiges zu tun, um potenziellen Einsteigern, Neueinsteigern und Junglandwirten den Einstieg zu erleichtern. Das reicht von Bürgerschaftsprogrammen über die Vergabe öffentlicher Flächen, die Investitionsförderung bis hin zu steuerlichen Maßnahmen. Ich warne aber davor, die damit verbundenen Möglichkeiten zu überschätzen. Nach unseren Erfahrungen sinkt die Zahl von Agrarabsolventen mit Interesse an einer Unternehmensübernahme umso mehr, je konkreter ein solches Vorhaben wird. Dies zeigen auch die bisherigen Ergebnisse nach einem Jahr Existenzgründungsförderung für Junglandwirte in Sachsen-Anhalt. Offenbar war den allermeisten nicht bewusst, wie kapitalintensiv Landwirtschaft heute ist. Wir bleiben dennoch an diesem Thema dran, auch wenn es ausgesprochen zäh ist. Nicht selten empfehlen wir Interessenten, zunächst Erfahrungen als Angestellte in einem großen landwirtschaftlichen Unternehmen zu sammeln, bevor sie den Schritt in die Selbständigkeit wagen.

In Sachsen-Anhalt können Junglandwirte eine Prämie von bis zu 70 000 Euro für die erstmalige Niederlassung beantragen. Reicht dieser Betrag nicht aus?

Bruns: Diese Prämie ist sicherlich eine große Hilfe, muss aber flankiert werden von weiteren Instrumenten, die ich schon genannt habe.

Welche Lehren sollte die Politik generell aus den bisherigen Erfahrungen ziehen, wenn sie Existenzgründungen in der Landwirtschaft fördern will?

Bruns: Anders als in anderen Wirtschaftszweigen, steht der für die Landwirtschaft zwingend erforderliche Produktionsfaktor Boden nicht unbegrenzt zur Verfügung. Die Unterstützung sollte sich auf die Erleichterung der Übernahme und Fortführung eines bestehenden, existenzfähigen Betriebes konzentrieren. Dies gilt sowohl für eine familiäre wie auch familienfremde Hofübernahme. Ein Existenzgründer, der einen neuen landwirtschaftlichen Betrieb im Wettbewerb um Fläche gegen ortsansässige Betriebe etablieren will, wird es schwer und im Regelfall keinen Erfolg haben.

An welchen Punkten müsste angesetzt werden, um voranzukommen?

Bruns: Die bereits angesprochenen Förderinstrumente können einen hilfreichen Beitrag leisten, Junglandwirten den Einstieg zu erleichtern. Aber vorher spielt natürlich auch das politische und

gesellschaftliche Umfeld der Landwirtschaft bei der Entscheidung eines jungen Landwirtes, ob er den Schritt zum selbständigen Landwirt geht, eine große Rolle. Angesetzt werden müsste am Image des Landwirtsberufes genauso wie an der Verlässlichkeit politisch determinierter Rahmenbedingungen, etwa der Zukunft der Tierhaltung, bürokratischen Hemmnissen und anderem mehr. Hier gibt es noch viel zu tun, und zwar nicht nur von der Politik.

Brauchen wir mehr Nüchternheit in der Debatte um Existenzgründungen und Hofübernahmen in der Landwirtschaft?

Bruns: Ja, auf jeden Fall. Grundsätzlich sind der Erhalt und die Förderung einer regional unterschiedlichen, aber vielfältigen Agrarstruktur sicher ein politisches Ziel, das anzustreben ist und von den Landgesellschaften mit ihren Instrumenten unterstützt wird. Dabei muss aber darauf geachtet werden, dass die Junglandwirte, vor allem auch in ihrem eigenen Interesse, neben einer landwirtschaftlichen Qualifikation tragfähige wirtschaftliche Konzepte vorlegen. Die Zahl derjenigen, die diese Voraussetzungen und den Willen mitbringen, ist aus den Erfahrungen der Landgesellschaften bei weitem nicht so groß, wie es in der momentanen Debatte den Anschein hat.

Was ist zu tun, um illusorischen oder gar romantischen Vorstellungen im Zusammenhang mit Betriebsgründungen entgegenzuwirken?

Bruns: Aufklärung und Beratung sind hier sicher die Mittel der Wahl. Auch im Zusammenhang mit einer, wie auch immer gearteten, öffentlichen Förderung kann nicht darauf verzichtet werden, hier gewisse Voraussetzungen zu verlangen. Ferner ist bei Vergabe



Foto: J. Lehmann

Volker Bruns ist seit Dezember 2015 Vorsitzender des Vorstands des Bundesverbandes der gemeinnützigen Landgesellschaften (BLG). Seit 1992 ist der Diplomagraringenieur bei der Landgesellschaft Mecklenburg-Vorpommern tätig. Bis 2005 war er als Abteilungsleiter für den Grundstücksverkehr zuständig, bevor er dann neben Dr. Thomas Pitschmann in die Geschäftsführung des Unternehmens einstieg. Bruns bekleidet eine Reihe von weiteren Ämtern. Unter anderem ist er Vorsitzender des Fachbeirats für das Bundesprogramm ländliche Entwicklung (BULE). Seit 2016 gehört er dem Vorstand der ASG an.

öffentlicher Flächen wie auch bei Flächen der Landgesellschaften immer darauf zu achten, dass eine ordnungsgemäße Bewirtschaftung gewährleistet werden kann. Zudem kann jedem nur empfohlen werden, vor dem Schritt in die Selbständigkeit Berufserfahrung zu sammeln. Auch dies beugt falschen Vorstellungen in Bezug auf den Landwirtsberuf vor.

Wie schätzen Sie generell die Möglichkeiten ein, den Strukturwandel politisch zu beeinflussen?

Bruns: Sehr begrenzt. Weder wird der Staat den Strukturwandel in der Landwirtschaft aufhalten, noch wird er eine bestimmte Form von Landwirtschaft konservieren können. Er kann allerdings Rahmenbedingungen setzen, die beschleunigend oder bremsend wirken. Aber eben nur bis zu einem bestimmten Grad. Wesentliche Treiber des Strukturwandels sind der technische Fortschritt, die Marktverhältnisse, die außer-

landwirtschaftlichen Beschäftigungsmöglichkeiten, aber auch die rechtlichen Rahmenbedingungen wie das Beispiel Sauenhaltung zeigt.

Was ist mit den Direktzahlungen?

Bruns: Auch hier sehe ich nur einen geringen Einfluss auf den Strukturwandel, wenngleich ich eine stärkere Förderung der ersten Hektare zur besseren Legitimation der Direktzahlungen für gerechtfertigt halte. Die Direktzahlungen dienen in erster Linie dazu, die höheren europäischen Anforderungen an die Erzeugung gegenüber denen in anderen Agrarregionen auf der Welt zu kompensieren. Daraus leitet sich im Grundsatz ab, dass der 1 000. Hektar nicht schlechter zu stellen ist als der zehnte. Eine Degression oder gar Kappung lässt sich aus meiner Sicht daher nicht begründen und würde in der praktischen Umsetzung auf erhebliche Schwierigkeiten stoßen.

Neben den Wieder- und Neueinsteigern stehen auch die meisten Großunternehmen vor einem Generationswechsel. Wie läuft der Übergang in den juristischen Personen ab?

Bruns: In der Regel nicht dadurch, dass die nächste Generation aus dem Betrieb heraus das Unternehmen übernimmt, sondern zumeist über Verkauf. Davon gibt es Ausnahmen, vor allem wenn eine GmbH oder eG inzwischen weitgehend in der Hand von einer oder wenigen Familien liegt. Vorrangig ist jedoch der Verkauf des Unternehmens, und zwar als Ganzes. Hauptgrund sind die hohen Unternehmenswerte, die in den Eigentumsflächen der Betriebe liegen.

Wer sind die Erwerber?

Bruns: Bei dem größten Teil handelt es sich um bereits im Lande ansässige Betriebe. Die Unterscheidung der Gesellschafter dieser Betriebe zwischen landwirtschaftlichen und nichtlandwirtschaftlichen ist im Einzelfall aber schwierig. Die Beteiligten sind nicht selten seit vielen Jahren in der Landwirtschaft aktiv, auch wenn sie ursprünglich einmal ihr Geld in einem anderen Bereich verdient haben. Daneben gibt es eine zweite Gruppe von Erwerbern, die vergleichsweise neu im Geschäft sind und Betriebe übernehmen. Dahinter verbergen sich sehr oft die viel diskutierten außerlandwirtschaftlichen Investoren. Aber das ist der kleinere Teil der Erwerber.

Wird deren Bedeutung in der politischen Debatte überschätzt?

Bruns: Nein. Zumindest dann nicht, wenn diese Investoren einen starken Expansionsdrang entwickeln und den Wettbewerb auf regionalen Bodenmärkten dominieren, so dass bestehende

Betriebe mit ihren wirtschaftlichen und finanziellen Möglichkeiten nicht mehr zum Zuge kommen.

Der BLG befasst sich seit Jahren mit Möglichkeiten zur Anpassung des Bodenrechts. Dabei geht es nicht zuletzt darum, den Flächenübergang im Rahmen des Anteilserwerbs einer Kontrolle zu unterziehen. Fehlt es in den Ländern am politischen Willen, das Bodenrecht zu ändern?

Bruns: Zumindest in den Ländern, die mit diesen Fragen konfrontiert sind, sehe ich sehr wohl das Bemühen, gesetzliche Regelungen auf den Weg zu bringen. Das Problem besteht eher darin, dafür rechtlich wasserdichte Lösungen zu bekommen. Zudem ist es bisher nicht gelungen, Bedenken des Berufsstandes hinsichtlich einer vermeintlich zu starken staatlichen Kontrolle und damit verbundenen, befürchteten Einschränkung der Handlungsfreiheit der Betriebe zu entkräften.

Was kann der Bund, was können die Länder tun, um Existenzgründungen im ländlichen Raum außerhalb der Landwirtschaft zu forcieren?

Bruns: Über die bisher schon bewährten Fördermöglichkeiten aus der Gemeinschaftsaufgabe zur Förderung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GRW) hinaus haben Bund und Länder bereits nach der Änderung der GAK grundsätzlich die Möglichkeiten der Förderung von Kleinstunternehmensgründungen eröffnet. Diese neuen Möglichkeiten wurden bisher nach meiner Kenntnis von Existenzgründern nur wenig genutzt. Hier stellt sich die Frage nach der Ausgestaltung der Förderprogramme. In der heutigen Zeit führt der Weg in die Selbständigkeit, insbesondere im Dienstleistungssektor, häufig über eine freiberufliche Tätigkeit. Die Schaf-

fung von Arbeitsplätzen und größere Investitionen stehen zu Beginn nicht im Vordergrund, dies müssen künftige Programme berücksichtigen. Der Bund nutzt darüber hinaus sein Förderprogramm BULE mit dem Modellvorhaben „Land(auf)Schwung“, um Vorhaben zur Belebung der ländlichen Wirtschaft zu unterstützen und Best-Practice-Beispiele zu verbreiten.

Das Bundeslandwirtschaftsministerium arbeitet an einer Strategie für Unternehmensgründungen im ländlichen Raum. Was kann eine solche Strategie leisten, was kann sie nicht leisten?

Bruns: Nachdem in der neuen Bundesregierung jetzt offenbar der politische Wille und der Mut zu einer Grundgesetzänderung gewachsen ist und das Thema jetzt angegangen werden soll, bieten sich neue Möglichkeiten. Das Bundesprogramm BULE kann genutzt werden, um modellhaft neue Wege der Existenzgründungsförderung zu erproben. Wichtig ist eine enge Kooperation mit den Bundesländern und den Akteuren vor Ort, dazu zählen neben den Ministerien und Kommunen auch beispielsweise die Industrie- und Handelskammern sowie die Landgesellschaften. Dies ist notwendig, um einerseits die bisherigen Erfahrungen der Länder zu nutzen und nicht am Bedarf vorbei neue Programme aufzulegen. Auf längere Sicht ist jedoch eine Kultur, die unternehmerische Initiative positiv besetzt und junge Menschen ermutigt, den Schritt in die Selbständigkeit zu gehen, wichtiger als finanzielle Hilfen. Angesichts des gerade in den ländlichen Räumen wachsenden Fachkräftemangels bestehen gegenwärtig auf dem Arbeitsmarkt allerdings auch zahlreiche Alternativen für gut ausgebildete junge Menschen. ■ Rainer Münch

Innovative Konzepte des landwirtschaftlichen Neueinstiegs in ausgewählten EU-Ländern

Christian Helms, Bernd Pölling, Wolf Lorleberg, Tassilo Schweizer und Friederike Dexters-Grund

Überalterung und Hofaufgaben stellen die Vitalität und Zukunftsfähigkeit der europäischen Landwirtschaft auf den Prüfstand. Mit Hofnachfolgen und Existenzgründungen gelangt „frisches Blut“ in die Landwirtschaft, wodurch Innovationen und junges Unternehmertum gefördert werden. Neben der vorherrschenden familiären Hofnachfolge geht es hierbei verstärkt auch um die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen der außerfamiliären Hofnachfolge und des kompletten Neueinstiegs von Personen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund. Typischerweise bilden der Zugang zu Land, Kapital, Märkten, Informationen und Netzwerken die größten Klippen des Einstiegs in die Landwirtschaft.

Altersstruktur in Europa

Die europäische Landwirtschaft steht vor großen Herausforderungen – besonders beim Blick auf die Altersstruktur. Wenngleich in ganz Europa eine Überalterung deutlich wird, so ist sie doch von Land zu Land durchaus verschieden. Zwar stellen auch in Deutschland die Überalterung der Landwirtschaft und die erschwerte Suche nach Hofnachfolgern große Herausforderungen dar, jedoch zeigen die Agrarstatistiken, dass viele europäische Länder eine noch ungünstigere Altersstruktur aufweisen und Fragen der Hofübergabe und neuer Existenzgründungen im Agrarsektor dort noch drängender sind. Während in Polen, Österreich und Deutschland noch ein gutes Drittel der Betriebsleiter*innen jünger als 45 Jahre ist, gibt es in Portugal (9%), Bulgarien (12%) und

Italien (13%) nur wenige junge Landwirt*innen unter 45 Jahre (Eurostat, 2018). Mit jeweils etwa 70% ist in diesen Ländern der Anteil der über 55-jährigen Betriebsleiter*innen entsprechend hoch (s. Abb.).

Christian Helms

Fachgebiet Agrarökonomie, Fachhochschule Südwestfalen,
 Fachbereich Agrarwirtschaft, Soest
 helms.christian@fh-swf.de, www.fh-swf.de

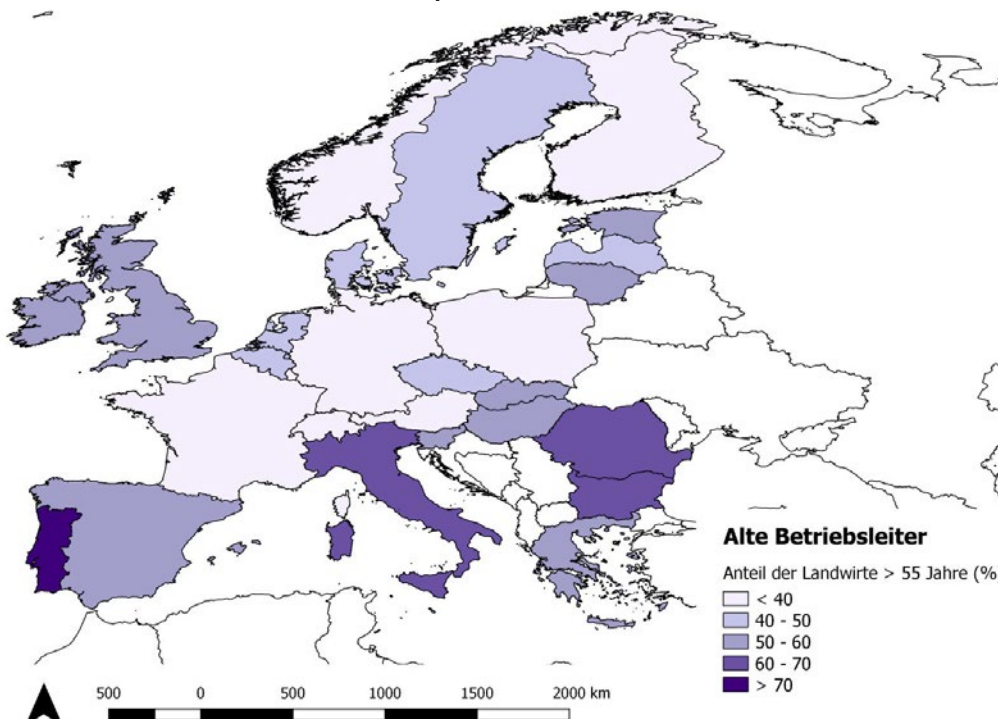
Bernd Pölling, Wolf Lorleberg

(FH Südwestfalen, FB Agrarwirtschaft)

Tassilo Schweizer, Friederike Dexters-Grund

(Bund der deutschen Landjugend)

Abbildung: Betriebsleiter*innen >55 Jahre in Europa



Quelle: Eurostat, 2018

Aber auch in den anderen Ländern Europas steigt das Durchschnittsalter aktiver Betriebsleiter*innen in der Landwirtschaft stetig weiter an, so dass neben der klassischen familiären Hofnachfolge in einigen Ländern zunehmend auch neue und innovative Hofübergabekonzepte und Existenzgründungen von Neueinsteiger*innen in die Landwirtschaft unterstützt und etabliert werden. Prägnante Beispiele dafür sind Gründerzentren in Frankreich, sog. „Land Partnerships“ in Großbritannien und „Joint Venture“-Betriebskooperationen in Irland.

