



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Übergeben, weiterleben“

**Eine kultur- und sozialanthropologische Analyse
des Entscheidungsfindungsprozesses der Hofübergabe/Hofübernahme
im landwirtschaftlichen Nebenerwerb
in der Mühlviertler Gemeinde St. Georgen am Walde.**

Verfasserin

Heidelinde Hörersdorfer

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag.^a Phil.)

Wien, 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A307

Studienrichtung lt. Studienblatt: Kultur- und Sozialanthropologie

Betreuer: Ao. Univ. Prof. Dr. Wolfgang Kraus

Ein herzliches Danke!

Ich danke, allen St. Georgenerinnen und St. Georgenern, die sich im Rahmen unserer Feldforschung als InterviewpartnerInnen zur Verfügung gestellt haben und uns sowohl ihre Zeit als auch ihr Vertrauen geschenkt haben, was besondere Wertschätzung und Respekt verdient.

Ganz besonders bedanke ich mich bei meinen 25 StudienkollegInnen, die weit über den üblichen Rahmen einer Lehrveranstaltung hinaus Zeit investiert, Fragebögen ausgeteilt, Interviews geführt und Transkriptionsarbeit geleistet haben, was zu umfangreichem und qualitativ hochwertigem Datenmaterial führte, welches die wichtigste Grundlage meiner Diplomarbeit darstellte.

Daher gilt mein spezieller Dank, *Elisabeth Baumgartner, Kathrin Bergant, Kirstin Brückler, Gerda Cebis, Jan Danecker, Julia Danzinger, Katharina Duchaczek, Tanja Erhart, Ulrike Erlacher, Katharina Hammerle, Markus Hollendohner, Stephan Höller, Elisabeth Jogna, Magdalena Kleestorfer, Ingrid Klenja, Zita Maria Kral, Nina Kuntscher, Johannes Legler, Verena Neller, Agnes Reiter, Gerald Salomon, Anna Schoiswohl, Jasmin Seidl, Claudia Strohofer und Maria Unterguggenberger.*

Ich danke Wolfgang Kraus für seine wissenschaftliche Betreuung und Unterstützung beim Schreiben dieser Diplomarbeit.

Vor allem möchte ich mich bei Gertraud Seiser bedanken, die dieses Projekt initiiert und bis zum Ende begleitet hat, exakt auf Probleme meinerseits reagierte, immer die richtigen Worte fand und mit viel Ausdauer und wertvollen Ratschlägen den Prozess und die Entwicklung meiner wissenschaftlichen Arbeitsweise begleitete.

Zu guter Letzt danke ich meinen Eltern für ihre Geduld, ihr Verständnis und ihr Vertrauen und auch meinen Freunden, für ihre Zuverlässigkeit und Unterstützung selbst in schwierigeren Momenten.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	9
1.1. Aufbau der Arbeit	10
TEIL I – METHODISCHE VORGEHENSWEISE	13
2. Feldforschung in St. Georgen am Walde	13
2.1. Feldzugang und Forschungsfragen	13
2.2. Fragestellung und Hypothese	17
2.3. Analyseinstrumente und Methodik	19
TEIL II – NEBENERWERB im Kontext ST. GEORGEN	25
3. Forschungskontext der Nebenerwerbshöfe in St. Georgen am Walde	25
3.1. Auswahl der Interviews	25
3.2. Empirische Beispiele: Nebenerwerb ist ungleich Nebenerwerb	25
3.2.1. <u>Beispiel 1: „Geht’s groß eina, geht’s groß ausse [...]!“</u>	26
3.2.2. <u>Beispiel 2: „Wir haben ja keinen Ertrag, [...] es kostet mehr als ich verdiene!“</u>	28
3.2.3. <u>Beispiel 3: „Die Milch- und Viehwirtschaft ist die Haupteinnahme.“</u>	29
3.2.4. <u>Beispiel 4: „Wir werden belächelt [...] wir sollten die Wirtschaft zusperren!“</u>	30
3.2.5. <u>Beispiel 5: „Wenn ich im Jahr 1.000 € oder 2.000 € hineinstecke [...]!“</u>	33
3.2.6. <u>Beispiel 6: „Der Mann geht arbeiten, die Wirtschaft machen meine Mutter und ich.“</u>	34
3.3. Analyse der Interviews	35
3.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Ist St. Georgen ein Spezialfall?	50
TEIL III – HOFÜBERGABE und HOFÜBERNAHME	53
Vor der Übergabe	53
4. An wen wird übergeben?	53
4.1. Auswahl der Interviews	53
4.2. Empirische Beispiele: Die im Alltag gelebte Hofübergabe/Hofübernahme	53
4.2.1. <u>Beispiel 1: „Mit Leib und Seele Bauer sein!“</u>	53
4.2.2. <u>Beispiel 2: „Ich war mehr bei der Arbeit dabei.“</u>	54
4.2.3. <u>Beispiel 3: „Lernen für den Hof“?</u>	55
4.2.4. <u>Beispiel 4: „Ich bin übergeblieben.“</u>	55
4.2.5. <u>Beispiel 5: „Das hat sich so schön ergeben.“</u>	56
4.3. Analyse der Interviews	56
4.3.1. Wie wird das „Interesse an der Landwirtschaft“ gemacht?	66
4.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Wer wird der/die prospektive ÜbernehmerIn?	75
5. Welche Rolle spielt der/die PartnerIn des/der ÜbernehmerIn?	76
5.1. Auswahl der Interviews	76
5.2. Empirische Beispiele: PartnerInnen-Wahl im Nebenerwerb	77
5.2.1. <u>Beispiel 1: „Wer zu anspruchsvoll ist, bleibt über!“</u>	77
5.2.2. <u>Beispiel 2: „Hallo, wie geht’s, ich habe 10 Kühe daheim, wie wär’s?“</u>	78
5.2.3. <u>Beispiel 3: „Landwirtschaft ist keine Frauenarbeit!“</u>	79
5.2.4. <u>Beispiel 4: „Er muss nicht schauen, dass die Freundin für das Haus passt.“</u>	81
5.2.5. <u>Beispiel 5: „Bei uns brauchst du nie in den Stall gehen!“</u>	81
5.3. Analyse der Interviews	82
5.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Warum Bauern Frauen suchen?	91

6. Wann wird der Hof übergeben/übernommen?	93
6.1. Auswahl der Interviews	93
6.2. Empirische Beispiele: Der Zeitpunkt der Hofübergabe/Hofübernahme	94
6.2.1. <u>Beispiel 1: „Daheim Arbeiten sicher früher - Übernehmen ein wenig später.“</u>	94
6.2.2. <u>Beispiel 2: „Das steht nur am Papier!“</u>	94
6.2.3. <u>Beispiel 3: „Einfach vom Alter von den Eltern her.“</u>	95
6.2.4. <u>Beispiel 4: „Es war mir in die Wiege gelegt Bauer zu werden!“</u>	95
6.2.5. <u>Beispiel 5: „Das war ein Schicksalsschlag!“</u>	96
6.3. Analyse der Interviews	96
6.3.1. Die abrupte Hofübergabe	102
6.3.2. Die stufenweise Hofübergabe	105
6.3.3. Die verspätete Hofübergabe	108
6.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Wann wird übergeben/übernommen?	112
Beim Notar	115
7. Wie gestaltet sich der formelle Akt der Hofübergabe beim Notar?	115
7.1. Auswahl der Interviews	115
7.2. Empirische Beispiele: Der Inhalt des Übergabevertrages	115
7.2.1. <u>Beispiel 1: „Direkte Gespräche hat es eigentlich nie gegeben!“</u>	115
7.2.2. <u>Beispiel 2: „Man weiß eh, was man unterschreiben kann!“</u>	116
7.2.3. <u>Beispiel 3: „Es ist alles versprochen worden, aber es war nichts geschrieben!“</u>	116
7.2.4. <u>Beispiel 4: „Gewundert habe ich mich damals schon sehr [...]!“</u>	117
7.2.5. <u>Beispiel 5: „Ich habe keinen Schilling Geld!“</u>	117
7.2.6. <u>Beispiel 6: „Ich konnte gar nichts dafür!“</u>	118
7.2.7. <u>Beispiel 7: „Was soll geschrieben werden?“</u>	120
7.2.8. <u>Beispiel 8: „Gut gemeint aber schlecht formuliert!“</u>	121
7.3. Analyse der Interviews	123
7.3.1. Was wollen ÜbergeberInnen?	126
7.3.2. Was wollen ÜbernehmerInnen?	131
7.3.3. Was wollen weichende ErbInnen?	133
7.3.4. Was wollen NotarInnen/RichterInnen?	137
7.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Die Einigung auf den Inhalt des Übergabevertrages?	141
7.4.1. „Die vollständige Pflege“	143
7.4.2. „Die Zumutbarkeit der Pflege“	144
7.4.3. „Aktive SeniorInnen“	146
Nach der Übergabe	149
8. Wie gestaltet sich das weitere Zusammenleben und Zusammenarbeiten nach der Hofübergabe/Hofübernahme?	149
8.1. Auswahl der Interviews	149
8.2. Empirische Beispiele: Nach der Hofübergabe/Hofübernahme	152
8.2.1. <u>Beispiel 1: „Früher hat alles mir gehört!“</u>	152
8.2.2. <u>Beispiel 2: „Weil ich hab meine eigene Meinung!“</u>	152
8.2.3. <u>Beispiel 3: „Wenn ich das noch kann, dann bin ich noch was wert.“</u>	153
8.2.4. <u>Beispiel 4: „Geh Bua, bist ein Trottel!“</u>	153
8.2.5. <u>Beispiel 5: „Dass sie einen eigenen Haushalt haben!“</u>	154
8.3. Analyse der Interviews	154
8.3.1. „Die ÜbergeberInnen am Betrieb weiterarbeiten lassen“	154
8.3.2. „Die Relevanz des Lebenswerkes sichern“	156
8.3.3. „Sich dem Hierarchiesystem der Familien unterordnen“	158
8.3.4. „Getrennte Wohnbereiche für Alt und Jung schaffen“	159
8.3.5. „Die Sichtweisen des/der Anderen akzeptieren“	163

8.4.	<i>Zusammenfassung der Ergebnisse: Das Einmischen nach der Hofübergabe/Hofübernahme?</i>	164
8.4.1.	<i>Ursache: Die Erhaltung des Lebenswerkes</i>	164
8.4.2.	<i>Ursache: Die Besitzaufgabe</i>	165
8.4.3.	<i>Ursache: Die veränderten gesellschaftlichen Normen</i>	165
8.4.4.	<i>Ursache: Das Zusammenleben</i>	166
	TEIL IV – ZUSAMMENFASSUNG und ERGEBNISSE	167
9.	<i>Wie gestaltet sich der Entscheidungsfindungsprozess der Hofübergabe/Hofübernahme im landwirtschaftlichen Nebenerwerb in St. Georgen am Walde?</i>	167
9.1.	<i>Der Gender-Aspekt</i>	168
9.2.	<i>Der Bewirtschaftungs-Aspekt</i>	170
9.2.1.	<i>Der hoch technisierte Nebenerwerbsbetrieb mit Tendenz zur Maskulinisierung</i>	171
9.2.2.	<i>Der wenig technisierte Nebenerwerbsbetrieb mit Tendenz zur Feminisierung</i>	173
9.3.	<i>Der Nachhaltigkeits-Aspekt</i>	175
10.	<i>Bibliographie</i>	183
11.	<i>Interviewverzeichnis</i>	199
12.	<i>Abstract</i>	203
13.	<i>Curriculum vitae</i>	205

1. Einleitung

„Übergeben, nimma leben“ – unter diesem lokalen Sprichwort lassen sich die Assoziationen subsumieren, welche viele der St. Georgener Altbauern/Altbäuerinnen mit dem Thema „Hofübergabe“ verbinden. Die Gleichsetzung der Übergabe mit dem Lebensende deutet auf die tiefgreifende Verbindung der bäuerlichen Lebensweise mit dem Betrieb hin und bringt, darüber hinausgehend, eine negative Perspektive zum Ausdruck, eine Unsicherheit, welche untrennbar mit dem Themenkomplex des Generationswechsels verbunden zu sein scheint. Warum dies so ist, wird eine der zentralen Fragen sein, mit denen sich diese Arbeit beschäftigt.

Während sich der Blick der älteren Generation auf die Erhaltung ihres Lebenswerkes richtet, konzentriert sich, auf der anderen Seite, die Perspektive des/der JungübernehmerIn auf den Aufbau einer eigenständigen Existenz und, damit verbunden, auf beispielsweise die Fragen, was bedeutet es wirklich und welche Veränderungen bringt es tatsächlich mit sich, einen landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetrieb von den Eltern zu übernehmen – und vor allem – diesen auch weiterzuführen. Die Tendenz, dass das Erbe als Last empfunden und nicht ohne weiteres angenommen wird, zeigt unter anderem, dass die Werte innerhalb des bäuerlichen Kontextes einen entscheidenden Wandel erfahren.

Unterschiedlichste Entscheidungsmöglichkeiten, verschiedenste Argumentationslinien, diverse Sichtweisen und ganz allgemein die Unmöglichkeit einer verbindlichen Zukunftsplanung, führen dazu, dass die Entscheidung, für oder gegen eine Hofübernahme, zu einem äußerst langfristigen Prozess wird und eine Anpassung in nahezu allen Lebensbereichen erfordert. Vor allem die PartnerInnen-, aber auch die Ausbildungs- und Berufswahl können die Weichen für die private sowie die betriebliche Zukunft stellen, was rückwirkend wiederum auf den Alltag der pensionierten Altbauern/Altbäuerinnen-Generation Einfluss nimmt.

Die genaue Kenntnis des Kontextes, sowie der materiellen als auch der ideellen Einflussparameter, gibt Hinweise darauf, wie sich bestimmte Entscheidungskonstellationen entwickeln, wie sie begründet werden und ob sie sich insgesamt eher förderlich oder hemmend auf die Weiterführung eines Hofes über Generationen hinweg auswirken. Erst wenn die Ursachen, Gründe und Kontexte

bestimmter Entscheidungsfindungen bekannt sind, können die zugrunde liegenden Zusammenhänge verstanden oder sogar positiv beeinflusst werden. Diese Arbeit soll einen Teil dazu beitragen, den Prozess dieser Entscheidungsfindungen zu beschreiben und zu verstehen, um, zumindest vom wissenschaftlichen Standpunkt aus und auf diesen übertragen, von der resignierenden Perspektive des „Übergeben, *nimma leben*“ zu der positiveren Deutung des „Übergeben, *weiterleben*“ zu gelangen.

1.1. Aufbau der Arbeit

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben“, welches in Zusammenarbeit mit dem Regionalverband „Mühlviertler-Alm“ und der Universität Wien im Sommer 2008 in St. Georgen/Walde durchgeführt wurde, hatte sich bereits während der vorbereitenden Rechercharbeiten angekündigt und im späteren Verlauf der Erhebungen bestätigt, dass es durchaus relevant sein könnte, im Speziellen auf den Prozess der Hofübergabe/Hofübernahme einzugehen, da immer mehr Betriebe mit der Bewirtschaftung aufhören, meist durch den Generationswechsel bedingt.

Die Arbeit ist in vier Teile gegliedert, der erste legt den methodischen Rahmen fest, der zweite Teil kontextualisiert das Feld St. Georgen an sich und anhand seiner Nebenerwerbshöfe, der dritte analysiert den Prozess der Hofübergabe/Hofübernahme selbst, unter Einbezug ergänzender Studien und wissenschaftlicher Literatur und der vierte Teil fasst die Ergebnisse zusammen. Der Teil „Hofübergabe und Hofübernahme“ ist wiederum in drei Bereiche geteilt, die mit den programmatischen Titeln, „Vor der Übergabe/Übernahme“, „Beim Notar“ und „Nach der Übergabe/Übernahme“ überschrieben sind. Alle Kapitel unterliegen dem gleichen strukturellen Aufbau: Der Erklärung des Kontextes, der Darstellung der empirischen Beispiele und einer zusammenfassenden Analyse und Begründung der Ergebnisse.

Anhand der Fragen, „Wer übernimmt den elterlichen Hof zu welchem Zeitpunkt?“, „Hat er/sie eine/n PartnerIn mit Interesse an der Landwirtschaft?“, „Welche Klauseln sollen im Übergabevertrag fixiert werden?“ und „Wie gestaltet sich das Zusammenleben von Alt und Jung nach der Übergabe/Übernahme?“, wurde nach den Determinanten, die den Prozess der Hofübernahme/Hofübergabe am stärksten beeinflussen, gesucht. In den qualitativen Interviews, die als primäres

Forschungsmaterial dienen, wird immer wieder betont, dass, in Bezug auf eine Hofübernahme, das „Interesse an der Landwirtschaft“ den höchsten Stellenwert habe. Dieses ist zwar nicht quantitativ messbar, verdeutlicht sich aber an der Prioritätensetzung in bestimmten Bereichen (Schul- und Berufswahl, PartnerInnen-Wahl, Investitionstätigkeiten usw.). Wie bestimmte Handlungsweisen von den Akteuren beschrieben und erklärt werden, gibt Auskunft darüber, wie darunterliegende finanzielle und materielle, aber auch soziale und emotionale Zusammenhänge, Übergabe/Übernahme-Entscheidungen bestimmen.

Tatsache ist, dass die Hofübernahme sowohl mit ihren momentanen Auswirkungen als auch ihren Folgen als eine der einschneidendsten Entscheidungen im bäuerlichen Lebenszyklus betrachtet werden muss, da sie gleichzeitig die zukünftigen privaten, beruflichen und sozialen Verhältnisse nachhaltig bestimmt.

TEIL I – METHODISCHE VORGEHENSWEISE

2. *Feldforschung in St. Georgen am Walde*

2.1. *Feldzugang und Forschungsfragen*

Um Anspruch auf Wissenschaftlichkeit erheben zu können, ist es nötig den Entstehungsprozess dieser Diplomarbeit nachvollziehbar darzustellen, um dem kultur- und sozialanthropologischen Anspruch nach Transparenz gerecht zu werden und den empirischen Zugang zu erklären. Die Offenlegung meines eigenen Kontextes soll sowohl meine Sicht der Dinge für den Leser/die Leserin leichter reflektier-, hinterfrag- und nachvollziehbar machen als auch die Über- oder Unterrepräsentanz bestimmter Aspekte rechtfertigen (vgl. MAYRING, 2008, 43), da „[...] *jeder Analyseschritt, jede Entscheidung im Auswertungsprozeß, auf eine begründete und getestete Regel zurückgeführt werden*“ (MAYRING, 2008, 43) muss. Mayring betont, dass die „[...] *Analyse der Entstehungssituation* [Kursivierung im Original]“ und „[...] *von wem und unter welchen Bedingungen das Material produziert wurde*“ (MAYRING, 2008, 47) von zentraler Bedeutung ist.

Als Pächterin und prospektive Übernehmerin eines landwirtschaftlichen Nebenerwerbes im Mostviertel mit sowohl praktischen als auch theoretischen Kenntnissen über Landwirtschaft und einer ähnlichen Sozialisation wie die vieler St. GeorgenerInnen, bin ich (und 25 KollegInnen) vor zwei Jahren (April und Mai 2008) ins Feld gestartet. Die Feldforschung ist als Teil der kultur- und sozialanthropologischen Methodenausbildung im zweiten Abschnitt des Studiums (Kultur- und Sozialanthropologie an der Universität Wien) Pflicht und zentrales Werkzeug für sämtliche Forschungstätigkeiten. „*Relativ regelmäßig, d.h. ungefähr jedes zweite Jahr wird so ein Praktikum an verschiedenen Orten in Österreich mit Studierenden durchgeführt*“ (SEISER, 2009d, 12). Bereits 2005 wurde in einer anderen Gemeinde der Mühlviertler Alm, in Schönau, eine Feldforschung zum Thema „Kinship and Social Security“ (EU-Projekt KASS) durchgeführt (vgl. SEISER und FIDLER, 2010, 12).

Im Jahr 2008 wurde zum „Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben“ in St. Georgen am Walde geforscht. „*Das Thema selbst wurde vom Regionalverband Mühlviertler Alm vorgeschlagen: der Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben*

wäre ein dringendes Anliegen, wozu ein großes Interesse an Daten vorhanden ist. Dem damaligen Geschäftsführer des Regionalverbandes ging es dabei nicht primär um verwertbare Ergebnisse. Er argumentiert, dass durch die Erhebungstätigkeit selbst, die Fragebögen auf jedem Hof, das Abholen und Nachfragen, sowie durch die qualitativen Interviews sich, das Gesprächsthema einfach verändert“ (SEISER und FIDLER, 2010, 3). Seit 2003 ist St. Georgen Mitglied des Regionalverbandes Mühlviertler Alm, der mit einer ganzheitlichen und nachhaltigen Regionalentwicklung Probleme wie Abwanderung, den Strukturwandel in der Landwirtschaft, Arbeitsplatzmangel in der Region und die Ausdünnung lokaler Infrastruktur lösen will (vgl. BRÜCKLER et al., 2009, 9).

Das Ziel der Lehrveranstaltung war (Lehrveranstaltungs- und Projektleiterin: Gertraud Seiser), dass wir Studierenden lernen, wie empirische Daten erhoben werden und welche Vor- und Nachbereitungsarbeiten im Forschungsprozess zentral und notwendig sind. Im ersten Seminar „Methode“ (WS 07/08) wurde das methodische Vorgehen theoretisch erarbeitet, Literaturrecherche, die auf den Kontext „Generationswechsel“ vorbereitete, betrieben und in das Feld „St. Georgen“ eingeführt. Im zweiten Seminar (SS 08) „Feldpraktikum“ wurden die Fragebögen für die quantitative Erhebung erstellt, welche inhaltlich und thematisch eine Mischung aus dem, „[...] was im Rahmen des von Stefan Vogel [Kursivierung im Original] von der Universität für Bodenkultur im Rahmen des Farm-Transfer Projektes [Kursivierung im Original] entwickelt worden ist und Fragen aus einer Bäuerinnenerhebung [...]“ (SEISER, 2009d, 12) waren. Zwei unterschiedliche Interviewleitfäden für gewerbliche sowie landwirtschaftliche BetriebsleiterInnen wurden erstellt und an den jeweiligen Betrieb gesendet. Der Feldaufenthalt fand in zwei Etappen statt, wobei die Feldforschung an sich in drei Phasen gegliedert werden kann, die ich als „Hineinkommen und Einarbeiten“, das spätere „Drinnen-sein“ und als „das Aufarbeiten“ am Ende zusammenfasse. Beim ersten Feldaufenthalt vom 4. bis 11. April 2008 haben wir, um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erzielen, die Fragebögen persönlich abgeholt, bei diesen ersten Kontaktaufnahmen konnten gleichzeitig Interviewtermine für den zweiten Feldaufenthalt vereinbart werden und erste Interviews mit lokalen als auch regionalen Experten geführt werden. Vom 13. bis 26. Mai 2008 führten wir die Interviews mit BetriebsleiterInnen, Altbauern und Altbäuerinnen, Jugendlichen und prospektiven

HofübernehmerInnen, eine Zeit, die für uns sehr intensiv war. Die Interviews wurden meist in Zweiertteams bei den Interviewpersonen zu Hause geführt, da in St. Georgen meist mehrere Personen aus verschiedenen Generationen in einem Haushalt bzw. auf einem Hof zusammenleben, war die Folge, dass neben dem/der BetriebsleiterIn häufig auch andere Familienmitglieder anwesend waren und mitredeten (bis zu sechs Personen aus drei Generationen) und so aus dem vereinbarten Einzelinterview spontan ein Gruppeninterview wurde. Ebenso interessant war es auch, wenn die jeweiligen Familienmitglieder unabhängig voneinander, jeweils einzeln befragt wurden. Die Interviews dauerten im Durchschnitt ca. eineinhalb Stunden, das längste sogar ca. zweieinhalb Stunden und das kürzeste ca. eine halbe Stunde, was ganz allgemein auf die unterschiedliche Interviewführung zurückzuführen ist. Die Gesprächsbereitschaft der Interviewten war grundsätzlich vorhanden, aber durch InterviewerInnen-Fehler unsererseits, wurde die Gesprächssituation teilweise gehemmt oder sogar abgebrochen, womit durchaus zu rechnen war, weil es einer der Inhalte der Lehrveranstaltung war, eine professionelle Interviewführung erst zu erlernen. Oft hat es sich ergeben, dass wir nach dem Ausschalten des Aufnahmegerätes noch ein bisschen „sitzen geblieben“ sind und über Allfälliges oder Privates gesprochen haben. Überdies meinte meine Kollegin Julia Danzinger: *„In einigen Interviewsituationen entstand der Eindruck, dass die LandwirtInnen bzw. ehemaligen LandwirtInnen ihre persönliche Geschichte los werden wollten [Kursivierung im Original] – ich hatte oft das Gefühl, sie wollten uns unter anderem als Sprachrohr zu höheren Institutionen, die agrarpolitisch etwas verändern können [Kursivierung im Original], nutzen“* (DANZINGER, 2010, 17).

Auch mehr oder weniger alltägliche Dinge des Lebens zählten zu unserem Feldaufenthalt, z. B. im Ort Lebensmittel einkaufen und Besorgungen erledigen, sonntags zur Kirche gehen, das „Stadlfest“ der freiwilligen Feuerwehr besuchen, am Wochenende in die nahegelegene Diskothek fortgehen, abendliche Gasthausaufenthalte, Spazieren gehen usw. Teilnehmende Beobachtung, das Erstellen von Beobachtungsprotokollen und das Führen eines Feldforschungstagebuches komplettieren das empirisch erhobene Datenmaterial für dieses Lehrveranstaltungsprojekt und dienen überdies als empirische Grundlage dieser Diplomarbeit. Insgesamt war die Zeit in St. Georgen für uns Studierende eine sehr intensive Forschungs- und Lernzeit, die unsere methodischen und praktischen

Kompetenzen im Forschungsprozess enorm gefördert haben und in der auch mein Gefühl und Gespür dafür geschärft wurde, wie ich selber im Interviewprozess auf den/die Befragten wirken kann.

Im dritten Seminar (WS 08/09) „Auswertung“ wurden die Interviews transkribiert, in Kleingruppen, nach Themenfeldern differenziert, aufgearbeitet, analysiert und die Ergebnisse im Mai 2009 in Berichtform veröffentlicht und in St. Georgen präsentiert, was das Ende des Lehrveranstaltungsprojektes darstellte. So konnten sämtliche Aspekte fördernder und hemmender Faktoren des Generationswechsels in kleinen Familienbetrieben beschrieben und zu folgenden Themenfeldern zusammengefasst werden:

„Wege entstehen, indem wir sie gehen! – Ein regional-historischer Überblick der Marktgemeinde St. Georgen am Walde“, „Lebensperspektiven im Wandel – Das Generationsverhältnis am Beispiel der St. Georgener Gewerbetreibender“, „Geschlechterrollen im Gewerbebetrieb und ihre Anforderungen auf die Übergabe“, „Wir ernten was wir säen – Zum Verhältnis zwischen den Generationen auf Bauernhöfen“, „Familienzyklus: Vom Kind zum/zur Betriebsleiter/In – ein Leben mit der Landwirtschaft“, „Gründe für den Erwerbsartenwechsel landwirtschaftlicher Betriebe in der Gemeinde St. Georgen am Walde/OÖ“, „Finanzspritzen mit Nebenwirkungen – Wie agrarpolitische Förderungen zur finanziellen Abhängigkeit der Bäuerinnen und Bauern führen“, „Wer sind die Bäuerinnen von heute? – Wie gestalten sie ihr Leben zwischen Beruf, Landwirtschaft, Familie und Freizeit?“ und „Familienwirtschaft – Über Wirtschaftsweisen und Bewirtschaftungsformen in St. Georgen am Walde“.

Qualitativ wurden in Form von Interviews, 9 mit regionalen und 35 mit lokalen Experten, geführt, 114 mit BetriebsleiterInnen landwirtschaftlicher und 29 gewerblicher Betriebe. Bisher sind 80 % der 187 geführten Interviews transkribiert, was zur besseren Veranschaulichung, 8 dicke Din A4 Ordner empirisch erhobenes Datenmaterial ausmacht.

Quantitativ wurden alle in St. Georgen ansässigen 41 Gewerbebetriebe (Rücklaufquote waren 58,8 %, das sind 24 Fragebögen) und 226 landwirtschaftlichen Betriebe mittels Fragebogen erfasst (Rücklaufquote 64,6 %, das sind 146 Fragebögen), was den Anspruch einer Vollerhebung erfüllt (vgl. SEISER, 2009d, 12). Ausgewertet wurden

diese von Gertraud Seiser und Irmtraud Fidler und 2010 unter dem Titel „Generationswechsel in Familienbetrieben. Deskriptive Analyse der Fragebogenerhebung in St. Georgen am Walde 2008“ am Institut für Kultur- und Sozialanthropologie der Universität Wien publiziert.

Aufgrund der erhobenen enormen Datenmenge und des großen Interesses aller Beteiligten am Thema, da, ganz allgemein gesprochen, der Generationenwechsel jede/n von uns betrifft, sind bereits drei Diplomarbeiten abgeschlossen. Julia Danzinger führte eine „Ethnologisch-empirische Untersuchung zur Aufgabe kleiner landwirtschaftlicher Betriebe in einer Mühlviertler Gemeinde“ durch, Elisabeth Jogna analysierte „Geschlechterspezifische Disparitäten in Bezug auf die Arbeitsteilung im Agrarbetrieben in St. Georgen am Walde“ und meine eigene, die den Prozess der Hofübergabe/Hofübernahme beschreibt. Eine weitere, die meiner Kollegin Katharina Duchaczek, sie beschäftigt sich mit sozioökonomischen Einflussfaktoren im landwirtschaftlichen Bereich, ist gerade in Arbeit. Insgesamt ist der Auswertungsprozess des gesamten Materials noch nicht abgeschlossen (vgl. SEISER, 2009d, 13).

2.2. Fragestellung und Hypothese

Im Anschluss an die Feldforschung und Datenerhebung habe ich das Konzept für diese Diplomarbeit erstellt und erst nach dem vollständigen Anhören aller Interviews, die Fragestellung formuliert. Die vertiefende Verknüpfung zur wissenschaftlichen Literatur fand bei der Analyse der Interviews statt, um so möglichst exakt nach der „Bottom up-Strategie“ der „Grounded Theory“ vorzugehen, was zu einer eher problemzentrierten Herangehensweise beitrug. Die meisten Fragestellungen und Hypothesen stammen nämlich „[...] *nicht nur aus den Daten* [...]“, sondern entstehen meist erst „[...] *im Laufe der Forschung systematisch mit Bezug auf die Daten*“ (GLASER und STRAUSS, 1998, 15).