Französisches Gründerzentrum RENETA

Das französische Netzwerk RENETA (Réseau National des Espaces-Test Agricoles) unterstützt als Gründerzentrum Neueinsteiger*innen in die Landwirtschaft (RENETA, 2017). Mithilfe von RENETA können ernsthaft interessierte Neueinsteiger*innen in einem geschützten Umfeld ihre landwirtschaftlichen Geschäftsideen planen, umsetzen und evaluieren. Nach der Evaluierung der betrieblichen Testphase entscheiden sie, ob das Betriebskonzept weitergeführt, angepasst oder beendet wird. In der Testphase stellt RENETA Land, Gebäude und Maschinen zur Verfügung und bietet Neueinsteiger*innen Unterstützung und Beratung in rechtlichen und fachlichen Fragen zur mittel- und langfristigen Geschäftsentwicklung an. Die Betriebskonzepte, die von RENETA primär unterstützt werden, sind Betriebe mit Weiterverarbeitung und kurzen Wertschöpfungsketten, ökologischer Landwirtschaft und Konzepten der solidarischen Landwirtschaft. RENETA unterstützt derzeit etwa 60 Betriebe und

ca. 200 Personen in der Gründungs- und Testphase. Die Unterstützung im Rahmen des RENETA-Netzwerks weist eine hohe Erfolgsquote auf: Von den bisher begleiteten Neueinsteiger*innen starteten etwa zwei Drittel nach der Testphase einen landwirtschaftlichen Betrieb und etwa 10 % stiegen als Mitarbeiter*innen in bestehende Landwirtschaftsbetriebe ein, während nur etwa 15 % ihre Aktivitäten in der Landwirtschaft nach der Testphase beendeten. Das etablierte RENETA-Netzwerk ermöglicht den Austausch von Erfahrungen zwischen Neueinsteiger*innen, aber auch mit wichtigen Stakeholdern in der Region, z. B. Vertreter*innen aus Verwaltung, Politik und von Planungsbehörden. Verbände und öffentliche Einrichtungen bilden das Fundament von RENETA – sie agieren als Mitglieder und stellen Ressourcen und Rahmenbedingungen für Neueinsteiger*innen in die Landwirtschaft zur Verfügung, insbesondere Landwirtschaftsflächen. Im Rahmen des EU-Projektes „Newbie“ (s. Infobox) ist neben RENETA auch das Gründerzentrum „Gotse Delchev“ aus Bulgarien Partner im Projekt – einem Land mit einer der ungünstigsten Altersstrukturen Europas und fehlenden Hofnachfolger*innen in weiten Landesteilen (s. Abb.).

„Land Partnerships“ in Großbritannien

Das 2004 in Großbritannien gegründete „Fresh Start Land Enterprise Centre“ etablierte 2011 sog. „Land Partnerships“, um Neueinsteiger*innen beim Zugang zu Land zu unterstützen (Fresh Start Land Enterprise Centre, 2015). Das primäre Ziel ist die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für

Das von der EU im Rahmen des Forschungsrahmenprogramms HORIZON 2020 geförderte Projekt „Newbie“ (New entrant network: Business models for innovation, entrepreneurship and resilience in European agriculture) unterstützt die Entwicklung und Verbreitung von neuen Geschäfts- und Einstiegsmodellen in der europäischen Landwirtschaft. Dabei soll die gesamte Bandbreite an möglichen Neueinsteiger*innen erreicht werden, von der familiären Hofnachfolge bis zum kompletten Neuling im Agrarsektor. Das Newbie-Netzwerk bietet ein Forum, in dem Neueinsteiger*innen, Hofnachfolger*innen, Berater*innen, Wissenschaftler*innen und Akteure aus Politik und Wirtschaft in nationalen und internationalen Netzwerken in Kontakt treten, sich austauschen und Lösungsansätze entwickeln.



Das Projekt startete im Januar 2018 und läuft insgesamt vier Jahre bis Dezember 2021. Dr. Andries Visser von Wageningen University & Research aus den Niederlanden leitet das Projekt mit insgesamt zehn Partnern aus neun Ländern: Irland, Großbritannien, Niederlande, Belgien, Frankreich, Portugal, Slowenien, Bulgarien und Deutschland. Die beiden deutschen Partner sind der Fachbereich Agrarwirtschaft der Fachhochschule Südwestfalen (Soest) und der Bund der deutschen Landjugend (Berlin).

Interessierte Personen sind herzlich eingeladen, aktiv in den aufzubauenden Netzwerken über Hofnachfolge, Neueinstieg und Existenzgründungen in der Landwirtschaft mitzudiskutieren. Bei Interesse melden Sie sich gern bei Tassilo Schweizer (t.schweizer@landjugend.de) oder Christian Helms (helms.christian@fh-swf.de). Weitere Details zum Projekt finden Sie unter: www.newbie-academy.eu

Tabelle: Typische Landbesitzer*innen und Neu-Landwirt*innen in „Land Partnerships“

Landbesitzer*innen

- Alte Betriebsleiter*innen ohne familiäre Hofnachfolge, die ihren Betrieb schrittweise reduzieren und Erfahrungen weitergeben wollen
- Neue Landbesitzer*innen, die nicht in der Lage sind, ihr gesamtes oder einen Teil des Landes zu bewirtschaften
- Aktive Landwirt*innen, die ihren Betrieb/ihre Flächen gerne diversifizieren wollen, aber nicht eigenständig mehrere Betriebe/Betriebszweige leiten wollen
- Eigentümer*innen/Flächenverwalter*innen außerhalb der Landwirtschaft
- Stiftungen, die auf der Suche nach profitablen Landnutzungen sind, aber gleichzeitig soziale und ökologische Ziele verfolgen

Neu-Landwirt*innen

- Junge, ausgebildete Landwirt*innen, die ihr eigenes Unternehmen etablieren wollen, aber nicht über das entsprechende Land/Kapital verfügen
- Erfahrene Arbeitnehmer*innen der Agrarbranche, die ihr eigenes Unternehmen aufbauen wollen, aber nicht über das entsprechende Land/Kapital verfügen
- Personen aus der Agrarbranche (z. B. Verarbeitung, Vermarktung, Landtechnik), die ihren eigenen Agrarbetrieb aufbauen wollen
- Personengruppen, die gerne partizipative Betriebskonzepte, z. B. solidarische Landwirtschaft, etablieren wollen

Quelle: Fresh Start Land Enterprise Centre, 2015

Innovationen von (neuen) Landwirtschaftsbetrieben. „Land Partnerships“ verknüpfen Landbesitzer*innen und Junglandwirt*innen in Form von Business-to-Business-Beziehungen (s. Tab.). Das Finden von zusammenpassenden Landbesitzer*innen und Neu-Landwirt*innen stellt den ersten wichtigen Schritt dar, um anschließend mithilfe der „Land Partnerships“ die Unternehmensstrukturen und die vertraglichen Beziehungen untereinander auszuhandeln. Des Weiteren ist die Langfristigkeit der Business-to-Business-Beziehungen ein besonderes Anliegen der „Land Partnerships“. Ein detailliertes Handbuch wurde hierzu von Fresh Start Land Enterprise Centre (2015) veröffentlicht, um sowohl Landbesitzer*innen als auch Neueinsteiger*innen Unterstützung zu bieten. Die Bandbreite der „Land Partnerships“ reicht von Formen der Vertragslandwirtschaft (contract farming) und Bewirtschaftungsgenehmigungen (licences) über Betriebskooperationen (joint ventures, share farming, partnerships) bis hin zu langfristigen Verpachtungsverhältnissen. Die erst genannten Formen erlauben einen stärkeren Einfluss der Landbesitzer*innen, während die letztgenannten Formen der Verpachtung einen stärkeren Einfluss und größere Eigenständigkeit der Neu-Landwirt*innen erlaubt.

„Joint Farming Ventures“ in der irischen Landwirtschaft

Gemeinschaftsunternehmen in der Landwirtschaft, sog. „Joint Farming Ventures“, ähnlich den deut-

schen GbRs, werden in Irland vermehrt als wirtschaftlich und sozial nachhaltige und zukunftsfähige Kooperationsformen familiengeführter Landwirtschaftsbetriebe propagiert (Cush und Macken-Walsh, 2016). Beispiele von „Joint Farming Ventures“ sind Betriebspartnerschaften und -gemeinschaften sowie Konzepte der Vertragslandwirtschaft. Typische Einstiegsbarrieren in die Landwirtschaft können mithilfe dieser gemeinschaftlichen Betriebskonzepte reduziert werden, um erfolgreiche Hofnachfolgen und Betriebsübernahmen zu unterstützen, neue Fähigkeiten zu erlernen und die landwirtschaftliche Produktivität zu erhöhen. Die Kooperationen umfassen einerseits Betriebskooperationen verschiedener Familienmitglieder, z. B. den schrittweisen Einstieg der jungen Generation im Rahmen der familiären Hofnachfolge, aber andererseits auch die Kooperation von benachbarten bzw. miteinander wirtschaftenden Landwirtschaftsbetrieben. Hierüber können besonders auch solche Betriebe weitergeführt werden, die keine familiäre Hofnachfolge haben. Teagasc, die landwirtschaftliche Beratungs-, Bildungs- und Forschungseinrichtung Irlands, konnte in einer Untersuchung des Milchsektors einige wesentliche Vorteile für Betriebspartnerschaften herausarbeiten (Macken-Walsh, 2010; Teagasc, 2018). Hierzu gehören beispielsweise Größenvorteile durch die gemeinsame Bewirtschaftung, Verknüpfung von Fähigkeiten und Netzwerken, effizientere Arbeitsabläufe und geringere Arbeitsbelastungen mit Schaffung von zeitlichen Freiräumen, neue Vermarktungskanäle und Betriebsdiversifizierungen. ■

Die Literaturangaben finden Sie unter: www.asg-goe.de/LR0218-Literatur-Helms-Poelling-Lorleberg-Schweizer-Dexters-Grund.pdf

Hofnachfolge in konventionell wirtschaftenden Betrieben und im Ökolandbau

Die aktuellsten Zahlen zur Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland wurden im Rahmen der Landwirtschaftszählung 2010 ermittelt. Zur Nachfolgegeneration befragt wurden Betriebsinhaber*innen von Einzelunternehmen im Alter von 45 Jahren und älter. Dieser Altersgruppe gehörten 62 % aller Einzelunternehmen an (62,0 % der konventionellen und 60,3 % der ökologisch wirtschaftenden Einzelunternehmen). Die Nachfolgesituation der Einzelbetriebe kann als typisch für die Landwirtschaft insgesamt betrachtet werden, da es sich bei 91,5 % aller landwirtschaftlichen Betriebe um Einzelunternehmen handelte (bei Ökobetrieben 87,1 %).¹

Im Rahmen der letzten Landwirtschaftszählung gaben rund 31 % der Betriebsleiter*innen von landwirtschaftlichen Einzelunternehmen im Alter von 45 Jahren und älter an, eine*n Hofnachfolger*in zu haben (37 % bei den Haupterwerbsbetrieben). Wie Tabelle 1 zeigt, sind die potenziellen Hofnachfolger*innen jedoch häufig noch so jung, dass es in vielen Fällen nicht als realistisch erscheint, von einer gesicherten Hofnachfolge zu sprechen. Dies gilt besonders für die ökologisch wirtschaftenden Einzelunternehmen, hier sind die Nachfolger*innen besonders jung.

Der Generationenabstand wird größer

Ein wirklichkeitsnäheres Bild der Nachfolgesituation ergibt sich, wenn – bei gegebenen Altersklassen – nur die Befragungsergebnisse der Gruppe der Betriebsinhaber*innen im Alter von 55 Jahren und älter und nur Nachfolger*innen im Alter von 25 Jahren und älter Berücksichtigung finden. Es ist anzunehmen, dass der Generationenabstand in der männlichen Linie – und es handelt sich weiterhin meist um die Nachfolge des Betriebsleiters durch seinen Sohn – mehr als 30 Jahre beträgt².

Der durchschnittliche 45-jährige Betriebsleiter hätte also (sofern er überhaupt Kinder bzw. Söhne hat) einen Sohn von unter 15 Jahren. Sicherlich gibt es auch heute noch Jugendliche, die sich schon in diesem Alter dafür entscheiden, die Betriebsnachfolge anzutreten und dieses Ziel auch konsequent weiterverfolgen, die Regel dürfte das jedoch nicht mehr sein. Es fehlen allerdings breitere Forschungen, die hierfür mehr als Anhaltspunkte geben könnten. Hinzu kommt, dass sich auch die Elterngeneration oft sehr spät Gedanken über die Nachfolge macht (s. a. Ländlicher Raum 2/2015, S. 8).

Tabelle 1: Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen (Betriebsinhaber*innen 45 Jahre und älter)

Alter Betriebsinhaber*innen in Jahren	Betriebe insgesamt	davon mit Hofnachfolge	Alter Hofnachfolger*innen in Jahren			
			unter 15	15 bis unter 25	25 bis unter 35	35 und mehr
45-54	100.565	25,7 %	19,8 %	19,8 %	15,6 %	1,7 %
55-59	41.798	35,6 %	3,3 %	3,3 %	53,7 %	4,9 %
60-64	29.295	39,4 %	1,5 %	1,5 %	58,6 %	21,5 %
65 und älter	13.647	32,2 %	1,7 %	1,7 %	31,0 %	56,7 %
Summe 45 und älter	185.305	30,6 %	10,3 %	10,3 %	35,5 %	10,8 %
davon Ökobetriebe	14.393	31,6 %	12,0 %	12,0 %	32,9 %	8,1 %

Quelle: Statistisches Bundesamt 2011 und 2018

¹ Der Anteil der Ökobetriebe an allen Einzelunternehmen beträgt weniger als 6 %, es bestehen daher nur sehr geringe Differenzen zwischen den Angaben für „konventionell wirtschaftende Einzelunternehmen“ und für „alle Einzelunternehmen“, wie sie vom Statistischen Bundesamt 2011 veröffentlicht wurden.

² Heute liegt das Durchschnittsalter der Mütter beim ersten Kind bei fast 30 Jahren. Es stieg in den letzten Jahrzehnten stetig und lag für die Geburtsjahrgänge 1962-1971 bei 26 Jahren, das zweite Kind wurde von diesen Frauen mit 29 Jahren geboren. Für Männer sind keine statistischen Daten verfügbar, da jedoch die Väter im Durchschnitt älter sind als die Mütter und zudem überwiegend Jungen die Betriebsnachfolge antreten, ist der Generationenabstand in der männlichen Linie besonders relevant.

Altersstruktur in der Landwirtschaft berücksichtigen

Betrachtet man diejenigen Betriebsleiter*innen, die 55 Jahre und älter sind (s. Tab. 2), zeigt sich, dass es sich hierbei mit 31 % der landwirtschaftlichen Einzelunternehmen in Deutschland (Haupterwerb 33 %) um eine relativ große Gruppe handelt. Obwohl bei diesen Betrieben die Frage der Betriebsnachfolge auf der Tagesordnung stehen müsste, geben nur 25,7 % (bei den Haupterwerbsbetrieben 29,9 %) an, eine*n Nachfolger*in im Alter von 25 Jahren oder älter zu haben.

Die Zahlen zeigen, dass, auch auf Grund der Überalterung bei landwirtschaftlichen Betriebsleiter*innen, das Problem der fehlenden Hofnachfolge evtl. vorrangiger ist, als schon in der öffentlichen Diskussion angenommen wurde. Hier wurde von einer gesicherten Hofnachfolge bei 37 % der Haupterwerbsbetriebe ausgegangen. Jeder fünfte Haupterwerbsbetrieb (19,5 %) hat 2010 nach einem Nachfolger/einer Nachfolgerin gesucht und es besteht kein Anlass, heute von einer grundsätzlich anderen Situation auszugehen.