Die Fragestellung besteht aus vier sich gegenseitig bedingenden und begründenden, Fragenkomplexen in chronologischer Abfolge, welche auf den Entscheidungsfindungsprozess Bezug nehmen. Diese prozessorientierte Abfolge beginnend mit der Auswahl der Person, an welche der Hof übergeben wird und dessen PartnerIn, beeinflusst durch den Zeitpunkt der Übergabe, gefolgt vom Akt der Übergabe

beim Notar und dem anschließenden „Weiterleben“ sollte helfen, den Weg der Entscheidungsfindung, welcher zur Hofübergabe führt, zu skizzieren und zu erklären. Diese Reihenfolge erwies sich als sinnvolle Herangehensweise, die jedoch bald ihre Grenzen aufzeigte. Durch die vielen Verbindungen, Abhängigkeiten und Kausalitäten der einzelnen Stadien ist es nur dann möglich, Schlüsse aus dem Prozess der Übergabeentscheidung zu ziehen, wenn der Fokus auf eine Familie und ein empirisches Beispiel gerichtet wird. Mein Ziel war es jedoch, einen Überblick über die gängigsten Fälle der Übergabeentscheidung zu schaffen. Die ursprüngliche Fragestellung musste daher einerseits erweitert, andererseits verdichtet werden.

Mit folgenden vier Hypothesen bin ich an die Auswertung der empirischen Daten (Interviews mit BetriebsleiterInnen) heran gegangen:

1. Wenn es einen Sohn am Nebenerwerbsbetrieb gibt, dann wird er als Übernehmer bevorzugt.
2. Wenn der/die zukünftige ErbIn keine/n passende/n PartnerIn vorweisen kann, dann wird der Hof nicht an denjenigen/diejenige übergeben.
3. Je später der Zeitpunkt der Übernahme, desto geringer ist die Chance, dass der/die ÜbernehmerIn den Nebenerwerb weiterführen will.
4. Je transparenter die geforderten Übergabe/Übernahme-Bedingungen dargelegt und innerhalb der Familie besprochen werden, desto weniger „Klauseln“ müssen beim formellen Akt der Hofübergabe beim Notar „geschrieben“ werden.

Die Dreiteilung, „*Vor der Übergabe*“, „*Beim Notar*“ und „*Nach der Übergabe*“ (SEISER, 2009d, 13ff), fällt bei der Analyse der qualitativen Interviews und Auswertung der Fragebögen als immer wieder vorgenommene Teilung des Übergabe/Übernahme-Prozesses auf und führte letztendlich dazu, diese gängige Einteilung in meine Arbeit aufzunehmen und die von mir erarbeiteten Fragenkomplexe derselben unterzuordnen indem die ersten beiden Fragestellungen („An wen wird übergeben?“, „Welche Rolle spielt der/die PartnerIn des/der ÜbernehmerIn?“ und „Wann wird übergeben?“) dem Punkt „Vor der Übergabe“ zugeordnet wurden. Die Fragestellungen „Wie gestaltet sich der formelle Akt der Hofübergabe/Hofübernahme beim Notar?“ richtet besonderes Augenmerk auf den Inhalt des Übergabevertrages, speziell im Bezug auf die Pflege und wird zum Teil „Beim Notar“ zusammengefasst. Der dritte Teil „Nach der Übergabe“ beschäftigt sich mit der Frage „Wie gestaltet sich das weitere Zusammenleben nach der

Übergabe/Übernahme?“. Zu berücksichtigen sind in diesem Kontext die Bewirtschaftungsweise und die strukturellen und die regionalen Rahmenbedingungen, die für den Betrieb bestimmend sind und dessen „äußere“ Handlungs- und Entscheidungs-(Spiel)räume in nur schwer beeinflussbarer oder gar unveränderbarer Weise prägen.

Zwischenzeitliche Zweifel an der Fragestellung und die Annahme, dass eine modellorientierte und typengenerierende Methode wohl zielführender wäre, musste ich verwerfen, da zuerst die Abläufe und Zusammenhänge erklärt, entwirrt und aufgetrennt werden müssen, um sie erst im zweiten Schritt wieder zusammenfassen und generalisieren zu können. *„Die drei Grundverfahren der Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung [...] sind so begründet, die zusammenfassende Inhaltsanalyse [...]“* (MAYRING, 2008, 44). Denn *„Theorie zu generieren, ist ein Prozeß“* [Kursivierung im Original] (GLASER und STRAUSS, 1998, 15), was dazu führt, dass *„[...] die Theorie ständig verändert, modifiziert und ausgebaut [...]“* (LAMNEK, 2005, 110) werden muss.

2.3. Analyseinstrumente und Methodik

Mich in St. Georgen „einzuleben“ fiel mir leicht, da sämtliche Verhaltensregeln, der Dialekt und ein bäuerlicher Background zu „sozialer Verbundenheit“ mit dem Forschungsfeld führten. Die Annahme, beste Voraussetzungen zu haben, wandelte sich nach dem Führen des ersten Interviews ins Gegenteil. Es ergaben sich zum Teil Hemmungen bei der Interviewführung, bedingt durch die Unfähigkeit, mir bekannte Dinge zu hinterfragen, denn „ich als Forscherin“ wurde zu „ich als Erforschte“, da mir klar wurde, dass die Suche nach fördernden und hemmenden Faktoren des Generationswechsels in landwirtschaftlichen Familienbetrieben, gleichzeitig eine Analyse der Übergabestrukturen, in denen ich mich aktuell selbst befand, bedeuten würde. *„Die gesellschaftliche Nähe zur befragten Person erklärt zweifelsohne auch das Unbehagen, von dem fast alle Interviewer, die sich in einer solchen Situation befanden, berichten, und das sie in manchen Fällen das ganze Interview über, in anderen erst ab einem bestimmten Punkt der Analyse hatten: In all diesen Fällen neigt nämlich die Befragung dazu, zu einer Sozioanalyse zu zweit zu werden, in der der Forscher ebenso sehr wie derjenige, den er befragt, betroffen ist und auf dem Prüfstand steht“*

(BOURDIEU, 1997, 784). Das Hinterfragen vieler Dinge, von denen ich bis dahin angenommen hatte, ihre Gründe zu kennen, verdeutlichte mir die Tatsache, dass meine Sicht der Welt nur eine von vielen ist, lediglich als Hilfe dienen kann und keinesfalls die Suche nach Erklärungen erleichtert. Die Teilnahme und Involviertheit in einen selbsterlebten Hofübergabeprozess wurde um den Aspekt der Beobachtung von außen erweitert. Im Bereich der „Anthropology at home“ ist darauf zu achten, dass trotz der Vertrautheit vieler Dinge, auch alltägliche Begebenheiten genau zu hinterfragen sind und Selbstreflexion dabei an erster Stelle stehen muss, um so die Gefahren der Subjektivität aufgrund einer gewissen „homeblindness“ und der geringen sozialen Distanz zu unterbinden (vgl. ERIKSON, 2001, 29f; MALINOWSKI, 2001, 25f). Denn speziell die Sicht des/der Erforschten auf seine/ihre konkrete Lebenswelt soll so gezeigt und nachvollziehbar erklärt werden (vgl. ERIKSON, 2001, 29f; MALINOWSKI, 2001, 49).

Das wiederholte Anhören der Interviews, im Gegensatz zum Lesen der Transkripte, war mir aus dem Grund so wichtig, um sicher zu sein, dass ich genau verstanden habe, was tatsächlich gemeint wurde, denn die Entstehungsgeschichte des Interviews sowie das Hin und Her zwischen Fragen und Antworten muss ebenfalls reflektiert werden und darf nicht auf die Analyse des Inhalts alleine beschränkt werden (vgl. MAYRING, 2008, 11). Denn das „problemzentrierte Interview“ stellt einen offenen, halbstrukturierten Kommunikationsprozess dar, bei dem die InterviewpartnerInnen frei und ohne Vorgaben von Antworten jene Aspekte formulieren sollen, die ihnen in Bezug auf das Thema relevant erscheinen (vgl. MAYRING, 2002, 66). Bei der „qualitativen Inhaltsanalyse“ wird der „Text [...] so immer innerhalb seines Kontextes interpretiert [...]“ (MAYRING, 2008, 41) und muss als Ergebnis „[...] das aus irgendeiner Art von Kommunikation [Kursivierung im Original] stammt“ (MAYRING, 2008, 11) verstanden werden. Einerseits ist die „Festlegung eines konkreten Ablaufmodells der Analyse [...]“ (MAYRING, 2008, 43) zentral, andererseits wird „[...] das Material angepaßt“ (MAYRING, 2008, 43) und das entsprechende Interview der jeweiligen Fragestellung zugeordnet. Die Kultur- und Sozialanthropologie versteht es „[...] dass sie komplexe kulturelle Bedeutungen [...] anhand der Sichtweise und Erfahrungen der Akteure anschaulich und verständlich zu machen versteht, indem sie diese – im wahrsten Sinne des Wortes – zur Sprache kommen lässt“ (SCHLEHE, 2003, 73f). Da jegliche Aussagen einer Interviewperson als wahr und schlüssig erachtet werden, können diese Theorien

entwickelnd wirken und Gemeinsamkeiten und Unterschiede, mit Bezug auf das Relevanzsystem der Akteure, für den weiteren Forschungsprozess zugänglich machen (vgl. ATTESLANDER, 2008, 200). *„Sprechen und Handeln der Menschen sind üblicherweise nicht deckungsgleich. Ziel einer Feldforschung ist daher, die Unterschiede wahrzunehmen, aufzuzeichnen und zu erklären“*, um *„[...] zu den Dimensionen des Sprechens als auch jenen des Handelns Zugang“* zu erhalten (SCHEIN und SEISER, 2007, online). Neben dem methodischen Prozess beeinflussen persönliche Interessen und Vorlieben die Datenerhebung, bestimmen den Blickwinkel und tragen so immer „etwas“ ins Feld mit, daher bedeutet Feldforschung, Wahrnehmung mit allen Sinnen und verlangt empathische Nähe. In dieser Interaktion ist eine permanente Selbstreflexion wichtig und soll Verzerrungen im Prozess der Interviewführung, als auch beim späteren Anhören, verringern helfen (vgl. SCHEIN und SEISER, 2007, online). Entscheidend war in meinem Fall zu hinterfragen, wie ich mich den Forschungssubjekten präsentierte, und wie ich (und auch meine KollegInnen) dadurch das Interview beeinflusste. *„Jedes nicht standardisierte Interview ist eigen und neu, und es wird sowohl geprägt von der Konstellation als auch von der Beziehung der Beteiligten und vom Kontext der Begegnung. Es erfordert hohe Aufmerksamkeit und Offenheit für Unerwartetes [...]“* (SCHLEHE, 2003, 71) und wird als „Serendipity-Prinzip“ bezeichnet. Denn das Ziel qualitativer Forschung ist, das Leben und die spezifischen *„Lebenswelten ‚von innen heraus‘ aus der Sicht der handelnden Personen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen“* (FLICK et al., 2005, 14).

Nachdem ich alle Interviews angehört, stichwortartig zusammengefasst und den jeweiligen Kapiteln zugeordnet hatte, habe ich die Erkenntnisse unter Zuhilfenahme wissenschaftlicher Quellen zu interpretieren begonnen. Hier war es sehr praktisch mit der transkribierten Form der Interviews zu arbeiten. Die Verknüpfung aus Literaturrecherche und den empirisch erhobenen Daten hat dazu geführt, mich auf Schlüsselinterviews beschränken zu können und im Vorfeld die Fragestellung einzugrenzen. *„Vorgefaßte Ideen sind in jedem wissenschaftlichen Werk schädlich, während ein Gespür dafür, wo Probleme liegen, zur Grundausrüstung eines wissenschaftlichen Denkers gehört, und diese Probleme zeigen sich dem Beobachter*

zuerst durch seine theoretischen Studien“ (MALINOWSKI, 2001, 31). Außerdem habe ich mich der „Methode des extremen Kontrastes“ bedient, denn mit dieser können „[...] *Extreme, Abweichungen, Krisen, anomische Situationen und andere ‚Anormalitäten‘ als Brücken zum Verständnis von Normalformen* [...]“ genutzt werden (WILLEMS, 2007, 45). Denn insgesamt ist „*die Ethnographie [...] dichte Beschreibung*“ (GEERTZ, 2002, 15) und soll eine Darstellung von Bedeutungsstrukturen bieten, bei der durch die Analyse und Interpretation der Daten, Sinnzusammenhänge interpretativ aneinander geknüpft werden und sich gegenseitig ergänzen, erklären und kontrastieren (vgl. GEERTZ, 2002, 22). „*Das Verstehen einer bestimmten Kultur soll dazu führen ihre Normalität zu erkennen aber gleichzeitig ihre Besonderheiten aufzuzeigen*“ (GEERTZ, 2002, 21). Vorrangig beziehe ich mich auf kultur- und sozialanthropologische Literatur über vergleichbare Regionen Oberösterreichs. Die verwendeten Interviewpassagen werden in der gleichen Weise zitiert wie andere wissenschaftliche Quellen, wobei die im regionalen Dialekt transkribierten Interviews einer allgemeinverständlichen Umgangssprache angepasst werden.

Festzuhalten ist auch, dass das erhobene empirische Material, das die Datenbasis dieser Analyse darstellt, wie bereits erklärt, zwar sehr nahe kommt, aber nicht gezielt auf meine Forschungsfrage hin erhoben wurde und so konnte in Bezug auf einen Aspekt, nämlich den notariellen Akt der Hofübergabe/Hofübernahme, aus den Interviews keine ausreichenden Informationen gezogen werden. So habe ich, weil es für meine Forschungsfrage unabdingbar war, ein Interview mit einem Notar und einem Richter aus der Region geführt, mit dem Zweck, diese besser zu verstehen und somit von zwei Seiten erklären zu können, erstens aus der Sicht des/der NotarIn/RichterIn der/die den Übergabe/Übernahmevertrag erstellt und zweitens aus der Sicht des/der ÜbergeberInnen/ÜbernehmerInnen, welche diesen unterzeichnen.

Die Auswertung erfolgt in drei Schritten: Zuerst wird eine zusammenfassende Inhaltsanalyse durchgeführt, indem der Ausgangstext auf eine überschaubare Kurzversion reduziert wird, die nur mehr die wichtigsten Inhalte enthält. Als zweiter Schritt findet eine explizierende Inhaltsanalyse statt, bei der unklare Textstellen mithilfe von zusätzlichen Materialien verständlich gemacht werden. Abschließend wird eine strukturierende Inhaltsanalyse durchgeführt, bei der die zusammengefasste und

explizierte Kurzversion in Bezug auf die gewählten Fragestellungen geordnet und gegliedert wird. Zusätzlich wird ein Kategorienschema erstellt und damit die Endauswertung durchgeführt (vgl. BORTZ und DÖRING, 2003, 332). Eine „[...] *induktive Kategoriendefinition* [...] *leitet die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozeß ab, ohne sich auf vorab formulierte Theorienkonzepte zu beziehen*“ (MAYRING, 2008, 59), was in pragmatischer Weise dazu geführt hat, dass das Kategorienschema meinen einzelnen Kapiteln entspricht. Jedes Schlüsselinterview wurde einer bestimmten Kategorie bzw. einem bestimmten Kapitel zugeordnet.

„*Das Konzept der Grounded Theory von Glaser und Strauss beruht von Anfang an auf einem direkten Bezug zur empirischen Wirklichkeit*“ (LAMNEK, 2005, 116). Die „Grounded Theory“ verfolgt das Ziel Verborgenes zu entdecken und Theorien zu generieren (vgl. GLASER und STRAUSS, 1998, 11). Die in der wissenschaftlichen Literatur empfohlenen vier Phasen der Auswertung: „(1) *Transkription*, (2) *Einzelanalyse*, (3) *generalisierende Analyse* und (4) *Kontrollphase*“ (LAMNEK, 2005, 402), begründet den in allen Kapiteln gleichen Ablauf, da zuerst die relevanten Interviewpassagen dargelegt, danach diese analysiert und Gemeinsamkeiten sowie Besonderheiten erklärt werden. Diese Ergebnisse wurden am Schluss noch einmal mit der Kontextliteratur abgeglichen und reflektiert, um valide, ganzheitliche und realitätsgerechte Ergebnisse zu erzielen.

Die erlangten Erkenntnisse und Interpretationen, habe ich mit meinen im Feld St. Georgen tätigen KollegInnen Julia Danzinger, Katharina Duchaczek und Elisabeth Jogna gegenseitig ausgetauscht, diskutiert und gegebenenfalls modifiziert (vgl. LAMNEK, 2005, 404ff). Am Schluss werden die Ergebnisse der einzelnen Kapitel „[...] *zugunsten einer themenorientierten Darstellung*“ (LAMNEK, 2005, 406) differenziert und zusammengefasst, um die komplexen Ergebnisse inhaltlich reduzieren und so die zentralen Ergebnisse besser herausstreichen zu können. (vgl. LAMNEK, 2005, 406). Das „*Wechselverhältnis zwischen der Theorie* [...]“ und dem „[...] *konkreten Material* [...]“ (MAYRING, 2008, 53) führt dazu, dass ständig gegebene Interpretationen und Ergebnisse „*während der Analyse überarbeitet und rücküberprüft* [Kursivierung im Original]“ (MAYRING, 2008, 53) werden, mit dem Ziel „*bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern*“ (MAYRING, 2008, 54). Die „*weite Kontextanalyse* [Kursivierung im Original]“ lässt „*zur Erläuterung einer Textstelle*“, „*noch weiteres*

Material über den Textkontext hinaus zur Explikation [...]“ (MAYRING, 2008, 54) zu. Da der Prozess der Interpretation durch „[...] *persönliche Deutungskompetenzen [...]*“ und „[...] *Eindrücke von den jeweiligen Interviews [...]*“ (LAMNEK, 2005, 406), beeinflusst ist, lege ich besonderen Wert darauf, dass das Sammeln des empirischen Datenmaterials, meine Vorgehensweise bei der Auswertung der Interviews, der persönliche und allgemeine Kontext, der Interpretationsprozess und das Zustandekommen der Ergebnisse und somit des Erkenntnisinteresses, in Einzelschritten nachvollziehbar dargestellt wird (vgl. LAMNEK, 2005, 406f; MAYRING, 2008, 53ff), um sicherzustellen, dass eine „[...] *gegenstandsnahe Abbildung des Materials ohne Verzerrung durch Vorannahmen des Forschers [...]*“ (MAYRING, 2008, 59) erlangt wurde. Die zentrale Analysemethode der vorliegenden Arbeit stellt dabei die Interpretation des empirisch erhobenen Datenmaterials immer in Bezug auf den speziellen Kontext des jeweiligen Interviewbeispiels dar.

„Gegendert“ schreibe ich, zum Teil leider auf Kosten der Lesbarkeit, weil ich bewusst darauf hinweisen möchte, dass Frauen in der Landwirtschaft zwar eine besonders tragende Rolle spielen, aber nur sehr wenig Frauen Unternehmerinnen landwirtschaftlicher Betriebe sind.

TEIL II – NEBENERWERB im Kontext ST. GEORGEN

3. *Forschungskontext der Nebenerwerbshöfe in St. Georgen am Walde*

3.1. *Auswahl der Interviews*

Anhand von sechs bewusst kontrastreich gewählten Beispielen („theoretical sampling“ nach „extremen Kontrast“) (siehe hierzu genauer Kapitel 2.3. „Analyseinstrumente und Methodik“) stelle ich die gängigsten Formen des landwirtschaftlichen Nebenerwerbes dar, um zu verdeutlichen, wie verschieden und gleichzeitig ähnlich die einzelnen Nebenerwerbslandwirtschaften einer Gemeinde sein können. Diese empirischen Beispiele sollen in den weiten Kontext der Hofübergabe einführen und einen Überblick schaffen, wobei die dargestellten Szenarien ein Verständnis für die Vielschichtigkeit der jeweiligen Faktoren, die auf den Entscheidungsfindungsprozess der Hofübergabe einwirken, ermöglichen sollen. Landwirtschaftliche Nebenerwerbsbetriebe werden einerseits sehr ähnlich geführt, andererseits aber können die Begründungen, warum diese oder jene Bewirtschaftungsform gewählt wird, stark variieren und von unterschiedlichsten Aspekten determiniert werden. Jedes der Interviews soll eine bestimmte Bewirtschaftungstendenz abbilden, Zusammenhänge beschreiben, die Eigen- und Fremdwahrnehmung hinterfragen helfen, Unterschiede erklären und Gemeinsamkeiten definieren. Warum ein Nebenerwerbshof als groß oder klein, als wirtschaftliche Vorteile oder finanzielle Belastungen bringend erklärt wird, wer die Bewirtschaftung des Hofes übernimmt oder außerlandwirtschaftlich tätig ist, wieso bestimmte Arbeiten sowohl mühsam als auch erfüllend sind, wie sich der Generationswechsel vollzogen hat oder wie sich der/die BetriebsleiterIn die Zukunft des Hofes ausmalt, soll den Kontext für die spätere Analyse und Beantwortung der Frage, ob Nebenerwerbshöfe in St. Georgen speziellen oder regionstypischen Einflüssen unterworfen sind, bilden und den Ort der Feldforschung näher beschreiben.

3.2. *Empirische Beispiele: Nebenerwerb ist ungleich Nebenerwerb*

„Als Nebenerwerbsbetrieb wird ein Betrieb bezeichnet, der unter jenen Grenzen liegt, welche für einen Haupterwerbsbetrieb per Definition festgelegt sind“ (BMLFUW, 2009, 305). „Ein Haupterwerbsbetrieb ist ein Betrieb, in dem das Betriebsleiterehepaar

mehr als 50 % der gesamten Arbeitszeit im landwirtschaftlichen Betrieb tätig ist“ (BMLFUW, 2009, 302).

Die Frage, ob mehr als 50 % der Arbeitszeit landwirtschaftliche Tätigkeit ausmachen, wurde in den Interviews so nie gestellt, daher übernehme ich die Selbstzuschreibung der jeweiligen BetriebsleiterInnen und fasse umgangssprachliche Eigendefinitionen wie Zuerwerb, Zuverdienst, Kleinbetrieb, Kleinstbetrieb, Hobbybetrieb und Subsistenzwirtschaft als Betriebe, die im Nebenerwerb geführt werden, zusammen. *„Bis 1990 erfolgte die Unterscheidung noch nach drei Erwerbsarten (Voll-, Zu- und Nebenerwerb). Danach wurde der Voll- und Zuerwerb zum Haupterwerb zusammengefasst“ (STATISTIK AUSTRIA, Agrarstrukturerhebung 2007, 15).* BetriebsleiterIn soll jene Person werden, welche die laufende und tägliche Führung des landwirtschaftlichen Betriebes wahrnimmt und muss nicht mit dem Betriebsinhaber ident sein, da pro Betrieb nur Eine/Einer als BetriebsleiterIn eingetragen wird (vgl. STATISTIK AUSTRIA, Agrarstrukturerhebung 2007, 13).

3.2.1. Beispiel 1: „Geht's groß eina, geht's groß ausse [...]!“

Der 33-jährige „Hobby-Landwirt“ (eigene Zuschreibung) hat den 10 ha landwirtschaftliche Nutzfläche umfassenden Hof von seinen Eltern übernommen und bewirtschaftet ihn gemeinsam mit seiner Partnerin (nicht verheiratet). *„I hob seit Jänner 2008 des Haus, Bio-Landwirtschaft, Mutterkuhhaltung.“* Pächterin und Mehrfachantragsstellerin ist seine Partnerin, die formell den Betrieb aufgrund versicherungstechnischer Vorteile leitet. Seitdem er in der VÖEST als Facharbeiter *„schichtelt“* gehe es leichter und er könne die Hauptarbeit am Hof leisten, was während seiner Tätigkeit als Kraftfahrer nicht gegangen sei. Er schätzt die gute Kombinierbarkeit von Schichtbetrieb und Landwirtschaft, obwohl er das *„Arbeiten gehen“* als Hauptgeschäft, mit dem das Einkommen gesichert werde, bezeichnet.

Seine Eltern möchte er nicht mehr *„einspannen“*, sein Stiefvater (78 Jahre alt) hilft zwar manchmal mit, ist aber aus gesundheitlichen Gründen gehandikapt.

Interviewerin: „Und der Betrieb, wie ist das aufgeteilt? Also ich meine, wie sind die Tätigkeiten aufgeteilt [...]?“

Interviewter: „Ja alle zwei, beide, Hauptarbeit mach ich, ist ja klar.“

Seine Partnerin bezeichnet er als Hausfrau und Mithelferin, welche die Hälfte der Arbeit mache. Als positiv erkenne er, dass sie ihre Arbeit „vor der Haustür“ habe, da er möchte, dass sie bei den zwei Kindern (6 und 10 Jahre alt) zu Hause bleiben könne. *„Man muss einfach zufrieden sein. Ich sag es so, wie es ist, da müsste die Meinige auch arbeiten gehen.“*

Die Bewirtschaftung möchte er vereinfachen und rationalisieren, indem er Steiflächen aufforsten, einen Acker in Grünland umwandeln und den Tierbestand von 9 auf 13 Mutterkühe aufstocken will. Er habe Freude an neuen Maschinen und möchte das Wohnhaus weiter aus- und umbauen. Der Erhalt von Förderungen, das „eigene“ Holz zum Einheizen, die „eigenen“ Lebensmittel, das Bewirtschaften des „eigenen“ Grundes und das Wissen, dass das alles ihm gehört und die Freude an der bäuerlichen Arbeit geben ihm ein Gefühl der Zufriedenheit und Zuversicht. *„Nur rein das Geld darf man nicht sehen, [...] geht's groß eina, geht's groß ausse - geht's kloa eina, geht's kloa ausse.“* Er meint, dass er viel von der Welt gesehen habe, wisse, wie es woanders sei und daher schätze, was er an „da“ habe. Entscheidend sei, wie er immer wieder betont, die eigene Zufriedenheit und wie man „es“ - die Bewirtschaftung des Hofes - laufen lasse. Als nachteilig an seiner Situation als Übernehmer empfand er, dass die Geschwister, welche den Hof verlassen haben, das schönere Leben mit mehr Freizeit und Freiheit hätten, während er (wobei er für alle Männer spricht) im Nebenerwerb einer starken Doppelbelastung unterworfen sei. *„Man muss schon schauen, dass es beruflich auch gescheit rennt und natürlich das Haus nicht verkommt [...]. Das Hauptgeld ist vom Arbeiten gehen, das andere ist halt ein Hobby, was heißt, ich nenne es halt Hobbylandwirtschaft, Hobby kannst es nicht nennen, überall hat es was, wo gehobelt wird fallen Späne.“*

Pro weichendem Erben/weichender Erbin (2 Geschwister und 2 Halbgeschwister) musste er einige tausend Euro „ausbezahlen“, das Wohnrecht gestatten, Bauholz zur Verfügung stellen oder durch Hilfe beim Hausbau seine Schuldigkeit „abarbeiten“. Er betont: *„Es dreht sich oft viel ums Geld.“* Da vor 4 Jahren ein Übergabe/Übernahmeversuch scheiterte, sei er jetzt besonders froh Haus und Hof in seinen Händen zu wissen, denn *„bevor nichts mir gehört, baue ich auch nichts.“* Bezüglich der Übergabe seines Hofes mache er sich noch keine Gedanken, weil seine

Söhne noch zu jung seien, er ist aber überzeugt, dass, sobald ein Sohn Interesse an der Landwirtschaft zeigen würde, er ihn so früh wie möglich einbeziehen möchte (QuA7).

3.2.2. Beispiel 2: „Wir haben ja keinen Ertrag, [...] es kostet mehr als ich verdiene!“

Die 50-jährige Betriebsleiterin hat vor 30 Jahren in die kleine Nebenerwerbslandwirtschaft eingeheiratet. Sie hatte früher Milchkühe, konnte diese jedoch aus gesundheitlichen Gründen nicht weiterbetreuen. *„Stark ist es halt auch, dreckig wird man, stinken tut man.“* Sie versuche mit keinem bzw. so wenig finanziellem Aufwand wie möglich zu wirtschaften, hauptsächlich, dass alles gepflegt und gemäht werde *„eher mehr hobbymäßig“*. Sie meint, es bleibe nicht viel Auswahl, denn nicht mähen würde dazu führen, dass die Wiesen *„verwachsen“*. Sie ist überzeugt: *„Wenn die Felder wer Anderer mähen würde, hätten wir weniger Ausgaben.“* Die Entscheidung einen Pächter zu suchen, überlasse sie ihrem ältesten Sohn, der als prospektiver Erbe feststehe. Das landwirtschaftliche Einkommen beziehe sie aus der Kalbinnenmast, wobei die Kälber zugekauft, 2 Jahre gemästet und verkauft werden. Sie meint, dass ihre 7 ha Grünland und Acker kaum für einen Eigenertag reichen würden. *„Wir haben keine Milch.“* Es würden lediglich ein paar Schweine *„für sie selbst“* gefüttert. Auf die Frage ob sich der Kauf von Maschinen rentiere, meinte sie: *„Man muss sie vom privaten Geld kaufen, nicht von dem was die Landwirtschaft abwirft, aber ohne Maschinen kann man die Bewirtschaftung nicht schaffen. Das Heizöl und der Diesel für den Traktor wird jedes Jahr teurer und die Förderungen werden ständig ein bisschen niedriger, dann bleibt irgendwo einmal was offen“*, beklagt sie weiters die finanzielle Entwicklung in der Landwirtschaft. Auch beschreibt sie, wie seit der Pensionierung ihres Ehemannes (er hat *„geschichtelt“*) ihr *„Auskommen“* kontinuierlich gesunken sei, sie müssten jetzt mit seiner Pension, die ihrer Meinung nach relativ gering sei, auskommen und, bedingt durch ihre Verdienstmöglichkeit aus dem landwirtschaftlichen Nebenerwerb, würde der Zahlungsanspruch ihres Mannes auf diese Weise zusätzlich verringert. *„Die ganzen Zahlungen halt, umso mehr was uns gehört, umso weniger Pension bekommt er.“*

An wen der Hof in näherer Zukunft übergeben wird, scheint klar. *„Der ältere Sohn draußen wird es einmal übernehmen, der bleibt zu Hause. Der muss sich da schon umschauen und helfen“*, obwohl dieser mit seiner Partnerin in einem eigenen Haus in

der Nähe wohnt und der jüngere Sohn (24) mit den Eltern und der Großmutter am Hof lebt. Neben seiner Berufstätigkeit, müsse er (der ältere Sohn), wenn viel Arbeit sei, wie alle anderen auch, nach Hause kommen und mithelfen (QuA59).