Hofnachfolge im Ökolandbau

Die Altersstruktur stellt sich im Ökolandbau etwas positiver dar, als bei den konventionellen Betrieben – nur bei etwas mehr als 26 % der Betriebe gehören die Inhaber*innen zur Altersgruppe 55 Jahre und älter (s. Tab. 3). Aber auch hier zeigt sich, dass die Hofnachfolge nur bei jedem vierten Betrieb gesichert ist (Haupterwerb 28,2 %), wenn die Altersklasse betrachtet wird, die tatsächlich kurz vor einer Betriebsübergabe steht.



Gesicherte Hofnachfolge?

Tabelle 2: Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen (Betriebsinhaber*innen 55 Jahre und älter)

Betriebsinhaber*innen 55 Jahre und älter	84.740
davon Haupterwerb	44.970
Anteil dieser Betriebe an der Gesamtzahl der Einzelunternehmen	31,0 %
bei Haupterwerbsbetrieben	33,2 %
Hofnachfolger*innen im Alter von 25 Jahren oder älter	25,7 %
bei Haupterwerbsbetrieben	29,9 %

Quelle: Statistisches Bundesamt 2011

Tabelle 3: Altersstruktur und Hofnachfolge in ökologisch wirtschaftenden Einzelunternehmen

Inhaber*innen 55 Jahre und älter	3.846 Betriebe
Anteil dieser Betriebe an allen ökologisch wirtschaftenden Einzelunternehmen	26,3 %
Anteil dieser Betriebe mit Hofnachfolger*innen 25 Jahre und älter	25,1 %

Quelle: Statistisches Bundesamt 2018

Ungesicherte Hofnachfolge im Ökolandbau besonders kritisch

Die ungesicherte Hofnachfolge ist in allen Betrieben gleichermaßen ein menschliches Problem und ein Hemmnis für die Entwicklung landwirtschaftlicher Betriebe, da Investitionen aufgeschoben werden oder gar nicht erfolgen. Meist werden die Flächen nach der Betriebsaufgabe von anderen Betrieben weiter landwirtschaftlich

genutzt. Im Falle von ökologisch bewirtschafteten Flächen ist es wenig wahrscheinlich, dass dies andere Ökobetriebe sein werden, da hier die Betriebsdichte sehr gering ist. Werden die Flächen wieder von konventionellen Betrieben bewirtschaftet, kann davon ausgegangen werden, dass die in den vorangegangenen Jahrzehnten aufgebaute, (meist) höhere Biodiversität wieder verlorengeht. Dieser Verlust kann auch nicht durch die aktuellen Umstellungen

auf ökologischen Landbau ausgeglichen werden, da die Entwicklung der Biodiversität, insbesondere eines artenreichen Grünlands, Jahrzehnte dauern kann. Auch hinsichtlich des immer noch geltenden Ziels von 20 % ökologisch bewirtschafteter Flächen bis 2030, wäre eine „Rückumstellung“ wegen Betriebsaufgabe kontraproduktiv und würde die ehemals erfolgte Förderung der Umstellung zur Fehlinvestition machen. ■
Dagmar Babel

Die Literaturangaben finden Sie unter: www.asg-goe.de/LR0218-Literatur-Babel.pdf

Chancen einer außerfamiliären Hofübergabe

Birgit Motteler und Maike Aselmeier

Die Zeiten haben sich geändert! Familie Berger (Name geändert) hat fünf erwachsene Kinder und trotzdem keine*n Hofnachfolger*in. Alle Kinder haben sich für einen Lebensweg außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebes entschieden. Die Eltern respektieren das – trotzdem sind da Enttäuschung, Trauer und Schuldgefühle, dass ausgerechnet sie die Hof-tore des seit über Generationen gut geführten Hofes schließen sollen. Die Frage steht im Raum „Haben wir etwas falsch gemacht?“

Nach Krisensitzungen in der Familie, nun die Hoffnung auf einen neuen Weg

Familie Berger hat sich für eine außerfamiliäre Hofübergabe entschieden. Die Entscheidung fiel nicht leicht. Mittlerweile sind Frank und Sonja (Name geändert) mit ihren beiden Kindern auf dem Hof eingezogen. Sie wollen hier ihr neues Leben als Einsteiger in die Landwirtschaft aufbauen und eine neue Heimat finden. Beide stammen nicht von einem landwirtschaftlichen Betrieb, haben trotzdem den Landwirtsberuf gewählt. Derzeit sind sie auf dem Hof angestellt. Zeit für alle, um sich gegenseitig und den Hof kennenzulernen.

Sind es besondere Menschen, die diesen Schritt wagen?

Ja und Nein. Auf alle Fälle sind es Pioniere, denn die außerfamiliäre Hofübergabe ist für die allermeisten noch Neuland. So ein Pionier kann jeder sein. Was er oder sie mitbringen muss, sind Mut, Flexibilität, Offenheit für Neues, Veränderungs- und Risikobereitschaft. Manchmal muss auch Trauerarbeit geleistet werden über ein Leben, das nicht so gelaufen ist wie gewünscht, dass es keine Kinder gab oder keine*n Ehepartner*in oder ein Unfall bzw. Krankheit das Leben änderte. So unterschiedlich die Situationen sind, ist bei den Übergeber*innen der Wunsch



Foto: privat

Birgit Motteler und Maike Aselmeier

Beratungsdienst Familie & Betrieb, Bollschweil - St. Ulrich

birgit.motteler@familie-und-betrieb.de
www.familie-und-betrieb.de



Foto: privat

gemein, ihr Lebenswerk zu erhalten, den Hof weitergeführt und nicht zerstückelt zu sehen. Den Übernehmer*innen ist ihr Herzblut, ihre Leidenschaft für die Landwirtschaft gemein.

Was ist das Besondere einer außerfamiliären Übergabe?

Das Besondere liegt in der Tatsache, dass es sich um eine Übergabe zwischen sich fremden Menschen handelt. Das macht Angst: Wer sind diese Fremden und kommen wir miteinander aus? Kann ich ihnen meinen Hof anvertrauen? Werden sie sich um uns Altenteiler kümmern? Ist es für uns der richtige Hof und Standort? Und wie finde ich überhaupt den, der zu mir passt? Das alles sind berechnete Fragen, die vor der Übergabe gut geklärt werden müssen. Aber sie sind nur die eine Seite der Medaille. Die andere ist die besondere Chance, die in dem Satz steckt, „Ich kann mir meinen Erben, meine Erbin bzw. mein Erbe, meinen Hof selber aussuchen!“ Wer garantiert mir denn, dass es in der Familie besser klappt? Gegenbeispiele dafür gibt es genug. Fremde Menschen haben stattdessen die Chance, sich ohne den Ballast alter Familienfehden und gegenwärtiger Rollen- oder Familienkonflikte neu und auf Augenhöhe zu begegnen.

Die Knackpunkte

Die Suche: Die Suche ist ein Nadelöhr in der außerfamiliären Hofübergabe. Diesem Prozess muss gebührend Zeit und Aufmerksamkeit geschenkt werden. Nicht der erste Hofinteressent/die erste Hofinteressentin wird der/die Richtige und auch nicht der erste Hof wird der Passende sein. Um zielgerichtet suchen und verhandeln zu können, muss beiden Seiten klar sein, was ihnen wichtig ist, was sie konkret suchen und was sie zu bieten haben. Trotzdem erfordert es auch Flexibilität, von seinen ursprünglichen Vorstellungen abzurücken. Höfe und Menschen kann ich mir nicht backen, Konzepte schon. Es werden nie alle Zielvorstellungen umsetzbar sein. Entscheidend ist, unterscheiden zu können zwischen dem, was mir unabdingbar wichtig ist und dem, wo ich Abstriche machen kann. Diese Phase ist anspruchsvoll und nervenaufreibend. Die Begleitung durch einen Coach ist hier, wie auch im weiteren Verlauf der Übergabe sinnvoll und unterstützend.

Das Kennenlernen

Wenn sich die Beteiligten gefunden haben, ist Zeit für das Kennenlernen notwendig. Die Erfahrung zeigt, dass eine gemeinsame „Probezeit“ von einem Jahr sinnvoll ist. Oft tauchen erst nach sechs Mona-



ten erste ernste Auseinandersetzungen auf. Diese Zeit freizuschaukeln, ist für die Übernehmer*innen nicht leicht. Sie leben bisher örtlich wie beruflich in anderen Zusammenhängen und müssen Geld verdienen. Eine Anstellung über einen Arbeitsvertrag für eine erste Phase kann hier eine gute Lösung sein.

Betrieb und Gründerjahre

Die Übernehmer*innen müssen leben und den Betrieb entwickeln können, die Übergeber*innen für das Alter abgesichert sein. Beides muss der Betrieb erwirtschaften. Alle Beteiligten müssen somit ehrlich mit der Frage umgehen, wie der Betrieb aktuell da steht und welches Entwicklungspotenzial in ihm steckt. Finanziell entlastend ist es, wenn die Übergeber*innen sich frühzeitig eine private Rente aufbauen. Eine besondere Belastung – nicht nur finanzieller Art – sind die Gründerjahre für die Übernehmer*innen. Sie verlassen ihr gewohntes Umfeld, verlassen Freunde, Familie, Job, bauen gleichzeitig an einem fremden Ort ein Unternehmen auf. Psychische, körperliche und finanzielle Ressourcen und Reserven sind notwendig, tatkräftige Unterstützung hilfreich.

Die Finanzen

Der Einstieg in die Landwirtschaft ist sehr kapitalintensiv. Viele junge Leute bringen dieses Kapital nicht mit. Übergeber*innen und deren Erb*innen müssen sich entscheiden: Wollen wir möglichst viel Geld für den Hof erlösen oder Hofnachfolger*innen



Das Menschliche

Gegenseitiges Vertrauen und Respekt sind die Grundlage des Miteinanders. Die Übernehmer*innen müssen die Lebensleistung der Senioren wertschätzen und die Übergeber*innen ihrerseits, dass die Jungen den Schritt in die Landwirtschaft wagen, wo dies heutzutage kein einfaches Feld ist. Die Devise lautet: Reden, reden und nochmals reden, Erwartungen, Bedürfnisse, Wünsche und auch Kritik zu äußern und auch heikle Themen auf den Tisch bringen – und dies besser vor als nach der Übergabe. Getroffene Vereinbarungen sollten dabei schriftlich festgehalten werden.

Die guten Gründe für ein Scheitern

Wenn es zwischenmenschlich einfach nicht passt, dann sollte man es lassen. Neben gezielten Überlegungen sollte dabei auch das Bauchgefühl gefragt werden. Andere Übergaben scheitern an gegensätzlichen finanziellen Vorstellungen oder unvereinbaren Bedürfnissen. Jeder muss selbst ehrlich entscheiden, was für sie oder ihn tragbar ist oder nicht.

Die Chancen

Für die Übergeber*innen bedeutet die Möglichkeit der außerfamiliären Hofübergabe, dass sie nicht darauf angewiesen sind, eine*n Hofnachfolger*in in ihrer Familie zu finden – für manche Eltern und manche Kinder eine entlastende Situation. Das Lebenswerk wird von jungen Leuten mit Herzblut weitergeführt. Neueinsteiger*innen sind hochmotiviert, bringen neue Ideen und neuen Elan mit. Für die Übernehmer*innen kann der Traum vom eigenen Hof Wirklichkeit werden und dass sie in ihrem Traumberuf arbeiten können. Für die Gesellschaft bedeutet es den Erhalt von Höfen, regionaler Nahrungsmittelproduktion, Pflege der Kulturlandschaft, sowie Arbeitsplätze, Kaufkraft, Wertschöpfung, Infrastruktur und Tourismus in der Region. Eine Win-win-Situation für alle! ■

haben, die Luft zum Atmen und für die Betriebsentwicklung haben. „Was ist mein Hof wert?“ – an dieser Frage scheiden sich die Geister von Übergeber*innen, deren Erb*innen und den Übernehmer*innen. Die Erb*innen können das Gefühl bekommen, sie werden um ihr Erbe betrogen. Sie müssen mit ins Boot geholt werden, müssen einverstanden sein mit der Entscheidung ihrer Eltern, den Hof in fremde Hände zu geben. In den letzten Jahren entstehen neben den klassischen Hofübergabe- und Finanzierungsmodellen neue Finanzierungs- und Gestaltungsmöglichkeiten wie Boden-genossenschaften, Stiftungen, Vereine, Crowdfunding, Solawi etc. Dringend braucht es auch neue politische Rahmenbedingungen für Unternehmensgründungen in der Landwirtschaft.

Projektseminar Außerfamiliäre Hofübergabe

In sechs Tagesmodulen verteilt auf das Jahr 2019 werden die Teilnehmenden unterstützt, den individuellen Prozess ihrer Hofübergabe oder Existenzgründung ganzheitlich zu beleuchten, zu planen und einzelne Schritte durchzuführen. Das Seminar richtet sich sowohl an Hofübergeber*innen ohne Nachfolger*in als auch an potenzielle Hofübernehmer*innen ohne eigenen Hof.

Anmeldung und Info:

Bildungshaus Kloster St. Ulrich, Tel. (07602) 9101 -0, www.bildungshaus-kloster-st-ulrich.de

Außerfamiliäre Hofübergabe:**Neue Bäuerinnen und Bauern braucht das Land!**

Christian Vieth, Hannes Gerlof, Felicitas Sommer

In Deutschland gibt es derzeit noch ca. 260 000 landwirtschaftliche Betriebe. Viele Betriebsleiter*innen blicken allerdings in eine ungewisse Zukunft, nach Angaben des statistischen Bundesamtes verfügen nur ca. 30 % der Betriebe über eine gesicherte Hofnachfolge. Die Hauptursache für die ungeklärte Nachfolge liegt darin, dass sich häufig die Kinder der Landwirt*innen für andere Berufsbiografien entscheiden. Auf der anderen Seite gibt es viele junge und gut ausgebildete Menschen, die kein Hoferbe in Aussicht haben und gerne in die Landwirtschaft einsteigen wollen. Ein hoher Anteil dieser Menschen kommt aus urbanen Räumen und nichtlandwirtschaftlich geprägten Familien und hat deshalb keinen Zugang zu lokalen Netzwerken oder Hofstellen. Durch die Zusammenführung beider Seiten können die Betriebe erfolgreich an die nächste Generation übergeben werden. Das ist nicht immer einfach, gilt es doch, rechtliche, steuerliche und nicht zuletzt auch soziale Herausforderungen zu meistern. Der Artikel zeigt auf, wie eine erfolgreiche außerfamiliäre Hofübergabe realisiert werden kann, blickt aber auch auf derzeitige Rahmenbedingungen in Politik und Beratung, die einen Einfluss auf den Erhalt der landwirtschaftlichen Betriebe haben.

Rechtliche und steuerliche Gestaltung der außerfamiliären Nachfolge

Die gebräuchlichste Form der Eigentumsübertragung innerhalb der Familie ist die Weitergabe des Betriebes mit einem Hofübergabevertrag. Hierbei handelt es sich juristisch um eine Schenkung gegen Auflagen. Diese Auflagen werden in einem Übergabevertrag genau erfasst. Neben der Auflistung, wer die Beteiligten des Vertrages sind und was alles übergeben wird (und auch ebenso etwaige Rückbehalte), werden darin weitgehende Regelungen zum Altenteil getroffen. Dazu zählt u. a. die Einräumung eines lebenslangen Wohnrechts für die Übergeber*innen, die Zahlung eines monatlichen Baraltenteils, etwaige Regelungen zu Pflegeleistungen und weitere mögliche Vereinbarungen wie Nachabfindungsklauseln oder der Umgang mit Pflichtteilergänzungsansprüchen. Der kapitalisierte Wert der vereinbarten Leistungen bleibt häufig unter dem Verkehrswert des Betriebes. Dieser steht allerdings bei der Hofübergabe nicht im Vordergrund, sondern eher die Leistungsfähigkeit des Betriebes auf der einen Seite und der Bedarf der Altenteiler auf der anderen. Nur so konnten über viele Generationen hinweg landwirtschaftliche Betriebe innerhalb der Familie weitergegeben werden.

Noch weitgehend unbekannt ist, dass auch außerhalb der Familie der Betrieb mittels Hofübergabevertrag übergeben werden kann. Einen maßgeblichen Unterschied gibt es hier lediglich bei der Anwendung der Schenkungssteuer in Bezug auf das Wohnhaus, das dem Privatvermögen zugeordnet wird, und im Weiteren auf die Bemessungsgrundlage bei etwaigen Pflichtteilergänzungsansprüchen.