Der Entscheidungsfindungsprozess der Hofübergabe in Bezug auf die PartnerInnen-Wahl wird im Kapitel 5.2. „Empirische Beispiele PartnerInnen-Wahl im Nebenerwerb“ (5.2.4. „*Er muss nicht schauen, dass die Freundin für das Haus passt.*“) genauer beschrieben.

3.2.3. Beispiel 3: „Die Milch- und Viehwirtschaft ist die Haupteinnahme.“

Der Betriebsleiter hat vor 30 Jahren den Hof von seinem Vater übernommen und will ihn innerhalb der nächsten fünf Jahre an seinen jüngsten Sohn weitergeben. Der Betrieb umfasst 12 ha Ackerfläche, 8 ha Grünland und 13 ha Wald. 16 Milchkühe und Kälberaufzucht ergeben ca. 45 Stk. Vieh, Haupteinnahmequelle ist die Milchwirtschaft. Die Option, vom Nebenerwerb zum Vollerwerb aufzustocken, soll offen gehalten werden. Um übernommene Altlasten und die Forderungen der weichenden Erben tilgen zu können, begann er ab dem Zeitpunkt der Übernahme außerlandwirtschaftlich als Hilfsarbeiter zu arbeiten. Zwischenzeitlich musste er seine fixe Anstellung aufgeben, da die Hofarbeit für die Frau alleine nicht mehr zu bewältigen war, da die Geburt der Kinder ebenfalls in diese Zeit des Überganges fiel. „Für eine fixe Anstellung war der Betrieb zu groß, für die Bewirtschaftung im Vollerwerb zu klein“, daher wurde die Landwirtschaft kontinuierlich vergrößert. Mittlerweile seien die Kinder erwachsen, er gehe wieder voll arbeiten, und die Frau verantworte wieder zu 100 % die Arbeit am Hof. „Die Milch- und Viehwirtschaft ist die Haupteinnahme und eine Zubesserung ist der Nebenjob.“ Hilfe bekomme das Betriebsleiterehepaar vom zukünftigen Übernehmer, der, laut interviewtem Vater, fleißig mithelfe, obwohl sich sein Arbeitsbereich auf Feldarbeiten „nach der Arbeit“ beschränke. Bei Arbeitsspitzen gehen Vater und Sohn in Urlaub, um z. B. „die drei starken Tage beim Silieren zu bewältigen. Es muss gehen, ich habe sonst kein Hobby, ich mag nicht joggen oder Rad fahren“, begründet der Betriebsleiter seinen Arbeitseifer. Maschinell bestens ausgestattet würden 90 % der gesamten Arbeit selbst erledigt, 10 % würden ausgelagert und vom Maschinenring (landwirtschaftliche Personalleasing Kooperation) durchgeführt (z. B. Pflanzenschutz). Das Geld, welches durch Förderungen lukriert

werde, ist fixer Bestandteil des landwirtschaftlichen Einkommens und diene als Basis für Investitionsentscheidungen. Geplant seien bauliche Veränderungen des Wohn- und Wirtschaftsgebäudes (Hausstock und Stall), und er will mit den Maschinen weiterhin am neuesten Stand bleiben. Die Abfindung der drei weichen Erben wolle er vor der Übergabe geklärt und erledigt wissen. Der prospektive Jungübernehmer (jüngster Sohn, 24 Jahre alt) meinte im Interview: *„Ich werde den Hof daheim in näherer Zukunft übernehmen, zur Zeit bin ich aber noch selber in einer Arbeit tätig [VÖEST]. Wenn ich dann den Hof übernehmen werde, muss ich dann halt schauen wie sich das mit der Arbeit vereinbaren lässt, wahrscheinlich werde ich mir näher was suchen oder einen Vollerwerb machen daheim, man muss halt schauen wie es auch von der Freundin aus ist, wie sie das im Sinn hat und sie das mit mir führen will“* (QuA24 und QuA55).

3.2.4. Beispiel 4: „Wir werden belächelt [...] wir sollten die Wirtschaft zusperren!“

Das Interview wurde mit der Betriebsleiterin und ihrem Mann geführt. Sie hat vor 23 Jahren auf den „ganz kleinen Hof“ geheiratet und bewirtschaftet ihn seither gemeinsam mit ihm. *„Ich kam aus keiner Landwirtschaft und musste alles erst lernen.“* Er hat ihr seine Hälfte aufgrund sozialversicherungstechnischer Vorteile verpachtet, so könne sie selbstständig angestellt und versichert sein. Der Ehemann sagt, dass sie gemeinsam den Hof bewirtschaften, die Frau aber die Hauptarbeit leiste. Mit 5,8 ha Grünland und Acker, 1,5 ha Wald, 3 Milchkühen, 3 Kalbinnen zwischen 1 und 2 Jahren, 1 Kalb, 2 – 3 Schweinen und Hühnern sehen sie sich als Eigenversorger und wollen *„soviel wie möglich selber haben“* (z. B. Milch, Kraut, Kartoffeln, Fleisch, Brot, Karotten, Gurken, Gemüse). Sie meint, dass er nur vierteltägig am Hof helfe, er wiederum schätzt es, mit seiner Frau halbe-halbe arbeiten zu können. Der Mann sei täglich ab 14:30 daheim, da gehe sich im Sommer noch einiges aus und der Sohn helfe, wenn er da ist, auch. Die Oma sei geringfügig zu pflegen, Haushalt und Garten seien ebenfalls *„alleine Frauensache“*. Waldarbeit würde gemeinsam erledigt, aber mit den Maschinen leisten die Männer mehr. Sie beschäftige sich gerne mit den Tieren, weist jedoch darauf hin, dass vom Wirtschaftlichen her der Betrieb viel zu klein sei, sie aber nie arbeiten gegangen ist, weil zu Hause genug Arbeit für sie entstehe, da der Mann den ganzen Tag nicht da sei. Beide betonen, dass als Nebenerwerbsbauer/Nebenerwerbsbäuerin Beruf, Landwirtschaft und Interessen des/der PartnerIn vereinbar sein sollten. Zumindest muss

eine/r der Beiden dazu bereit sein, an allen 365 Tagen im Jahr, je zweimal täglich, morgens und abends, die nötige Stallarbeit o. Ä. zu verrichten. Urlaub und Freizeit bedürfen daher genauer Organisation. Die Freude und Liebe zum Hof wird betont, denn sonst müsse man sowieso zusperren. Er wolle weiterhin zu seinem Stand halten, weist jedoch darauf hin, dass die Existenzsicherung gegeben sein müsse, sonst schau es schlecht aus. Die Landschaftspflege solle gefördert und entgolten werden, damit nicht nur rentable Flächen gemäht würden und der Rest verwildere. In der Landwirtschaft könne einiges schiefgehen und zu Defiziten führen, komme z. B. ein Kalb tot zur Welt, müsse mit einem Verlust von mehreren hundert Euro gerechnet werden. *„Wir werden belächelt [...] wir sollten die Wirtschaft zusperren und den Grund an einen größeren Landwirt verpachten“*. Sie meinen, nicht ernst genommen zu werden, da nach Vorstellungen der Bezirksbauernkammer die sinnvollste Lösung für diesen Hof die Einstellung der Bewirtschaftung und in Folge dessen das Verpachten der Grundstücke an einen rentabler wirtschaftenden, größeren Landwirt wäre. Er beklagt, immer am neuesten Stand der Technik sein zu müssen, wodurch Diskrepanzen zwischen Investieren, um den Richtlinien der Bewirtschaftung zu entsprechen und Sparen, um Erträge zu erzielen, entstünden. Die landwirtschaftliche Arbeit gefalle den Beiden sehr gut und sie wollen solange wie möglich ihren Hof (die Betriebsleiterin hat noch ca. 20 Jahre bis zur Pensionierung) - so wie bisher - weiter bewirtschaften und begründen damit, warum noch kein Kind (Sohn, 22 Jahre alt, Tochter etwas jünger) als HofübernehmerIn festgelegt sei, wobei sie doch konkrete Vorstellungen für den Hof haben. Die Mutter erläutert die Zukunftsvisionen ihres Sohnes: Nach einer Hofübergabe könnten er und seine Frau im Haus wohnen oder es vermieten, je nach dem wie sie wollen (nur die Heizung würde ihnen zusammen gehören). Wir würden uns ein Auszugshaus bauen bzw. einen eigenen Wohnbereich schaffen. Wobei der Sohn, ihrer Meinung nach, wahrscheinlich *„die Kühe hinauswerfen“* würde, *„denn Pferde interessieren ihn mehr und arbeiten müsste er sowieso gehen.“*

Interviewerin: „Was wird das für euch bedeuten, wenn ihr den Hof aufgibt, also wenn ihr in Pension geht quasi?“

Interviewter A: „Wenn wir in Pension dann gehen?“

Interviewerin: „Was wird das verändern und was bedeutet das für euch?“

Interviewte B: „Verändern?“

Interviewter A: „Ja, verändern, täte sich [...], wenn ich in Pension gehe und der Sohn den Hof nicht nehmen würde, die Wirtschaft würde aufgegeben werden.“

Interviewte B: „Bist gescheit, ich muss noch weiter machen, du kannst nicht mir alles wegnehmen!“

Interviewter A: „Ja, wenn du in Pension gehst!“

Interviewter B: „Ja, wenn ich in Pension geh.“

Interviewter A: „Wir sind 9 Jahre auseinander, da ist ein wenig ein Altersunterschied da, wenn es wirklich keinen interessiert, würden die Gründe verpachtet.“

Interviewte B: „Ja und Viecha müssten dann auch gehen.“

Interviewter A: „Ja, weil dass ich in die Kiste gehe für die Landwirtschaft, nein, das auf keinen Fall.“

Interviewerin: „Was bedeutet das, fällt euch das schwer das aufzugeben?“

Interviewter A: „Das kann ich noch nicht sagen, ob mir das schwer fällt, ich meine wenn ich mich jetzt schon mit dem Gedanken ein wenig befasse, würde es vielleicht nicht so schwer fallen, aber wie das dann wirklich aussieht kann ich jetzt eigentlich noch nicht sagen.“

Interviewte B: „Ja es wird auf jeden Fall ein ganz anderer Lebensabschnitt.“

Interviewter A: „Ja abgehen, [...] würde uns sicher irgendetwas, weil wenn ich es jetzt leidenschaftlich gern mache, kann man nicht von heute auf morgen sagen, nichts, also abgehen würde es mir schon, [...] das muss man sehen wie das gesundheitlich oder wie das aussieht, es kann ja noch viel auf einen zukommen.“

Interviewte B: „Ja sicher würde es uns abgehen.“

Interviewter A: „Und mit dem Brot machen?“

Interviewte B: „Nein, das würde ich sicher nicht aufgeben!“

Interviewter A: „Ja, das würde auch abgehen, da hast du vollkommen Recht, nein nicht nur das Brot, da sind mehr Sachen, das ganze Gemüse und so.“

Interviewte B: „Ja was wirklich gehen würde, das wären dann wahrscheinlich die Viecha, also die Milchwirtschaft so intensiv wie jetzt, wenn wirklich gar niemand weitermacht, würden wir sicher nicht mehr tun, wir würden vielleicht verpachten oder ein Pferd oder ein Schaf oder so irgendetwas, was nicht so arbeitsintensiv ist, dass wir aber trotzdem bisschen eine Beschäftigung haben“ (QuA34).

3.2.5. Beispiel 5: „Wenn ich im Jahr 1.000 € oder 2.000 € hineinstecke [...]!“

Der Interviewte hat mit 22 Jahren als der Jüngste von 7 Kindern den Hof von seinen Eltern übernommen und danach 1,5 Jahr lang die Bewirtschaftung (Milchkühe, 7 ha Wirtschaftsgrund und 3,5 ha Wald) weitergeführt. „*Mein Vater war Nebenerwerb.*“ Schnell hatte er erkannt, dass das „so“ nichts bringe, er verkaufte die Tiere und wurde außerlandwirtschaftlich selbstständig erwerbstätig (seine Frau ebenfalls). Er sei als letztes Kind, wie er sagt, „übergeblieben“, die Geschwister waren bereits ausgezogen und bauten eigene Häuser. Durch den heutigen Lebensstandard im Vergleich zu dem der Eltern vor 30 oder 40 Jahren, sei er überzeugt, lasse sich mit der Landwirtschaft nichts mehr verdienen, wenn man sich etwas leisten wolle, d. h. in Urlaub fahren, fortgehen, ein Auto haben, usw. Auf keinen Fall wolle er ständig sparen müssen und Ein- und Ausgaben streng kalkulieren. Den Betrieb beurteilt er als „*absolut nicht überlebensfähig*“. Er respektiere aber sein Erbe, die Lage des Hauses sei in seinen Augen einzigartig und unbezahlbar, er würde den Hof niemals aufgeben oder Grundstücke verkaufen. „*Wenn ich im Jahr 1.000 € oder 2.000 € hineinstecke, dann ist es halt so, ändert nichts!*“ Für die Bewirtschaftung und Pflege bekomme er jährlich ca. 2.000 € Förderung von der EU. Er bewirtschaftete bzw. lasse zum Teil die Flächen von Nachbarn oder Bekannten mitbearbeiten, weil es sich erstens nicht rentiere und zweitens er so keine Arbeit habe. Das Wichtigste sei für ihn die Sicherstellung der Pflege rund ums Haus, weil er es schön und sauber haben wolle, alles andere wäre seiner Meinung nach Nebensache. „*Der Wert ist nur die Lage, aber die muss wer wollen.*“ Waldarbeit mache er selbst, „*was halt unbedingt sein muss*“ sei in ein bis zwei Wochen erledigt. Theoretisch fände er das Leben als Bauer optimal, weil ohnehin nicht viel zu tun sei, nur das Ständig-da-sein-müssen und in der Früh und am Abend eine Stunde in den Stall gehen, bekrittelt er. Man hätte kein Geld, dafür viel Zeit. Eine wirtschaftliche Zukunft sehe er nur für große Betriebe, denn „*die Großen werden größer und die Kleinen hören auf*“, wie er betont. Seine Frau würde lieber in die Stadt ziehen, er wolle aber in keiner Siedlung wohnen, er habe am Land sämtliche Freiheiten, die er niemals aufgeben würde, z. B. „*bis spät in die Nacht laut Musik hören*“, theoretisch „*nackt ums Haus laufen*“ zu können, „*mit dem Quad [vierrädriges, geländetaugliches Motorrad] eine Runde im Wald fahren*“ usw. Niemals würde er

wollen, dass seine Kinder (hat aktuell noch keine Kinder) in der Stadt aufwachsen, daher wolle er alles weiterführen wie bisher (QuA65).

3.2.6. Beispiel 6: „Der Mann geht arbeiten, die Wirtschaft machen meine Mutter und ich.“

Für die 45-jährige Übernehmerin des elterlichen Hofes war es als dritte von fünf Töchtern schon immer klar, dass sie einmal den Betrieb erben würde. Sie hat die Ausbildung zum landwirtschaftlichen Facharbeiter und den Meister in Hauswirtschaft absolviert. Gemeinsam mit ihrem Ehemann ist sie halb-halb angeschrieben, die Hälfte ihres Ehemannes hat sie zurückgepachtet, da so alles „auf einen Nenner rennen“ könne. Offen sagt sie, ihren Partner danach ausgesucht zu haben, „ob er überhaupt ein bisschen Interesse an der Landwirtschaft hat und das passt [...] wenn der Partner total gegen die Landwirtschaft ist, sollte man ihn besser vergessen, denn man muss an einem Strang ziehen.“ Ihr Mann hat auf den Hof „hingehelratet“, blieb aber seiner außerlandwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit, „dem Schichteln“ treu. „Der Mann geht arbeiten und die Wirtschaft machen eigentlich meine Mutter und ich.“ Sie macht die Landwirtschaft mit Hilfe ihrer 80-jährigen Mutter, „eigentlich alleine“, da ihr Vater aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr helfen könne. Zu zweit bewirtschaften sie 34 ha (20 ha Wald und 14 ha Landwirtschaft), haben Milch- und Mutterkühe, Kalbinnen-Aufzucht, Schweine, Hendl, Enten „alles was halt in eine Landwirtschaft gehört“. Sie meint, dass es schwierig wäre, wenn Alt und Jung getrennt am Bauernhof leben und zwei Generationen getrennt kochen müssten, da könnte es nicht funktionieren, weil zuviel Zeit am Vormittag investiert und „vertan“ würde, wenn beide in der Küche stünden und jeweils für ein oder zwei Personen kochten. Sie gibt jedoch zu bedenken, dass es vielleicht anders sein könnte, wenn die Tochter „am Haus“ sei und der Mann in die Arbeit gehe, dass man vielleicht anders zusammenkomme, obwohl es auch mit der Schwiegertochter funktionieren sollte. Vorteile des Familienbetriebes erkenne sie in der Zusammenarbeit aller Familienmitglieder. Die Mithilfe des berufstätigen Sohnes beschreibt sie so: „Er arbeitet nach wie vor im Betrieb mit, wenn ich ihm etwas anschaffe, wird es sofort gemacht, dafür verlange ich nicht, dass er Miete bezahlen muss, seine Wäsche selber wäscht oder sonst irgend etwas, das beruht alles auf Gegenseitigkeit, wenn er entgegenkommend ist, bin ich es auch. Bei den anderen

Kindern oder beim Mann ist es auch so.“ Sie meint, dass es keine hundertprozentige Aufteilung der Hofarbeit gebe, jede/jeder solle alles machen, nur das Reparieren der Maschinen würde ausschließlich von ihrem Mann gemacht werden. Anders könnte es ihrer Meinung nach, bei ganz kleinen Wirtschaften sein, dort sei es vielleicht möglich, dass der/die PartnerIn gar nichts machen müsse. Besonders schätze sie es, die Arbeit „vor der Haustür“ zu haben, die Kinderbetreuung „selber machen“ und sich alles „selber einteilen“ zu können. „So wie man sich’s richtet, so hat man es, ich schaffe mir die Arbeit selber an, muss sie aber auch selber machen.“

Falls keines ihrer Kinder die Landwirtschaft weiterführen wolle, wünsche sie sich, dass zumindest das Haus erhalten bleiben würde, nicht leer stehe oder verfalle, da sie sich sehr mit ihrem Elternhaus verwurzelt fühle. Sie meint, wenn sie selbst keine Freude an der Landwirtschaft habe, sie auch die Kinder nicht für die Weiterführung des Betriebes motivieren könne. Ihre eigene Hofübernahme beschreibt sie so:

„Ja, es war zuerst so, eigentlich waren sie halb-halb angeschrieben meine Eltern, und dann ist der Vater krank geworden, dann haben wir gesagt es ist gescheiter wenn es eben die Mama pachtet von ihm, dann hat es eigentlich sie gehabt dazumals und dann ist einfach der Tag gekommen wo sie gesagt hat: ‚Und ich will es jetzt nicht mehr.‘ Naja, habe ich gesagt: ‚Naja wieso, ich will es auch noch nicht.‘ Und dann haben wir uns zusammengesprochen wie wir es am vernünftigsten machen, auch mit meinem Mann, was er hat von dem Ganzen und wie wir es eben machen und sie hat gesagt, sie sei jetzt pensionsreif und sie will jetzt einfach mal, dass da geregelte Sachen wieder sind und darum haben es dann eben wir übernommen und ich hab es eigentlich wieder von meinem Mann gepachtet, dass alles auf einen Nenner rennt. Also es gehört ihm zwar die Hälfte, aber ich hab es eben, dass das dann wieder passt [...] wir sind dann zum Notar gefahren, der hat uns das gemacht und dann sind wir noch auf ein Eis gegangen oder sind Essen gegangen, das weiß ich gar nicht mehr, dann sind wir heimgefahren, die Sache war erledigt, also das war kein großes drum und dran, also ja, das Papier liegt jetzt im Ordner“ (QuA38 und QuA39).

3.3. Analyse der Interviews

„Was an einem Ort oder einer Kultur ‚anders‘ ist, ergibt sich zumeist im Vergleich mit anderen Kontexten“ (RALSER, 2007, 33). „Besonders“ wird eine bestimmte Praxis erst,

wenn angenommen wird, dass es diese woanders nicht in der Form gibt (vgl. RALSER, 2007, 33). Vor welche speziellen Herausforderungen sich St. GeorgenerInnen im landwirtschaftlichen Nebenerwerb gestellt sehen, fasse ich im Folgenden zusammen, hinterfrage und erkläre dabei mit Hilfe wissenschaftlicher Literatur die genannten Gründe.

Laut OECD gehören die gesamten Hochlagen des Mühlviertels zu den „[...] *ländlich peripheren Gebieten* [...]“, die durch „[...] *geringe Bevölkerungsdichte, eine überalterte Bevölkerung, minimale Versorgung mit Infrastruktur* [und Dienstleistungen], *niedrige Einkommen, ein* [...] [unterdurchschnittliches] *Ausbildungsniveau und mangelnde Einbindung in die restliche Volkswirtschaft*“ gekennzeichnet sind (vgl. AMT DER OBERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG, 2003, 40).

Die quantitative Auswertung der Fragebögen von Gertraud Seiser verdeutlicht: Die Region leidet unter spezifischen Problemen, dazu zählen „[...] *der andauernde Bevölkerungsschwund, der anhaltende brain drain* [Hervorhebung im Original]. *Primär verlassen gut ausgebildete Personen im Alter von 15 und 25 die Region. Im landwirtschaftlichen Bereich führt die Aufgabe unrentabler Flächen zur Verwaldung, Höfe stellen die Bewirtschaftung ein, angehende Landwirte werden von ihren Partnerinnen vor die Wahl gestellt, zwischen ihnen und dem Hof zu entscheiden. Die Ortszentren leiden unter einer Ausdünnung der Infrastruktur*“ (SEISER, 2009d, 12).

Ein Kenner der Region erklärt, St. Georgens Nebenerwerbsbetriebe seien im Bezirksdurchschnitt kleiner strukturiert, was geschichtlichen Hintergrund habe, denn durch den hohen Anteil an Herrschaftsholz lebten hier viele Holzknechte, die als Selbstversorger zwei Kühe hatten, so seien viele kleine Höfe entstanden (vgl. ExR5). Durch das raue, kalte Klima, wenig Niederschläge im Sommer und die ungeheure Ausdehnung der Wälder war das Mühlviertel stets ein Gebiet mit dünner Besiedelung (vgl. LIPP, 1935, 125f). Eine entscheidende Rolle in der Entwicklung des Mühlviertels spielte auch seine Grenzlage zum ehemaligen Ostblockland Tschechoslowakei, was zu einem „[...] *totalen wirtschaftlichen Zusammenbruch* [...]“ (AISTLEITNER, 1986, 31) nach dem zweiten Weltkrieg führte. „*1955 musste man mit einer zehnjährigen Verspätung versuchen, den Anschluss an die Entwicklung des übrigen Österreichs zu finden*“ (AISTLEITNER, 1986, 32). Der Rückstand konnte nur langsam aufgeholt werden,

denn „[...] durch die tote Grenze im Norden waren vielfältige menschliche und wirtschaftliche Kontakte [...] verloren gegangen, und es kam zwangsläufig zu einer einseitigen Ausrichtung nach Süden hin, vor allem zum Linzer Zentralraum, zu dem alle Verkehrswege strahlenförmig hinführen“ (AISTLEITNER, 1986, 32f). Der Fall des Eisernen Vorhanges 1989 schuf, ebenso wie der EU Beitritt 1995, wieder „[...] ein völlig neues Raumgefühl in der Region“ (SEISER, 2009c, 156).

Die BUKO (Bundeskommision für die Erhebung und Bewertung der Erschwernisverhältnisse der Bergbauernbetriebe) definiert Erschwernis als Kriterium folgender Bereiche: Innere Verkehrslage, äußere Verkehrslage, Klima und Boden (vgl. DAX, 2001, 4). Laut BABF (Bundesanstalt für Bergbauernfragen) sind Bergbauerngebiete, Gemeinden mit einer durchschnittlichen Seehöhe von 500 bis 700 m und einer durchschnittlichen Hangneigung zwischen 15 und 20 % (vgl. DAX, 1998, 6). „Es ist für die Höfe kaum möglich durch Technisierung und Industrialisierung die Flächen auszudehnen, da immer äußerst schwer zu bewirtschaftende Grundstücke übrigbleiben“ (SEISER und FIDLER, 2010, 9f). Ein lokaler Experte meint: „Wir haben nicht die Bodenbeschaffenheit und die Strukturgröße, dass man sagt, ich kann noch 10 ha da dazunehmen oder dort 10 ha dazunehmen, [...] da braucht man sehr viele Kleinbetriebe, [...] dass man ein schönes Bild von unserem Umfeld hat“ (ExR4).

Viele St. GeorgenerInnen (2008 insgesamt 2121 GemeindebürgerInnen (vgl. STATISTIK AUSTRIA, 2008, online) können der abgeschiedenen Lage „weg vom Schuss“ und der eingeschränkten Verkehrsanbindung an Ballungszentren Positives abgewinnen, denn die Region strahle für viele „eine besondere Ruhe“ aus (ExL31). Der Bürgermeister meint, dass die hohe Wohnqualität und das starke Gemeinschaftsgefühl für viele GemeindebürgerInnen die Qualität als Lebens- und Wohnraum ausmache (siehe auch Interview Beispiel 1 und 5). Die höhere Lebensqualität am Land für Familien mit Kindern stehe in Konkurrenz mit dem höheren Arbeitsplatzangebot in der Stadt. Könne eine Region mit nur wenigen Arbeitsplätzen aufwarten, müsse sie mit anderen Faktoren punkten, um „das Rennen um Einwohner“ für sich zu gewinnen (ExL31). „Bei uns wird sich noch umgeschaut [...] wir sind ein besonderer Menschenschlag, wie wir uns geben“ (ExL31). Vor allem für HofübernehmerInnen sei es wichtig sozial verortet zu sein, verbringe er/sie doch den größten Teil seines/ihres Lebens daheim im Ort und zuhause am Hof (vgl. ExL31). Nachbarschaftliche Bande, Mitgliedschaft in Vereinen,

als auch soziale Verpflichtungen Freunden, Verwandten und der Familie gegenüber, würden Jugendliche stark an den Ort binden und das Leben in der Stadt mit der dort herrschenden Anonymität kontrastieren (vgl. QuA3). Die Seehöhe zwischen 600 bis 1000 m stellt die größte Gemeinde im Bezirk Perg mit 53 km² vor allem im Winter vor große Herausforderungen, denn 100 km Güterwege müssen befahrbar und schneefrei gehalten werden.

Abb 1 (links): „St. Georgen im Schnee“ aufgenommen am 07.04.2008, 16:26.



Abb 2 (rechts): „Die Steilhänge von St. Georgen“ aufgenommen am 08.04.2008, 8:23.

Eine St. Georgenerin sagt: „*Wir haben ein halbes Jahr Winter, das kann aufs Gemüt drücken*“ (QuA100). Höhenlage und Dauer der Schneebedeckung verkürzen die Vegetationsdauer und führen zu einem Zurückbleiben um „[...] *mindestens drei Wochen gegenüber dem Alpenvorland*“ (BINDER, 1963, 11). „*Früher als man merkte, dass mit einer kleinen Landwirtschaft alleine langfristiges Überleben nicht mehr gesichert war und die Möglichkeit außerlandwirtschaftlich tätig zu werden bestand, begannen die Bauern arbeiten zu gehen*“, fasst der Bürgermeister die Konsequenzen dieser Entwicklung zusammen (ExL2). Einerseits spiegelt der nach 1955 entstandene rege Pendlerverkehr zu den Betrieben VÖEST, Chemie Linz und den Steyr-Werken die geringe ökonomische Basis dieser bäuerlichen Betriebe wider (vgl. AISTLEITNER, 1986, 33ff). Andererseits haben Rationalisierungen und Entlassungen, die diese Betriebe prägten und nach wie vor prägen unmittelbar Rückwirkungen auf das Untersuchungsgebiet (vgl. SEISER, 1995, 42).

Die zunehmende Verwendung hoch technisierter Maschinen zwingt Bauern und Bäuerinnen immer mehr dazu, Begriffe wie Profitmaximierung und Investitionstätigkeiten in ihr „[...] *berufliches Denken aufzunehmen und nach deren Logiken zu handeln*“ (KRAMMER, 1995, 570), um so „von Blut und Boden zur Eurofitness“ zu gelangen, wie der ehemalige Leiter der Bundesanstalt für Bergbauernfragen Josef Krammer im gleichnamigen Artikel erklärt (vgl. KRAMMER, 1995, 570). Ab den 1950er Jahren wurden von der Landwirtschaftskammer Oberösterreich Kredite an benachteiligte, rückständige Berggebiete („Mühlviertler-Kredite“) vergeben, die den Ankauf von landtechnischen Maschinen und Geräten (Motormäher, Traktoren) fördern und den Mechanisierungsgrad erhöhen und ankurbeln sollten (vgl. AISTLEITNER, 1986, 66). Der Traktor wurde zum Symbol einer modernisierten Landwirtschaft (vgl. SEISER, 1995, 48) über den Bourdieu sagt: „*Dieser war, wenn ich das so sagen darf, das Trojanische Pferd, mit dem die Ökonomie überfallartig in die Landwirtschaft eingedrungen ist: Er brachte das Streben nach dem Kalkül von Gewinn und Rentabilität mit sich*“ (BOURDIEU, 2001, 16).

Gesellschaftliche Normen, Werte und Ideologien mussten neu definiert werden. Vorstellungen, wie möglichst viel und ständig zu arbeiten, sparsam zu leben und traditionellen Verhaltensweisen zu folgen, verloren an Bedeutung. Diese werden durch „neue“ Ziele, wie fortschrittlich und unabhängig zu sein, rentabel zu wirtschaften und viel Freizeit zu haben, verdrängt. Kurz vor Erhebung des empirischen Materials im April 2008 begann die damalige weltweite Finanzkrise ihre Kreise zu ziehen, negative Entwicklungen am Arbeitsmarkt folgten und die VÖEST hatte bereits massiv Personen zur Kurzarbeit angemeldet. „*Es zeigte sich in der Erhebung, dass die Landwirtschaft dadurch eine neue Bedeutung bekommt*“ und gewisse Tendenzen einer, wie Gertraud Seiser sagt „[...] *Subsistenzlandwirtschaft neu*“ impliziert wurden (SEISER, 2009d, 16). „*Nur der Bauer kann notfalls in einer Subsistenzwirtschaft überleben, aber niemals der Handwerker*“ (TSCHAJANOW, 1987, 18) erkennt der russische Agrarökonom Alexander Tschajanow in seiner 1923 erstmalig erschienen, aber immer noch maßgeblichen, „*Lehre von der bäuerlichen Wirtschaft*“. Die deutsche „Subsistenzanthropologin“ Maria Mies beschreibt und definiert Subsistenzproduktion so: „*Subsistenzproduktion – oder Lebensproduktion – umfaßt alle Arbeit, die bei der Herstellung und Erhaltung des unmittelbaren Lebens verausgabt wird und auch diesen Zweck verfolgt. Damit steht der*

Begriff der Subsistenzproduktion im Gegensatz zur Waren- und Mehrwertproduktion. Bei der Subsistenzproduktion ist das Ziel ‚Leben‘. Bei der Warenproduktion ist das Ziel Geld, das immer mehr Geld ‚produziert‘, oder die Akkumulation von Kapital [...]“ (MIES, 1983, zitiert nach BENNHOLDT-THOMSEN und MIES, 1997, 26). Die Möglichkeit, Stabilität durch das flexible Reagieren auf äußere Einflüsse zu erreichen, wird genutzt. (vgl. HARRIS, 2005, 424). *„Der landwirtschaftliche Familienbetrieb ist ein Ort, an dem sich private und betriebliche Bereiche überschneiden“* (JOGNA, 2010, 47). St. Georgener NebenerwerbslandwirtInnen kombinieren das „Leben am Bauernhof“ mit dem „Geld verdienen außerhalb“.

In einschlägigen Studien wird oft der negative Einfluss der Betriebsgröße auf die Ausstiegswahrscheinlichkeit beschrieben, demzufolge geben kleine Betriebe die Produktion öfter auf als größere Betriebe (siehe Interview Beispiel 4) (vgl. WEISS, 2006, 4). *„Begründet wird dies in erster Linie mit niedrigeren Kosten von größeren Betrieben aufgrund von steigenden Skalenerträgen, sowie mit höherem Einkommenspotential bei höherer Ausstattung mit Boden oder Vieh“* (WEISS, 2006, 4).

Tschajanow hat belegt, dass in Krisensituationen die Arbeitsintensität erhöht und gleichzeitig das Konsum- und Bedürfnisniveau der zu versorgenden Familienmitglieder reduziert werden kann (vgl. TSCHAJANOW, 1987, 37ff). Jedoch sind solche Rückzugsstrategien im Rahmen der gegenwärtigen ökonomischen Bedingungen und Markverflechtungen nur begrenzt möglich, da ohnehin an der *„Rentabilitätsschwelle“* gearbeitet wird (siehe Interview Beispiel 2) (vgl. SEISER, 1995, 185; GROIER, 2006, 63). Drei Muster von Haushaltsstrategien sind aus der wissenschaftlichen Literatur bekannt, welche mit unterschiedlicher regionaler Gewichtung den Strukturwandel der europäischen Landwirtschaft bestimmen. *„Die Professionalisierung der Landwirtschaft mit Intensivierung oder Extensivierung der Produktion, das Ausscheiden aus der Landwirtschaft – oft im Generationswechsel und das Abwarten und Weitermachen wie bisher, um später einen der beiden vorgenannten Wege einzuschlagen“* (VOGEL, 2007, 137). In St. Georgen finden sich diese Muster (siehe Interview Beispiel 2, Beispiel 3 und Beispiel 4) ebenfalls und rücken die Brisanz der Entscheidung, wer den Hof einmal übernehmen soll, an den Ausgangspunkt einer Kette weiterer Entscheidungen. Die Meinung eines Bezirksbauernkammervorstandes, dass durch die dezentrale Lage die Bereitschaft der Bauern den Nebenerwerb weiterzuführen höher sei, entspricht dem in

der Literatur beschriebenen Trend, dass der Anteil an Nebenerwerbsbetrieben in landwirtschaftlichen Ungunstlagen, die über starke Pendelwanderung mit den Arbeitszentren verbunden sind, eine besonders hohe Kontinuität in der Beibehaltung der Bewirtschaftung (vor allem Erschwerniszone III und IV) aufweisen (vgl. DAX, 1998, 12f). Der „Wachsen-und-Weichen-Experte“ Michael Groier betont, dass trotz allem, „das Höfesterben“ in benachteiligten Berggebieten ebenso wie in Gunstlagen fortschreiten wird (vgl. GROIER, 2004a, 77). Obwohl besonders in Berglagen kleine Höfe gegen den Strukturwandel eine gewisse Resistenz zu haben scheinen (vgl. JÄCKLE, 2007, 6). In Österreich nahm die Zahl der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe (49 % im Bergbauerngebiet) im Jahr 2005 auf 2007 um 1,3 % ab, das waren 2.557 Höfe (vgl. BMLFUW, 2009, 13). Julia Danzinger betont bei ihrer Analyse von Gründen, die zur Hofaufgabe führten, ausschließlich Extensivierungsphasen, was möglicherweise damit zusammenhängt, „[...] dass Strategien wie Professionalisierung bei recht kleinen Betriebsgrößen (2 bis 5 ha) nicht sinnhaft erschienen“ (DANZINGER, 2010, 25). BetriebsleiterInnen landwirtschaftlicher Nebenerwerbe müssen ständig unterschiedlichste Faktoren beachten und abwägen. Die Wirtschaftsweise und die begrenzten Arbeitskapazitäten sollen dem Stellenwert des landwirtschaftlichen Einkommens angepasst sein, um Überlastungen zu vermeiden und die Rentabilität zu gewährleisten, da die Arbeit in zwei Berufen eine einkommenssteigernde Wirkung erbringen soll und „[...] nicht umgekehrt die Landwirtschaft ein Fass ohne Boden in welchem das außerhalb des Hofes verdiente Geld aufgezehrt wird“ (AISTLEITNER, 1986, 95f). „Also ich täte mir nicht erwarten von den Kindern, dass sie arbeiten gehen und dann alles hinein stecken, [...] das versuchen wir in Grenzen zu halten und darum haben wir halt lauter altes Teufelwer an Maschinen“ (QuA46). Eric Wolf schreibt in seinem 1966 erschienenen, kultur- und sozialanthropologischen Standardwerk „Peasants“ über deren Strategien in Krisenzeiten: „The first of these is to increase production; the second, to curtail consumption“ (WOLF, 1966, 15), welche die bäuerliche Ökonomie, Lebensweise und das Sozialverhalten prägen. Da aber eher der Konsum verringert, als die Produktion erhöht wird, kann dies als eine sogenannte „Kultur der Genügsamkeit“ zusammengefasst werden (vgl. OBOJES, 2007, 61; WOLF, 1966, 15). Eine Gegenüberstellung von Ein- und Ausgaben im Grünen Bericht 2009 zeigt, dass den Bergbauernfamilien (Zone III und IV) um 4 % weniger Geld zur

Verfügung stand als Nichtbergbauern. Für Lebenserhaltung gaben sie im Durchschnitt um 7 % weniger aus und der Verschuldungsgrad ist im Durchschnitt mit 8,7 % im Vergleich zu Nichtbergbauern mit 10,5 % deutlich niedriger (vgl. BMLFUW, 2009, 99).

Landwirtschaftliche Flächen werden „[...] *selten gänzlich verkauft, sondern meist ausnahmslos verpachtet*“ (GROIER, 2004a, 77). 2008 wurden in Österreich 1,4 Mio. ha Eigentumsflächen bewirtschaftet und 0,9 Mio. ha Pachtflächen (vgl. BMLFUW, 2009, 74). „*Generell ist festzustellen, dass der Pachtflächenanteil mit zunehmender Betriebsgröße steigt*“ (BMLFUW, 2009, 74). Nur in „Ausnahmeständen im Lebenszyklus“ wird der Verkauf in Erwägung gezogen und lässt sich für St. Georgen stark verallgemeinert auf das Fehlen eines Hauptverantwortlichen, Überschuldung oder dem Wunsch der Erben nach Realteilung reduzieren (vgl. GROIER, 2004a, 50). Auf den Unterschied zwischen Verkaufswert und Einheitswert gehe ich in Kapitel 7.3.3. „Was wollen weichende ErbInnen?“ näher ein.

Der Einheitswert wird nach dem Bewertungsgesetz als der 18fache Wert des nachhaltig erzielbaren Reinertrages gesetzt und definiert den Vermögens- und Ertragswert eines Hofes. Diese Feststellung erfolgt Basis „natürlicher“ (z. B. Bodenschätzungen) und „wirtschaftlicher“ (z. B. die innere und äußere Verkehrslage) Ertragsbedingungen. Welche im Durchschnitt der Jahre, bei nachhaltiger Bewirtschaftung, gewöhnlichen Verhältnissen, ordnungsgemäßer und gemeinüblicher Bewirtschaftung, mit fremden Arbeitskräften, schuldenfrei und einer Ausstattung für gemeinübliche Bewirtschaftung erzielt werden können (vgl. BMLFUW, 2009, 296). Abgesehen davon, können Veräußerungsverbote im Übergabevertrag den/die ÜbernehmerIn daran hindern Flächen zu verkaufen, denn die „[...] *Altenteiler können solche Veräußerungen verhindern, solange sie am Leben sind*“ (SEISER, 2009d, 14).

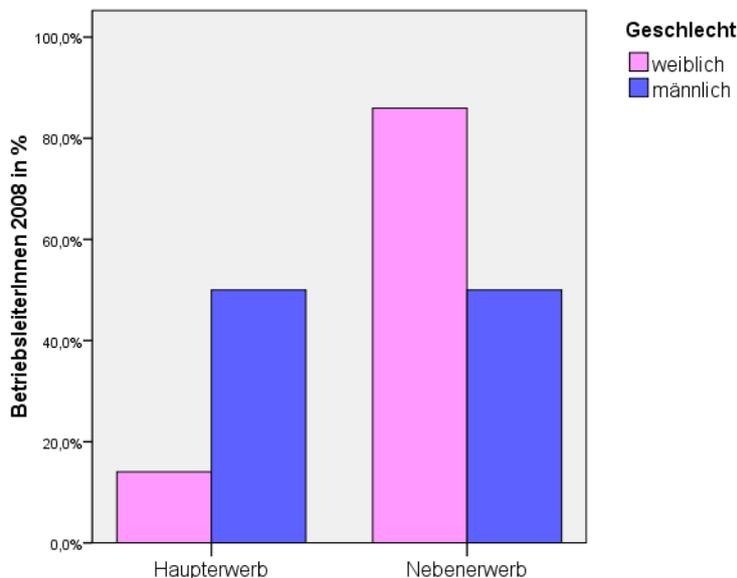
Wurde in der Vergangenheit die Tendenz zur Selbstausschöpfung leichter hingenommen als „das Stigma der Betriebsaufgabe“, entscheiden mittlerweile junge ÜbernehmerInnen das Beenden der Bewirtschaftung anhand eher rationaler Gesichtspunkte und stehen so der Hofaufgabe „entemotionalisierter“ gegenüber (vgl. GROIER, 2004b, 13). Das Verpachten von Flächen ist im Gegensatz zum Verkauf eine leichter akzeptierbare Rückzugsstrategie, da die Flächen im Hofbesitz bleiben und eine neuerliche Bewirtschaftung, zumindest theoretisch, jederzeit fortgeführt werden könnte.

Die relativ schlechte Arbeitsmarktsituation in der Gemeinde zwingt die meisten Bewohner zum Pendeln. 605 Erwerbstätige (Stand 2008) sind Auspendler und nehmen weite Pendelstrecken in den Großraum Linz (VÖEST, Chemie Linz), die Bezirkshauptstadt Perg (MAN, Fa. Engel, Fa. Hödlmayr) oder ins niederösterreichische Amstetten (DOKA, Umdasch) auf sich (vgl. BRÜCKLER et al., 2009, 7). *„Für fast drei Viertel der männlichen Erwerbspersonen sind daher täglich Wegstrecke von 45 Minuten in eine Richtung keine Seltenheit“* (BRÜCKLER et al., 2009, 7). Oft pendeln Männer zwischen Stadt und Land, Industrie und Landwirtschaft, Anstellung und Selbstständigkeit, Tag- und Nachtarbeit (siehe Interview Beispiel 3). *„Zwischen dem 40. und 50. Lebensjahr beginnen dann die Schlafstörungen, viele Schichtarbeiter können beispielsweise tagsüber nicht mehr schlafen, wenn sie Nachtschicht haben. Es kommen auch Stresssymptome hinzu und sie müssen den Schichtbetrieb bzw. die Akkordarbeit aufgeben“* (SEISER, 2009d, 16). Ein Nebenerwerbsbauer und „VÖEST-Schichtler“ beschreibt: *„Ja, das war schon schwer mit dem Pendeln, ich meine mit der Arbeit und der Landwirtschaft daheim, obwohl es eine kleine Landwirtschaft ist, aber wir haben viele Leiten, Bergland und so, das war auch oft ein Problem, und wenn du dann heim kommst von der Arbeit, kannst du wieder weiter tschinäun, das war schon schwer“* (QuA37).

Als weniger belastend wird die Situation beschrieben, wenn der Mann in der näheren Umgebung seinen Arbeitsplatz hat, was jedoch selten etwas daran ändere, dass die Arbeit an den Frauen hängen bleibe (siehe Interview Beispiel 3 und Beispiel 4) (vgl. ExL2). Der Faktor der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung in landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetrieben ist ausreichend belegt, daher schließe ich für St. Georgen, dass bedingt durch die temporäre Abwesenheit der „pendelnden“ Männer ein Großteil der Hofarbeit von den „fixierten“ Frauen verrichtet wird (vgl. GOLDBERG, 2003, 117). Elisabeth Jogna kommt in ihrer Analyse über geschlechterspezifische Disparitäten in Bezug auf die Arbeitsteilung im Feld St. Georgen zum Ergebnis: *„Jedes Familienmitglied hat mehrere Rollen gleichzeitig inne. Die Frau ist Bäuerin, Mutter, Erwerbstätige, Hausfrau, Betriebsleiterin, betriebliche Arbeitskraft, in einem, der Mann ist Bauer, Vater, Erwerbstätiger, Betriebsleiter und betriebliche Arbeitskraft. Im Alltag erfolgt ein ständiger Rollenwechsel oder man ist alles auf einmal“* (JOGNA, 2010, 47f).

Wobei sie zu bedenken gibt, „dass eine Entscheidung für etwas gleichzeitig auch eine Entscheidung gegen etwas ist“ (JOGNA, 2010, 100).

Abb. 3: Grafik „BetriebsleiterInnen 2008 nach Haupt- und Nebenerwerb“



Insgesamt haben bei der quantitativen Auswertung der Fragebögen 137 Männer und 84 Frauen angegeben BetriebsleiterIn zu sein, wobei deutlich zwischen Haupt- und Nebenerwerb unterschieden werden muss, wie die Grafik zeigt, denn 65,9 % der Nebenerwerbsbetriebe werden von Frauen und 34,1 % von Männern geführt (vgl. SEISER und FIDLER, 2010, 16f).

Im Bundesländervergleich 2008 liegt Oberösterreich mit 48 % Betriebsleiterinnen im österreichischen Spitzenfeld, neben Salzburg mit 45 % zeigt sich ein Ost-West-Gefälle, da in Tirol 16 % und Vorarlberg 19 % Frauen Betriebsleiterinnen sind (vgl. BMLFUW, 2009, 88). Weiters lässt sich eindeutig belegen, dass Änderungen im Sozialversicherungssystem (ab 01.01.1992) zu einem Anstieg betriebsleitender Frauen im landwirtschaftlichen Nebenerwerb geführt haben, da es für sie ab diesem Zeitpunkt einerseits nicht mehr möglich war, beim Arbeitgeber des Mannes mitversichert zu sein, andererseits konnten sie nun „eigene Versicherungszeiten erwerben“ (vgl. GOLDBERG, 2003, 91; WÖRISTER und TÁLOS, 1995, 399; GOLDBERG, 2003, 91). Durch die geänderte Gesetzeslage sind nunmehr im Nebenerwerb Betriebsleiterinnen bzw. Pächterinnen

(Besitzerin zu sein ist nicht nötig) anspruchsberechtigt, da sie in der Landwirtschaft gearbeitet und eigene Pensionsbeiträge eingezahlt haben (vgl. GOLDBERG, 2003, 91). Die „Betriebsleiterin am Papier“ entstand wie das folgende Zitat aus Interview QuA 87 veranschaulicht:

Interviewter 2: „Meine Mama hat an Hof, außerdem.“

Interviewter 1: „Aber nicht ohne Papa!“

Interviewter 2: „Der Hof ist auf die Mama geschrieben, nein wirklich, [...] weil wir sonst noch mehr Versicherung zahlen müssten, oder so“ (QuA87).

„In der Bauern-Pensionsversicherung sind alle Personen versichert, die einen land- bzw. forstwirtschaftlichen Betrieb führen oder im Betrieb des Ehepartners, der Eltern, Groß-, Wahl-, Stief- und Schwiegereltern hauptberuflich beschäftigt sind. Bei gemeinsamer Betriebsführung von Ehepartnern oder hauptberuflicher Beschäftigung eines Ehepartners im Betrieb des anderen sind beide mit der halben Beitragsgrundlage versichert. Seit 2001 können sich auch HofübergeberInnen mit der halben Beitragsgrundlage [zusätzlich zum/zur Betriebsleiter/in] in der Pensions- und Krankenversicherung als hauptberuflich beschäftigte Angehörige versichern lassen. Die Pflichtversicherung besteht, wenn der Einheitswert des Betriebes den Betrag von 1.500 Euro erreicht bzw. übersteigt oder der Lebensunterhalt überwiegend aus den Einkünften aus Land- und Forstwirtschaft bestritten wird“ (BMLFUW, 2009, 307f). Folglich schließe ich, dass der/die BetriebsleiterIn der/die nicht außerlandwirtschaftlich unselbstständig Erwerbstätige wird. Um zukünftig eigenständigen Anspruch auf Pensionsleistungen nach der Hofübergabe zu haben, sind für diese Art der Selbstständigkeit gegenwärtig monatliche Fixkosten zu entrichten.

„Auf die gestellte Frage, ‚ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden‘, wurde prospektiv 34-mal ein Sohn und achtmal eine Tochter für die Hofübernahme genannt, allerdings ist in jenen Fällen mit weiblicher Nachfolge nur einmal auch ein Sohn am Hof vorhanden“ (SEISER und FIDLER, 2010, 12). Wer der/die Betriebsleiterin „am Papier“ ist, scheint daher keine Schlüsse darüber zu erlauben, wer primär den Hof bewirtschaftet oder wer letztendlich die Entscheidungen trifft und den Hof „nach außen“ vertritt (siehe Interview Beispiel 1).

Der erschwerte und oft risikoreiche Einsatz von Maschinen (Erschwerniszone III und IV) und der dadurch verursachte Umstand manche Arbeiten nur händisch erledigen zu können, führt zu Mehrfachbelastungen für alle Mitglieder der am Hof lebenden Familie, denn alle müssen mithelfen und *„sich gegenseitig Arbeit abnehmen“* (QuA59) (siehe Interview Beispiel 2, Beispiel 3, Beispiel 4 und Beispiel 5). Der regelmäßige Einsatz von Fremdarbeitskräften ist nicht finanzierbar und die Verfügbarkeit zu Spitzenzeiten stark eingeschränkt, daher stellt die eigene Arbeitskraft die unabdingbare Basis eines landwirtschaftlichen Familienbetriebes dar (siehe Interview Beispiel 3). Ein höheres Arbeitskräftepotential wirkt positiv auf die Stabilität eines Betriebes und ein Mehr an Arbeitskräften führt daher zu einer höheren Überlebenswahrscheinlichkeit des Betriebes (vgl. WEISS, 2006, 22). *„Die Kinder helfen mit, was die Zeit erlaubt und so gut es geht“* (QuA114). *„Es haben alle fünf Kinder mitarbeiten müssen [...] solange sie noch daheim gewohnt haben“* (QuA38). Ein weiterer Vorteil von Kindern am Bauernhof wird beschrieben: *„Es war leichter für solche, die was mehr Kinder gehabt haben, die haben ziemlich viel Kinderbeihilfe bekommen und haben [...] auch das Haus bauen können mit dem Geld von der Kinderbeihilfe zum Großteil“* (QuA37). Laut Agrarstrukturerhebung der Statistik Austria 2007 sind 84,2 % der Beschäftigten Familienarbeitskräfte (vgl. STATISTIK AUSTRIA, Agrarstrukturerhebung 2007, 28).

Der Imageverlust der körperlichen Arbeit, drängt die in der Landwirtschaft tätigen Personen, zur verstärkten Akzeptanz und Anwendung von - manchmal nur scheinbar - die Arbeit erleichternden Technologien, die als rationell und zukunftsfruchtig dargestellt werden.

Dass es auf einem Bauernhof immer viel Arbeit gebe, wird kollektiv als Tatsache angenommen, aber ob dies auch der Grund dafür sei, warum viele Frauen nicht (mehr) auf einen Bauernhof heiraten wollen, ist fraglich. Zumindest sind Männer häufig alleine für die Erhaltung des landwirtschaftlichen Betriebes zuständig. Ebenso wie in anderen Gemeinden können auch in St. Georgen mehrere Bauernhöfe ausgemacht werden, die von alleinstehenden Bauern bewirtschaftet werden. *„Vor allem bei arbeitsintensiven Landwirtschaftsformen ist dies langfristig jedoch nicht möglich. Insbesondere Milchwirtschaften, ebenso wie extreme Steillagen sind besonders arbeitsintensiv und deshalb sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, alleine zu bearbeiten“* (HÖRERSDORFER et al., 2009, 75).

Neben PartnerInnen und Kindern übernimmt häufig die pensionierte Generation, die als ehemalige BetriebsleiterInnen über Erfahrung und Routine verfügen, solange sie (noch) wollen und können, viele kleinere und größere landwirtschaftliche Tätigkeiten und entlasten so den/die aktuelle BetriebsleiterIn (siehe Interview Beispiel 6). *„Ich denke weniger an die Gegenwart als an die Zukunft, wenn der Junge ohne die Hilfe seiner Eltern dastehen wird. (...) An dem Tag, an dem er alleine dasteht, da wird er einfach den Hof aufgeben und seiner Frau folgen, die einen Beruf hat (...)“* (BOURDIEU, 1997, 463).

Wissenschaftliche Studien über geschlechterspezifische Arbeitsteilung im bäuerlichen Kontext kommen zu den folgenden Ergebnissen, die ich kurz zusammenfasse. Neben der landwirtschaftlichen Arbeit zählen Haus- und Gartenarbeit, Kindererziehung und Pflege am Hof lebender Angehöriger aufgrund der ständigen Anwesenheit in und ums Haus zum Arbeitsbereich der Frau (siehe Interview Beispiel 1 und Beispiel 4). Sie muss diese Bereiche jedoch immer disponibel halten und vorrangig die landwirtschaftliche Arbeit erledigen, da äußere Einflüsse wie Wetter und Arbeitsspitzen, als auch das finanzielle Risiko durch z. B. Probleme der Tiergesundheit aufgrund mangelhaftem Fütterungs- oder Stallmanagements, sich im Alltagsleben ergeben und nach Prioritätensetzung verlangen, wobei einerseits das Haupteinkommen des bäuerlichen Haushaltes meist aus der nicht landwirtschaftlichen Tätigkeit kommend erklärt wird, andererseits der Zeitaufwand für beide Tätigkeiten annähernd gleich sein kann (vgl. MÜLLER, 1998, 158). In St. Georgen ist hauptsächlich der Mann außerlandwirtschaftlich tätig, die Frau bleibt zu Hause am Hof und führt den Nebenerwerbsbetrieb. Frauenarbeitsplätze sind in der Region Mangelware, daher wird *„einen Zuverdienst vor der Haustüre zu haben“* (QuA7) und gleichzeitig bei den Kindern daheim sein zu können, meist als Gewinn empfunden und korreliert mit der von Gertraud Seiser erkannten *„strukturellen Neigung zu eher kollektiven Wohnformen“* (SEISER, 2009b, 3f). *„Ich habe es so wollen. Ich habe gesagt, ich will die Kinder aufwachsen sehen und ich will sie nicht einfach irgendwo haben und dann weg mit ihnen und das kann ich eigentlich nur bei der Landwirtschaft machen, weil da kann ich wirklich daheim bleiben und kann es mit der Arbeit integrieren, dass es passt“* (QuA39).

Einerseits ist diese neue Kinderorientiertheit auf dem Land etwas *„qualitativ Neues“* (GOLDBERG, 2003, 106) wie Claupein 1991 und Wilk/Goldberg 1990 diese Entwicklung

für alle westlichen Industrieländern zusammenfassen und belegen, denn früher sei die Kindererziehung „*nebenbei mitgegangen*“ (QuA104) (vgl. GOLDBERG, 2003, 106f). Andererseits konkurriere die für Erziehung benötigte Zeit mit der für die Landwirtschaft, aber vor allem mit der für sich selbst (vgl. GOLDBERG, 2003, 106ff; QuA104). Eine Bäuerin beschreibt, dass sie „*irgendwo trotzdem daheim angehängt war mit den Kindern*“ und so viele Sachen nicht erfahren habe oder an Aktivitäten teilnehmen konnte, „*und da habe ich irgendwas gebraucht, weil sonst wäre ich versumpft daheim*“ (QuA47). „*Einfach wieder raus, du kannst nicht nur herinnen sein, du kannst dich nicht nur mehr um deine Kinder, um deine Familie, um den Hof und was weiß ich kümmern, du brauchst was anderes, sonst hältst es nicht aus*“ (ExL11).

Der Mehrgenerationenhaushalt zeigt sowohl Vorteile, wenn z. B. der Opa die Kinder von der Schule abholen oder die Oma die Nachmittagsbetreuung übernehmen kann, als auch Nachteile, wenn z. B. die Oma den Kindern „*Süßigkeiten erlaubt*“ (QuA114), oder der Opa beim Traktor fahren unaufmerksam ist und gefährliche Situationen provoziert (vgl. QuA104).

Veränderungen sozialer, infrastruktureller als auch ökonomischer Rahmenbedingungen erreichen immer mehr periphere Gebiete und beeinflussen nachhaltig, einhergehend mit der höheren Schulbildung der Frauen, die gesellschaftlichen Normen und zeigen ihre Wirkung in gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen (vgl. MÜLLER, 1998, 135; KIRCHENGAST, 2008, 33f). Diese Entwicklungen können dazu führen, dass in peripheren ländlichen Gebieten immer mehr junge Frauen abwandern, was in weiterer Folge zu einem Frauenmangel auf dem Land führen kann (vgl. HÖRERSDORFER et al., 2009, 75). Gut ausgebildete Frauen sind nicht (mehr) so schnell bereit ihren Beruf aufzugeben und als Nebenerwerbsbäuerin die Hofarbeit zu übernehmen. Geht der Mann arbeiten und möchte die Frau nach der Geburt der Kinder zumindest in Teilzeit ihrem Beruf nachgehen, kann sich die Frage ergeben, wer die landwirtschaftliche Arbeit erledigen soll. Sobald Frauen finanziell unabhängig sind, fällt es ihnen meist schwer sich einem Mann und seiner Landwirtschaft unterzuordnen, ihr bis dahin selbstbestimmtes Leben aufzugeben und als „helfende Familienarbeitskraft“ zu dienen (vgl. LOIBL, 2007, 249). Einerseits beschränkt sich diese Problematik, die aufgrund der Eingliederung in ein bestehendes Familiensystem Anpassung erfordert und in weiterer Folge Kompromissbereitschaft verlangt, keinesfalls auf St. Georgen alleine (vgl.

HÖRERSDORFER et al., 2009, 75f). Andererseits weisen uns Entwicklungen dieser Art auf strukturelle Schwachstellen hin, die es zu beschreiben gilt, um Erklärungen und Zusammenhänge darstellen zu können. Frauen nehmen die fehlende Gleichstellung mit dem Partner immer bewusster und kritischer wahr, „*es gibt sie zwar rechtlich, aber im Alltag hinkt das total hinterher*“ (ExL23). Manche traditionellen Denkmuster sind bis heute erhalten geblieben und prägen die Gesellschaft nach wie vor in Worten und Taten, bestimmte Vorstellungen und Werte sind einem Wandel unterworfen und transformieren sich neu, andere wurden fallengelassen und sind verschwunden (vgl. HÖRERSDORFER et al., 2009, 75ff, KIRCHENGAST, 2008, 33). „*Neben den ökonomisch-technologischen, politischen und ökologischen Einflüssen sind es vor allem nachhaltige gesamtgesellschaftliche Veränderungen auf soziokultureller Ebene, welche landwirtschaftliche Betriebe und Familien vor große Herausforderungen stell(t)en; [...]*“ (KIRCHENGAST, 2008, 33).

Ob technische Hilfsmittel und Maschinen die Arbeitsbelastung und Fixierung der Frauen im Nebenerwerbsbetrieb verringern können, ist fraglich, einerseits setzen bereits erwähnte bearbeitungstechnische Nachteile der Expansion Grenzen, andererseits werden z. B. gefährliche Traktorarbeiten in Steilhängen nach wie vor tendenziell von Männern übernommen, da das Risiko für Frauen - Mütter - als ungleich höher beschrieben wird (vgl. GROIER und HOVORKA, 2007, 73; DANZINGER, 2010, 36; QuA114).

Der Entscheidungsfindungsprozess, welcher zur erfolgreichen Weiterführung eines landwirtschaftlichen Nebenerwerbshofes führen soll, steckt in einer Umbruchskrise, zumindest entsteht dieser Eindruck, wenn der bedenkliche Trend der letzten Jahre vieler fehlender ÜbernehmerInnen von kleinen Höfen beklagt wird. „*Eine Schlüsselfrage in der Familienwirtschaft ist jene, ob ein/e HofnachfolgerIn festgelegt werden kann*“ (VOGEL, 2007, 142). Die Hofübergabe als sichtbares Manifest des Generationswechsels spiegelt diesen Wertewandel deutlich wider und zeigt sich vor allem an der quantitativ leicht erfassbaren Zahl von Betriebsaufgaben im Zuge der Hofübergabe (vgl. KIRCHENGAST, 2008, 57). „*Vor einer Sache habe ich Angst, nämlich daß sie einfach weggehen und alles aufgeben. Denn man spürt, daß sie nervös werden. Und das beunruhigt einen [...]*“ (BOURDIEU, 1997, 464). „*Die Hofaufgabe ist dann das Ende jahrelanger Belastungen, Arbeitsüberlastungen und oft verzweifelter Versuche, den Hof zu erhalten*“ fasst Ballweg in einer Studie über Hofaufgaben die Wendepunkte in der

Biographie zusammen (vgl. BALLWEG, 1993, 90). Dieser Prozess ist von außen sichtbar sobald Felder nicht mehr bestellt werden, Wiesen nicht mehr gemäht werden und Wirtschaftsgebäude verfallen. Hören viele kleine Höfe auf, ergebe sich unterm Strich wieder eine große Fläche, die von anderen mitbewirtschaftet werden muss (vgl. ExL2). Gut befahr- und bearbeitbare Gründe wollen gerne von Nachbarn gepachtet werden, aber schlechte und unzugängliche Wiesen verwalden schleichend. Der viele Wald rund ums Haus, mindere in weiterer Folge die Attraktivität des Hauses, daher müsse man froh sein, wenn der Hof übernommen wird (vgl. ExL2, ExL31, QuA24, QuA28, QuA35). Mit dieser Kettenreaktion begründen viele St. GeorgenerInnen den hohen Waldanteil in der Gemeinde (mittlerweile 52 %, Aufforstungen sind nicht gestattet), der meiner Meinung nach als das sichtbare Symbol der Betriebsaufgabe, verursacht durch fehlende ÜbernehmerInnen, gedeutet werden kann und daher besonders bedrohlich wirkt. Dieses „Verwildern lassen“ der ursprünglich gepflegten Wiesen und Weiden lässt die Ordnung, die man der Natur durch Arbeit abgerungen hat, rückwirkend als sinnlos und obsolet erscheinen (vgl. DI CASTRI, 2001, 488f). *„Retrospektiv ist dieses Leben plötzlich auf die Absurdität einer inkonsequenten Ausgangsentscheidung zurückgeworfen. Wenn der Erbe geht, ist der tödliche Stillstand des landwirtschaftlichen Betriebes besiegelt [...]“* (BOURDIEU, 1997, 460). Sobald die Bewirtschaftung eingestellt wird und Wiesen und Weiden verwalden, führt dies das Scheitern des Generationswechsels vor Augen.