Steuerliche Gestaltungsspielräume nutzen

In Bezug auf die Schenkungssteuer gilt generell, dass betriebliche Übergaben bei einer Fortführung des Betriebes unter die Verschonungsregelung fallen. Bei einer Fortführung des Betriebes für mindestens sieben Jahre gilt für den Betriebsteil ein Verschonungsabschlag von 100 %, d. h., dass nur für den (privaten) Wohnanteil Schenkungssteuer anfällt. Für den Schenkungsanteil sind durch die Finanzbehörden unterschiedliche Freibeträge festgelegt, für die keine Schenkungssteuer anfällt. Im Falle der Übergabe an die eigenen Kinder liegt der Freibetrag bei 400 000 €, während er für außerfamiliäre Nachfolger*innen bei 20 000 € liegt. Je nach Steuerklasse und Vermögenswert kann hier eine Schenkungssteuer in Höhe von bis zu 50 % des Wertes des steuerpflichtigen Erwerbs anfallen. In Bezug auf das dem Privatvermögen zugeordnete Wohnhaus kann allerdings die Steuerlast vermindert werden, indem der Wert der kapitalisierten Altenteilsleistungen aus dem Übergabevertrag auf den Wert des Wohnanteils angerechnet werden kann und somit die Bemessungsgrundlage sich deutlich verringert.

Christian Vieth, Hannes Gerlof, Felicitas SommerNetzwerk Flächensicherung e.V.,
Rotenburg an der Fuldavieth@hofsuchtbauer.de
www.zugangzuland.de



Pflichtteilsverzicht und Einbeziehung der weichenden Erb*innen

Ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen inner- und außerfamiliären Übergaben bezieht sich auf die Pflichtteilergänzungsansprüche der weichenden Erb*innen. Als weichende Erb*innen im Rahmen einer Hofübergabe im oben beschriebenen Sinne kommen in der Regel zunächst die Kinder und Ehepartner*innen der Übergebenden in Betracht. Ein Pflichtteil fällt zunächst nicht an, da die Schenkung keinerlei Ansprüche der weichenden Erb*innen auslöst (besondere Regelungen hierzu gibt es jedoch im Rahmen der Höfeordnung in einigen Bundesländern). Allerdings können Pflichtteilergänzungsansprüche gegenüber dem Hofübernehmer/der Hofübernehmerin geltend gemacht werden, wenn der Übergeber/die Übergeberin innerhalb von zehn Jahren nach der Übergabe verstirbt. Nach dieser Frist erlischt das Recht auf Pflichtteilergänzungsansprüche. Während bei der Bemessung der Pflichtteilsansprüche für die innerfamiliäre Übergabe der Ertragswert des Betriebes zugrunde gelegt werden kann, wird bei der außerfamiliären Übergabe der Verkehrswert hinzugezogen, der um ein Vielfaches höher liegt. Um die Nachfolger*innen und die Zukunft des Betriebes durch eventuell anfallende Pflichtteilergänzungsansprüche nicht zu belasten, wird in Kombination mit vorweggenommenen Abfindungsleistungen auf Verzichtserklärungen der weichenden Erb*innen hingearbeitet. Des Weiteren ist im Zusammenhang mit der außerfamiliären Übergabe durch einen Steuerberater zu prüfen, in welcher Höhe eventuell Grunderwerbssteuer anfallen kann, da prinzipiell nur Schenkungen an Verwandte in gerader Linie von der Grunderwerbssteuer befreit sind.

Hofübergabe als Prozess

An den bisherigen Ausführungen wird deutlich, dass auch außerfamiliäre Hofübergaben mittels Hofübergabevertrag aus rechtlicher Sicht machbar und in einem überschaubaren Zeitraum durchführbar sind. Unerlässlich ist dabei der Rat erfahrener Expert*innen. Die weit größere Herausforderung liegt darin, die zwischenmenschlichen Voraussetzungen zu schaffen, die es ermöglichen, dass Hofübergabe nicht nur auf dem Papier stattfindet, sondern auch gelebt werden kann, indem die Übergebenden die Verantwortung für die Betriebsführung an die nächste Generation abgeben. Daher ist Hofübergabe idealerweise auch ein längerer Prozess, bei dem die Nachfolger*innen schrittweise Verantwortung übernehmen und die Übergeber*innen sich langsam zurückziehen können, so dass zu einem vorab festgelegten Zeitpunkt die eigentliche Übergabe stattfindet. Bei der außerfamiliären Übergabe kommt eine Kennenlernphase hinzu, in der zunächst Vertrauen und Zutrauen entstehen müssen. Umso wichtiger ist es, bei der Suche darauf zu achten, dass die Nachfolger*innen entsprechende Kompetenzen und praktische Erfahrungen mitbringen. Die Kennenlern- und Einarbeitungsphase sollte sich in einem zeitlich überschaubaren Rahmen bewegen (max. 1–1,5 Jahre). Ebenso sollte für beide Seiten Klarheit über die weitere Vorgehensweise geschaffen werden. Die Übergeber*innen sollten bereits vor der Suche nach einem Nachfolger/einer Nachfolgerin wissen, in welcher Form sie den Hof übergeben wollen.

Verkaufen und Verpachten

Kommt für sie beispielsweise keine Hofübergabe in Form eines Übergabevertrags in Frage und es wird eine Verkaufslösung angestrebt, wird die Kennenlernphase (und die Einarbeitungsphase) eventuell anders gestaltet. Grundsätzlicher Unterschied zur Hofübergabe ist, dass bei Verkaufslösungen der Verkehrswert des Betriebes herangezogen wird. Daran bemessen sich die monatlichen Raten- bzw. Rentenzahlungen, ggf. kombiniert mit einer ein- bis mehrmaligen größeren Zahlung zu Beginn des Kaufvertrags. Beim Kauf auf Ratenbasis wird die Laufzeit der Zahlungen auf eine bestimmte Anzahl an Jahren festgelegt. Beim Kauf auf Rentenbasis (auch Leibrente genannt) ergibt sich die Höhe der jährlichen Rentenzahlungen durch die statistisch zu erwartende Lebenszeit (Orientierung an der Sterbetafel des Statistischen Bundesamtes). Daneben ist auch eine langfristige Verpachtung des Betriebs oder die Umwandlung oder Übertragung des Betriebs in oder an einen gemeinnützigen Träger möglich.

Außerfamiliäre Hofnachfolge fördern

Neben der aufgezeigten konkreten Gestaltung haben auch äußere Rahmenbedingungen Einfluss auf den Erhalt landwirtschaftlicher Betriebe. Im Rahmen eines Workshops des Netzwerkes Flächensicherung (s. a. Infokasten unten) wurden konkrete Herausforderungen und Handlungsoptionen zum Thema Hofnachfolge von Expert*innen zusammengetragen. Einige Aspekte daraus werden nachstehend vorgestellt:

• **Beratung**

Es besteht in einigen Regionen in Deutschland ein erhebliches Defizit an effektiver Beratung für Neueinsteiger*innen. Nur wenn dieses systematisch behoben wird, kann das fehlende Know-how in Betriebsführung, Vermarktung etc. für Neueinsteiger*innen bereitgestellt und können Hofnachfolgen erfolgreich umgesetzt werden. Die Basis dafür bildet ein für das gesamte Bundesgebiet auszuarbeitendes Beratungsmodul für Existenzgründung. Dieses Modul sollte mit 20–35 Beratungsstunden ausgestattet sein, wobei 50 % der Kosten durch die Neueinsteiger*innen zu leisten wären. Entsprechende Vorbilder gibt es bereits in der gewerblichen Neugründungsförderung. Für jedes Bundesland muss es ein mit ausreichend finanziellen und personellen Kapazitäten ausgestattetes Beratungsteam geben, das das Modul ggf. an regionale Besonderheiten anpasst. Ziel für den Aufbau solcher Beratungsteams sollte das Jahr 2020 sein. Für diese Teams können Pools von sog. „Senior Experts“ gebildet werden, das sind Landwirt*innen im Ruhestand, die nicht nur ihren eigenen Betrieb bereits übergeben haben und Erfahrung in Betriebsführung haben, sondern auch die Besonderheiten einer Region kennen. Konkret wäre es denkbar, Senior Experts mit Junglandwirt*innen in zusammenzubringen, so dass eine fortlaufende Beratung gewährleistet ist.

• **Sensibilisierung und Lobbyarbeit für außerfamiliäre Hofübergaben**

Eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Menschen neu in die Landwirtschaft einsteigen wollen, ist ein positives Gründerklima hinsichtlich außerfamiliärer Hofnachfolgen und Existenzgründungen in der Landwirtschaft, das bisher in vielen Regionen Deutschlands nicht gegeben ist. Hierfür muss eine stetige Sensibilisierung stattfinden, die über unterschiedliche Kanäle möglich ist. Ein wichtiger Adressat sind die Betriebsinhaber*innen selbst („Übergebende“), denen frühzeitig nahegelegt werden muss, dass sie sich mit dem Thema Hofnachfolge

auseinandersetzen sollten. Die IHK Brandenburg fragt z. B. regelmäßig bei ihren Mitgliedsbetrieben nach (darunter sind allerdings keine klassischen landwirtschaftlichen Betriebe), ob sie sich schon über eine Übergabe ihres Betriebes Gedanken gemacht haben. Im direkten Kontakt mit Betriebsinhaber*innen ist eine Sensibilisierung am ehesten möglich, deshalb sollte diese Aufgabe viel stärker als bisher von Institutionen wie dem Bauernverband, den Landwirtschaftskammern, aber auch den Landwirtschaftsämtern wahrgenommen werden. Die stetige „Erinnerung“ an das Thema Hofnachfolge sollte mit entsprechenden Beratungsangeboten (s. o.) verknüpft werden, so dass den Betriebsinhaber*innen konkrete Handlungsoptionen aufgezeigt werden können.

• **Finanzierung**

Ein bedeutendes Hindernis beim Einstieg in die Landwirtschaft ist der vergleichsweise hohe finanzielle Aufwand (vor allem Kauf von Betriebsgebäuden, Maschinen und Flächen) und die damit verbundenen Risiken, die viele potenzielle Einsteiger*innen abschrecken. Diese zu einem gewissen Grad abzufedern, lässt sich z. B. über Investitionsförderung realisieren, wie es beispielsweise das Bundesland Sachsen-Anhalt eingeführt hat. Dort werden Neueinsteiger*innen 70 000 € Startkapital für die ersten fünf Jahre zur Verfügung gestellt. Allerdings wird als Bedingung ein Mindestumsatz von 200 000 € pro Jahr verlangt, was für eher kleinbäuerlich orientierte Betriebe sehr hoch angesetzt ist und den Zugang zu dieser Förderung erheblich erschwert. Denkbar wäre auch eine grundsätzliche Niederlassungsprämie von 25 000 €, gekoppelt an eine Prosperitätsgrenze, d. h. Menschen oder Betriebe oberhalb einer definierten Einkommensgrenze sind nicht förderfähig. Die Einführung solcher Investitionsförderung von öffentlicher Hand hätte eine wichtige Signalwirkung hinsichtlich der weiter oben angesprochenen Erzeugung eines Gründerklimas: „Wir wollen (Euch) neue Landwirt*innen und nehmen dafür auch Geld in die Hand.“

• **Auszeiten, Urlaubsvertretungen**

Die Arbeitsmentalität hat sich verändert. Während es in früheren Generationen normal war, von früh bis spät für den Betrieb zu „schuft“, haben in der heutigen Generation Freizeit, Familie und eine abwechslungsreiche Tätigkeit einen wesentlich höheren Stellenwert bekommen. Dies auch in der Landwirtschaft zu ermöglichen, ist eine große Herausforderung, gleichzeitig aber unabdingbar, um junge



• **Wer sich kümmern muss**

Es ist nicht geklärt, von wem bzw. von welcher politischen Ebene die hier vorgeschlagenen Schritte angestoßen und umgesetzt werden sollten. Die Bundesebene könnte einen Rahmen vorgeben, aber die Bundesländer müssten in der Ausgestaltung und Umsetzung der Maßnahmen und Instrumente vorangehen. Am Ende könnte es für ein Bundesland durchaus attraktiv sein, hier initiativ zu werden und damit ein Zeichen zu setzen, dass es sich um das Nachfolgeproblem in der Landwirtschaft kümmert, so wie es im Falle der Investitionsförderung in Sachsen-Anhalt bereits geschehen ist.

• **Aufbau einer Datei mit potenziellen Neueinsteiger*innen**

Zudem fehlt es an einer systematischen Erfassung von potenziellen Neueinsteiger*innen in die Landwirtschaft, ihren Bedürfnissen und den Hindernissen, die sie bisher davon abhalten, Betriebe zu übernehmen.

Menschen für die Gründung eines Betriebes zu begeistern bzw. zu ermutigen. Ein mögliches Instrument wäre die Erstellung eines (regionalen) Arbeitskräfte-Pools, bestehend aus Senior- und Jungarbeitskräften in der Landwirtschaft, der bei Planung einer „Auszeit“, sei es urlaubsbedingt oder aus anderen Gründen, in Anspruch genommen werden könnte. Solche Maßnahmen werden bereits im Nachbarland Frankreich seit Jahren erfolgreich eingesetzt und könnten in Deutschland z. B. von der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (SVLFG) mit initiiert und verwaltet werden.

Fazit

Der Erhalt von landwirtschaftlichen Betrieben ist möglich und unbedingt nötig. Gerade die Option der außerfamiliären Hofnachfolge bietet eine Alternative zur innerfamiliären Hofübergabe oder zur Hofaufgabe. Allerdings müssen hierfür auch die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden, womit sich Politik und auch Berufsstand jedoch derzeit noch schwer tun. In Frankreich wurde der Slogan ausgerufen: „Wir wollen Nachbarn statt Hektare“ – vielleicht lohnt sich der Blick über die Grenze, um von den dortigen Bäuerinnen und Bauern zu lernen. ■



Weiterführende Informationen zum Thema inner- und außerfamiliäre Hofnachfolge bietet das Internetportal www.hofsuchtbauer.de.

Neben detaillierten Informationen zur inner- und außerfamiliären Hofübergabe und einer Hofbörse finden Sie hier auch Ansprechpartner*innen für eine persönliche Beratung.



2016 haben sich in Deutschland führende Initiativen zur Sicherung regionaler und ökologischer Landwirtschaftsflächen vor der Spekulation zum „Netzwerk Flächensicherung“ zusammengeschlossen. Das Ziel des Netzwerkes ist es, Äcker, Grünland und Biotope für eine ökologische, regionale und bäuerliche Bewirtschaftung zu erhalten und dabei die Frage des Grundeigentums in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen. Das geschieht u. a. durch den Erwerb und die Vermittlung von Landwirtschaftsflächen mit Hilfe von bürgerschaftlichem Kapital. Damit soll Boden dauerhaft vor Spekulanten geschützt und Bauernhöfen zur Verfügung gestellt werden. Vor allem jungen Landwirt*innen soll damit ein leichter Zugang zu Agrarland ermöglicht werden. Weitere Informationen unter: www.zugangzuland.de

Auf der Suche nach dem passenden Betrieb

Rolf Hoffner, Hofbörse der Landsiedlung Baden-Württemberg GmbH, zur Nachfrage nach Höfen und Hofstellen und zu Unterstützungsmöglichkeiten für Junglandwirt*innen durch die Hofbörsen der Landgesellschaften

Die Hofbörse der Landsiedlung Baden-Württemberg GmbH vermittelt Resthofstellen, aber auch ganze landwirtschaftliche Betriebe. Laut aktuellem Tätigkeitsbericht 2017 der BLG ist bundesweit die Zahl der Nachfragen nach landwirtschaftlichen Betrieben in den letzten beiden Jahren leicht gesunken (auf 3.072 im Jahr 2017), eine Trendumkehr ist das aber vielleicht noch nicht, denn zwischen 2009 und 2015 haben sich die Nachfragen von 1.613 auf 3.116 beinahe verdoppelt. Haben Sie für die Hofbörse in Baden-Württemberg einen ähnlichen Anstieg beobachten können? Wie erklären Sie sich diese fast Verdoppelung der Nachfragen?