3.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Ist St. Georgen ein Spezialfall?

Der allgemeine Strukturwandel in der Landwirtschaft hat bewirkt, dass viele gegenwärtige Herausforderungen und Probleme nicht unbedingt „hausgemacht“ sind, denn *„[...] sie sind (vordergründig betrachtet) nicht durch Vorgänge entstanden, die Bauern/Bäuerinnen selbst initiiert oder aktiv mitgestaltet haben. Sie sind vielmehr das vorläufige Resultat von substantiellen soziokulturellen, ökonomischen, politischen, technologischen und ökologischen Transformationen globalen Ausmaßes [...]. Diese komplexe und schwer fassbare Ausgangssituation und – damit verbunden – das Bewusstsein einer gewissen ‚Unschuldigkeit‘ an der aktuellen gesamtgesellschaftlichen Lage und einer gewissen Passivität bei der Entstehung selbiger, macht(e) es für*

betroffene Bauern/Bäuerinnen [...]“ oft schwer diese Prozesse zu durchschauen, „[...] sich damit auseinanderzusetzen und auf diese zu reagieren“ (KIRCHENGAST, 2008, 27f). Bei der deskriptiven Analyse der Fragebögen kommen Seiser und Fidler zum Ergebnis: „Die Erhebungsgemeinde St. Georgen am Walde ist keine Ausnahmeerscheinung, sondern es herrschen dort regionstypische sozioökonomische und demographische Muster vor“ (SEISER und FIDLER, 2010, 9), die folgendermaßen zusammengefasst werden:

Aufgrund der erschwerten klimatischen und naturräumlichen Bedingungen besteht eine lange Tradition der Abwanderung, denn trotz „[...] einer sehr hohen Geburtenrate in der Region bleibt die Bevölkerung seit es Aufzeichnungen gibt, d.h. seit dem Jahr 1869, stabil“ (SEISER und FIDLER, 2010, 7). Der zentrumsfernen Lage und der schlechteren Anbindung an Ballungszentren zufolge, pendeln „[...] 60 % bis 80 % der Berufstätigen [...] derzeit in andere Gemeinden zur Arbeit“ (SEISER und FIDLER, 2010, 8). Der landwirtschaftliche Nebenerwerb „[...] beruht auf einer sehr langen Geschichte [...]“ (SEISER und FIDLER, 2010, 7) und macht einen Anteil von „[...] ca. 75% aller landwirtschaftlichen Betriebe [...]“ (SEISER und FIDLER, 2010, 7) aus. „Ebenso auffällig ist der hohe Anteil an großen Familien [...]“ (SEISER und FIDLER, 2010, 9) denn die „[...] durchschnittliche Haushaltsgröße beträgt hier 4,1 Personen, was deutlich über dem oberösterreichischen Durchschnitt von 2,5 Personen liegt (alles gemäß Volkszählung 2001)“ (SEISER und FIDLER, 2010, 9). Auswirkungen des Strukturwandels in der Landwirtschaft sind das fortschreitende „Höfesterben“ und ein Waldanteil von 52 %, denn, wenn die Hofbewirtschaftung, häufig im Generationswechsel, aufgegeben wird, verwalden meist schwer befahrbare Wiesen und Weiden zuerst (vgl. SEISER und FIDLER, 2010, 9f)

Die Größe eines Betriebes, gemessen an der Hektarfläche, zeigt zwar Tendenzen in zwei mögliche Richtungen an (große Betriebe werden größer und kleine Höfe hören auf), aber unterliegt sowohl der persönlichen und ideellen Bewertung durch die Familie als auch der möglichen Anpassung an den außerlandwirtschaftlichen Beruf. Die Hofgröße wirkt somit nur sekundär determinierend (in Bezug) auf die Hofweiterführung. Die Besinnung auf das Eigene als auch die Option autark leben zu können, entschädigt oft für die Belastung der Doppelberuflichkeit im Nebenerwerb. Meist sind die Frauen die Hauptarbeitskräfte und Pächterinnen der Höfe, vor allem

bedingt durch ihre Anwesenheit auf dem Hof und der gleichzeitigen, beruflich bedingten Abwesenheit der Männer, wobei aber der Wert ihrer Arbeit in der gesellschaftlichen Wertung meist hinter der z. B. prestigereicheren „Traktorarbeit“ oder „Waldarbeit“ zurücksteht und sie lediglich die „Betriebsleiterin am Papier“ sind.

TEIL III – HOFÜBERGABE und HOFÜBERNAHME

Vor der Übergabe

4. An wen wird übergeben?

4.1. Auswahl der Interviews

Auf der quantitativen Auswertung der Fragebögen aufbauend, übernehme ich die von Gertraud Seiser vorgenommene Einteilung des Übergabeprozesses in die drei Phasen, „Vor der Übergabe“, „Beim Notar“ und „Nach der Übergabe“ (SEISER, 2009d, 13ff). Eine genaue Analyse der Frage, wie aktuelle oder zukünftige BetriebsleiterInnen die Gründe und Zusammenhänge, die zu ihrer Hofübernahme führten, darstellen, soll zeigen, welche Voraussetzungen für diese als unabdingbar erachtet werden. Kontrastreiche empirische Beispiele sollen möglichst viele Aspekte aufzeigen. Jedes ausgewählte Interview ist als Vertreter für eine bestimmte Übergabeentscheidung an wen der Nebenerwerbshof übergeben wird zu verstehen und soll in der späteren Analyse die jeweils prägenden Faktoren die zur Auswahl des prospektiven Übernehmers/der prospektiven ÜbernehmerIn führen oder geführt haben erklären, Zusammenhänge beschreiben und Argumentationslinien offenlegen. Dazu muss eine Unterteilung in eine „formelle“ und eine „im Alltag tatsächlich gelebte“ Hofübergabe getroffen werden. Die formelle Hofübergabe/Hofübernahme besteht aus dem notariellen Akt, der das Unterschreiben des Übergabe/Übernahmevertrages zum Ziel hat und ist in den vor- und nachgelagerten Prozess der im Alltag gelebten Hofübergabe/Hofübernahme eingebettet.

4.2. Empirische Beispiele: Die im Alltag gelebte Hofübergabe/Hofübernahme

4.2.1. Beispiel 1: „Mit Leib und Seele Bauer sein“!

Der 49-jährige Übernehmer des elterlichen Hofes begründet seine Auswahl zum Betriebsleiter und spricht direkt und indirekt folgende Talente und Voraussetzungen, die ein/e Hofübernehmer mitbringen sollte, an: „Zuerst hätte ihn [den Hof] der ältere Bruder bekommen, während ich noch in die Schule gegangen bin, der ist um 10 Jahre

älter, er hat aber Eine kennengelernt und hat Haus gebaut, ich bin dann einfach übergeblieben.“ Der Charakter und die Einstellung sollen passend sein, der innere Trieb, Freude und Interesse an der Landwirtschaft sollen erkennbar sein und man sehe seiner Meinung nach „*eh gleich, wie sich wer anstellt.*“ „*Von klein auf mithelfen und werken*“ wäre von Vorteil, um Erfahrungen und Routine zu sammeln. „*Ein bisschen einen Hausverstand soll man haben und ein Talent, dass man alles ein wenig herrichten und selber machen kann, um wenig Werkstattkosten zu haben, weil alles schon so teuer ist.*“ Durch das viele Selbermachen habe man in weiterer Folge mehr Freude und Erfolgserlebnisse. Bescheidenheit und „*nicht zu groß dran sein*“, Mut, Dinge auszuprobieren und sich selber etwas beizubringen, aber auch andere Meinungen zu erfragen und zu respektieren, sehe er als ideale Grundlage. Zusammengefasst solle jemand „*mit Leib und Seele Bauer sein*“ (QuA21).

4.2.2. Beispiel 2: „Ich war mehr bei der Arbeit dabei.“

„*Ich habe eine Schwester, darum haben sie [die Eltern] es [das Haus] jetzt einer Tochter geben müssen.*“ Die 29-jährige Pächterin des elterlichen Hofes hat vor 5 Jahren die Landwirtschaft vom Vater zuerst gepachtet und dann übernommen. Statt einer Lehre absolvierte sie eine zweijährige landwirtschaftliche Fachschule in Linz. Zum ersten Mal sei der Hof an eine Tochter übergeben worden. „*Meistens haben es die Jüngeren bekommen, wenn sie Buben waren, meistens halt die Söhne, so wie es halt war, jetzt bin ich die erste Tochter.*“ Sie hatte mit dem Gedanken gespielt den Hof doch nicht zu übernehmen, „*es ist ja nicht so leicht wen finden, für die Landwirtschaft dazu, jetzt hat es doch gepasst, hab ich einen gefunden, der mag auch die Landwirtschaft, er geht jetzt aber in die Arbeit, sonst kannst du dir nichts leisten, wenn du nicht arbeiten gehst, weil es kommt ja dann doch nicht so viel zuwa von der Landwirtschaft.*“ Sie meint, dass die Eltern zu ihr schon von klein auf an gesagt hätten, dass sie den Hof einmal an sie übergeben würden. „*Ich war mehr bei der Arbeit dabei, die Schwester war mehr herinnen in der Küche und so, sie hat immer fleißig Kuchen gebacken und so, ich war bei den Viechern mit der Oma, bin immer mitgegangen, melken, als Kleine schon, die Kühe zumelken und alles, ich hab mich immer mehr zu ihnen zuwi getraut, zu den Viechan und auch die Maschinen, ich hab mir immer mehr zugetraut, ja, haben sie*

eigentlich von Volksschulalter an schon immer ein wenig gesagt, eigentlich, und ist auch so geworden“ (QuA53).

4.2.3. Beispiel 3: „Lernen für den Hof“?

Der Schüler einer landwirtschaftlichen Fachschule beschreibt seine Entwicklung zum prospektiven Übernehmer des elterlichen Hofes: *„Es war schon immer der Gedanke da, eben mein älterer Bruder, ja den hat es eigentlich nicht so interessiert, er hat Tischler gelernt [...] und ja, werde wahrscheinlich einmal übernehmen. Erst nach der 4. Hauptschule hat es sich entschieden, ob einem die Landwirtschaft daugt oder nicht, aber so richtiges Interesse geweckt in die Landwirtschaft wurde erst, als ich in die Fachschule gekommen bin, da merkt man dann, ob es einem wirklich daugt daheim zu arbeiten.“* Nach der Schule möchte er nebenbei, *„eher was Handwerkliches“* machen, um etwas für den Betrieb dazuzulernen, das auf dem Hof angewendet werden kann z. B. Zimmerei, Tischlerei oder *„beim Maschinenring mitgehen“*. Dieses Wissen könne er später nutzen, wenn er eine Garage oder ähnliches selber bauen möchte. Mit dem Erwerb theoretischer als auch praktischer Fachkenntnisse wolle er die bestmöglichen Voraussetzungen für die kommende Hofübernahme schaffen und auf mögliche Entwicklungen vorbereitet sein. Er ist der Jüngste von 5 Kindern, der ältere Bruder baut Haus, seine drei Schwestern sind berufstätig oder studieren und sind daher seit längerem vom Elternhaus weggezogen. Die Übernahme werde nicht sobald sein, aber daheim bleiben werde er gleich nach der Schule, weil die Eltern seien auch nicht mehr die Jüngsten, vor allem seine Mutter wolle er entlasten und ihr die schwereren Arbeiten abnehmen (QuA42).

4.2.4. Beispiel 4: „Ich bin übergeblieben.“

„Bei uns war das ganz einfach, ich bin übergeblieben, weil meine Schwester, zwei Geschwister hab ich, die ist schnell weg gewesen, die war mit 18 Jahren schon verheiratet, mein Bruder wäre eigentlich gedacht gewesen für daheim, er war auch zuerst daheim, er hat dann eine Freundin kennen gelernt und zuerst hat es eh so ausgeschaugt und er daheim bleibt und dafür ich in die Arbeit gehe, ich habe einen Lehrberuf angefangen und auf einmal war er weg, geheiratet, sie hat auch das Haus

gekriegt, aber er war eigentlich mehr der Bauer, der Vater hat geglaubt, der wird's sicher, ja jetzt geht er auch in die Arbeit“ (QuA96).

4.2.5. Beispiel 5: „Das hat sich so schön ergeben.“

Interviewerin: „Hast du jemals mit dem Gedanken gespielt, den Hof nicht zu übernehmen?“

Interviewter: „Nein eigentlich, mit dem hab ich mich überhaupt nie befasst. Dass ich sag, nein ich übernehme das nicht, ich bin eigentlich nie in die Lage gedrängt worden oder dass sich da ein Anderer angeboten hätte oder hätte gesagt, ich übernehme das, das war eigentlich nie der Fall bei uns. Das hat sich so schön ergeben. Meine Brüder haben Häusl gebaut, der andere hat sich eine Eigentumswohnung genommen und so mit dem Ganzen bin ich der einzige gewesen, der übrig geblieben ist, ich hätte es nicht nehmen müssen, [...], aber mit dem hab ich mich eigentlich nie befasst, dass ich es nicht nehme.“

Interviewerin: „Ist da darüber geredet worden, oder [...] hat es da Gespräche in der Familie gegeben? Wie ist die Übergabe vorbereitet worden?“

Interviewter: „Direkte Gespräche wegen der Übergabe hat es eigentlich, dass ich es nehmen muss, soll oder wie, hat es eigentlich nicht gegeben in dem Sinne. Wie der Vater dann in Pension gegangen ist, ist das für uns eigentlich klar gewesen, das haben sie mir schon einmal gesagt gehabt, werde ich das Haus kriegen. [...] Mein Vater ist mit 60 Jahren [in Pension] gegangen], [...] und dann hat es geheißen, wenn ich will, dann übergeben sie es mir, ja und im Prinzip ist dann eigentlich der ganze Vertrag, das haben eigentlich meine Eltern alles vorbereiten lassen und da waren wir eigentlich schon verheiratet und dann haben wir das ganze Zeug alles in Bausch und Bogen übernommen“ (QuA43).

4.3. Analyse der Interviews

„Früher haben die Eltern bestimmt was die Kinder werden sollen. Es hat geheißen der und der kriegt das Haus“ (ExL15). Die Entscheidung wer den Hof einmal übernehmen soll wurde rational und abhängig von der vorherrschenden Gesetzeslage getroffen, denn wer Bauer/Bäuerin werden sollte unterlag keiner *„individuellen Wahlmöglichkeit“* (FLIEGE, 1998, 422). 1989 wurde das seit 1958 in Österreich existierende

Bundesanerbengesetz novelliert, das die gesetzliche Erbfolge für Bauernhöfe regelt, welches in allen Bundesländern, außer Tirol und Kärnten, Geltung hat (vgl. MACK, 2009, 59f). *„Die Hauptgrundsätze dieses Gesetzes sind Mannesvorzug und Unteilbarkeit“* (MACK, 2009, 59). Mit der Novellierung wurde der *„Grundsatz der Primogeniturerbfolge [...] zugunsten örtlicher Gewohnheiten“* (MACK, 2009, 59), die an sich genau festgelegt waren, durchbrochen und versucht, sich *„dem landwirtschaftlichen Strukturwandel sowie geänderten Verhältnissen im Familienrecht anzupassen“* (MACK, 2009, 60). *„War früher innerhalb des Anerbenrechtes die Primogenitur das stärkste Argument für eine Hofübernahme, so ist heute das Interesse der angehenden Hoferben an dessen Stelle getreten“* (KOROSEC, 2008, 36). Das ABGB selbst enthält keine spezifische Regelung bezüglich der bäuerlichen Erbfolge, sondern verweist auf die bestehenden Gesetze (vgl. MACK, 2009, 57). *„Grundsätzlich kann in Österreich zwischen Gebieten mit Realteilung und solchen mit Anerbenrecht unterschieden werden“* (SEISER, 1995, 177). Das Grundprinzip des Anerbenrechts bzw. der Anerbensitte, ist die geschlossene Übergabe an eine/n AnerbIn noch zu Lebzeiten des/der ÜbergeberIn, welches in Oberösterreich seit dem Mittelalter besteht und somit eine Vorwegnahme der gesetzlichen Erbfolge darstellt (vgl. MACK, 2009, 24f). In Gebieten mit Realteilung spielt der Hof keine so zentrale Rolle, da das Vermögen real, d. h. zu annähernd gleichen Teilen, an alle Kinder aufgeteilt wird (vgl. SEISER, 1995, 177f).

Die in St. Georgen *„[...] stark patrilinear geregelte Übergabe“* (SEISER, 2009d, 13) und Praxis der Patrilokalität, findet ihren Ursprung in den eben beschriebenen Gesetzen und hat den Status eines Gewohnheitsrechtes eingenommen (vgl. FLIEGE, 1998, 188). *„In der quantitativen Auswertung wurde von 42 Fällen in denen die Hofnachfolge konkret festgelegt ist, 15 mal der älteste Sohn, 15 mal der jüngste Sohn, 4 mal ein mittlerer Sohn, 3 mal die älteste Tochter und 5 mal die jüngste Tochter als ÜbernehmerIn genannt“* (SEISER und FIDLER, 2010, 43). Einigkeit besteht auch in der oft gehörten Erklärung, dass eine Tochter *„als Lückenbüßerin“* nur dann den Hof übernehmen könne, wenn kein Sohn am Hof sei oder kein Interesse an einer Übernahme habe.

Interviewerin: „Gibt es eigentlich auch Mädchen die den Hof übernehmen? Kommt das öfter vor, dass Mädels den Hof übernehmen?“

Interviewter 1: „Könnte mich nicht an einen Fall erinnern.“

Interviewter 2: „Ich auch nicht!“

Interviewter 1: „Mädchen kommen gar nicht auf die Idee den Hof zu wollen, die Frauen heiraten weg und die Buben bleiben am Hof. [...] Ja das ist, weil ja, was weiß denn ich, ja weil das schon immer so war, das ist auch mehr vom Altertümlichen her so, das war schon immer so“ (QuA87).

Auch wer der/die BetriebsleiterIn ist, scheint sich auf die Hofübergabeentscheidung auszuwirken, zumindest lässt sich dies aus der Auswertung der Fragebögen ableiten. Auf die Frage, ob die Übergabepläne bereits festgelegt und mit dem/der prospektiven ÜbergeberIn besprochen wurden, haben nur 23% der männlichen Betriebsleiter, im Vergleich zu fast 42% der weiblichen, positiv geantwortet (vgl. SEISER und FIDLER, 2010, 43). Obwohl die aus Interviews und Literatur bekannten „*typischen Weibervirtschaften*“ (QuA114) in denen Töchtern der Vorzug gegeben wird, meist als „*sehr harmonisch*“ (QuA114) beschrieben werden, stellen sie doch die Ausnahme dar und gehen auf das Fehlen eines Sohnes zurück (vgl. GOLDBERG, 1998, 34).

Interviewerin: „Darf ich das noch mal zusammenfassen, also sie glauben, dass ... oder glauben sie, dass langfristig die Betriebe weitergeführt werden, wo quasi die Mutter mit der Tochter den Betrieb dann weiterführt, oder?“

Interviewte: „Das täte ich nicht sagen, aber es harmoniert ganz gut, besser als wenn die [...] Schwiegertochter mit der Schwiegermutter zusammenarbeitet, das sieht man da schon in der Region“ (QuA114).

St. GeorgenerInnen sind häufig der Meinung, dass die beschriebenen Frauenwirtschaften Vorteile in der Zusammenarbeit zwischen den Generationen zeigen und es leichter sei, wenn die eigene Tochter mit der Mutter zusammenarbeitet, „*vielleicht ist es anders, wenn die Tochter im Haus ist und der Mann arbeiten geht, dass man da vielleicht anders zusammen kann, aber [...] ich denke, es sollte auch mit der Schwiegertochter funktionieren*“ (QuA39). Es ergeben sich Vorteile in der generationsübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der Kernfamilie, wenn Mutter und Tochter miteinander arbeiten, fand Theresia Oedl-Wieser in einer explorativen Studie über Ambivalenzen und Lebenszusammenhänge heraus (vgl. OEDL-WIESER, 1997, 42). Schwiegerkonstellationen erwecken generell das Vorurteil einer konfliktreicheren Zusammenarbeit, wobei sie – aufgrund der bisher beschriebenen

Zusammenhänge – in St. Georgen die Norm darstellen (vgl. OEDL-WIESER, 1997, 139). Obwohl das Übergeben des Hofes an die eigene Tochter im Hinblick auf die genannten Aspekte objektiv die bessere Variante darstellen würde, wird sie allgemein als schlechte Alternative empfunden. *„Söhne haben bei der Hofnachfolge nach wie vor den Vortritt, obwohl die meisten Betriebsleiter allgemein finden, dass Landwirt heute kein ausschließlicher Männerberuf mehr sei. Dennoch werden Töchter als Hofnachfolgerinnen häufig nur in Betracht gezogen wenn kein Sohn vorhanden ist“* (ROSSIER et al., 2007, 7). In Berggemeinden des westlichen Österreichs wird das Patrimonium (z. B. Haus, Felder, Nutzungsrechte) als das väterliche Erbgut, meist an einen männlichen Nachfolger übergeben, welches wiederum patrilinear weitergegeben wird und das männliche Alleineigentum stärkt (vgl. SEGALIN, 1990, 99). Auch, dass der Name „am Haus“ bleibt kann ein positiver Nebeneffekt sein und für einen Sohn als Nachfolger sprechen, z. B. kann ein Hof nur unter der Bedingung, dass der Familienname seit 200 Jahren der gleiche ist zum Erbhof ernannt werden (vgl. QuA38). Interviewerin: *„Also sie glauben, dass deshalb immer die Buben quasi erben, den Hof kriegen, damit der Name weitergeführt wird?“* Interviewte: *„Das glaub ich schon, das ist vielen sehr wichtig gewesen, das hab ich bei mir gesehen, weil das war halbwegs ein Krieg, aber das wollten sie [die Eltern] einfach, meine Eltern haben sich soviel aufgeregt, weil ich den Namen von meinem Mann angenommen habe, weil das so schlimm war, dass der Name nicht weitergeht, [...] aber mein Mann hat gesagt: ‚Meinen Namen gebe ich nicht her [...]‘ Mir ist ja doch komplett wurscht, wie ich heiße“* (QuA114).

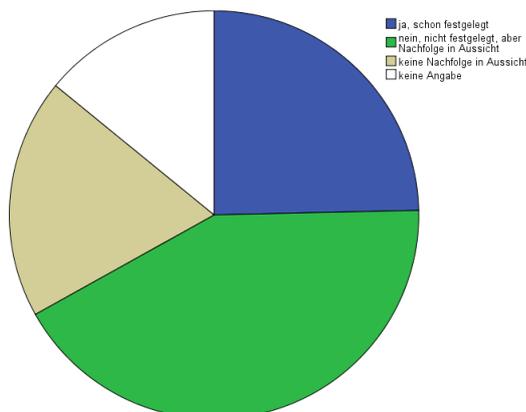
Die Frage „(Land-)Wirtschaften junge Bäuerinnen anders“ drängt sich auf und führt zum vielfach belegten Aspekt der „Feminisierung in der Nebenerwerbslandwirtschaft“ den ich im Folgenden aufgreife (vgl. GOLDBERG, 2003, 81; HAIDER, 2004, 3; JOGNA, 2010, 101). Die Soziologin Christine Goldberg beschreibt vier Typen von Frauen in der Landwirtschaft: *„die Mithelfende“*, *„die Bauerin“*, *„die Landwirtin“* und *„des Bauern(Ehe)frau“* (vgl. GOLDBERG, 2003, 10) die alle vier in St. Georgener Nebenerwerben zu finden sind (vgl. HÖRERSDORFER et al, 2009, 76f). Wobei ein eindeutig weiblicher Habitus in Punkto Betriebsführung nicht feststellbar ist (vgl. BMLFUW, 2009, 86). Weiss erkennt in seiner quantitativen Studie über Gründe,

welche die Aufgabe oder Weiterführung landwirtschaftlicher Betriebe in Österreich bestimmen, dass die von weiblichen Betriebsleiterinnen geführten Höfe eher zur Aufgabe neigen als solche von männlichen Betriebsleitern, weil sich die Mehrfachbelastung von Frauen, durch das „Splitten“ der aufgewendeten Kräfte auf die Bereiche Haushalt, Familie, evtl. die Pflege Angehöriger und Hofarbeit, negativ auf den wirtschaftlichen Erfolg des Hofes auswirkt (vgl. WEISS, 2006, 6). Eine genaue Analyse weiterer genderspezifischer Disparitäten behalte ich meiner Kollegin Elisabeth Jogna vor.

Durch Interviews und wissenschaftliche Quellen belegt (u. a. bei INHETVEEN und BLASCHE, 1983; GOLDBERG, 2003; RALSER, 2007; OEDL-WIESER, 2009; SEISER und FIDLER, 2010; JOGNA, 2010), ist der zentrale Aspekt, dass sich Lebenswelten, Werte und Zukunftsperspektiven junger Männer auffallend von jenen junger Frauen unterscheiden und nachhaltig bestimmen, wer den Hof übernehmen soll *„Ich kenne wenig Mädchen, [...] deren ihr Wunsch es ist, dass sie den Betrieb übernehmen wollen“* (QuA42). Die Kultur- und Sozialanthropologin Bernadette Ralser schreibt in ihrer Diplomarbeit über Jugendliche in Schönau: *„Zum Beispiel zeigen sich junge Männer selbstbewusster und sicherer, haben viel konkretere Zukunftsvorstellungen und bewerten ihre Lebenssituation durchwegs positiver, sie sind entschlossener und stehen in der Mehrzahl schon mitten im Berufsleben oder können es sich konkret ausmalen“* (RALSER, 2007, 67f). Es geht hervor, dass Eltern meist schon in jungen Jahren ihre Kinder dahingehend beurteilen, ob und wie sie als zukünftiger Bauer oder Bäuerin geeignet wären.

Das folgende quantitative Beispiel belegt den Zusammenhang, dass zwar Vorstellungen über die zukünftige Entwicklung der Kinder existieren diese jedoch kaum kommentiert werden. Seiser und Fidler verglichen die Fragen, *„[...] wer bereits Pläne für die Hofübergabe hat, damit, wer diese bereits mit dem/der vorgesehenen ÜbernehmerIn diskutiert hat“* und zeigen den interessanten Zusammenhang, *„[...] dass die Pläne nicht unbedingt mit der prospektiven ÜbernehmerIn besprochen werden“*, denn in *„[...] 14 der 25 Fälle, in denen die Pläne zur Übergabe bereits feststehen, wurden diese auch mit dem/r zukünftigen NachfolgerIn besprochen [...]“* (SEISER und FIDLER, 2010, 44).

Abb. 4: Grafik „Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden?“



Gezielt werden die Kinder sozialisiert, mit mehr oder weniger Erfolg, und in bestimmte Rollen gedrängt. *„Der Vater lernt dem Sohn Traktor fahren und die Mutter lernt der Tochter kochen, das ist einfach so, [...] weil eine Frau sicher nie die Kraft wie ein Mann hat, [...] wenn da eine Frau war, das war einfach nicht so“* (QuA87). Zu starker Druck seitens der Eltern kann jedoch zur totalen Abkehr von der Landwirtschaft führen, so schaffen es ÜbergeberInnen meist nur ein Kind zur Landwirtschaft hin zu sozialisieren, erklärt Groier in seinem Artikel „Tabuthema Betriebsaufgabe“ (GROIER, 2006, 64). Seiser betont dann *„[...] die Fixierung der Mutter auf einen bestimmten Sohn“* (SEISER, 2009b, 11), wenn die Töchter bereits vom Hof „weg“ sind. Sie sind es meist, die ihren Töchtern nahelegen keinen Bauern zu heiraten. *„Habe auch zu meinen Töchtern gesagt, schaut, dass ihr selbstständig seid und einen eigenen Beruf habt’s, [...] aber sobald sie einen Beruf haben, wollen sie ihn auch ausüben [...] und ganz abhängig sollte man sich nicht von den Männern machen, das ist nicht gut“* (QuA38). Goldberg fasst diese Prozesse als *„Erziehung hin zur Landwirtschaft“* oder *„Erziehung weg von der Landwirtschaft“* zusammen (vgl. GOLDBERG, 2003, 106). Meist werden Mädchen dazu angehalten höhere Schulen und entsprechende Ausbildungen anzustreben, um danach direkt ins Berufsleben einsteigen zu können. Buben, im Gegensatz dazu, sollen früh Geld verdienen, um in ihre spätere Rolle als Ernährer der Familie hineinwachsen zu können (vgl. SEISER, 2009c, 158 ff). Jede Übergabe/Übernahmeentscheidung ist charakterisiert durch bestimmte Entscheidungsabfolgen (folgt sozusagen einer gewissen „Übergabelogik“), aber fast immer liegt die Ursache – so sind viele St. GeorgenerInnen überzeugt – bei den Eltern,

die starken Einfluss darauf haben, ob ein Kind den Hof weiterführen will oder nicht. *„Wenn Eltern wollen, dass es weitergeht, geht es weiter“* (ExR5). Wenn jemand *„nur jammert und sudert“*, dürfe man sich nicht wundern, wenn kein Kind am Hof bleiben will (vgl. ExR6, ExL31).

Heide Inhetveen und Margret Blasche beschreiben in ihrem 1983 erschienenen Buch *„Frauen in der kleinbäuerlichen Landwirtschaft“* die Verbundenheit zwischen Hof und Mensch: *„Er fühlt und begreift sich als Teil seines Besitzes; er ist identisch mit ihm in dem Sinne, daß er über ihn erst zur persönlichen Identität gelangt. Jeder Verlust geht an die eigene Substanz; die Gefahr von Trennung fordert zu noch verbissenerem Festhalten auf. Es gilt, auf Gedeih und Verderb das Eigene zusammenzuhalten, den Besitzstand zu wahren und selbst in der Hofbindung zu verharren“* (INHETVEEN und BLASCHE, 1983, 23). Bis in die 1960er Jahre waren dieses „Hofdenken“ und eine damit verbundene gewisse „Höfelogik“ (siehe hierzu genauer Kapitel 5.4. *„Zusammenfassung der Ergebnisse: Warum Bauern Frauen suchen“*) eindeutig feststellbar (vgl. SEISER, 1995, 168; SEISER, 1995, 175; GOLDBERG, 2003, 89f). *„In diesen Besitztümern ist nicht nur das Schaffen von den jeweiligen LandwirtInnen selbst eingeschrieben, sie sind in aller Regel auch Ergebnis, Vergegenständlichung und Erbe der Arbeit einer ganzen Familiengenealogie, die es gilt weiterzuführen und ,in Ehre zu halten“* (KIRCHENGAST, 2008, 106). Diese tiefgreifende Verbundenheit zwischen Mensch und Hof, in der eine Trennung quasi unmöglich schien, hat sich mittlerweile gelockert und berührt heutige ÜbernehmerInnen nicht mehr in dem Ausmaß, wobei bedacht werden muss, dass für die aktuelle ÜbergeberInnen-Generation diese bei der eigenen Übernahme noch vorhanden und sehr prägend war, weswegen dies die Übergabemodalitäten nach wie vor beeinflusst. *„Gelockert wurde diese enge Bindung an den Hof mit der Zunahme außerlandwirtschaftlicher Erwerbstätigkeiten - besonders für jene, die die Welt der Höfe teilweise oder endgültig verlassen haben“* (SEISER, 1995, 173) und sich anderweitig eine Existenz aufbauen mussten. War es in der Vergangenheit so, dass der/die ÜbergeberIn Forderungen, die Weiterführung des Hofes betreffend, stellen konnte, und sich Kinder den Wünschen der Eltern beugen mussten, um den Hof zu bekommen, so ist es mittlerweile beinahe umgekehrt. Ein älterer St. Georgener erzählte leicht wehmütig: *„Es ist die heutige Jugend, die sagen, wie es früher war, wenn ich da eine Landwirtschaft, wenn ich einen Hof geerbt habe, das war was, da hab ich praktisch*

[...] *ausgesorgt gehabt, aber das zieht nicht mehr bei den Jungen, weil die sehen das ja anders, weil die sehen nur mehr die Arbeit, das hat sich alles geändert, es hat sich alles geändert, das ist aber nicht nur bei uns so, das ist die Zeit, vielleicht müssen noch andere Zeiten kommen, dass es wieder anders wird, aber derzeit läuft das natürlich nicht so, aber heutzutage ist das nichts mehr, wenn man das vergleicht mit anderen Sachen ist das im Vergleich zu früher komplett anders und darum sind auch die Probleme“* (ExL15). *„Heutzutage muss man froh sein wenn es [das Haus] wer nimmt, sonst tut man halt so lange, wie es geht und dann muss es irgendwer nehmen oder verkaufen oder was“* (QuA96).

Nach wie vor existiert eine starke emotionale Bindung an den Hof, er ist mit ideellen Werten und mit Vorstellungen und Wünschen für die Zukunft behaftet, die mit ökonomischen Argumentationsansätzen nur sekundär mess- oder erklärbar sind (siehe Interview Beispiel 1). *„Das Hofeigentum nimmt im Regelfall eine wichtige Position im Selbstverständnis vieler LandwirtInnen ein, auch wenn es aufgrund von Entwicklungen, wie etwa der stetigen Zunahme von Erwerbskombinationsbetrieben, meist nicht mehr derart lebensbestimmend ist [...]“* (KIRCHENGAST, 2008, 106), bildet der Betrieb und der dazugehörige Besitz im landwirtschaftlichen Milieu *„[...] immer noch ganz wesentliche identitätskonstituierende Komponenten“* (KIRCHENGAST, 2008, 106). Auf der Suche nach den Mechanismen der „Höfelogik“ entwickeln sich die Fragen, wann und warum entsteht oder verschwindet dieses Gefühl, sich als Teil des Hofes zu empfinden, wie wirkt sich dies auf die Übergabe/Übernahme aus und können diese Aspekte einer abgeschwächten Form der aktuell gelebten „Höfelogik“ zu einer Art „Übernahmelogik“ zusammengefasst werden? Wenn die Bindung zwischen Mensch und Hof veränderbar ist, kann es dann der Entscheidungsfindungsprozess der zur Übernahme und Weiterbewirtschaftung eines Nebenerwerbsbetriebes führt ebenfalls sein?

Im Fragebogen wurde auf die gestellte Frage: *„Ist der Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt worden?“* in 19 % der Fälle mit *„keine Nachfolge in Aussicht“* geantwortet (vgl. SEISER und FIDLER, 2010, 43). *„Gegenüber den Kindern hat daher der Hof seine Bedeutung als Lock- und Druckmittel weitgehend verloren. Er wird nicht mehr ohne weiteres und notwendig die Generationen verklammern“* (INHETVEEN und BLASCHE, 1983, 42). Hinsichtlich der Kinder muss im

Nebenerwerbsbetrieb eine „Doppelstrategie“ (INHETVEEN und BLASCHE, 1983, 44) verfolgt werden, einerseits wird ihnen nahegelegt einen Beruf zu erlernen, um den Betrieb mit Finanzmitteln zu unterstützen, andererseits müssen Eltern Kinder in den Hof und deren Arbeiten integrieren, um sie zum Bauer- oder Bäuerinsein zu ermutigen und zu prospektiven HofübernehmerInnen zu sozialisieren (vgl. INHETVEEN und BLASCHE, 1983, 44). In „Formen und Auswirkungen des bäuerlichen Nebenerwerbs – das Mühlviertel als Beispiel“ schreibt Josef Aistleitner 1986: „*Die Bereitschaft künftiger Hoferben an der Weiterführung der Landwirtschaft wird gering sein, wenn sie von Jugend an miterleben, welch hohe Belastungen (die nicht selten zu gesundheitlichen Schäden führen) die Doppelberuflichkeit mit sich bringt*“ (AISTLEITNER, 1986, 117). Früher war die Entscheidung, wer den Hof einmal übernehmen wird, mittels Anerbenrecht und Primo- bzw. Ultimogenitur festgelegt und die Ausgangsposition jedes Einzelnen/jeder Einzelnen - ab dem Zeitpunkt der Geburt - eindeutig bestimmt und definiert. In der einschlägigen Literatur wird erklärt, dass früher diesbezüglich eine Linie durch Oberösterreich gezogen werden konnte. Im Innviertel gemeinsam mit Salzburg galt das Ältestenrecht, während im östlichen Ober- bis hin nach Niederösterreich das Jüngstenrecht vorherrschte (vgl. KRETSCHMER, 1980, 89). In St. Georgen sind annähernd gleich viele Personen davon überzeugt, dass es bei ihnen üblich sei den Hof an den jüngsten Sohn zu übergeben und ebenso viele, dass es bei ihnen Sitte wäre den Hof an den ältesten Sohn zu vererben (siehe Interview Beispiel 1, 2, 3, 4 und 5). „*Hofübergabe beginnt ab dem Zeitpunkt an dem der Nachfolger zur Welt kommt*“ (ExR4). Die Übergabe fand von oben nach unten statt, d. h. primär haben die Eltern die Rahmenbedingungen und Normen festgelegt und bestimmt, wer als Erb(e)In in Frage kommt (siehe Interview Beispiel 1, Beispiel 4 und Beispiel 5). Mittlerweile ist es so, dass die Übernahmeentscheidung in St. Georgen meist von unten nach oben stattfindet und der alles entscheidende Aspekt ist, „[...] *was die junge Generation, die Kinder, wollen und man darf sie nicht in eine bestimmte Richtung drängen*“ (QuA104). „*Für die pensionierte Generation bestand damals meist keine freie Wahl bei der Hofübergabe*“ (ROSSIER et al., 2007, 5). Diese früher implizierte „*moralische Übernahmepflicht*“ erschuf manchmal „*Bauern wider Willen*“ die nicht aus eigenem Interesse Betriebsnachfolger wurden (ROSSIER et al., 2007, 5). „*Ein Bua, unbedingt ein*

Bua muss den Hof nehmen, und vielleicht war er nicht so, sagen wir mal unter Anführungszeichen, so glücklich, er hat ihn halt einfach genommen“ (QuA34).

Idealerweise soll, anders als früher, der/die mit dem größten landwirtschaftlichen Interesse ErbIn werden. Die SchweizerInnen Rossier et al. formulieren in ihrer 2007 durchgeführten Studie über „Aspekte der Hofnachfolge“ die Sicht dreier Generationen und belegen mit qualitativem und quantitativem Material: *„Für die Hofnachfolge stehen eindeutig weniger die materiellen Interessen oder ein hohes gesellschaftliches Ansehen des Berufes im Vordergrund, sondern primär die Freude an der Tätigkeit“* (ROSSIER et al., 2007, 7). Der Prozess der Hoferbensozialisation setzt sich aus rationalen Entscheidungen einerseits und der aktiven Beeinflussung und Positionierung der einzelnen Familienmitglieder andererseits zusammen (vgl. KOROSEC, 2008, 36f). In Bezug auf die Konstruktion der Geschwisterbeziehung werden insgesamt drei Lebensphasen durchlebt und äußern sich als anfängliches Desinteresse an der Rolle des Bruders/der Schwester, was im weiteren Lebenszyklus zu Konkurrenz zwischen den Geschwistern wird und in erneutem Desinteresse endet, sobald die vorgesehene Rollenzuschreibung abgeschlossen ist (vgl. FERTIG, 2005, 6ff). *„Kinder, die auf landwirtschaftlichen Betrieben aufwachsen, werden früh auf ihr Potential als geeignete/r HofnachfolgerIn geprüft. Das vom Kind demonstrierte Interesse an der Landwirtschaft gilt für die Eltern als wichtiger Hinweis, es zu fördern“* (ROSSIER et al., 2007, 6). Die Hofnachfolge wird somit zu einer sowohl rationalen, als auch kulturell beeinflussten Entscheidung unter aktiver Mitbeteiligung der Familie sowie der HofnachfolgerInnen (vgl. FLIEGE, 1998, 188).

Neben dem wirtschaftlichen Betriebspotential eines Hofes ist das Interesse und die Motivation des/der NachfolgerIn der entscheidende Faktor einer geglückten Übergabe an die nächste Generation (vgl. ROSSIER et al., 2007, 1). In St. Georgen vor allem dann, wenn dieses Interesse, diese Motivation bei einem Sohn erkannt wird. *„Die Freude an der Landwirtschaft“* soll als Konstante auf Dynamiken wie, *„viel arbeiten müssen, aber wenig Geld verdienen“* (QuA21) ausgleichend wirken und Doppelbelastungen erträglich machen. Gemessen wird der nur sehr subjektiv interpretierbare Faktor *„Interesse an der Landwirtschaft“* an der Bereitschaft *„gerne und freiwillig mitarbeiten zu wollen“* und darf keinesfalls auf ökonomische, ökologische oder technische

Gesichtspunkte reduziert werden. Vielmehr ist er ein „komplexes Phänomen“, das die genaue Betrachtung dreier Bereiche, nämlich des kulturellen, des institutionellen sowie dem der Performance der Arbeit (d. i. Arbeit als Handeln) erfordert (vgl. BECK und SPITTLER, 1996, 2). Diese drei Instrumente sollen helfen Erklärungen zu finden, wie „Interesse an der Landwirtschaft“ produziert oder gefördert wird bzw. werden kann und warum es meistens bei Söhnen entsteht.

Der kulturelle Rahmen wird anhand von „Rationalität und der Arbeitsethik“ die in einer Gesellschaft, eines Dorfes - in unserem Fall St. Georgen - vorherrschen, definiert. Arbeitsethik ist kulturell geprägt und steht daher in engem Zusammenhang mit der Entwicklung von Rationalität (vgl. BECK und SPITTLER, 1996, 3). *„Es geht nicht um das Verhältnis von rational und irrational, sondern um die Art der Rationalität. Aus der Sicht der jeweiligen Gruppe ist ihre Art zu Arbeiten immer rational“* (BECK und SPITTLER, 1996, 3).

Der institutionelle Rahmen der Arbeit erklärt, wie sie „[...] von einzelnen oder in Kooperation mit anderen [...]“ (BECK und SPITTLER, 1996, 2), aber immer im Rahmen einer Institution, z. B. einer bäuerlichen Familie, organisiert ist. Daher ist die Art zu Arbeiten auf „[...] ein Element des jeweiligen Systems [...]“ zu reduzieren (BECK und SPITTLER, 1996, 3) und wird anhand der Normen und Werte die in einer Familie vorherrschen interpretiert. *„Die praktischen Fähigkeiten lernten Bauernkinder fast ausschließlich durch die unmittelbare Teilnahme an der Arbeit und weniger durch Reden oder Hören“* (GOLDBERG, 2003, 62).

Bei der Definition von „Arbeit als Handeln“ geht es um die Darstellung und Darbietung der Arbeit – Performance genannt (vgl. BECK und SPITTLER, 1996, 2) Die Ausführung bestimmter Tätigkeiten setzt spezifische Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen voraus und unterstreicht diese. Fragen des Kontextes fallen ebenfalls hier hinein, z. B. wie strapaziös eine Arbeit ist, welchen Einfluss Wind und Wetter haben und ob es Gefahren gibt, die zu beachten sind (vgl. BECK und SPITTLER, 1996, 4f).

4.3.1. Wie wird das „Interesse an der Landwirtschaft“ gemacht?

Typisch ist die Aufteilung der Arbeit in „männliche“ und „weibliche“ Arbeitsbereiche, die in Anlehnung an kulturell definierte Normen erfolgt. Wie bereits erwähnt, wird es als rationale Entscheidung gewertet, wenn die Frau (Mutter) bei den Kindern zu Hause

bleibt und gefährliche Traktorarbeiten vom Mann (Vater) erledigt werden. „Die ausführenden Hände“ (GOLDBERG, 1998, 34) in Nebenerwerbsbetrieben gehören oftmals Frauen, während „die fahrenden Tätigkeiten“ (QuA7) von Männern übernommen werden (vgl. GOLDBERG, 1998, 34; JOGNA, 2010, 55ff; QuA7). „Die kulturelle Einbettung der Arbeit zeigt sich besonders bei der Rationalität und der Arbeitsethik“ (BECK und SPITTLER, 1996, 3), denn die Gemeinschaft bewertet, wie gekonnt die Performance bestimmter Arbeitsleistungen zu deuten ist. Meist ist es der prestigereiche Umgang mit Maschinen, der als unverzichtbare, rationale Voraussetzung „besonderes“ Interesse an der Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes demonstriert und so die männliche Erbfolge rechtfertigt. Familienmitglieder werden positioniert und Rollenbilder reproduziert.

Als Kontrollgruppe für diese Analyse dienen die „weichenden Erben“, als diejenigen, bei denen die Sozialisation zum/zur Hoferbin offensichtlich nicht funktioniert hat. Aufgrund der Unterrepräsentanz von Interviews mit den vom Hof abgegangenen Geschwistern des/der BetriebsübernehmerIn (sie waren nicht Gegenstand und Ziel der Befragung) greife ich auf eine andere kultur- und sozialanthropologische Analyse zurück, die gezielt Interviews mit prospektiven weichenden Erben geführt und interpretiert hat. Ich übernehme zwei Interviewpassagen einer in Schönau durchgeführten Studie und übertrage sie auf den Kontext St. Georgen. „Das folgende Zitat stammt von der 16-jährigen Sabine, der jüngsten der InterviewpartnerInnen: – sie ist froh, dass ihre Mutter den Bauernhof nicht von den Großeltern übernommen hat, weil das für sie noch mehr „Mithelfen-Müssen“ bedeutet hätte: ‚I bin so froh, dass sie ihn [den Hof] nicht übernommen hat, weil mir müssen eh Oma und Opa voll oft helfen beim Heuen oder beim Erdäpfel klaben, i bin froh, dass sie ihn nicht genommen hat“ (RALSER, 2007, 108). Das als Kind negativ empfundene „Mithelfen-Müssen“, wird vom Erwachsenen, der den Hof später bereits verlassen hat, im Nachhinein oft „schöngedacht“, da die Abwesenheit und der Abstand „einen neuen Blick auf die alte Routine entwickelt“ (RALSER, 2007, 108). „Rückblickend können nostalgische Gefühle mitunter sogar einen als Kind schrecklich empfundenen Tag in ein schönes Erlebnis verwandeln. [...] Kinder empfinden es oft als mühsam, ihren Eltern helfen zu ‚müssen‘, auch junge ‚DableiberInnen‘ sehen es mitunter als lästige Pflicht an [...]“ (RALSER, 2007, 108).

Diese Zusammenhänge machen deutlich, wie relativ und wandelbar das Empfinden und Interpretieren von „Interesse an der bäuerlichen Arbeit“ sein kann. Im Laufe der Zeit können Phasen, in denen Gefühle wie Unlust, Zwang und „Mithelfen-Müssen“, von Zeiten, in denen Freude und freiwilliges „gerne Mithelfen“ dominieren, abgelöst werden.

Die Schul- bzw. Berufswahl stellt die Weichen für die spätere Kombinierbarkeit zwischen außerlandwirtschaftlicher und bäuerlicher Tätigkeit und spiegelt das Interesse an der Landwirtschaft wider. Bei der quantitativen Auswertung der Fragebögen traten folgende Tendenzen hervor: *„In Bezug auf die Ausbildung bestehen gravierende Unterschiede zwischen Haupt- und Nebenerwerb. Von den 18 NachfolgerInnen auf Haupterwerbshöfen verfügen 13 über eine landwirtschaftliche Ausbildung, fünf nicht. Auf den Nebenerwerbshöfen ist es umgekehrt: Von 26 prospektiven ÜbernehmerInnen haben nur vier eine landwirtschaftliche Ausbildung. Die bereits festgelegten NachfolgerInnen in der Nebenerwerbslandwirtschaft verfügen dafür in ihrer überwiegenden Mehrheit über eine nicht zum Betrieb passende Ausbildung“* (SEISER und FIDLER, 2010, 43). Von Töchtern wird in den seltensten Fällen eine landwirtschaftliche Ausbildung angestrebt oder erwartet.

Jeder Beruf bedarf sowohl einer praktischen, als auch einer theoretischen Grundausbildung, die den Blick erweitern, Selbstsicherheit und Identität schaffen, und das Wissen vermehren soll (siehe Interview Beispiel 3). Für viele ÜbernehmerInnen eines Nebenerwerbsbetriebes stellt die Auseinandersetzung mit einer theoretischen landwirtschaftlichen Ausbildung jedoch einen vernachlässigbaren Faktor dar. *„Für das bissl Landwirtschaft brauch ich eh nix wissen, was musst du denn können, Traktor fahren, mähen, wissen wann das Heu fertig ist, [...] was der Nachbar macht, mach ich auch“* (QuA87), scheint in St. Georgen eine allgemein verbreitete Annahme zu sein, die viele ÜbernehmerInnen eines landwirtschaftlichen Nebenerwerbes vertreten. Als weitere Gründe wurden genannt: Zum Zeitpunkt der Ausbildungsentscheidung noch kein Interesse an der Landwirtschaft gehabt zu haben; nicht damit gerechnet zu haben den Hof einmal zu übernehmen oder, dass einer außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit mehr Zukunftsperspektive beigemessen wird. Die schlechte Einschätzung der Landwirtschaft und agrarpolitischer Bedingungen führe laut Groier zu einer *„Demotivierung der potentiellen ÜbernehmerInnen“* (GROIER, 2004b, 5). *„Während*

eine landwirtschaftliche Ausbildung das Risiko einer Betriebsaufgabe senkt, hat eine allgemeine höhere Ausbildung den gegenteiligen Effekt“ (WEISS, 2006, 7). Die besseren Einkommensmöglichkeiten am Betrieb korrelieren einerseits mit der agrarspezifischen Ausbildung, andererseits bewirkt eine höhere allgemeine Ausbildung einen Anstieg der Opportunitätskosten für den Verbleib im Betrieb, bedingt durch die verbesserten Einkommenschancen außerhalb der Landwirtschaft (vgl. WEISS, 2006, 7). Es wird deutlich, dass es für eine/n prospektive/n UnternehmerIn entscheidend ist, so früh es geht über die Möglichkeit der Hofübernahme in Kenntnis gesetzt zu werden, um diesen Faktor in sämtliche weitere Entscheidungen hineinzutragen und auf deren Realisierbarkeit hin reflektieren zu können. Regionale Experten meinen, dass Übergabeprozesse 10 – 20 Jahre dauern sollten (vgl. ExR4).

Stefan Vogel erklärt in seinem Artikel „Hofnachfolge in Österreich“, dass ein wichtiger Aspekt der Hofnachfolge in der Frage *„des intergenerationellen Transfers von Verantwortung bzw. von Entscheidungsbefugnissen. Dabei ist die Übergabe der alleinigen Verantwortlichkeit für einen bestimmten Betriebszweig oder für bestimmte Aufgabenbereiche ein markanter Schritt“ (VOGEL, 2007, 143). Der/die angehende UnternehmerIn sollte sich engagieren, mithelfen und an Entscheidungen beteiligen können, um sich an seine/ihre Verantwortung als zukünftige/r BetriebsleiterIn zu gewöhnen und eine Verbindung zum Hof aufzubauen. Für ÜbergeberInnen stellt sich häufig die Frage, welches Kind bereit sei, für den Hof zu arbeiten und spezielle Doppelbelastungen auf sich zu nehmen. Jede „Familienwirtschaft“ (TSCHAJANOW, 1987, 7) verfügt über eine eigene, spezielle, soziale und kulturelle Logik, wie Alexander Tschajanow betont, wobei sich diese, in der Art und Weise wie gearbeitet und die bäuerliche Arbeit familienintern bewertet wird, äußert (vgl. TSCHAJANOW, 1987, 7ff). Ein Altbauer beschreibt die Zusammenarbeit mit seinem Sohn: *„Das tut mir jetzt wohl, wenn der Sohn, wir verstehen uns ganz gut und ich frag ihn, wie tun wir da, welche Richtung wollen wir gehen, wenn man zu zweit entscheiden kann das ist so eine Lebensqualität das ist ein Wahnsinn. Das ist das Größte eigentlich. Wir haben schon ein paar Mal darüber geredet, über das alles, wann wer nachkommt, das ist das Höchste, was man haben kann bei so einem Hof, weil sonst verliert das so an Qualität und an Wert. Wenn ein so ein junges Leut mit so einer Freude und einem Lachen und einer Power kommt, und das tun wir und alles, das ist das, da spürst du nix, dass du**

einmal müde bist, weil wenn der sagt jetzt, das tun wir da jetzt, dann holodaro. Ja, das ist so, weil dich der einfach mitreißt, aber wenn du den nicht hast und jetzt musst du wieder gehen und wenn du das eh schon 30. Jahre gemacht hast, irgendwann geht es auch mal bergab, das ist so, [...] wenn es heute ein bisschen stärker zum aufheben oder was ist, naja, muss ja nicht unbedingt mehr sein, dass ich alles, nutzt nichts, ich kenne es ja selbst, ich bin auch einmal stark gewesen, aber die jungen Leute [lacht], da tut sich noch was anderes, das spür ich jetzt auch, dass die noch anders aufheben“ (QuA3).

Die Sichtweise auf die Hofnachfolge als länger dauerndem Prozess schließt den NachfolgerInnen-Effekt auf dem Betrieb mit ein, unter dem jene Investitionen oder Änderungen zusammengefasst werden, die aufgrund der wesentlichen Beteiligung des Nachfolgers/der Nachfolgerin bereits vor der vertraglichen, formellen Übergabe des Eigentums realisiert werden und zu Änderungen bestimmter Handlungsweisen führen (vgl. ERRINGTON, 1998, 123ff). *„Du musst das dann schon so machen, wie du das machen willst, aber die Mama sagt eben dann immer, ja, du, [betont], musst arbeiten dann weiter, [...] auf mich kommt es nimma drauf an, und darum haben wir es dann meistens so gemacht, wie ich es wollen habe [lacht]“ (QuA39).*

Es kommt selten aber doch vor, dass ausgerechnet dieser Nachfolgeprozess die Einstellungen von BetriebsleiterIn und angehender NachfolgerIn oder anderen Familienmitgliedern ändert und zu erheblichen finanziellen als auch sozialen Verwirrungen führt (vgl. VOGEL, 2007, 140). *„Das ist klar, wenn da dann einmal übergeben ist und es betrifft dich selber, dass du dann anders denkst, aber das bringt einfach das Alter mit sich und eine gewisse Reife dann, weil sich ja die Interessen verändern. Ich glaube das wisst ihr eh selber, wenn du jung bist, interessiert dich das nicht wirklich“ (QuA39).* Neben dem Interesse an der Landwirtschaft und dem aktiven Mithelfen, produzieren Investitionstätigkeiten eine materielle Bindung zum Hof, wie die folgende Interviewpassage zeigt: *„Der jüngste Sohn wollte auch das Haus, aber der Mittlere hat viele Maschinen gekauft, die hätte er sonst alle zurückzahlen müssen“ (QuA20).*

Sobald ein Kind den Wunsch ausspricht, wissen zu wollen, wer wann den Hof bekommt, so erhält er/sie entweder den Freibrief auszuziehen oder die Zusicherung den Hof einmal übernehmen zu können. Die Rolle jüngerer Geschwister und die Hoffnung,

die in diese gesetzt wird, kann ab diesem Zeitpunkt beginnen tragend zu werden. Ist in der Familie z. B. ein jüngerer Sohn vorhanden, kann sich auf diesen berufen werden und eine endgültige Übergabe nach hinten verschoben und hinausgezögert werden. Es kann nur ein Kind Interesse am Hof haben, sobald eine/einer interessiert ist, können es die anderen automatisch nicht mehr sein. Den Hof für eine jüngere Tochter „aufzuheben“ stellt aus Sicht der Eltern ein ungleich höheres Risiko dar. Die Entscheidung der Übergabe an eine Tochter ist klar, wenn nur Töchter zur Auswahl stehen. Als dominantes Kriterium tritt hier das Attribut „mit“ oder „ohne Partner“ hervor.

„Ja, in letzter Zeit hat die Tochter gesagt, sie möchte den Hof nehmen, aber die Wirtschaft natürlich, glaube ich, interessiert sie weniger, sie will ihrem Beruf nachgehen, goi. Der Sohn der hat auch Interesse, ja der möchte den Hof a, er möchte auch was verändern, also der Viechstamm der bleibt sicher nicht, er wird sich da was anderes überlegen, wenn er es nimmt, es ist eine Frage der Zeit, glaube ich, [kurze Pause] und es kommt dann auch auf die Partnerschaft vom Mädchen an und ja“ (QuA82).

Die Entscheidung ob ein männlicher oder eine weibliche NachfolgerIn gewählt wird, kann mit den Ergebnissen von Larcher und Vogel zusammengeführt werden und erlaubt für St. Georgen folgende Erkenntnisse. Larcher und Vogel stellten sich die Frage ob es geschlechterspezifische Unterschiede im Hofübergabeprozess gäbe: *„Wie die vorliegenden Daten zeigen, sind unter Außerachtlassung des Interesses der NachfolgerInnen drei strukturelle Determinanten für die Frage, wer den Hof aus Sicht der aktuellen Betriebsleitergeneration übernehmen soll, relevant: (i) das Geschlecht des/der potentiellen Nachfolger/in, (ii) der Rang der Nachfolgerin/des Nachfolgers innerhalb der Geschwisterfolge und (iii) ob es mehrere Kinder und damit eine geschwisterliche Konkurrenzsituation gibt“ (LARCHER und VOGEL, 2009, 73).* *„Ein Kind einer Bauernfamilie wird umso eher für die Hofnachfolge bestimmt, wenn es männlich ist und je mehr seiner Geschwister weiblich sind. Töchter kommen ungeachtet des Geschlechtes der Geschwister umso eher zum Zuge, je weiter vorne sie in der Geschwisterfolge stehen“ (LARCHER und VOGEL, 2009, 76).* Auch in dieser Analyse wird das Interesse an der Landwirtschaft als übergeordneter Faktor gewertet, der aber wie bereits erwähnt, hauptsächlich bei Söhnen erkannt und durch die gegebenen Strukturen reproduziert wird.

Aufgrund der vielen zu erwägenden Entscheidungen bei einer Hofübergabe kann es dazu kommen, dass der/die ÜbergeberIn, diese ungewohnte Aufgabe aufschiebt und es zu einem „*Hinauszögern der Übergabe*“ (SEISER, 2009d, 13) kommt und es so passieren kann, dass kein/e NachfolgerIn mehr vorhanden ist, wenn auch das jüngste Kind bereits vom Hof weg gezogen ist. In solchen Fällen kann eine vorübergehende Investitionshemmung bereits zu einer Wertminderung des Betriebes und somit zu Verlusten führen. Langfristige Investitionen werden üblicherweise erst getätigt, wenn die Eigentumsverhältnisse geklärt und das Fortbestehen des Betriebes gesichert ist.

Laut Bezirksbauernkammer ist der Verschuldungsgrad im Mühlviertel bzw. St. Georgen niedrig. Investitionen werden mit Vorsicht getätigt und Überschuldung tritt meist „nur“ nach großen aber langfristig geplanten Investitionen auf. Hierzu zählt der Wohnhaus- oder Stallbau als langfristig gebundenes Kapital. Kritischer zu bewerten sind in diesem Fall Maschinenanschaffungen, da der Wertverlust schneller verläuft und es passieren kann, dass Raten für bereits ausgeschiedene oder veraltete Maschinen fällig werden, wobei gleichzeitig für das neue Gerät gespart werden muss. Geld, das fast immer als limitierender Faktor wirkt, gewinnt verstärkt an Bedeutung, sobald der „Teufelskreis der Technologisierung“ beginnt, Folgekosten nach sich zieht und eine Art „Modernisierungsstress“ einleitet, da der einzelne Hof diesem allgemeinen „Akkumulationszwang“ kaum standhalten kann (vgl. (INHETVEEN und BLASCHE, 1983, 24; MÜLLER, 1998, 151; BOURDIEU, 2001, 16; KIRCHENGAST, 2008, 29ff). *„Das ist deswegen notwendig, um mit der Zeit zu gehen, [...] der nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit, denn [...] der Große frisst nicht den Kleinen, sondern der Schnelle den Langsamen“* (QuA51). Ein Jungübernehmer erklärt seine ersten Schritte nach der Übernahme: *„Ja, es muss dort und da arbeitsmäßig noch was vereinfacht werden. Es wird teilweise von der Handarbeit zu da Mechanisierung, es ist einfach handarbeitsmäßig nimma so drinnen“* (QuA27).