Hoffner: Eine Zunahme von 2009 bis 2015 hat vielmehr etwas mit der Niedrigzins-Phase und Reinvestitionsbedarf zu tun, als mit der realen Nachfrage nach landwirtschaftlichen Produktionsstandorten. Tendenziell gab es steigende Kauffälle ganzer Höfe aufgrund einer hohen Flächennachfrage. Z. T. wurden ganze landwirtschaftliche Betriebe inkl. Hofstelle gekauft, nur um den knappen Faktor Boden erwerben zu können. Diese Tendenz dürfte in Baden-Württemberg noch stärker ausgeprägt sein als in nördlicheren Bundesländern. Der Grund liegt in der bestehenden kleinparzellierten Agrarstruktur (kleine Betriebe). Ein weiterer Anstieg war außerdem im Nebenerwerb/Hobbybereich, insbesondere bei Pferdehaltern, zu verzeichnen. Signifikant war innerhalb der letzten beiden Jahre auch die steigende Anfrage nach einer gewerblichen Nutzung von Althofstellen.



Foto: Landsiedlung BW

*Inwieweit können die Hofbörsen der Landgesellschaften gerade Junglandwirt*innen und Existenzgründer*innen Unterstützung bieten?*

Hoffner: Die Unterstützung durch Hofbörsen der Landgesellschaften ist deshalb besonders erfolgreich, weil die Landgesellschaften durch ihren integrativen Ansatz und ihre besonderen Kenntnisse des regionalen Bodenmarktes selektive Angebote unterbreiten können. Unternehmensgründungen funktionieren, wenn Junglandwirt*innen passende Hofstellen vermittelt werden können. Das setzt allerdings voraus, dass beim Kauf entsprechendes Eigenkapital bei den Existenzgründer*innen vorhanden ist. Verstärkte Unterstützung kann vor allem auch durch die Vermittlung von Pachtbetrieben erfolgen. Bei allen Übergabeformen leisten wir sehr häufig Unterstützung bei der Einschätzung eines Investitionsbedarfs für Gebäudeinstandhaltung etc., die Erstellung von Businessplänen und bei der Unterstützung einer Finanzierung (das impliziert auch, dass man den

Rolf Hoffner ist seit 2002 bei der Landsiedlung Baden-Württemberg tätig und beschäftigt sich seit Beginn mit der agrarstrukturellen Thematik.

Im Rahmen seiner Tätigkeit in der Hofbörse setzt er sich mit der Beratung von außerbetrieblichen Hofübergaben auseinander. Seine Schwerpunkte sind dabei Übernahme-konzepte, Finanzierungsfragen und strukturelle Weiterentwicklung landwirtschaftlicher Betriebe. Außerdem ist er Projektleiter für den Bodenfonds des Landes Baden-Württemberg.

Hofeinsteiger*innen die Rentabilität von ganzen Betrieben oder Betriebszweigen aufzeigt).

Beispiel: Die Hofbörse vermittelt einen landwirtschaftlichen Betrieb. Die Hofstelle wird vom Junglandwirt/ von der Junglandwirtin gekauft, während die Flächen von der Landsiedlung erworben und an den Übernehmer/ die Übernehmerin verpachtet werden. Dieser Vorgang senkt den Fremdkapitalanteil für die Junglandwirt*innen.

*Können auch Quereinsteiger*innen ohne ursprünglich landwirtschaftlichen Hintergrund (oder ggf. mit landwirtschaftlicher Zweitausbildung) über die Hofbörse Betriebe erwerben?*

Hoffner: An Nachfrager*innen ohne Ausbildung können in der Regel nur Resthofstellen für Hobbyzwecke vermittelt werden. Bei existenzfähigen Betrieben wird eine Ausbildung im landwirtschaftlichen Bereich (privilegierte*r Landwirt*in) erwartet bzw. korreliert häufig mit einem wirtschaftlichen Erfolg. Ob jemand einen familiären Hintergrund in der Landwirtschaft hat, interes-

siert dabei weniger. Wichtig ist, dass Einsteiger*innen über ein produktionstechnisches Wissen und Erfahrungen verfügen und dass ein unternehmerisches Denken vorhanden ist. Letztendlich müssen sich aus einem Betriebskonzept die Motivation und das Engagement ableiten lassen.

*Haben Nachfragen von Quereinsteiger*innen in den letzten Jahren zugenommen?*

Hoffner: Nachfragen für Hobbyhaltung bis zum Nebenerwerb haben verstärkt zugenommen. Nachfragen von Neueinsteiger*innen und Quereinsteiger*innen sind in den letzten zehn Jahren etwa konstant niedrig geblieben. Allerdings muss natürlich berücksichtigt werden, dass zum Nebenerwerb mittlerweile auch Betriebe mit einer Ausstattung von 50 ha Fläche zählen. Im Bio-bereich war die Nachfrage nach kleineren Betrieben nach wie vor gleichbleibend.

*Was würden Sie jungen Hofübernehmer*innen empfehlen? Wo besteht vor allem Unterstützungsbedarf?*

Hoffner: Empfehlenswert ist, dass Hofübernehmer*innen sich einen ausreichend praktischen Hintergrund aneignen, sowohl in der Produktion als auch in der Betriebsführung. Außerdem ist es wichtiger denn je, sich über die preisliche Fluktuation von Produkten Gedanken zu machen. Dies steht im Kontext mit der Rentabilität von Betriebszweigen. Unterstützungsbedarf besteht am Anfang ganz elementar bei der Kapitalbeschaffung und der Unternehmensplanung.

Welcher Prozentsatz der Gesuche führt am Ende auch zur Übernahme? Und welches sind die hauptsächlichsten Gründe, dass eine Übernahme nicht zustande kommt?

Quereinsteiger*innen haben i. d. R. einen Übernahmeerfolg von max. 10 bis 15 %. Gründe für ein Scheitern

sind a) zu wenig Eigenkapital und b) zu geringe Flächenausstattung bei Übernahme von Betrieben, bei denen ein extrem hoher Konkurrenzdruck um Flächen existiert (Nachbarbetriebe kommen dann eher zum Zuge). Die Aufnahme frei werdender Flächen durch bestehende Betriebe zur Strukturanpassung reduziert die Möglichkeit für Neueinsteiger*innen erheblich (in Baden-Württemberg spielt der agrarstrukturelle Anpassungsprozess eine bedeutende Rolle). Modelle einer Übernahme durch Kapitalgesellschaften, die Einsteiger*innen eine Möglichkeit durch Beschäftigungsverträge ermöglichen, sind aufgrund der mangelnden unternehmerischen Entscheidungsbefähigung nicht im Interesse einer Unterstützung von Junglandwirt*innen. Sie dürften eher als Kapitalanlage zu betrachten sein.

Welche Betriebsformen werden hauptsächlich angeboten? Entspricht die Nachfrage hier dem Angebot bzw. was wird am häufigsten nachgefragt?

Hoffner: Milchviehbetriebe und Schweinehaltung (konventionell) wurden in den letzten Jahren prioritär auf dem Markt angeboten. Allerdings hatte sich die Nachfrage nach diesen Produktionsbetrieben sehr stark in Grenzen gehalten. Grund hierfür waren die längere Niedrigpreisphase bei Schweinefleisch und die in den letzten Jahren sinkenden Milchpreise. Am häufigsten nachgefragt sind kleinere Pferdebetriebe, große Ackerbaubetriebe mit über 70 ha, Grünlandbetriebe im Schwarzwald und direktvermarktende Betriebe.

*Wie läuft die Übergabe ab? Ausschließlich durch Verkauf oder gibt es einen Einstieg auf Raten, z. B., damit Übergeber*innen und Übernehmer*innen sich erst einmal kennenlernen können?*

Hoffner: Eine Hofübergabe läuft in der Regel nach folgendem Schema ab:

a. Hofangebote sondieren und Vorabauswahl (keine kurzfristigen

Schnellschüsse), Ortslage, Sichtung über Internet

- b. Vor Hofbesuch häufig bereits Klärung des Umfelds (auch persönliche Zusammenhänge)
- c. Ein erster Hofbesuch mit Lebenspartner*in ist nicht nur wichtig für die Objektbesichtigung, sondern ebenso wichtig für die Schaffung einer persönlichen Beziehung. Hier wird in der Regel eine wichtige Grundlage geschaffen.
- d. Abarbeiten produktionstechnischer Fragen und Infrastruktur
- e. Sondierung Infrastruktur (Schulen, Markt, Liefermöglichkeiten, etc.)
- f. Entscheidungsfindung Ja/Nein. Klärung wichtiger Fragen: Passt die regionale Gegebenheit? Wie sind die Bodenverhältnisse? Wie ist die Infrastruktur? Wie ist die Wohnsituation? Wie hoch ist der Investitionsstau? etc.

Die erste Phase bildet die Grundlage einer Vertrauensebene, die in der Landwirtschaft bei der Übergabe nach wie vor eine wichtige Rolle spielt.

Wenn Ja – zweiter vertrauensbildender Schritt (persönliche Fragen, Fragen der Hofübergabe etc.)

- g. Klärung offener Fragen, finanzieller Rahmenbedingungen, Übergabevorstellungen, von Pachtverhältnissen etc. Zu diesem Zeitpunkt ist in der Regel eine Übernahme zu 90 % sicher. Wichtige Grundlage im ersten Schritt ist die Offenheit gegenüber Übernahmemöglichkeiten.
- h. Klärung Einarbeitungsphase / Überschneidungsphase / zeitlicher Rahmen für Übernahme
- i. Nochmalige Reflektion der Entscheidung
- j. Endgültige Klärung, Finanzierungszusage ■

Interview zur innerfamiliären Hofübernahme¹:

Niemand soll sich ausgegrenzt fühlen

Welche Chancen haben Sie in der Übernahme des Betriebes gesehen?

In der Betriebsübernahme habe ich für mich die Chance gesehen, den Familienbetrieb weiterzuführen und zu entwickeln. Dabei war mir auch die Selbstverwirklichung im eigenen Betrieb sehr wichtig und die Tatsache, Entscheidungen zu treffen, die direkten Einfluss auf den Erfolg haben. Auch Fehlentscheidungen gehören dazu, aus denen man lernen muss.

Wie haben Sie sich zum Thema Hofübergabe informiert?

Informiert habe ich mich gemeinsam mit meinen Eltern über eine Infoveranstaltung des Landvolks Hildesheim, ansonsten über Zeitschriften und Internetrecherchen, außerdem über den Rechtsanwalt, der den Übergabevertrag verfasst hat.

Was hat Ihnen am meisten geholfen?

Die Infoveranstaltungen des Landvolks und die Beratung durch den Rechtsanwalt.

Was waren die größten Hürden bei der Übernahme (z. B. Finanzierung, Übergabevertrag, Kommunikation in der Familie)?

Die größte Hürde bei der Hofübergabe war die Krankheit meines Vaters, weshalb die Übergabe überhaupt drei Jahre vorgezogen werden musste. Das „Loslassen“ ist in der Landwirtschaft für den Abgebenden bekanntlich nicht so einfach, aber im Kreise der Familie haben wir auch diese „Hürde“ gut gemeistert.

Durch wen haben Sie zusätzlich Unterstützung erhalten?

Ich habe keine weitere Hilfe benötigt.

*Was würden Sie jungen Hofübernehmer*innen aufgrund ihrer Erfahrungen empfehlen?*

Niemals blind in die Hofübergabe gehen (möglichst viele Beratungsangebote wahrnehmen), mit den Geschwistern immer ein gutes Verhältnis pflegen und sich nicht um den letzten Euro streiten. Auch die Eltern in Entscheidungen mit einbeziehen bzw. auch mal einen Rat einholen. Das erleichtert das tägliche Miteinander auf dem Hof erheblich, da sich keiner ausgegrenzt fühlen muss. ■

¹ Der Hofübernehmer möchte anonym bleiben.

Es gibt genug Nachwuchs

Prof. Stephan von Cramon-Taubadel und Dr. Carsten Holst

Das Durchschnittsalter der Betriebsleiter steigt. Das liegt aber nicht daran, dass es keinen Führungsnachwuchs gibt. Welche Trends sich abzeichnen und wie der künftige Bedarf auf den Betrieben aussieht, fassen Stephan von Cramon-Taubadel und Carsten Holst zusammen.¹

Fachkräftemangel – dieses Thema wird seit mehr als einem Jahrzehnt intensiv diskutiert. Und die Erkenntnis, dass der demografische Wandel die Gesellschaft altern lässt, ist sogar noch älter. In Zukunft werden deutlich weniger junge Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Für die Landwirtschaft kommt verschärfend hinzu, dass im Vergleich zu anderen Branchen überdurchschnittlich viele Beschäftigte älter als 55 Jahre sind. Gut ein Drittel der Betriebsleiter werden in den kommenden zehn Jahren die reguläre Altersgrenze erreichen.

Es stellt sich die Frage: Gehen uns in Zukunft die Betriebsleiter aus?

Um darauf eine Antwort zu finden, vergleichen wir den zukünftigen Bedarf an jungen Betriebsleitern mit den aktuellen Ausbildungsstatistiken. Der Bedarf an Führungsnachwuchs wird im Wesentlichen durch die gegenwärtige Altersstruktur der Betriebsleiter und die Geschwindigkeit des Strukturwandels geprägt. Dieser hat sich zuletzt etwas verlangsamt, so dass die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe

zwischen 2013 und 2016 nur noch um etwa 1,1 % gesunken ist. Dieser Rückgang ist ausschließlich auf die geringere Anzahl von Einzelunternehmen zurückzuführen. Die Zahl der Betriebe, die als juristische Person geführt werden, bleibt schon seit Jahren nahezu konstant und Personengesellschaften (überwiegend GbR) nehmen sogar leicht zu. Trotzdem sind noch fast 89 % aller landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland Einzelunternehmen. Deshalb ist für die Ermittlung des zukünftigen Bedarfs an jungen Betriebsleitern von besonderem Interesse, wie viele Einzelunternehmen zukünftig an die nächste Generation übergeben werden.

Das Durchschnittsalter der Betriebsleiter steigt

Zuletzt waren rund 40 % der Betriebsleiter mindestens 55 Jahre alt (s. Abb. 1). Demzufolge werden in den kommenden zehn Jahren in fast einem Drittel der Betriebe Entscheidungen über die Hofnachfolge anstehen. Allerdings ist auf immer weniger Betrieben die Nachfolge gesichert. Nur auf 37 % der Haupterwerbsbetriebe trifft im Jahr 2010 eine

gesicherte Betriebsnachfolge zu, während dies elf Jahre zuvor bei 46 % der Betriebe der Fall war. Sehr ausgeprägt ist dabei die Abhängigkeit von der Betriebsgröße: Je mehr Fläche bewirtschaftet wird, desto wahrscheinlicher ist eine gesicherte Nachfolge (s. Abb. 2).

Es braucht jährlich rund 3 500 Nachwuchsführungskräfte

Die demografisch bedingt zunehmende Anzahl an Betriebsleitern, die in den nächsten Jahren die Altersgrenze erreichen, und ein immer kleiner werdender Anteil an Betrieben, die einen Nachfolger haben, führen zukünftig wieder zu einem beschleunigten Strukturwandel. In unserer Projektion unterstellen wir für das Jahr 2030 sogar einen jährlichen Rückgang von bis zu 4 % bei den Einzelunternehmen. Von den heute 245 000 Betrieben werden nur etwa 134 000 übrig bleiben.

Insgesamt ist im Durchschnitt der nächsten 15 Jahre von einem jährlichen Bedarf von rund 2 400 Nachwuchskräften auszugehen, die ein landwirtschaftliches Einzelunternehmen übernehmen werden.



Foto: privat

Prof. Stephan von Cramon-Taubadel und Dr. Carsten Holst

Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung,
Universität Göttingen

scramon@gwdg.de

cholst@gwdg.de

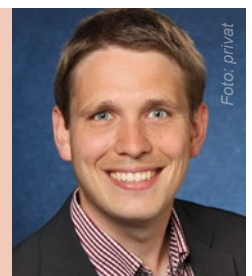


Foto: privat

¹ Der Artikel ist erstmalig erschienen in Heft 10/2017 der DLG-Mitteilungen, S. 32–35. Der Beitrag präsentiert Auszüge aus der Studie „Zukünftige Herausforderungen der deutschen Landwirtschaft vor dem Hintergrund der aktuellen Alters- und Ausbildungsstruktur landwirtschaftlicher Betriebsleiter“, welche die Autoren mit Unterstützung der Edmund Rehwinkel-Stiftung angefertigt haben.

Hinzu kommen 200 Geschäftsführer für juristische Personen und 900 Betriebsleiter für Personengesellschaften. Heißt unterm Strich: Es werden summa summarum rund 3500 nachrückende Betriebsleiter pro Jahr benötigt.