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist die Landwirtschaft durch lange Amortisationszeiten, verschiedenste „schlummernde Werte“ und hohen Kapitaleinsatz gekennzeichnet, denn Haus und Hof stehen im Mittelpunkt des bäuerlichen Wirtschaftens (vgl. SANDGRUBER, 2002, 292ff). Diese ökonomische Sicht ist unter anderem Grund für den Wunsch, dass es immer wieder weitergehen und somit „Hofkontinuität“ (vgl. FLIEGE, 1998, 191; KOROSK, 2008, 33) erreicht werden soll.

Viele Investitionen rentieren sich erst nach Jahren und unterstreichen dadurch diese „besondere Nachhaltigkeit“ des Familienbetriebes. Beispielsweise werden nach Betriebsaufgaben, Grundstücke selten verkauft sondern lediglich verpachtet und bestimmte Maschinen (z. B. ein Traktor) werden „aufgehoben“ und nicht veräußert, was so interpretiert werden kann, dass eine Betriebsaufgabe im Sinne einer Einstellung der Bewirtschaftung nicht als endgültig gesehen wird, sondern die Möglichkeit für eine nachfolgende Generation offengehalten werden soll, um bei Bedarf den Betrieb wieder aufnehmen zu können, denn den *„Hof gänzlich aufzugeben erscheint oft undenkbar, auch bei einer etwaigen Betriebsaufgabe“* (DANZINGER, 2010, 87). *„Wir wollen den Hof für die nächste Generation als Arbeitsplatz bewahren; man weiß ja nicht, was kommt“* (INHETVEEN und BLASCHE, 1983, 36). Getätigte Investitionen und finanzielle Abhängigkeiten sind nur schwer rückgängig zu machen und wirken daher bindend. Fehlinvestitionen, die aufgrund mangelnder Absprache zwischen ÜbergeberIn und ÜbernehmerIn erfolgen, könnten daher leicht vermieden werden (vgl. AISTLEITNER, 1986, 117). Will z. B. der/die AltbäuerIn einen neuen Stall für Milchkühe bauen, soll geklärt sein, ob der/die JungübernehmerIn in 10 Jahren tatsächlich Milchkühe haben möchte oder auf Mutterkühe umzustellen plant. Ist ein Hof mit hohen Altlasten aufgrund von falschen Kalkulationen dieser Art belastet, kann das als Zeichen ungenügender Vorbereitung auf die Hofübergabe/Hofübernahme betrachtet werden und zu Konflikten oder Betriebsaufgabe führen, wenn der/die JungübernehmerIn diese Schulden nicht übernehmen und stellvertretend zurückzahlen will oder kann (vgl. DANECKER et al., 2009, 45ff). Mangelhafte Kommunikation bedeutet, dass die Vermischung von „alten“ und „neuen“ Perspektiven verloren geht (vgl. KLEESTORFER et al., 2009, 32). Die aktuelle Situation in der Landwirtschaft erlaube keine Altlasten, betont ein St. Georgener Milchbauer (vgl. QuA55). *„Wenn Schulden sind, ist das bei einem Bauernhaus viel schwieriger, wenn es der [JungübernehmerIn] mit Schulden übernehmen muss, weil er muss das dann alles weiterführen und noch die Schulden zahlen“* (QuA38). *„Grundstücke zu veräußern, um sich Liquidität zu verschaffen, wird meist nicht in Betracht gezogen“* (SIGEL, 2008, 58). Das Erbe zu verkaufen, um davon zu leben können, kommt somit als Option nicht in Frage.

Die (finanzielle) Last des Erbes kann mit dem Wunsch, mit Leib und Seele Bauer sein zu wollen, kollidieren oder kehrt Unvereinbarkeiten im Lebensentwurf hervor: Ist die

Entscheidung für etwas gleichzeitig die Entscheidung gegen etwas (siehe Interview Beispiel 1 und Beispiel 3). Die Kultur- und Sozialanthropologin Bernadette Ralser fasst die „Lebensentwürfe Jugendlicher und junger Erwachsener aus Schönau“, einer St. Georgen sehr ähnlichen anderen Mühlviertler Gemeinde, folgendermaßen zusammen:

„Irgendwann das Elternhaus erben, eine/n PartnerIn im Nachbardorf zu haben, der/die nicht unbedingt nach [...] ziehen will, gleichzeitig den insgeheimen Wunsch zu hegen, ein Studium abzuschließen oder Karriere zu machen, und dabei trotzdem [...], FreundInnen und Familie nicht aus den Augen zu verlieren, sind Umstände und Ziele, die so nicht miteinander vereinbar sind. Der Druck, den Eltern auf diese (Lebens-) Entscheidung ausüben, gerade was die Weitergabe von Besitz betrifft, ist sehr hoch“ (RALSER, 2007, 69).

Noch spezieller ist die Situation für prospektive ÜbernehmerInnen eines landwirtschaftlichen Nebenerwerbes: Den elterlichen Hof einmal zu übernehmen, eine/n PartnerIn zu suchen/finden, der/die vielleicht nicht auf den Hof ziehen will, aber nicht mit den Schwiegereltern Seite an Seite wohnen und arbeiten möchte. Gleichzeitig den Betrieb nach eigenen Wünschen umgestalten, sich selbst verwirklichen aber dem sozialen Druck von Außen und der Erwartung der Großeltern und/oder Eltern standhalten, indem ihr Lebenswerk ebenfalls geachtet und erhalten werden soll. Neben der Nutzung des Hofes als wirtschaftliches, zumindest aber subsistenzsicherndes, Standbein einer außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen, um das Auskommen zu sichern, betriebliche Unsicherheiten abzufangen, Finanzmittel für den Erwerb arbeitserleichternder Maschinen zu lukrieren und den Lohn für die Doppelbelastung zu ernten indem Freizeit, Urlaube und die Freiheiten als Bauer/Bäuerin genossen werden können. All das stellt angehende ÜbernehmerInnen vor nahezu unlösbare Herausforderungen, die es fast verwunderlich erscheinen lassen, dass doch viele Höfe weitergeführt werden. Diese pauschale Zusammenfassung weist auf den im Nebenerwerb unumgänglichen Faktor der Partnerschaft hin. Erst durch Hilfe und Unterstützung seitens der Eltern und des/der PartnerIn kann der Nebenerwerb – wie der Name impliziert – zu einem Erwerb neben dem Erwerb werden, denn ohne eine funktionierende Familie könnten viele Landwirtschaften nicht existieren (HÖRERSDORFER et al., 2009, 75).

4.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Wer wird der/die prospektive ÜbernehmerIn?

Der für die Übernahme eines Hofes entscheidende Faktor ist „das Interesse an der Landwirtschaft“ seitens des/der ÜbernehmerIn, welches den grundlegenden, ideellen Wert für die Hofweiterführung darstellt und von den Eltern, neben der eigenen Vorbildwirkung und Erziehung, zunächst definiert und dann, je nachdem, gefördert oder gehemmt wird. Sekundär sind für die „Übernahmewilligkeit“ von HoferbInnen Anforderungen, wie der versierte Umgang mit Maschinen und allgemeines körperliches Arbeitsvermögen, da diese kulturell definierten Vorraussetzungen für die Übernahme eines Hofes, zwar der allgemein vorherrschenden Meinung nach wichtig sind und auch leichter von Söhnen verwirklicht werden können, aber letztendlich für eine Hofübernahme nicht alleine entscheidend sind. Denn lediglich der Faktor „Interesse an der Landwirtschaft“ kann überhaupt erst die Bereitschaft hervorrufen, „Unvereinbarkeiten im Lebensentwurf“ aufzulösen und sozusagen „vereinbar zu machen“. Vorgegebene Verhaltensmuster, die zwar meist unausgesprochen, aber trotzdem von allen Mitgliedern einer Gesellschaft erkannt, weitergetragen und reproduziert werden, erklären die männlich dominierte Hofnachfolge des jüngsten Kindes (Sohnes). Diese jeweilige Rollenverteilung innerhalb einer Familie wird von den Faktoren „Geschlecht“ und „Alter“ bestimmt.

5. Welche Rolle spielt der/die PartnerIn des/der UnternehmerIn?

5.1. Auswahl der Interviews

Die folgenden empirischen Beispiele sollen einen Einblick gewähren, welche Gesichtspunkte für die Wahl der Partnerin für Nebenerwerbslandwirte in Hinblick auf die Hofbewirtschaftung im Vordergrund stehen. Im weiteren Verlauf soll damit insbesondere die These, „*Ohne Bauer kein Hof, aber auch kein Hof ohne Bäuerin* [Kursivierung im Original]“ (BENNHOLDT-THOMSEN und MIES, 1997, 106) auf ihre Gültigkeit hin überprüft werden. Da in St. Georgen die männliche Hofnachfolge dominiert, gehe ich lediglich auf Bauern, die eine Partnerin suchen, ein und vernachlässige die weiblichen Unternehmerinnen und deren Auswahlkriterien die Partnerwahl betreffend, denn „[...] *wir haben viele Landwirte, die was keine Bäuerin, die was keine Partnerin nicht finden*“ (QuA34). Unternehmerinnen hätten laut Experten immer einen Partner wenn sie übernehmen, was sowohl an der allgemein geringen Anzahl an Unternehmerinnen liegen kann, als auch an der Tatsache, dass prospektive Unternehmerinnen ohne landwirtschaftlich interessierten Partner als für die Hofweiterführung ungeeignet erscheinen und nicht als mögliche Unternehmerinnen erkannt werden (vgl. ExR2). Auffällig ist in diesem Zusammenhang die relativ hohe Zahl an „bäuerlichen Junggesellen“ und „Single-Bauern“ im Vergleich zu „bäuerlichen Junggesellinnen“. Mir ist in St. Georgen nämlich kein Fall einer „bäuerlichen Junggesellin“ bekannt oder wurde in den Interviews beschrieben, was damit zu erklären ist, dass es schlichtweg einfach mehr Männer mit landwirtschaftlichem Interesse als Frauen mit einem solchen gibt, die somit als potentielle „HeiratskandidatInnen“ zur Verfügung stehen würden. Dieser Umstand hat seine Wurzeln in der unterschiedlichen Sozialisation (siehe dazu Kapitel 4.4. „Zusammenfassung der Ergebnisse: Wer wird der/die prospektiven UnternehmerIn?“). Gertraud Seiser und Peter P. Schweizer fällt in ihrer Analyse über Schönau im Mühlkreis (im Zuge des EU-Projekt KASS, die Abkürzung steht für Kinship and Social Security), „[...] *die hohe Rate an lokaler Endogamie*“ (SEISER und SCHWEIZER, 2006, 17) auf, was darauf schließen lässt, dass der/die angehende Hof-ÜbernehmerIn seinen/ihren PartnerIn tendenziell in der näheren Umgebung sucht. Problematisch ist dies vor allem deswegen, weil gerade junge Frauen eher aus St. Georgen wegziehen, was zu dem bereits zitierten „Frauenmangel am Land“

führt – „[...] ein soziales Problem [...] das den ländlichen Raum europaweit immer stärker betrifft“ (HÖRERSDORFER et al., 2009, 75).

Die ausgewählten Interviews sollen veranschaulichen, welche Faktoren und Aspekte besonders prägend wirken, in welchem Kontext PartnerInnen-Suche stattfindet und wie die Hofarbeit von der An- oder Abwesenheit einer weiblichen Arbeitskraft determiniert wird. Basierend auf der Annahme, dass junge Frauen heute im Vergleich zu früher keine Bäuerinnen mehr werden wollen, suche ich nach Zusammenhängen, die diese oft gehörte Aussage vieler St. GeorgenerInnen erklären und begründen können. Die Interviews decken die häufigsten Aspekte der Partnerwahl ab und zeigen die gängigsten Ansprüche, denen Partnerinnen genügen müssen, auf.

5.2. Empirische Beispiele: PartnerInnen-Wahl im Nebenerwerb

5.2.1. Beispiel 1: „Wer zu anspruchsvoll ist, bleibt über!“

Ein 40-jähriger, lediger Bauer beschreibt, warum er meint, noch keine Frau gefunden zu haben, die als Bäuerin auf seinen Hof kommen möchte. Er bewirtschaftet seit mittlerweile 20 Jahren den Hof alleine und hat sich die Arbeit so gerichtet, dass er alles ohne Hilfe bewältigen kann. Obwohl sich manche Maschinen sicher nicht abbezahlen, gönne er sie sich doch und habe Freude daran, gespart werde dann eben wo anders. Er meint, wenn Mädchen eine Lehre machen, einen Beruf erlernen, sie selbstständig seien, am Abend und am Wochenende frei haben wollen, dann sei es nicht mehr leicht. Wenn die Frau viel Freizeit gewöhnt sei, dann wolle sie auf keinen Hof und „große Bauertöchter wollen noch weniger“, weil sie wüssten, wie viel Arbeit auf sie zu komme. „Ich hatte viel Arbeit und wenig Zeit zum fortgehen.“ Auf die direkt gestellte Frage, ob er sich vorstellen könne, eine Partnerin über die Wirtschaft zu setzen, antwortet er: „Schwierig, das ist schwierig.“ Er meint, vielleicht zu anspruchsvoll zu sein, aber viele Frauen seien einfach nicht sein Typ. Als einzigen Grund der zur Aufgabe der Bewirtschaftung oder Einstellung des Betriebes führen könnte, nennt er gesundheitliche Gründe, da er mit Leib und Seele Bauer sei. Eine Partnerin, die an seiner Seite Bäuerin sein möchte, wäre daher nötig. Es soll harmonieren, wolle man täglich miteinander arbeiten, wobei er betont, dass die Arbeit „nicht gefährlich“ sei und sich keine Frau fürchten brauche, denn arbeiten müsse sie überall. Einen guten

Charakter soll sie haben und er möchte über alles mit ihr reden können. Große Tierliebe als Attribut einer Frau sei für ihn als Milchbauer sehr wichtig. Würde die Frau am Hof angeschrieben, wäre es für eine zukunftsorientierte Weiterführung nötig, „den Euro zweimal umzudrehen“ und Ein- und Ausgaben gewissenhaft zu kalkulieren. Weiters wünsche er sich, dass seine zukünftige Frau gut mit Leuten umgehen könne, da sie sich in seine bestehenden, bewährten Familienstruktur einfügen (Mutter und Geschwister) und hilfsbereit gegenüber den Nachbarn auftreten soll, die ihn immer tatkräftig unterstützt haben, wenn er Hilfe benötigte oder sie bei verschiedensten Lebensentscheidungen zu Rate zog und gemeinsam Lösungen erarbeitet wurden (z. B. Stall Um-, Aus- oder Neubau). Der Stellenwert einer Partnerin sei für ihn sehr hoch und verstärke sich durch das Gefühl „alles hängt da daran“, die Familie, die Kindererziehung und der Haushalt. Als Familie bezeichnet er seine Ursprungsfamilie, hierzu zählen seine Geschwister und deren Kinder. Ideal für ihn wäre, wenn sich eine Partnerin in die Familie einfügen und dann zu einer Einheit verbinden ließe, „das ist das Um-und-Auf“. Er hofft, falls er keine Frau findet, dass einer seiner Neffen den Hof übernehmen und weiterbewirtschaftet, obwohl eigene Kinder der Traum wären (QuA21).

5.2.2. Beispiel 2: „Hallo, wie geht's, ich habe 10 Kühe daheim, wie wär's?“

Der Schüler einer landwirtschaftlichen Fachschule möchte in ein paar (ca. 5) Jahren den elterlichen Hof übernehmen und beschreibt die Kriterien einer für ihn passenden Frau. Er hat seit einiger Zeit eine Freundin „die es sich schon vorstellen kann“, da er den Hof ungern alleine führen möchte, „ohne Frau war bled, daugad mir ned so, [...] ich wär sicher verzweifelt.“ Außerdem findet er, heiraten habe steuerliche Vorteile bei den Bauern, das sei noch so von früher her. Die Frau könne „eh ganz normal arbeiten gehen“, denn „das ist mein Beruf und das ist ihrer.“ Zu Spitzenzeiten jedoch „wäre es gut, wenn wir zusammen helfen, wenn sich das einigen lässt.“ Es ist ihm bewusst und er betont im weiteren Verlauf des Gespräches immer wieder, dass es strategisch sehr ungeschickt wäre, wenn der Mann eine Frau unter Druck setze oder Forderungen stelle, besonders zu Beginn der Beziehung „man kann sie ja nicht gleich komplett abschrecken“, daher wolle er die Pläne, die er für sie hat, behutsam anklingen lassen und Kompromissbereitschaft zeigen. Wobei er meint, dass sich manche Bauernbuben

beim Mädchen kennenlernen etwas schwerfällig anstellen würden und es nicht von Erfolg gekrönt sein könne, wenn wer sagt: „*Hallo, wie geht's, ich habe 10 Kühe daheim, wie wär's?*“ Erschwerend wirke auch die Annahme: „*Bauer ist eh ein halbes Schimpfwort. [...] es ist nicht ohne, wen zu finden, der gerne mithelfen will.*“ Ob ein Hof als Haupt- oder Nebenerwerb geführt wird, spiele seiner Meinung nach für die erfolgreiche Partnerinnen-Suche keine Rolle, da er sich das erst mit ihr ausmachen müsse. Erst nachdem ein Paar zusammengezogen sei und die Fragen „*was möchte sie tun und was möchte ich tun*“ geklärt sind, folge die Entscheidung ob ein Betrieb im Voll- oder Nebenerwerb (weiter)geführt wird. „*Wenn sie arbeiten geht, dann bin ich Nebenerwerb.*“ Er hat das Gefühl alle Möglichkeiten und Freiheiten zu haben, denn „*es kommt nur darauf an, was ich daraus mache*“. Ausnahmen stellen lediglich Frauen, „*die sich auskennen bei den Bauernsachen*“ dar, denn wolle eine Frau Haupterwerbsbäuerin werden, habe aber keine Möglichkeit den elterlichen Betrieb zu übernehmen, sei die Verbindung zu einem Nebenerwerbsbauern, der keine oder wenig Möglichkeit auf Erweiterung des Betriebes habe, schwierig. Wobei er wenig Mädchen kenne „*denen ihr Wunsch es ist einen Hof zu übernehmen.*“ Einzig, dass er fix gebunden ist, empfindet er als Nachteil, wegziehen oder lange (1 Jahr) Auslandsaufenthalte kämen für ihn nicht mehr (seitdem es fix ist, dass er den Hof übernimmt und seine Verantwortung den Eltern Arbeit abzunehmen, wahrnimmt) in Frage, gleichzeitig betont er: „*Es ist schön, eine große Aufgabe, den Hof übernehmen zu dürfen [...] und sein eigener Chef zu sein*“ (QuA42).

5.2.3. Beispiel 3: „Landwirtschaft ist keine Frauenarbeit!“

Drei 18-jährige mehr oder weniger prospektive Hofübernehmer reden über Frauen. Sie sehen die Hofübergabesituation an den elterlichen Höfen recht entspannt, erwähnen zwar, den elterlichen Betrieb wohl einmal zu übernehmen, hätten sich aber noch keine großen Gedanken gemacht oder sonstige Überlegungen angestellt. Sie sehen eine Übernahme eher als Pflichtgefühl den Eltern gegenüber und als alte Gewohnheit, die weitergeführt werden soll. „*Meine Eltern sehen das locker, irgendwer wird es schon nehmen, [...] es ist noch weit hin, [...] wird wahrscheinlich so her werden und ich daheim bleib.*“ Außerdem können sie das nicht alleine entscheiden, es komme darauf an was die Partnerin wolle, die einmal auf den Hof hinkommt.

„Wenn irgendeine von meinen Schwestern den Hof nehmen möchte, sie könnte ihn sofort haben, wirklich, könnten ihn sofort haben, aber es ist einfach so, dass ihn sicher keine nimmt, weil das tun sie einfach nicht, weil Frauen meistens hinaus heiraten und Hawara bleiben, wo sie sind und bei uns ist das genau so. Wenn zwei heiraten, bekommt, so ist das meistens, jetzt ist es eh nimma so, aber früher und bei uns heraußen auch, ist es so, dass das Pärchen den Grund vom Mann erbt und nimmt.“

Wenn eine Partnerin keinen Sinn für die Landwirtschaft hat, und keine anderen Geschwister mit Interesse am Hof da sind, würde der Grund verpachtet oder verkauft, *„denn Landwirtschaft ist sowieso keine Frauenarbeit.“*

„Am Papier übernehmen sie ihn vielleicht, [...] kenn keine einzige Frau, die allein in den Wald geht und das gehört zu einer Landwirtschaft dazu, [...] sind wir uns ehrlich, es gibt Arbeiten am Bauernhof, die kann eine Frau einfach nicht machen, [...] es ist so, ins Holz gehen, das ist keine Frauenarbeit, [...] weil das ist für die Männer schon zu stark, das musst du einfach tun.“

Alle drei leben auf Nebenerwerbshöfen, wo der Vater außerlandwirtschaftlich erwerbstätig ist und die Mutter zu Hause am Hof arbeitet. Alle helfen zusammen. Sie könnten sich gar nicht vorstellen, dass Frauen landwirtschaftliche Tätigkeiten überhaupt machen wollen, die Gründe kennen sie jedoch nicht genau, nehmen aber an, *„weil das ist einfach so“* und sie sind sich sicher, dass Frauen nicht auf einen Hof hinheiraten wollen. Sie meinen, früher wäre das anders gewesen, aber mittlerweile würden Frauen nicht mehr so viel arbeiten wollen, sie möchten eine eigene Wohnung oder ein normales Haus, aber nichts übernehmen. *„Bei meiner Schwester ist es genau das selbe, sie hat auch einen großen Bauern als Freund, wird aber auch keine Bäuerin nicht, das ist einfach das, sie ist eine Bürokauffrau, eine Gelernt, und will nur das sein und aus, sie will ein Haus haben, ein ganz normales, am Land heraußen, ein Haus und fertig. Sie sagt: ‚Ich will gar nicht, ich tu da sicher nichts, ich heirat dich von mir aus schon, aber in der Landwirtschaft greif ich nix an‘. So auf die Art halt.“*

Alle drei haben eine Lehre gemacht und gehen einem Beruf nach. Alle drei haben keine *„Bauernschule“* gemacht und sehen auch keine Notwendigkeit darin, weil die Höfe entweder zu klein sind, sie alles können, was man brauche oder der Annahme seien, *„man muss eh nix können für das bissl Landwirtschaft, außerdem weiß man mit der Zeit eh, was zu tun ist“* (QuA87).

5.2.4. Beispiel 4: „Er muss nicht schauen, dass die Freundin für das Haus passt.“

Eine Mutter erzählt: „Seine Freundin kommt auch von der Landwirtschaft, die kennt auch die Arbeiten und das macht ihr auch nichts aus, wenn sie etwas machen muss. Und sie haben dann das Alter bekommen, wo sie gemeint haben ‚Sollen wir daheim was bauen oder Wohnung gehen.‘ Der Jüngste hat noch keine Freundin gehabt. Dann haben wir das so entschieden, dass, wenn man auf den Jüngsten wartet, dann hat er praktisch die Verpflichtung, dass er sich eine Freundin sucht, die dann im Bauernhaus auch bleibt, denn sonst sind wir ja alleine. Beim [Name des ältesten Sohnes] hat das schon gepasst. Somit ist der Jüngste frei, und muss nicht schauen, ob die Freundin für das Haus passt. Wir haben das dann nicht mehr heraus gefordert, sondern so genommen, wie es gewesen ist. Ja die Mädchen, die in die Arbeit gehen [...] wenn sie heimkommen, wollen sie ihre Freizeit haben auch. Viele kommen gar nicht vom Bauernhof, die kennen die Arbeit nicht und die wollen das von Haus aus nicht. Manche kommen vom Bauernhof und sagen: ‚Da will ich nicht mehr hin!‘ Er hat nicht die Verpflichtung, dass er jetzt eine finden muss die her will“ (QuA59).

5.2.5. Beispiel 5: „Bei uns brauchst du nie in den Stall gehen!“

„Ich kenne auch etliche, die haben ihrer Frau versprochen, die Bauernbuam, [...] nein, bei uns brauchst du nie in den Stall gehen, und nie das machen und das machen. Ja, die tut es nach wie vor nicht, aber es kommt irgendwann die Zeit zuwa, dann steht er alleine im Stall, wenn auch jetzt noch die Eltern da sind [...]. Oder er braucht sich ja nur verletzten oder sonst was, ja wer macht das dann [...]? Ich meine, das sind schon Sachen und wenn ich dann mit dem Gefühl hin heirate, ja ich brauch da wirklich nichts tun da, und nicht in den Stall gehen und nur die Kinderbetreuung machen, kann ich mir persönlich nicht vorstellen, dass das auf die Dauer funktioniert. Also, das geht vielleicht, weil die Eltern so rüstig sind, aber dann kann das nimmer funktionieren. Und die, ich meine, man soll keine falschen Versprechungen machen, dann kann man nicht mit falschen Erwartungen auf ein Haus hinheiraten und man soll sich das auch einfach vor Augen halten, eine Landwirtschaft bedeutet auch Arbeit, aber es ist ja auch, [seufzt] ich kann mir es ja einteilen, ich kann mir meine Freizeit einteilen, ich kann mir die Arbeit einteilen, [seufzt] mein Gott, ist halt gerade eine Arbeitsspitze, der Tag, das ist ja

kein Problem mehr, nicht? Aber wenn ich mich am Nachmittag zu einem Mittagsschläfchen hinlege, ist das auch wurscht, ich kann mir das ja richten und die ganze Kinderbetreuung und alles, ich kann mir das alles selber machen“ (QuA39).

5.3. Analyse der Interviews

„Der Partner muss passen“ wird als „das“ entscheidende Kriterium für die Weiterführung eines landwirtschaftlichen Nebenerwerbes betont (ExR5, ExR2). Drei Gruppen von HilfeleisterInnen spielen aus Sicht des/der BetriebsleiterIn eine zentrale Rolle. Sobald die Arbeit nicht mehr alleine schaffbar ist, helfen Eltern, Nachbarn oder „auswärtige“ Geschwister den Hof zu bewirtschaften.

„Und ein Landwirt, der mit seinem Betrieb alleine dasteht, ein Mann, ganz allein, der kann es nicht schaffen [...]“ (BOURDIEU, 1997, 462). „[...] es sind jetzt viele Häuser [...] und jetzt sind die Burschen alleine, sie haben keine Bäuerin nimma, das ist schade, weil die Häuser, jetzt sagt man noch die Burschen machen es alleine, aber warten wir noch 10 Jahre, dann werden sie goa, die Bauernhöfe, vielleicht wird's wieder anders, aber momentan schauts nicht gut aus, es sind viele Häuser auch in St. Georgen schon“ (QuA38).

Als primäre HilfeleisterInnen sind die PartnerInnen zentral für eine zukunftsgerichtete Hofübernahme im Nebenerwerbsbetrieb und entscheiden über Sein oder Nicht-sein. Als Gruppe der sekundären HilfeleisterInnen sind Eltern, Nachbarn und Geschwister zu nennen, die verstärkt zum Einsatz kommen, falls kein/e PartnerIn vorhanden ist und aktiv landwirtschaftliche Tätigkeiten übernimmt (siehe Interview Beispiel 1). *„[...] das kommt sicher einmal darauf an was sie mir für Partner heimbringen [...], das ist eben auch noch verfrüht, [...] aber ich will auch nicht sagen, ja, der Jüngste bleibt daheim und das ist schon fix, [...] weil das kommt eben so viel auf den Partner darauf an, den was sie finden, [...] ob sich zusammenarbeiten lässt oder nicht oder ja“ (QuA39).* Erst wenn die beiden Kriterien:

- ÜbernehmerIn hat Interesse an der Weiterführung und
 - ÜbernehmerIn hat PartnerIn mit Interesse an der Landwirtschaft,
- erfüllt sind, kann davon ausgegangen werden, dass der Hof eine Zukunft hat und weiterbewirtschaftet wird (vgl. HÖRERSDORFER et al., 2009, 75f). *„Sobald man jemanden heiratet, der nicht in die Landwirtschaft geht, diese ganzen Beamten und*

Arbeiter heute (...), die haben im Vergleich zum Landwirt viel zu viel Freizeit. Das führt automatisch dazu, daß der junge Landwirt seinen Hof schleifen lässt“ (BOURDIEU, 1997, 463).

Den St. Georgener ÜbernehmerInnen landwirtschaftlicher Nebenerwerbe ist bewusst, dass die Wünsche des/der Partner(s)In richtungweisend sind und die Bewirtschaftung des Hofes den Möglichkeiten und Bedürfnissen der am Hof lebenden Familie angepasst werden müssen. Wobei die Aussage eines jungen St. Georgeners: *„wenn die Freundin nicht will, dann wird der Grund eben verkauft“* (QuA87), absolut nicht der Norm entspricht. Es fällt außerdem auf, dass Jungübernehmer meist die Meinung vertreten, Mädchen und Frauen würden ein falsches Bild und Vorurteile von einem Leben am Bauernhof haben und daher keine Bäuerinnen werden wollen (siehe Interview Beispiel 1, Beispiel 2, Beispiel 3 und Beispiel 5). *„Bauer ist eh ein halbes Schimpfwort“* (QuA42). Mit besonderer Eindringlichkeit wird von Experten als auch Betroffenen selbst darauf hingewiesen, dass der Mann/die Frau eine Partnerin/einen Partner und keine Bäuerin/keinen Bauern suchen sollte (vgl. ExR5). Woher stammen die Stereotype über Bauern und wie stark variieren bzw. entstehen diese implizierten Strukturen in der Praxis? Die „Theorie“ der PartnerInnen-Wahl gilt es mit der „Praxis“ abzugleichen, zu hinterfragen und auf ihre Anwendbarkeit hin zu reflektieren.