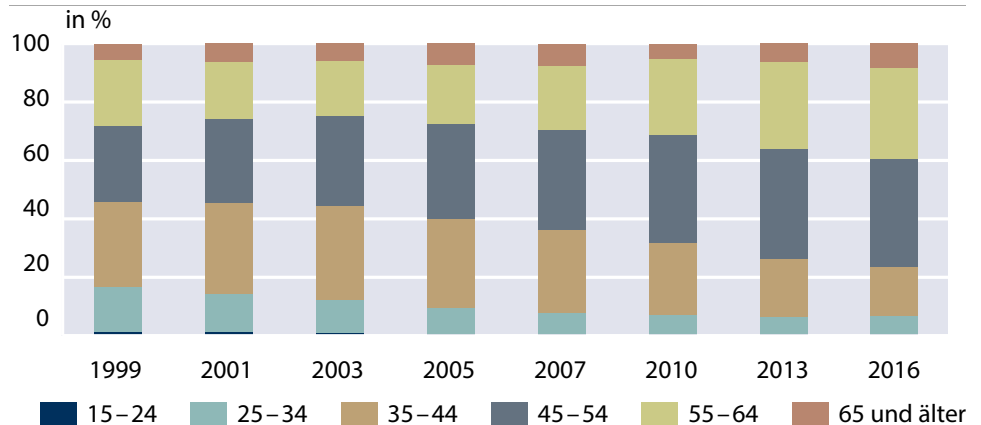
Über welche Berufsbildung müssen zukünftige Betriebsleiter verfügen?

Aktuell ergeben sich bei der Berufsausbildung der Betriebsleiter deutliche Unterschiede zwischen den Rechtsformen. Betriebsleiter von Haupterwerbsbetrieben mit landwirtschaftlicher Berufsbildung verfügen in der Mehrzahl nur über geringe Qualifikationen, während mehr als die Hälfte aller Geschäftsführer von Personengesellschaften mindestens einen Abschluss als Landwirtschaftsmeister oder Fachagrarwirt vorweisen können. Mehr als 60 % der Verantwortlichen bei juristischen Personen haben sogar einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss in der Tasche (s. Abb. 3).

In diesen Zahlen spiegelt sich vor allem der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem landwirtschaftlichen Berufsabschluss der Betriebsleiter wider. Während nur etwa 4 % der Betriebsleiter mit weniger als 50 ha landwirtschaftlich genutzter Fläche über einen Hochschulabschluss verfügen, steigt dieser Anteil bereits auf 23 % bei Betrieben mit mehr als 100 ha bzw. 46 % bei Betrieben mit mehr als 200 ha.

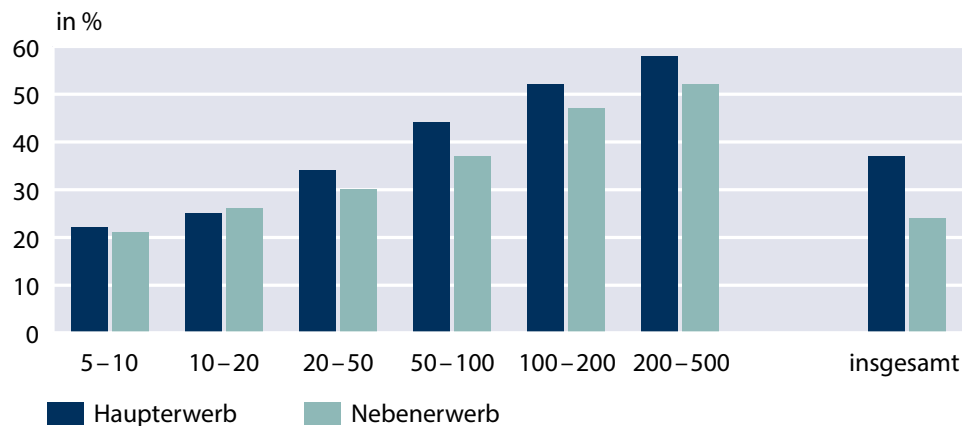
Die infolge des fortschreitenden Strukturwandels steigende Flächenausstattung der bestehenden Agrarbetriebe und eine zunehmende Technisierung stellen immer höhere Anforderungen an die berufliche Qualifikation der Betriebsnachfolger. Demzufolge dürfte zukünftig ein größerer Bedarf an höheren landwirtschaft-

Abbildung 1: Die Betriebsleiter werden immer älter



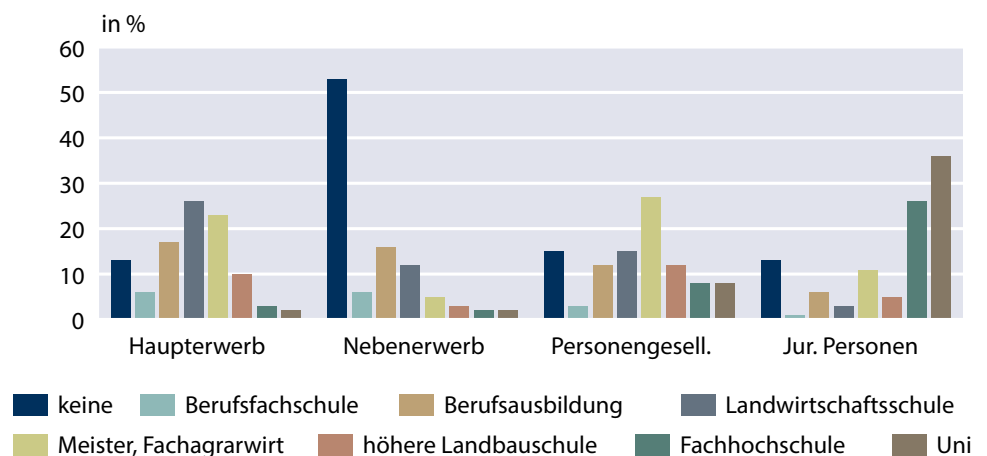
Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnungen

Abbildung 2: Je größer der Betrieb, desto wahrscheinlicher ist eine gesicherte Hofnachfolge



Quelle: Statistisches Bundesamt; nur bezogen auf Betriebe, deren Betriebsleiter mindestens 45 Jahre alt sind

Abbildung 3: Berufsbildung der Betriebsleiter nach Rechtsform



Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnungen

lichen Berufsabschlüssen für die übernehmende Generation bestehen.

Ausblick: So sind die Chefetagen in Zukunft besetzt

Um nun zu ermitteln, welche Qualifikation die 3 500 jährlich benötigten Nachwuchskräfte mitbringen sollten, gehen wir bei Personengesellschaften und juristischen Personen von der zuletzt beobachteten Aufteilung der Bildungsabschlüsse aus. Bei Einzelunternehmen ist aber damit zu rechnen, dass mehr höher qualifizierte Bildungsabschlüsse benötigt werden als bislang. Denn: Größere Betriebe werden mit einer höheren Wahrscheinlichkeit übergeben und werden weitere Wachstumsschritte vollziehen. Die schon jetzt zu beobachtende Korrelation zwischen Betriebsgröße und Bildungsabschluss wird sich demzufolge in einem geänderten Bedarf an Bildungsabschlüssen niederschlagen.

Zukünftig wird es auch im Nebenerwerb geführte, kleine Betriebe geben, bei denen die übernehmende Generation nur auf praktische Erfahrungen zurückgreifen kann. Das wird auf ca. 700 der jährlich insgesamt 3 500 übergebenen Betriebe zutreffen. Rund 500 Nachwuchskräfte werden jährlich mit einem Hochschulabschluss Betriebe übernehmen. Fast die Hälfte der einsteigenden Betriebsleiter (knapp 1 700) wird nach der erfolgreichen Berufsausbildung an Landwirtschaftsschulen, Fachschulen und höheren Landbauschulen Weiterqualifikationsangebote nutzen oder an Meisterkursen teilnehmen.

Wie viele Nachwuchskräfte werden eigentlich ausgebildet?

Kann damit der Bedarf an Betriebsleitern gedeckt werden?

Zwischen den Jahren 2000 und 2014 ist ein leicht rückläufiger Trend bei den erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildungen im Agrarbereich zu beobachten (s. Abb. 4). Im Durchschnitt der vergangenen drei Jahre wurden 3 057 Abschlüsse als Landwirt, 299 Abschlüsse als Tierwirt, 288 Abschlüsse als Winzer, 193 Abschlüsse als Fachkraft Agrarservice und 484 Abschlüsse als Gärtner mit landwirtschaftlich geprägtem Schwerpunkt erzielt. Das sind insgesamt rund 4 000 Abschlüsse im Agrarbereich.

Vor dem Hintergrund des ermittelten Bedarfs scheinen ausreichend Abschlüsse erworben zu werden. Jedoch ist unklar, wie viele Mitarbeiter darüber hinaus zukünftig benötigt werden und ob alle Ausgebildeten tatsächlich langfristig in der praktischen Landwirtschaft tätig sind.

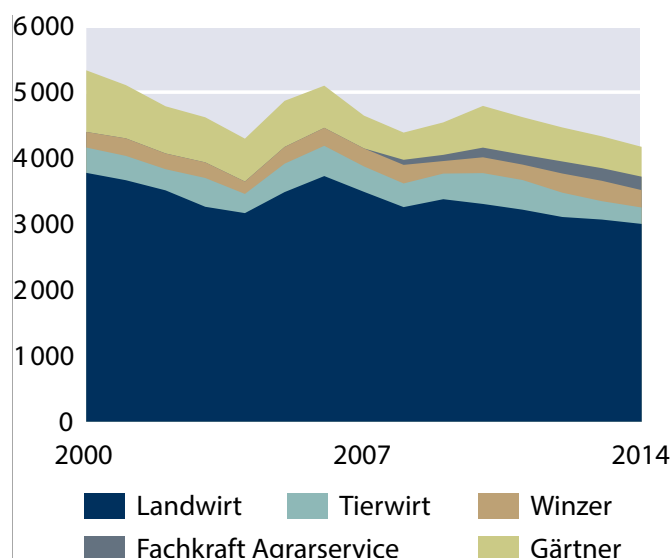
Zwei Drittel der Landwirte entscheiden sich für eine weiterführende Berufsqualifikation

Nach unseren Berechnungen haben sich von den zuletzt jähr-

lich rund 3 000 ausgebildeten Landwirten rund 1 200 dazu entschieden, im Rahmen des Fachschulbesuchs einen Abschluss als staatlich geprüfter Betriebswirt aufzusatteln. Weitere 1 000 machten jährlich den Abschluss als staatlich geprüfter Wirtschaftler. Hinzu kommen etwa 650 Personen, die einen Abschluss als Landwirtschaftsmeister erwarben. Auch wenn die Erlangung dieses Abschlusses grundsätzlich ohne zuvor abgeschlossene landwirtschaftliche Ausbildung möglich ist, dürfte dieses nur auf wenige Personen zutreffen. Darüber hinaus wird der Anteil derjenigen, die vor ihrem Meisterabschluss bereits einen weiterführenden beruflichen Schulbesuch vorweisen konnten, nicht unerheblich sein, so dass von einer relativ großen Überlappung der Meisterausbildungszahlen mit den Werten in den Fachschulstatistiken auszugehen ist.

Gemessen an dem prognostizierten Bedarf von knapp 1 700 Personen jährlich, die als Betriebsleiter mit einer beruflichen Qualifikation im Bereich Landwirtschaftsschule, Meister, Fach-

Abbildung 4: Berufsabschlüsse leicht rückläufig



Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (versch. Jahrgänge)

agrarwirt oder höhere Landbauschule zukünftig einsteigen werden, erscheinen die Fachschulstatistiken dafür zwar ausreichend. Aber über diesen Bedarf hinaus lassen sich nicht sehr viele weitere Personen ausbilden. Und weiterer Bedarf besteht nicht nur für Facharbeitskräfte in größeren Betrieben, sondern insbesondere auch im vor- und nachgelagerten Bereich bei der Beratung und Betreuung landwirtschaftlicher Betriebe.

Weiterhin eröffnen diese beruflichen Fortbildungsabschlüsse teilweise den Zugang zu Fachhochschulen und Universitäten. Ebenso werden einige Landwirte direkt nach ihrer Berufsausbildung ein Studium aufnehmen, sofern sie eine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben. Das ist bei den zuvor genannten Zahlen zu berücksichtigen, denn diese wurden für den höchsten erworbenen Bildungsabschluss der Betriebsleiter ermittelt.

Akademiker

In den amtlichen Statistiken über die Abschlusszahlen an deutschen Hochschulen entfallen im Jahr 2015 auf die Studiengänge der Agrarökonomie, Agrarwissenschaft / Landwirtschaft, Pflanzenproduktion und Tierproduktion, aus denen potenzielle Betriebsleiter hervorgehen können, etwa 2 190 Bachelorabschlüsse, 1 540 Masterabschlüsse und 330 Promotionen. Weil die beiden letztgenannten Abschlüsse lediglich weitere Qualifikationsstufen der universitären Ausbildung darstellen und einen Bachelorabschluss voraussetzen, kann für unsere weiteren Überlegungen davon ausgegangen werden, dass ca. 2 200 Personen pro Jahr erstmals einen Universitätsabschluss erlangen.

Um den zuvor ermittelten Bedarf von rund 500 neu einsteigenden



Betriebsleitern mit Hochschulabschluss decken zu können, müsste rund ein Viertel dieser Hochschulabsolventen mittelfristig einen landwirtschaftlichen Betrieb übernehmen.

Aber nicht alle Absolventen starten ihre Karriere unmittelbar in der Unternehmensführung

Direkt nach dem Studium steigen nur etwa 5 % der Studierenden in den elterlichen Betrieb ein, wobei dieser Anteil unter den Fachhochschulabsolventen mit 12 % deutlich über dem Wert von 2 % an den Universitäten liegt. Insgesamt 16 % der Befragten (Fachhochschule: 21 %, Universität: 14 %) geben laut Erhebungen des VDL an, dass ihre erste Berufstätigkeit nach dem Studium in einem Betrieb mit landwirtschaftlicher Produktion stattfindet.

Es ist davon auszugehen, dass einige Absolventen der verschiedenen Hochschulen den elterlichen Betrieb nicht sofort nach dem Studium übernehmen, sondern zunächst noch einer anderen Tätigkeit nachgehen, bis die abgebende Generation die Regelaltersgrenze erreicht. Somit kann sich die in den vorangegangenen Zahlen ergebende Lücke zwischen dem eigentlichen Bedarf an Betriebsleitern mit akademischem Abschluss und den schon direkt nach dem Studium in die praktische Landwirtschaft einsteigenden Personen im Zeitablauf schließen.

Fazit

Die aktuelle Ausbildungsstruktur lässt vermuten, dass, gemessen am Bedarf an zukünftigen Betriebsleitern, ausreichend Nachwuchsführungskräfte mit entsprechender Qualifikation ausgebildet werden. Laut unserer Projektion werden zukünftig jährlich 3 500 junge Betriebsleiter benötigt, davon 2 800 mit einem landwirtschaftlichen Berufsabschluss. Demgegenüber stehen jährlich 4 000 erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildungen im Agrarbereich, darunter auch eine ausreichende Anzahl an potenziellen Betriebsleitern mit Hochschulabschluss, die zunehmend von großen Betrieben nachgefragt werden.

Doch dieses Ergebnis bedeutet nur eine Teilentwarnung. Der mit dem beschleunigten Strukturwandel einhergehende Trend von der klassischen Familienarbeitsverfassung in der westdeutschen Landwirtschaft zu einer Fremdarbeitsverfassung, die in Ostdeutschland bereits überwiegt, wird zukünftig einen stetig wachsenden Bedarf an angestellten Mitarbeitern entstehen lassen. Um diesen Bedarf decken zu können, muss den erforderlichen Arbeitnehmern eine langfristige berufliche Perspektive in der Landwirtschaft eröffnet werden. Nur dann wird die deutsche Landwirtschaft nicht vor dem Problem eines Fachkräftemangels stehen. ■

Hofabgabeerfordernis in der Alterssicherung der Landwirte: agrarstrukturell wirksam und zeitgemäß?

Peter Mehl

Ohne Hofabgabe keine Rentenberechtigung! Diese Besonderheit der landwirtschaftlichen Alterssicherung war ein wichtiger Faktor für die Durchsetzung einer gesetzlichen Versicherungspflicht für selbständige Landwirt*innen im Jahr 1957, die Gründung der landwirtschaftlichen Alterssicherung gleichzeitig der Startschuss für ein eigenständiges Sicherungssystem. In den Auf- und Ausbaujahren der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV) war das Hofabgabeerfordernis dann hilfreich, um die stetig steigenden Bundeszuschüsse mit den agrarstrukturellen Zielen der LSV zu begründen: Mit dem Hofabgabeerfordernis sollte die Abgabe des Betriebes an die nachfolgende Generation gefördert und so einer befürchteten Überalterung der Betriebsleiter*innen entgegengewirkt werden. Seitdem ist die Regelung – auch aufgrund zunehmender Kritik – vielfach vom Gesetzgeber modifiziert worden, stets in Richtung erweiterter Möglichkeiten, das Hofabgabeerfordernis zu erfüllen. Dies gilt insbesondere seit der Agrarsozialreform 1994, die die Alterssicherung der Landwirte (AdL) in mehrfacher Hinsicht nahe an die Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung gerückt hat. Dort gibt es keine der Hofabgaberegulation vergleichbare Leistungsvoraussetzung für den Rentenbezug. Vor allem mit der aktuellen, seit 2016 geltenden Neuregelung wurden sehr weitreichende Möglichkeiten eröffnet, das Abgabeerfordernis zu erfüllen. Im Folgenden werden diese Neuregelungen skizziert, deren Folgen abgeschätzt und Überlegungen angestellt, was daraus für die agrarstrukturelle Wirksamkeit der Klausel und für die Zukunft der AdL folgt.

Die Neuregelungen im Überblick

Durch die jüngste Gesetzesänderung

- wurde der bei der Hofabgabe rentenunschädliche zulässige Rückbehalt bis unterhalb der zur Ver-

sicherungspflicht in der AdL führenden Mindestgröße angepasst, ohne dass die Zuordnung als Altenteiler in die landwirtschaftliche Krankenversicherung verlorengeht;

- wurden bei verspäteter Inanspruchnahme der Altersrente Rentenzuschläge in Analogie zur Regelung in der gesetzlichen Rentenversicherung eingeführt;
- wurden die Abgabemöglichkeiten an den Ehegatten / die Ehegattin und in ein Gemeinschaftsunternehmen erweitert.

Die erweiterte Möglichkeit zur Ehegattenabgabe ist die wichtigste Veränderung. Sie eröffnet allen verheirateten Landwirt*innen (und damit zwei Drittel der aktiv in der AdL versicherten Unternehmer*innen) eine zusätzliche Option, die Weiterbewirtschaftung des Betriebs mit dem Bezug einer Rente aus der AdL zu vereinbaren. Daher beschränken sich die folgenden Ausführungen auf die veränderte Ehegattenabgabe, wobei auch die anderen Veränderungen die Spielräume für Landwirt*innen in der Nähe des Rentenalters deutlich erweitern.

Ursprünglich war eine Abgabe an den Ehegatten / die Ehegattin nach dem Gesetz über eine Altershilfe für Landwirte von 1957 nicht zulässig, seit dem Agrarsozialreformgesetz 1994 wurde diese Vorgabe aber stetig gelockert. Mit der neuesten Änderung können nun ehemalige Landwirt*innen ihre AdL-Rente lebenslang beziehen, selbst wenn die übernehmenden Ehepartner*innen den Betrieb auch über das eigene Rentenalter hinaus weiter bewirtschaften. Dies war vorher nicht zulässig und ließ die Ehegattenabgabe in vielen Fällen unattraktiv werden. Besonders interessant wird die Ehegattenabgabe nun in den Fällen, in denen der übernehmende Ehegatte / die übernehmende Ehegattin von der landwirtschaftlichen Rentenkasse befreit ist und deshalb keine oder nur geringe Rentenansprüche hat. Dann könnte der Betrieb einfach weiter bewirtschaftet werden, ohne dass die sanktionierende Wirkung der Hofabgaberegulation in irgendeiner Weise greift.



Dr. Peter Mehl

Dir. und Prof., stellv. Institutsleiter
Thünen-Institut für Ländliche Räume,
Braunschweig

peter.mehl@thuenen.de
www.thuenen.de

Auswirkungen der Neuregelung

Wie stark diese Neuregelung die Betroffenheit von der Hofabgabeverpflichtung verändert, zeigt die folgende Abschätzung:

- Vor der Neuregelung waren ca. 60 % der Betriebe von der Hofabgabeverpflichtung in der AdL betroffen. Ihnen entstanden bei Weiterbewirtschaftung des Betriebs im Rentenalter deutliche Nachteile für ihre AdL-Rente, so dass für diese Betriebe von einer gewissen Steuerungswirkung der Regelung auszugehen war. Vom Hofabgabepflichterfordernis nicht betroffen waren schon vor der Neuregelung die 40 % der Betriebe, in denen sich die Betriebsleiter*innen und ggf. auch ihre Ehepartner*innen von der Versicherungspflicht befreien ließen.
- Durch die Neuregelung sind lediglich noch 21 % der Betriebe mit alleinstehenden, in der AdL versicherten Landwirt*innen voll, 15 % der Betriebe noch teilweise betroffen. Weiterhin voll betroffen sind alleinstehende, in der AdL versicherte Landwirt*innen, die keine Ehegattenabgabe nutzen können. Teilweise betroffen sind Betriebe mit verheirateten Betriebsleiter*innen, in denen beide Partner in der AdL versichert sind (und sich nicht befreien ließen). Wegen des Abgabepflichterfordernisses muss dann bei Weiterbewirtschaftung auf eine – im Regelfall die geringere von zwei AdL-Renten – verzichtet werden. Für beide genannten Gruppen gilt aber, dass sie die anderen Neuregelungen seit 2016 nutzen können (erhöhter Rückbehalt; Rentenzuschlag; Abgabe in ein Gemeinschaftsunternehmen).

Ob und inwieweit sich das Abgabeverhalten durch diese Neuregelung tatsächlich verändert, ist genauso schwer zu prognostizieren wie die Auswirkungen einer völligen Abschaffung des Hofabgabepflichterfordernisses. Auch deshalb wäre es zweckmäßig gewesen, eine Evaluierung der Neuregelung im Hinblick darauf, wie sich diese auf die agrarstrukturelle Steuerungs- und die soziale Absicherungsfunktion der AdL ausgewirkt hat, für 2020 verbindlich vorzuschreiben. Darauf hat der Gesetzgeber bedauerlicherweise verzichtet.

Fazit

Die Hofabgabeverpflichtung kann zukünftig also nur noch das Abgabeverhalten von etwas mehr als einem Drittel aller Betriebe steuern. Durch die Neuregelung der Ehegattenabgabe ist es mithin für einen sehr großen Personenkreis möglich ge-



worden, den AdL-Rentenbezug mit der Weiterbewirtschaftung des landwirtschaftlichen Unternehmens auch über das Rentenalter hinaus zu verbinden. Wenn die Hofabgaberegulation aber für knapp zwei Drittel der Betriebe faktisch abgeschafft und für weitere 15 % der Betriebe erheblich entschärft ist, wird man sich zukünftig kaum noch auf die (geringen) agrarstrukturellen Wirkungen des Hofabgabepflichterfordernisses berufen können, um dessen Beibehaltung für das verbleibende eine Fünftel der Betriebe zu rechtfertigen.

Eine problematische Folge der Neuregelung wird sein, dass sie den Trend zum Ausstieg aus der AdL weiter befördert. Zur Befreiung von der AdL reicht schon ein dauerhaftes Einkommen von 400 € im Monat. Landwirtehepaare, die keine gesicherte Betriebsnachfolge aus der Familie haben, werden durch die Neuregelung bestrebt sein, dass allenfalls einer der Partner AdL-versichert ist. So können sie sich die Option der Weiterbewirtschaftung auch im Rentenalter offenhalten, ohne befürchten zu müssen, Rentenzahlungen zu gefährden. Dieser Trend zur Befreiung von der Versicherungspflicht beeinträchtigt aber nicht nur die soziale Absicherungsfunktion der AdL, sie gefährdet das System insgesamt. Diese systemgefährdende Nebenwirkung der Neuregelung und die stark verringerte agrarstrukturelle Steuerungswirkung lassen das Hofabgabepflichterfordernis in der jetzigen Form als obsolet erscheinen. ■

Das Kreuz mit der Pflegeklausel

Anne Schulze Vohren

Die Lebensverhältnisse auf den Höfen haben sich in den letzten 20 Jahren merklich geändert. Altenteiler und Hofübernehmer*innen leben heutzutage vergleichsweise unabhängig voneinander und bei der jungen Familie ist die Zeit oft knapp. Werden die Altenteiler dann hilfe- und pflegebedürftig, stellt dies schnell den Alltag aller Beteiligten auf den Kopf. Ist es für diesen Fall ratsam, im Übergabevertrag eine Pflegeklausel vereinbart zu haben? Und wenn ja, wie soll diese aussehen?

Pflegeklausel, aber wie?

Früher haben sich die Hofübernehmer*innen meist zur uneingeschränkten Pflege der Altenteiler auf dem Hof verpflichtet. Mit der Folge, dass sie sich heute unter Umständen mit beträchtlichen Beträgen an den Pflegeheimkosten der Eltern beteiligen müssen. Um eine solche Überbelastung der Hofübernehmer*innen zu vermeiden, wird schon seit einigen Jahren eine Beschränkung der Pflegeklauseln empfohlen, z. B. auf das Maß des Pflegegrades 2. Damit können die Altenteiler bis einschließlich des Pflegegrades 2 die Pflege von den Hofnachfolger*innen bzw. deren Familien persönlich verlangen. Alternativ wird häufig eine auf die häusliche Pflege beschränkte Pflegeverpflichtung vereinbart, soweit diese ohne professionelle Hilfe bzw. ohne Fachpersonal geleistet werden kann.

Angesichts der heutigen Arbeitsbelastung und geänderten Wertvorstellungen empfiehlt sich allerdings eine noch weiter eingeschränkte Pflegeklausel. So hat beispielsweise der Westfälisch-Lippische Landwirtschaftsverband (WLV) folgende Klausel

entwickelt: „Der Übertragsnehmer gewährt dem Übertragsgeber und seinem Ehepartner Hilfe und Unterstützung in den Tagen der Krankheit oder körperlichen Bedürftigkeit. Dazu zählen Wäsche- und Wohnungspflege, die Organisation der Pflegeunterstützung und die Essensreichung. Konkrete Pflege, die über den Umfang des Pflegegrades 1 hinausgeht, können die Altenteiler nicht verlangen.“

Der Schwerpunkt bei dieser Klausel liegt auf der organisatorischen Unterstützung und auf der hauswirtschaftlichen Versorgung der Altenteiler. Eine solche Klausel sei oft besser als ein kompletter Verzicht auf eine Pflegeklausel, so Hubertus Schmitte, Westfälisch-Lippischer Landwirtschaftsverband. Denn damit bleiben die Hofübernehmer*innen in der Pflicht, sich im Pflegefall um die Eltern zu kümmern.

Nur so weit zumutbar

Die vereinbarten Leistungen sollten nur so weit gehen, wie sie für die Hofübernehmer*innen zum Zeitpunkt des Pflegefalles zumutbar sind. Dies sollte in der Pflegeklausel ausdrücklich vereinbart werden. Denn Krankheiten in der Familie oder eine umfassende Berufstätigkeit beider Ehepartner können die Möglichkeiten der persönlichen Unterstützung und Pflege erheblich einschränken. Auch eine Demenz eines Altentelers kann schnell zur Überlastung der Familie führen.

Um im Falle einer Heimunterbringung einen Zugriff des Sozialamtes auf die Pflegeklausel zu verhindern, sollte die vertragliche Pflegeverpflichtung der Übernehmenden nur so lange gelten, wie die Altenteiler auf dem Hof bzw. Anwesen verbleiben, und bei einer Heimunterbringung ersatzlos entfallen. Alternativ kann für diesen Fall auch ein Geldbetrag von z. B. 100 oder 200 € im Monat festgelegt werden, mit dem sich die Hofübernehmer*innen als Ersatz für ihre vertragliche Pflegeverpflichtung an den Pflegekosten beteiligen müssen.

Wichtig ist auch, dass die Altenteiler sich im Hofübergabevertrag verpflichten, staatliche Leistungen wie das Pflegegeld und ggf. auch Leistungen aus privaten Versicherungen zu beanspruchen und diese Leistungen denen zukommen zu lassen, die die Pflege tatsächlich ausüben.

Geschwister nicht freistellen

Immer wieder kommt es vor, dass die Geschwister der Hofnachfolger*innen verlangen, sie im Innenverhältnis von ihren gesetzlichen Unterhaltspflichten gegenüber ihren Eltern freizustellen. Das sollten diese jedoch nicht tun. Denn bei einer Freistellung der Geschwister müssten sie über ihre eigenen Unterhaltspflichten hinaus auch noch für die gesetzliche Unterhaltspflicht der Geschwister einstehen. Das kann Übernehmer*innen bei einer Heimunterbringung der Eltern teuer zu stehen kommen.



Anne Schulze Vohren

Redation top agrar

Anne.SchulzeVohren
@topagrar.com

Angenommen der Bruder des Hofübernehmers/der Hofübernehmerin ist Chefarzt und allein stehend. Dann müsste der gut verdienende Bruder sich u. U. mit mehreren Hundert Euro/Monat an den Heimkosten beteiligen. Hätte der Hofübernehmer/die Hofübernehmerin den Bruder im Innenverhältnis von dieser Pflicht freigestellt, müsste er/sie dem Bruder diesen Betrag ersetzen.

Auf Pflegeklausel verzichten?

Immer mehr Familien entscheiden sich, ganz auf eine Pflegeklausel zu verzichten. Aber was bedeutet das konkret?

Die Auswirkungen auf die Pflege der Altenteiler sind in der Praxis meist sehr gering. Zwar müssen die Hofübernehmer*innen ohne Pflegeklausel keine praktische Pflege leisten und die Altenteiler haben keinen einklagbaren Anspruch auf Pflege. Oftmals übernimmt jedoch die Familie der Hofübernehmer*innen die notwendige und zumutbare häusliche Pflege freiwillig, vielfach ergänzt durch einen Pflegedienst.

Aber auch wenn die Altenteiler tatsächlich nicht persönlich gepflegt werden sollten, ist die Pflege gewährleistet. Allerdings sind die Altenteiler dann womöglich schon bei leichter Pflegebedürftigkeit komplett auf einen Pflegedienst oder andere Hilfskräfte angewiesen. Außerdem müssten sie dann die von der Pflegeversicherung nicht gedeckten Kosten der Pflege von Anfang an selbst übernehmen, darüber hinaus wohl noch die Kosten für eine Haushaltshilfe.

Für pflegebedürftige Altenteiler könnte der Verzicht auf eine Pflegeklausel deshalb neben dem möglichen Verzicht auf die persönliche Pflege mit einer höheren finanziellen Belastung bzw. Über-

lastung verbunden sein. Die Hofübernehmer*innen wären dementsprechend entlastet.

Teurer für Geschwister

Damit steigt aber auch das Risiko, dass sich alle Kinder der Altenteiler schon bei der häuslichen Pflege im Rahmen ihrer gesetzlichen Unterhaltungspflicht an den Pflegekosten beteiligen müssen. Insbesondere bei relativ geringem Einkommen und Vermögen der Altenteiler kann das gerade für die weichenden Erb*innen mit höheren finanziellen Belastungen verbunden sein. Die Höhe der Kostenbeteiligung hängt dann noch von der Leistungsfähigkeit und dem Familieneinkommen der Kinder der Pflegebedürftigen ab.

In der Regel reichen die Unterhaltszahlungen der Kinder aus, um die Kosten der häuslichen Pflege zu decken. Ansonsten zahlt das Sozialamt die verbleibenden Kosten.

Ist die Unterbringung in einem Pflegeheim unumgänglich, wird auch in diesem Fall ein Teil der Kosten von der Pflegeversicherung getragen. Für die verbleibenden Kosten müssen auch hier

Diese Regeln beachten

Eine Pflegeklausel sollte folgende Beschränkungen enthalten:

- Schränken Sie die Pflege ein, z. B. auf die Organisation der Pflege und auf den Pflegegrad 1.
- Im Fall der Heimunterbringung entfällt die Pflegeverpflichtung.
- Die Pflegeverpflichtung darf sich nicht vollständig in Geldersatz umwandeln.
- Die Pflegeverpflichtung gilt nur, solange sie zumutbar ist.
- Die weichenden Erb*innen sollten nicht von ihren gesetzlichen Unterhaltungspflichten freigestellt werden.

zunächst die Altenteiler aufkommen, dann evtl. die Hofnachfolger*innen, indem sie für das entfallende Wohn- und Beköstigungsrecht einen Geldersatz zahlen müssen. Abschließend müssen sich noch die Ehegatten und alle Kinder der Pflegebedürftigen im Rahmen der gesetzlichen Unterhaltungspflicht beteiligen. Aufgrund der hohen Heimkosten muss oft auch noch das Sozialamt einspringen.



Für den Fall der Heimunterbringung der Altenteiler macht es also keinen Unterschied, ob eine Pflegeklausel vereinbart wurde oder nicht. Denn die Pflegeklausel legt in der Regel fest, dass die Pflegeleistungen der Hofüberneh-

mer*innen auf den Aufenthalt der Altenteiler auf dem Hof beschränkt sind. Dann müssen die Übernehmer*innen bei Heimunterbringung aus der Pflegeklausel heraus entweder gar nichts oder bei Vereinbarung eines Ersatzbetrages

dann diesen Ersatzbetrag von z. B. 100 oder 200 € pro Monat zahlen.

Die ausführliche Version dieses Artikels ist im aktuellen Ratgeber der top agrar (siehe Lesetipp) erschienen. ■

LESETIPP!



Hofübergabe gestalten, Abfindung regeln

top agrar (Hrsg.). Landwirtschaftsverlag GmbH, Münster-Hiltrup 2018, ISBN 978-3-7843-5574-0, 144 S., 29,90 €, für Abonnenten von top agrar 24,90 €, Bezug über shop.topagrar.com

Expert*innen erläutern und geben Tipps, wie der Übergang auf die nächste Generation gelingen kann – angefangen bei der innerlichen Auseinandersetzung mit dem Thema bis hin zur konkreten Ausgestaltung der Übergabemodalitäten und der Altenteilsleistungen. Ein Schwerpunkt des Ratgebers liegt auf den Regelungen zu Abfindung und Nachabfindung, differenziert nach Höfeordnung bzw. BGB-Erbrecht. Beispiele zeigen, wie ein fairer Interessenausgleich zwischen

Hofübernehmer*innen und weichenden Erb*innen gestaltet werden kann. Außerdem wird die Übergabe gewerblicher Betriebsteile, wie z. B. Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien, Ferienwohnungen oder der Hofladen, besprochen.

Auch nach einer erfolgreichen Übergabe ist die Zukunft von Familie und Betrieb nicht automatisch gesichert. Die letzten Kapitel geben Tipps, wie mit Konflikten, die durch die Vermischung dieser beiden Bereiche entstehen können, umgegangen werden kann und weshalb es ratsam ist, auch als junge*r Betriebsinhaber*in ein Testament zu machen. ■ za

SVLFG-Seminar:

Betriebsübergabe – ein Gesundheitsthema

Christiane Mayer

Mit der Betriebsübergabe oder -aufgabe werden die Weichen für die Zukunft eines landwirtschaftlichen Betriebes gestellt. Das kann zur emotionalen Belastung für die ganze Familie werden. Um Krankheiten und Unfälle bei ihren Versicherten zu verhindern, entwickelte die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) ein Seminarangebot, das sich an potenzielle Betriebsübergeber*innen richtet.

Eigentlich ist man mit der Betriebsübergabe am Ziel eines großen Lebensabschnitts angekommen. Viele wissen aber nicht, wie es dann weitergehen soll. Wichtig ist es, sich frühzeitig mit der Übergabe

seines Lebenswerkes zu beschäftigen, denn Voraussetzung für ein Gelingen ist, dass man die Bedürfnisse und Erwartungen der nächsten Generation kennt und sich seiner eigenen Bedürfnisse bewusst ist. In einer Versichertenbefragung der SVLFG stellte sich heraus, dass eine ungeklärte Übergabesituation krank machen kann. Dr. Christian Hetzel, Institut für Qualitätssicherung und Rehabilitation, Köln, hat das Projekt wissenschaftlich begleitet und seine Dissertation zum Thema „Betriebsübergabe in familiengeführten Betrieben“ geschrieben. Er stellte fest, dass landwirtschaftliche Betriebe, Gartenbaubetriebe und auch Handwerksbetriebe die gleichen Voraussetzungen haben: Wird ein Betrieb von einer



Christiane Mayer

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG),
Kampagne Gesundheitsangebote, Kassel

Christiane.Mayer@svlfg.de

Familie geführt, hat die Art der Übergabe eine wesentliche Bedeutung für die Gesundheit – und zwar körperlich und psychisch wie auch in Bezug auf Lebenszufriedenheit und Arbeitsfreude, dies unabhängig von Betriebsgröße und Ausrichtung. Die Arbeitsanforderungen, das Umfeld, das Ausbildungsniveau und die Mithilfe der „Übergeber*innen“ auch nach der Übergabe sind in diesen Branchen sehr ähnlich.

Im Seminar reflektieren und Entscheidungen treffen

Übergänge im Leben können Krisen auslösen – oder eine Chance für die Zukunft sein. Betriebsübergaben in Familienbetrieben sind mehr als nur ein vertraglicher Akt. Ein Leben voller Arbeit, Herzblut und Hingabe für den Betrieb steckt dahinter. Dementsprechend liegt der Schwerpunkt der Seminare „Betriebsübergabe – ein Gesundheitsthema“ auf der emotionalen Seite der Betriebsübergabe. Was die jeweiligen Betriebsübergeber*innen als belastend empfinden, ist sehr unterschiedlich: Generationenkonflikte, Probleme mit weichenden Erb*innen, Verlust der Entscheidungshoheit oder sogar des Lebensinhaltes. Ziel der Seminare ist vor allem, sich die belastenden Themen bewusst zu machen, kritisch zu reflektieren und so Stress zu vermindern. Oft liegt die Lösung darin, die eigene Sichtweise oder die persönliche Einstellung zu ändern und so derzeitigen wie künftigen Belastungen entgegenzusteuern. Ebenso soll zielgerichtetes Handeln und Zuversicht bezüglich der Betriebsübergabe und der Zeit danach als Beitrag zur Stabilisierung der psychischen Gesundheit gefördert werden.

Geleitet und moderiert werden die 4-tägigen Seminare jeweils von einer Sozialpädagogin oder Psychologin. Mitarbeiter*innen der Präventionsabteilung der SVLFG wie auch juristische Fachleute sind in

„Erkennen und akzeptieren, dass sich körperlich und geistig, aber auch betrieblich Dinge im Laufe der Zeit ändern werden, ist wichtig für eine erfolgreiche und gesunde Betriebsübergabe. Dass die Menschen auf unseren Betrieben möglichst gesund und voller Zuversicht diesen Lebensabschnitt erleben, ist uns wichtig.“

Martin Empl, Vorstandsvorsitzender der SVLFG

die Seminare eingebunden. Die durchgeführten Seminare haben gezeigt, dass sich auch die Seminarteilnehmer*innen gegenseitig sehr helfen – alle sind in der gleichen Situation und der Austausch untereinander ist wertvoll. Patentrezepte gibt es keine, aber wer im Anschluss an das Seminar konkret ins Handeln kommt und mit den Familienmitgliedern offen über die jeweiligen Erwartungen und Möglichkeiten redet, ist auf dem richtigen Weg. Eine Betriebsübergabe ist ein Prozess, auf den man sich einlassen und wenn nötig, Hilfe von außen hinzunehmen sollte.

Mit maßgeschneiderten Gesundheitsangeboten für Versicherte der grünen Branche will die SVLFG helfen, mit besonderen Lebenssituationen besser umzugehen und möglichst gesund zu bleiben. Auf der Homepage der SVLFG sind weitere Angebote für pflegende Angehörige zum Thema Stress und seelische Belastungen und auch das Bewegungsprogramm „Trittsicher“ zu finden. ■

MIT UNS IM
GLEICHGEWICHT



Sämtliche Details und Informationen unter www.svlfg.de/gleichgewicht

Tipps zur Erleichterung der Betriebsübergabe von Margret Hospach, Sozialpädagogin und Leiterin vieler SVLFG-Seminare:

- Generelle Grundannahme, dass es die ‚Jungen‘ gut machen wollen.
- Keine ‚lebenslange‘ Dankbarkeit für die Übergabe erwarten.
- In Frieden und in persönlicher Wertschätzung dem eigenen Geschaffenen gegenüber in den Ruhestand gehen.
- Akzeptieren, dass die Nachfolgenden das Recht haben, alles anders zu machen und dass sie es selbst zu verantworten haben.
- Den ‚Jungen‘ einen Vertrauensvorschuss und einen Vorschuss auf ihre Kompetenz geben.
- Ca. 2–3 Jahre vor der geplanten Übergabe mit den Vorbereitungen in Gedanken und Gesprächen beginnen.
- Verschiedene Beratungsangebote zu steuerlichen und rechtlichen Fragen nutzen.
- Das Thema Übergabe in der Familie (inkl. weichende Erb*innen) transparent handhaben.
- Die Gestaltung der ‚Zeit danach‘ nicht allein auf Mitarbeit im Betrieb oder Enkel*innen hüten gründen, sondern aktiv eigene Ziele anvisieren.
- Übergabe nicht nur als ein Ereignis betrachten, sondern als einen Prozess, der auch den persönlichen Bereich berührt und entsprechend beachtet werden will.

Hofübergabe bewusst gestalten – über was man alles reden sollte

Veronika Grossenbacher

Der Prozess der Hofübergabe/-nahme ist in jeder Familie eine große Aufgabe. Auf dem Weg dahin gilt es, über das „Wer“ und „Wann“ hinaus zahlreiche Fragen zu klären. Vor allem das „Wie“ und alle zwischenmenschlichen Fragen darum herum sind eine Herausforderung für alle Beteiligten. Im Bildungs- und Beratungsangebot des Evangelischen Bauernwerks in Württemberg e.V. ist deshalb die Hofübergabe seit Jahren ein Schwerpunktthema.

Die als „Hohebucher Modell“ bekannten Wochenendseminare zur Hofübergabe knüpfen hier an. Sie richten sich an alle Beteiligten: Übergeber*innen, Übernehmer*innen, weichende Erb*innen – Männer wie Frauen. Im Mittelpunkt des Seminars steht das gemeinsame Nachdenken mit Fachleuten und gleich Betroffenen. Grundlage des Seminars sind die von den Teilnehmer*innen mitgebrachten und zu erarbeitenden Fragen, die von den Expert*innen im Verlauf des Seminars beantwortet werden. Am ersten Tag werden alle rechtlichen und fachlichen Themen wie Steuerrecht, Betriebliches Altenteil, Renten, Pflegeversicherung, spezielle Klauseln im Hofübergabevertrag behandelt, aber auch Fragen, wer unterschreibt oder wie es sich mit Versicherungen, Förderung etc. bei der Hofübernahme verhält.

Am zweiten Tag dreht sich alles um persönliche und zwischenmenschliche Fragen mit Blick auf die Hofübergabe und die Veränderungen, die diese mit sich bringt: Welche Bedürfnisse habe ich mit Blick auf die Hofübergabe

und das Leben danach? Welche Wünsche habe ich an die anderen? Wer übernimmt welche Rolle? Wie kommen wir gut ins Gespräch? Wie vermitteln wir Wertschätzung und Anerkennung? Wie kann Verantwortung abgegeben werden? Wie kann ich Ratschläge geben und wie kann ich Ratschläge annehmen? Wie bleiben wir im Gespräch? Welche außerbetrieblichen Wünsche hinsichtlich Freizeit, Hobby und Urlaub möchte ich künftig realisieren? Welche Erwartungen haben wir an Pflege?

Oft stehen zu Beginn des Seminars bei den Teilnehmer*innen finanzielle Fragen, z. B. wie können wir die Hofübergabe/-nahme so gestalten, dass möglichst keine Steuern anfallen, und wie können wir die weichenden Erb*innen abfinden? Die persönlichen und zwischenmenschlichen Fragen werden zunächst häufig zurückgestellt, wohlwissend, dass diese nicht selten die größere Herausforderung darstellen. Je deutlicher und offener die grundlegenden Fragen vor der Übergabe/-nahme angesprochen und diskutiert werden, desto besser sind die Weichen für eine erfolgreiche Hofübergabe

gestellt. Werden die „eigentlichen“ Fragen vermieden, wird es schwieriger, eine gute Lösung für alle Beteiligten zu finden. Probleme bleiben so nicht selten auch nach Vertragsabschluss noch virulent und beschäftigen und belasten die Beteiligten weiter.

Es gibt kaum eine Schnittstelle im Leben, wo innerhalb der Familie so viele persönliche Fragen in einem Zeitfenster diskutiert werden müssen, wie bei der Hofübergabe (s. Abb.). Dass Landwirtschaften das seit Generationen hinbekommen, ist – ob der Größe der Herausforderung – jedes Mal eine Meisterleistung.



Das Evang. Bauernwerk in Württemberg e.V. gibt zwei Broschüren, „Materialien zur Hofübergabe“ sowie „Materialien für Betriebe ohne Hofnachfolger“, heraus, die jährlich aktualisiert werden. Mit diesen Broschüren wird auch in den jährlich stattfindenden Seminaren „Hofüber-

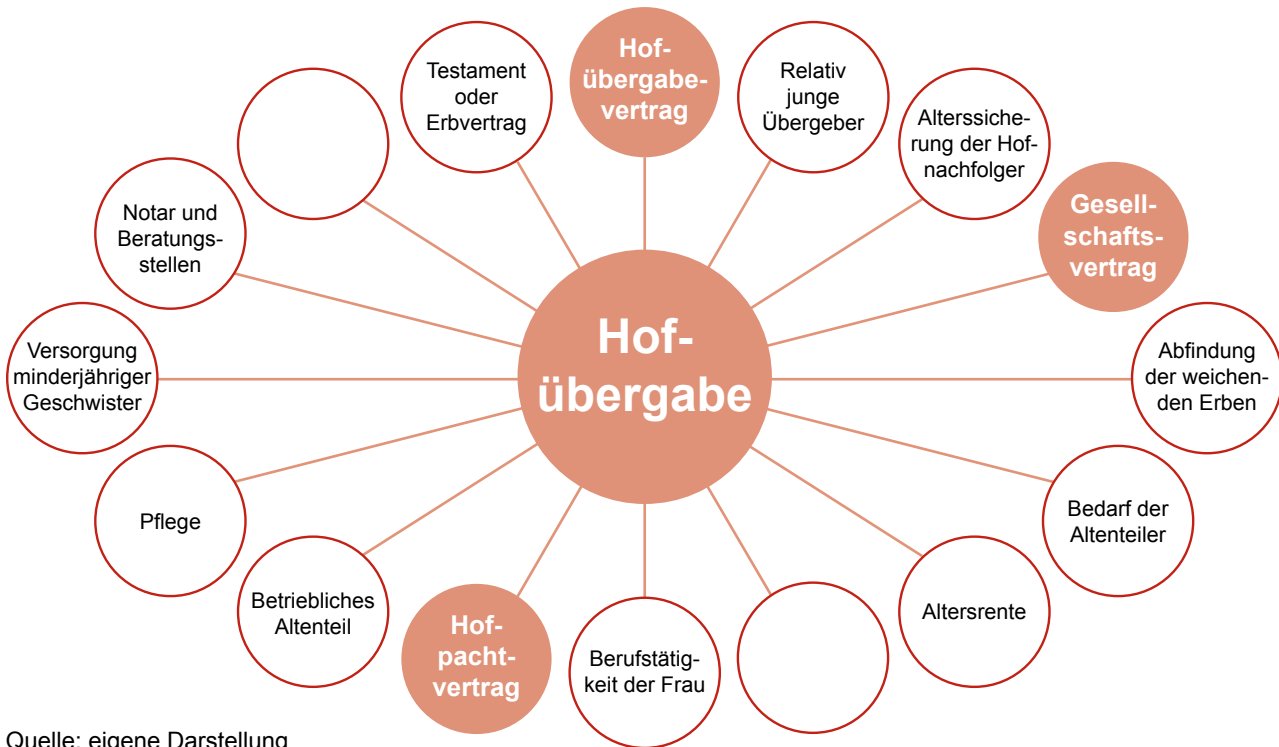


Veronika Grossenbacher

Evangelisches Bauernwerk in Württemberg e.V.,
Waldenburg-Hohebuch

v.grossenbacher@hohebuch.de

Abbildung: Wichtige Themen, die bei der Hofübergabe zu bedenken sind.



Quelle: eigene Darstellung

gabeseminar“ und „Hof ohne Nachfolge“ in der Ländlichen Heimvolkshochschule Hohebuch gearbeitet. Dieses Bildungsangebot wird komplettiert mit der

dritten Tagung: „Hof mit Zukunft – auch ohne eigene Nachfolger bzw. auch ohne Eltern mit Hof“, wo sich alles um Fragen der außerfamiliären Hofübergabe dreht.

Darüber hinaus bietet die Landwirtschaftliche Familienberatung Landwirtschaftlichen Familien Einzelbetriebliche Beratung in Fragen der Hofübergabe an. ■

Informationen zum Erwerb der Broschüren, den Seminaren und dem Beratungsangebot unter www.hofuebergabe.org, www.hohebuch.de