In einer qualitativen Studie (durchgeführt in Südtirol) über *„Die Einstellung junger unverheirateter Frauen zur Partnerschaft mit einem Bauern und zum Leben am Bauernhof“* zeigen sich die befragten Frauen überwiegend bereit eine Partnerschaft mit einem Bauern einzugehen, jedoch unter bestimmten Voraussetzungen und Bedingungen. *„Sie sind nicht gewillt, auf eigene Gestaltungsräume zu verzichten. Die Befragten haben vielmehr konkrete Vorstellungen von der Lebens- und Beziehungsgestaltung am Bauernhof“* (MATSCHER et al, 2007, 58). *„Ihre Forderungen beziehen sich auf einen von den Schwiegereltern abgetrennten Wohnbereich, die Urlaubs- und Freizeitgestaltung sowie die Beibehaltung des eigenen Berufs auch in der Ehe“* (MATSCHER et al., 2007, 53). Außerdem lohne es sich nur unter Beachtung zweier Aspekte, einerseits müsse die Landwirtschaft mit Freude ausgeübt werden, andererseits solle der Beruf als Bäuerin mit einem außerlandwirtschaftlichen Nebenerwerb kombinierbar sein. Sie möchten das Leben einer modernen Bäuerin führen das nichts

mehr mit dem der traditionellen Bäuerin von früher, gemeinsam hat (vgl. MATSCHER et al., 2007, 59).

Folge ein Bauer bei der Frauensuche altmodischen und rückständigen Anforderungen, sinke die Anzahl der in Frage kommenden Kandidatinnen automatisch, denn Frauen seien nicht mehr bereit sich einem Mann und seinem Hof unterzuordnen (siehe Beispiel 1, Beispiel 2, Beispiel 3, Beispiel 4 und Beispiel 5). Finde jemand keine Partnerin habe er entweder zu wenig oder an der falschen Stelle gesucht, zu lange gewartet, seine Chancen vergeben oder sei sozial zu wenig ansprechend, fasst der Leiter einer Bezirksbauernkammer zusammen (vgl. ExR5). Einerseits wird betont, es dürfe keine Bäuerin gesucht werden, andererseits wird „das Überleben“ des Hofes an das Vorhandensein eines/einer passenden PartnerIn gebunden, was den Suchenden durchaus unter Druck setzen kann (siehe Interview Beispiel 1). *„Die Liebe ist auch nicht immer gleich groß“* (ExR2). Wobei in diesem Zitat offen bleibt, ob die Liebe zum Hof oder zur Partnerin gemeint war.

„Na, du musst wirklich sagen, du willst eine Partnerin haben für dein Leben, du willst eine Frau haben und aufgrund dieser Dinge, Faktoren, was da sind, ob sie dann bereit ist, in der Landwirtschaft mitzuhelfen, danach richtet man sich dann den Betrieb aus. Das ist einmal der Grundfaktor, es wird verschiedene Betriebe geben in Zukunft, die werden wahrscheinlich ein Teil alleine geführt, und da muss ich mir auch den Betrieb so ausrichten danach. Wichtig ist, dass ich sage: ‚Ich suche mir einen Partner für mein Leben‘. Ob das im Beruf dann noch zufällig zusammenpasst, dass sie auch Bäuerin ist, oder ob sie ihrem außerberuflichen, außerlandwirtschaftlichen Beruf nachgeht“ (ExR4).

Diese zitierte „theoretische“ Methode, die von einem Bezirksbauernkammerleiter empfohlen wird, hält der „praktischen“ Vorgehensweise vieler St. GeorgenerInnen, zumindest im Nebenerwerb, sobald der konkrete Wunsch nach Weiterführung besteht, nicht immer stand.

Interviewte: „Und ich hab einfach dann auch den Partner irgendwo gesucht danach, hat er überhaupt ein Interesse oder nicht, dass das auch ein wenig passt, [...] obwohl ich sicher noch die Wahl gehabt habe, wie ich die Partnerschaft getroffen habe, ob ich jetzt woanders hinziehe oder ob ich daheim bleibe, weil ich ja eh noch mehr Schwestern gehabt habe. Ich war die erste eigentlich, die was geheiratet hat, also ich hätte da ruhig

..., da würde sicher vielleicht wer anderer..., aber dadurch, dass das eben so gepasst hat, bin ich daheim geblieben.“

Interviewerin: „Und glauben sie, dass das mit dem Partner wichtig ist, dass das passt?“

Interviewte: „Glaube ich schon. Wenn der Partner total gegen die Landwirtschaft ist, kannst du das vergessen. Also du musst schon an einem Strang ziehen. Man kann nicht sagen, man ist eh nicht immer gleicher Meinung, aber zumindest muss, auch gerade wie es bei der Landwirtschaft ist, und die unsere ist doch so, dass es so ganz alleine, es sind immer so Arbeiten, was eben er machen muss, ich nicht bewerkstelligen mag und da musst du schon an einem Strang ziehen [...] und da geht scho eine gewisse Gleichheit her, dass man sagt, er will das auch, sonst glaub ich nicht, dass das, außer es ist wirklich so klein, dass du sagst, das ist nur mein Aufgabenbereich und mein Partner braucht gar nichts machen da in dieser Wirtschaft, dann ist es vielleicht anders, aber sonst muss schon ein bisschen eine Gemeinsamkeit da sein.“

Interviewerin: „So wie das in ihrer Familie getrennt ist, ist das in der Region so, oder ist das eher die Ausnahme?“

Interviewte: „Naja, ich glaub nicht, dass das eine Ausnahme ist. Es ist sicher anders, wenn er das Haus hat, obwohl jetzt auch schon vielfach, überhaupt wenn sie [die Höfe] ein wenig größer sind, dass eben er dann daheim bleibt und sie oft in die Arbeit geht nebenbei, also das ist von der Arbeitssituation her eher günstiger, überhaupt wenn es größer ist von dem Maschinenzeug und das alles her, aber so eine richtige Ausnahmen glaube ich nicht, dass das ist“ (QuA39).

Eine direkte Relation zwischen der Identifikation eines/einer JungübernehmerIn mit dem Hof und der Ausprägung der Meinung, dass es unumgänglich sei, dass der/die PartnerIn auch Bauer/Bäuerin werden möchte, ist zwar nicht mehr in dem Ausmaß wie früher, aber nach wie vor zu erkennen. Zwei Aussagen verdeutlichen dieses Faktum: „[...] wenn ich mit ihm zusammen sein will, dann muss ich mit ihm die Interessen teilen“ (ExL11) und „[...] wo die Liebe hinfällt und wenn's der Misthaufen ist“ (QuA114).

Einerseits wird dieses Festhalten an tradierten Verhaltensformen erkannt, als bedenklich und nicht ratsam bewertet, andererseits ist ein totales Fallenlassen in vielen Fällen nicht möglich oder gewollt (siehe Interview Beispiel 1, Beispiel 2 und Beispiel 5).

Die Praxis der PartnerInnen-Wahl unterliegt neben „inneren“, eher leicht veränderbaren persönlichen Vorlieben, Motivationen und Zielen auch „äußeren“ oft schwer veränderbaren, Rahmen gebenden Bedingungen wie die finanzielle oder arbeitswirtschaftliche Situation eines Betriebes.

Landwirtschaftliche Belange können mit Hilfsmitteln organisiert und damit strukturell vereinfacht werden, aber die Beziehungsebene nimmt Einfluss auf diese Veränderungen, bestimmt den äußeren Rahmen für das Zusammenleben und prägt entscheidend die Lebensqualität mit. Durch die Technisierung der Landwirtschaft haben die Frauen nicht weniger Arbeit, sondern ihre Arbeitsbereiche und Tätigkeitsfelder haben sich verschoben und an Stellenwert verloren, obwohl sie unverzichtbare und teilweise belastende „Lebensaufgaben“ (z. B. die Pflege hochbetagter Schwiegereltern) übernehmen. Dem „Projekt Kind“ wird im Vergleich zu früher ein höherer Stellenwert, der an Zeitintensität zugenommen hat, beigemessen (vgl. GOLDBERG, 2003, 107f). Die Einstellung der am Hof lebenden Familie und deren Wille (s. o.), „Unvereinbarkeiten“ so umzuformen, dass sie zu „Vereinbarkeiten“ werden, sei das „*Um-und-Auf*“ (QuA21) und bestimme, ob die Bewirtschaftungsweise des Hofes den Wünschen des/der PartnerIn angepasst wird oder der/die PartnerIn den Hoferfordernissen entsprechend gewählt wird. Strenggenommen könnte eine Trennung in zwei Bereiche vorgenommen werden, wie sie Charles Salazar in seiner „Sentimental Economy“ beschreibt: „*On the one hand, there is the family, which encapsulates notions of the private, the domestic, the particular, the ‘social’ and, of course, the female, the reproductive sphere, the emotional. On the other hand there is the farm, which seems to conjure up ideas about the public, the universal, the economic, and thus, the masculine, the productive sphere, the rational*“ (SALAZAR, 1996, 93). Diese Auftrennung in eine männliche und eine weibliche Sphäre im bäuerlichen Bereich korrespondiert wiederum mit der bereits aufgezeigten geschlechterspezifischen Zuschreibung bestimmter Arbeiten (vgl. JOGNA, 2010, 100). Bei der Partnerinnen-Wahl wird von vornherein davon ausgegangen, dass der Bereich Haushalt und Kindererziehung typische „Frauenarbeitsbereiche“ sind und von ihnen übernommen werden sollten (siehe Interview Beispiel 1). Männern, die auf einen Hof heiraten, wird der Ordnung halber, der maschinelle Bereich zugeordnet. Integrieren und in die Familie sowie den Hof „hineinwachsen“ kann der/die PartnerIn durch eigenverantwortliche Arbeitsbereiche, welche seine/ihre Position innerfamiliär

stärken. Gerade im Nebenerwerb kann der/die Partner/Partnerin zwischen die Fronten geraten, wenn die jeweiligen Rollen nicht klar definiert sind. Zentral ist der für Nebenerwerbe typische Umstand, dass wenn der Mann in der Arbeit ist, dann die Frau alleine oder gemeinsam mit den am Hof lebenden und arbeitenden Schwiegereltern die Hofarbeit leisten und verantworten muss. Die Trennung von Beruflichem und Privatem ist nur bedingt möglich aber kann durch einen getrennten bzw. gemeinsamen Wohnbereich entspannt bzw. belastet werden (vgl. HÖRERSDORFER et al., 2009, 76f). Ebenso ist insbesondere „[...] für Bäuerinnen [...] die Einheit Produktion-Reproduktion keineswegs aufgehoben, wenn auch unter anderen strukturellen Rahmenbedingungen“ (GOLDBERG, 2003, 73f).

Das in der Südtiroler Studie verlangte „Beibehalten des eigenen Berufes“ (vgl. MATSCHER et al, 2007, 58ff) ist von mehreren Komponenten abhängig und eröffnet dementsprechend weitere Fragen. Kann der erlernte Beruf in der Region (weiterhin) ausgeübt werden und lässt sich dieser mit Landwirtschaft, Kindererziehung und den Wünschen des Partners verbinden? Entsprechend den Vorlieben und Möglichkeiten der Partnerin entwickelt sich ein Betrieb in Richtung „Maskulinisierung“ oder „Feminisierung der Landwirtschaft“ (vgl. GOLDBERG, 2003, 132f). Für Nebenerwerbe ist die „Feminisierung“ typisch und in St. Georgen Realität. *„Auf so kleinen Landwirtschaften, da muss halt die Frau die Männerarbeit machen, so ist das halt“* (QuA52). Wird in einem Nebenerwerbsbetrieb das Erbe von der Partnerin „mitgetragen“, werden meist Tendenzen einer „Feminisierung“ erkennbar; wird „das Hofdenken“ nicht akzeptiert, entwickelt sich der Betrieb eher in Richtung „Maskulinisierung“ (siehe Interview Beispiel 3 und Beispiel 5). *„Da war es vielleicht ein bisschen anders, weil ich trotzdem von einer anderen Gegend komme, oder doch einen anderen Beruf habe. [...] Es [ihre Arbeit am Hof] ist eher unterstützend, halt so fallweise, weil es einfach wirklich ist, ich's Einkommen verdiene [...] und er ist mir auch zu wichtig, mein Beruf. [...] Jetzt ist das so, dass ich halt am Wochenende, oder wenn ich einen kurzen Tag habe, [...] dann spring ich halt ein, wo er mich braucht, wo er wirklich einmal wen zweiten braucht, sonst steht er immer die ganze Zeit alleine dabei“* (QuA46).

Welchen Einfluss ein/e PartnerIn auf die Hofübernahmeentscheidung ausübt, liegt im Ermessen des/der prospektiven ÜbernehmerIn, den Erfahrungen, Wünschen und

Erwartungen der ÜbergeberInnen/ÜbernehmerInnen sowie dem Zeitpunkt an dem ein/e PartnerIn ins Leben des/der ÜbernehmerIn tritt. Einerseits leben JungübernehmerInnen mit dem Bewusstsein eine/n PartnerIn zu brauchen, andererseits dürfen sie keine zu hohen Erwartungen und Forderungen stellen um eine/n PartnerIn nicht zu verunsichern. Die logische Voraussetzung, einen Betrieb innerhalb der Familie weitergeben zu können, ist das Vorhandensein von eigenen Kindern. *„Auf 20 Höfen sind keine Kinder vorhanden, davon sind in 12 Fällen die BetriebsleiterInnen über 45 Jahre alt“* (SEISER und FIDLER, 2010, 21). *„Weiss (1999a) und Juvancic (2006) zeigen, dass verheiratete Betriebsleiter den Betrieb weniger oft aufgeben als ledige oder geschiedene Betriebsleiter“* (WEISS, 2006, 6). *„Um Hofkontinuität zu wahren“*, wie Fliege beschreibt, wird indirekt eine Art *„Reproduktionszwang“* in der Landwirtschaft angedeutet (vgl. FLIEGE, 1998, 191). Der Fortbestand eines bäuerlichen Familienbetriebs über Generationen hinweg ist gefährdet, wenn der Hofnachfolger kinderlos bleibt und in Folge dessen die Nachfolge unsicher ist (siehe Interview Beispiel 1). Der nahezu in allen Interviews betonte Wunsch, *„ich wünsche mir nichts mehr als dass es weiter geht“* (QuA38), bezieht sich einerseits auf die Weiterbewirtschaftung der landwirtschaftlichen Nutzflächen, den Fortbestand einer auf dem Hof lebenden Familie über Generationen hinweg, impliziert, dass ein Hof ohne Kinder dem Untergang geweiht ist und begründet den thematisierten *„Traum von eignen Kindern“* (QuA21) (vgl. BOURDIEU, 1997, 460; GOLDBERG, 2003, 90ff). *„Die Fertilitätsrate in St. Georgen am Walde beträgt seit ca. 30 Jahren 2,4 Geburten pro Frau. Dieser Wert liegt weit über dem österreichischen Durchschnitt, von 1,4 Geburten pro Frau“* (BRÜCKLER et al., 2009, 6). *„Die meisten Bäuerinnen in St. Georgen stammen selbst von einem Bauernhof und sind daher in diesem Milieu sozialisiert. Die Arbeit am Hof ist für sie nicht fremd und es musste nicht alles erst von Anfang an neu gelernt werden“* (HÖRERSDORFER et al., 2009, 76). Bauern sind als soziale Schicht stark endogam, nur 11,3 % der BetriebsleiterInnen sind nicht bäuerlicher Herkunft (vgl. SEISER und FIDLER, 2010, 24).

Aus zweierlei Gründen war der Zeitpunkt der Eheschließung für ÜbernehmerInnen landwirtschaftlicher Betriebe einschneidend:

Erstens, hatten Eltern die Macht die Heiratsentscheidung ihrer Kinder zu bestimmen oder zumindest aktiv zu beeinflussen (vgl. SEISER, 1995, 172). *„Der Bauer kündigt also*

an, der Hof wird nur dann übergeben, wenn der Sohn eine sozial geeignete Bäuerin findet. Die Möglichkeit, sie nicht ‚anschreiben‘ zu lassen, zieht er nicht in Betracht“ (SEISER, 1995, 180). Im Mühlviertel hat sich der „Ehegattenhof“ (der Ehegatte/die Ehegattin des/der BetriebsleiterIn ist MitbesitzerIn des Hofes) in Verbindung mit der Ultimogenitur bis heute gehalten.

Zweitens, war die Voraussetzung im Sinne der „sozialen Eignung“, meist die als ausreichend empfundene Mitgift der Frau (vgl. SEISER, 1995, 180). Diese kann sozusagen als finanzieller Ausgleich bzw. Sicherheit für das Mitbesitzen des Hofes gelten. Aus diesem Zusammenhang heraus ist es nachvollziehbar, dass Heirat und Hofübernahme zeitlich eng aneinander gekoppelt waren. *„Wir sind als Bauer und Bäuerin von der Hochzeit nach Hause gekommen“* meint ein ca. 50-jähriger St. Georgener Nebenerwerbsbauer (ExR4). *„Geheiratet wurde spät – Männer zwischen dreißig und fünfunddreißig Jahren, Frauen zwischen fünfundzwanzig und dreißig. Wollte der alte Bauer den Hof noch nicht übergeben, versuchte der Junge eine Hochzeit durch die Schwängerung einer sozial geeigneten prospektiven Bäuerin zu erzwingen“* (SEISER, 1995, 183), erklärt Gertraud Seiser in einer 1995 in Unterweißenbach (im Bezirk Freistadt im Mühlviertel) durchgeführten Studie.

Insgesamt waren, wenn der Lebenszyklus einer bäuerlichen Familie betrachtet wird, *„[...] die Jahre vor und nach der Hofübergabe ökonomisch die schwierigsten, da sich der Hof aufgrund der doch relativ hohen Zahlungen [Mitgift an die weichenden Erben] in seiner Substanz und in seinem finanziellen Spielraum in einer prekären Situation befand“* (SEISER, 1995, 179), wodurch wieder die Höhe der Mitgift des/der PartnerIn tragend werden konnte.

Die PartnerInnen-Wahl an sich, wurde mit Mechanismen der „Höfelogik“ argumentiert (vgl. SEISER, 1995, 168). *„Denn eine Frau, die es ernst meint mit ihm, weiß, daß er von seinem Hof nicht zu trennen ist. Wenn sie ihn liebte, liebte sie auch den Hof“* (SEISER, 1995, 175). *„Frau eines bestimmten Mannes – eines Bauern – zu sein, bedeutet, sich in seiner Lebenswelt zu adaptieren und sich mit der Logik dieser Handlungssteuerung zu arrangieren“* (GOLDBERG, 2003, 204). Mit der Heirat kam der Frau des Bauern eine „neue Identität“ zu, sie wurde zur Bauern-Ehefrau (vgl. GOLDBERG, 2003, 204). Je selbstständiger und unabhängiger Frauen sind, desto schwerer kann dieses „sich adaptieren und arrangieren müssen“ fallen und kann in weiterer Folge verweigert

werden. Waren es früher hauptsächlich die Frauen, die sich den Hoferfordernissen anpassen mussten, sind es mittlerweile tendenziell eher die JungübernehmerInnen, die sich den Wünschen der PartnerInnen fügen und den Hof dementsprechend modifizieren müssen (siehe Interview Beispiel 2, Beispiel 4 und Beispiel 5). Einhergehend mit dem Bedeutungsverlust des Nebenerwerbshofes verschwand auch das traditionelle Hofdenken (vgl. GOLDBERG, 2003, 89f). Jetzt sind Eltern meist froh *„wenn der Junge Eine findet“* (QuA24; vgl. auch QuA35 und QuA38), *„Früher war das anders, am Land, die Frauen sind daheim gewesen überall und wenn einer gekommen ist heiraten und hat eine Frau gebraucht, die hat er gekriegt“* (QuA68). *„Aber wo findest du ein Mädchen aus der Landwirtschaft? Denn die Mädchen waren gezwungen, ihren Fähigkeiten entsprechend eine Ausbildung zu machen, um eine Stelle zu finden, um ... Sie sind nicht mehr auf den Feldern, da wirst du höchstens noch ein paar Erbinnen finden, das ist alles ...“* (BOURDIEU, 1997, 463).

Aus der Analyse der Interviews geht hervor, dass, um der Gestaltung und Führung von Nebenerwerbslandwirtschaften neue Perspektiven und Zugänge zu öffnen, vor allem die gendertypischen Strukturen aufgebrochen werden müssen, um die festgelegten Geschlechterrollen, die mit entsprechenden Arbeitsbereichen korrelieren, aufzulösen und Innovationsprozesse in Gang zu setzen und neuen Formen der Hofübergabe Raum zu schaffen (vgl. OEDL-WIESER, 2007a, 128). Ich möchte an dieser Stelle explizit auf die erklärten Zusammenhänge und Gründe, welche die jeweiligen Auswahlkriterien bestimmen, verweisen und betonen, dass jegliches Handeln rationalen und logischen Überlegungen folgt und die männlich dominierte Hofnachfolge, sowie die Wichtigkeit eines Partners für die Weiterführung eines Nebenerwerbshofes, nicht als tradiert abgetan werden können, sondern es vielmehr die aus den in den Interviews gebrachten Argumenten ersichtlichen Denkmuster selbst sind, welche die veralteten Strukturen reproduzieren. Der Entscheidungsfindungsprozess der Hofübergabe darf also nicht als Relikt einer patriachal dominierten Erbfolge interpretiert werden, sondern als ein Prozess, der von den Entwicklungen der letzten Zeit beeinflusst, mit dem Wertewandel in der Landwirtschaft umzugehen versucht und in Zeiten der Unsicherheit auf altbewährte Strukturen zurückgreift.

5.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Warum Bauern Frauen suchen?

Die PartnerInnen-Wahl kann ÜbernehmerInnen vor unterschiedlichste Dilemmas stellen die wiederum von verschiedensten Faktoren beeinflusst werden. Die JungübernehmerInnen müssen nach einem Kompromiss zwischen den Interessen des/der PartnerIn, der Eltern und den eigenen suchen, um eine ausgewogene Zeiteinteilung für die Bereiche der außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit, der Hofarbeit sowie Freizeit und Familie zu erreichen.

JungübernehmerInnen befinden sich oftmals in der Situation, auf die Hilfe eines/r PartnerIn angewiesen zu sein, und lassen sich daher zu Zugeständnissen verleiten, die sich nachhaltig auf die Hofführung auswirken, wenn z. B. eine PartnerIn verweigert, bestimmte Tätigkeiten (Stallarbeit, Traktor fahren, usw.) zu übernehmen. Vor allem im Nebenerwerb, der durch patrilokale Erbfolge und Ultimogenitur gekennzeichnet ist, kann die fehlende landwirtschaftliche Arbeitsleistung, bedingt durch die häufige Abwesenheit der Männer, die meist außerlandwirtschaftlich erwerbstätig sind, oft nur durch die Unterstützung einer Partnerin kompensiert werden, was gleichzeitig zu einer Feminisierung der Landwirtschaft führt. Die „[...] *Arbeitsstunden der Frauen steigen, wenn der Hof im Nebenerwerb geführt wird*“ (WOLF, 2009, 21) meist soweit, dass der Mann insgesamt weniger als seine Partnerin arbeitet (vgl. WOLF, 2009, 21). Somit sind es die „eingehateten“ Frauen (Haus und Hof werden meist bei der Hochzeit überschrieben), die die Weiterführung eines Hofes garantieren, insgesamt die Hauptarbeit im Betrieb leisten und Haushalt, Kindererziehung und im gegebenen Fall die Pflege am Hof lebender Schwiegereltern übernehmen, denn die „*Pflege ist weiblich*“ (ANDERL, 2008, 82) wie die Kultur- und Sozialanthropologin Elisabeth Anderl in einer Studie über Schönau im Mühlkreis belegt (vgl. SEISER und SCHWEIZER, 2006, 19; JOGNA, 2010, 101; WOLF, 2009, 20f). Die Existenz einer Partnerin bzw. Frau am Hof, hat trotz fortschreitender Technisierung, nichts an Bedeutung verloren und ist für einen Betrieb, der kontinuierlich fortbestehen soll, unabdingbar. Lokale, endogame PartnerInnen-Suche und der allgemeine „Frauenmangel am Land“ führen dazu, dass Jungübernehmerinnen eher Männer mit potentiell landwirtschaftlichem Interesse und den dazugehörigen Kenntnissen und Fähigkeiten finden, als Jungübernehmer (vgl. SEISER und SCHWEIZER, 2006, 17). Heiratet ein „weichender Erbe eines Hofes“ in einen Nebenerwerbshof ein, kann er einerseits seiner außerlandwirtschaftlichen Erwerbsarbeit

nachgehen und bringt andererseits auch die nötigen Erfahrungen mit, um am Hofgeschehen aktiv mitzuwirken.

6. Wann wird der Hof übergeben/übernommen?

6.1. Auswahl der Interviews

Wann der Prozess der Hofübergabe/Hofübernahme beginnt und welche Ereignisse ihn einleiten, wird im Folgenden dargestellt. Die Zeit vor dem notariellen Akt der Hofübergabe wird als heikle, kritische, sensible oder labile Phase beschrieben und ist damit eher negativ konnotiert (vgl. GROIER, 2006, 65; LARCHER und VOGEL, 2009, 68; SEISER, 2009a, 1). Der Prozess der Hofübergabe findet, an den Lebenszyklus der bäuerlichen Familie angepasst, in drei Schritten statt. Der erste Schritt „vor der Übergabe“ designiert den/die ÜbergeberIn (siehe dazu Kapitel 4.4. „Zusammenfassung der Ergebnisse: Wer wird der/die prospektive UnternehmerIn“), bindet ihn/sie in bestimmte Arbeitsbereiche ein und findet idealerweise lange vor dem formellen Übergabeakt „beim Notar“ statt, welcher den zweiten Schritt des Übergabe-Prozesses darstellt. Dieser im Verhältnis sehr kurze Akt beim Notar, vollzogen durch die Unterschriftensetzung im Übergabevertrag, bringt, zumindest rechtlich gesehen, die größten Veränderungen, die in weiterer Folge den Alltag enorm verändern können (siehe dazu Kapitel 7.4. „Zusammenfassung der Ergebnisse: Die Einigung auf den Inhalt des Übergabevertrages?“ beschrieben). Unmittelbar darauf folgt der dritte Schritt, der „nach der Übergabe“ im Alltag gelebten Hofübergabe/Hofübernahme (siehe dazu Kapitel 8.4. „Zusammenfassung der Ergebnisse: Das nach der Hofübergabe/Hofübernahme“), in der sich mit der Zusammenarbeit und dem Zusammenleben zwischen ÜbergeberInnen und UnternehmerInnen-Generation befasst werden muss, damit der/die JungübernehmerIn die Weiterführung des Hofes auch tatsächlich praktizieren kann (vgl. SEISER, 2009d, 13ff).

Die Interviews wurden danach ausgewählt, dass sie jeweils einen speziellen Ablauf des Übergabeprozesses repräsentieren und dessen initiierende Aspekte aufzeigen. Welche Rolle Zeit, Alter oder andere, das Leben verändernde Faktoren spielen können, wie relativ diese sind und warum sie bestimmte Folgen nach sich ziehen soll hinterfragt, dargestellt und erklärt werden.

6.2. Empirische Beispiele: Der Zeitpunkt der Hofübergabe/Hofübernahme

6.2.1. Beispiel 1: „Daheim Arbeiten sicher früher - Übernehmen ein wenig später.“

„Ja übernehmen ist gut gesagt, übernehmen sicher nicht so bald aber daheim bleiben schon früher, weil die Mama und Papa brauchen halt auch ihre Jahre, dass sie halt in Pension gehen können [...] und die Mama braucht sowieso a weng a Pause und dass sie sich ein wenig zurückstellen kann. [...] daheim arbeiten werd i schon sicher früher und dann übernehmen ein wenig später, schätz ich mal. Man muss halt dann bedenken, meine Eltern sind auch nicht mehr die Jüngsten jetzt, ich kann nicht mehr sagen: ‚Jetzt bin ich mal dahin für ein Jahr.‘ Also in näherer Zukunft, weil es doch alles recht stark ist, [...] draußen und der Stall, das geht schon an die Substanz bei meinen Eltern“ (QuA42).

6.2.2. Beispiel 2: „Das steht nur am Papier!“

„Aber wenn ich jetzt sehr engagiert in einem Beruf arbeite und bin dann in der Pension. [...] bis ungefähr vor sieben acht Jahren ist ja jeder mit 55 Jahren in Pension gegangen. Ausgerackert sind sie eh alle [...] stimmt ja auch, die werden halb narrisch und bringen sich manchmal wirklich um [...] also es war ein Trend, dass alle mit 55 Jahren [in Pension gehen]. [...] ja da war aber oft nix geregelt, [...] da haben sie [die ÜbergeberInnen zum/zur ÜbernehmerIn] gesagt: ‚Macht ja eh nix, wir verpachten es.‘ Entweder er [der Betriebsleiter] hat ihn [den Hof] der Frau verpachtet, wenn die noch jünger war, wenn das einen Sinn gehabt hat, viele haben es dem Sohn verpachtet und gesagt: ‚Der muss es eh einmal nehmen, brauchst dich aber eh um nichts umschauen. Es ist nur ein Papier.‘ [...] er [der Altbauer] bekommt Pension, aber sagt: ‚Das machen eh wir [die Übergeber] weiter!‘ Das ist aber genau das, was eigentlich total gegen den Übergang spricht. Der Sohn hat sich auch gar nichts geschert, wenn er dann aktiv war, hat er mal ein wenig was getan, sonst hat der Vater weiter gemacht. [...] wie nehme ich mich zurück als Besitzer, [...] auf einmal kommt ein Junger daher und wenn ich mir manche Strukturen anschau, der [Jungübernehmer] muss gewaltig umorganisieren [...]. Wenn der Vater sagt: ‚So musst du das machen.‘ Wird der Junge sagen: ‚Dann behalte es dir.‘ [...] jetzt hat es mir gehört, [...] und dann kommt ein Junger daher und sagt: ‚So jetzt gehört es mir und ich mach es nicht mehr so!‘ Und auf einmal, werden

die Alten sehr gerührt und [...] sensibel [...]“ (ExR6).

6.2.3. Beispiel 3: „Einfach vom Alter von den Eltern her.“

Der 22-jährige Hofübernehmer beschreibt, nach der Nennung seines Namens und seiner land- und forstwirtschaftlichen Ausbildung (momentan Ausbildung zum Meister), seine Entwicklung zum prospektiven Nachfolger:

Interviewer: „[...] und werd wahrscheinlich mal den Hof übernehmen.“

Interviewerin: „War das immer klar?“

Interviewer: „Ja, für die Eltern schon, sagen wir mal, die Eltern haben schon immer mit mir gerechnet, und mir ist es halt dann irgendwie klar geworden, die positiven und die negativen Seiten.“

Interviewerin: „Bist du das einzige Kind?“

Interviewer: „Nein, 3 Kinder, ein älterer Bruder und eine kleinere Schwester.“

Interviewerin: „Wieso ist es klar, dass du den Hof kriegst?“

Interviewer: „Weil der ältere Bruder gerade Haus baut und überhaupt keine landwirtschaftliche Ausbildung hat, [...] und die kleine Schwester ist 12 Jahre alt, da weiß man es nicht und einfach vom Alter von den Eltern her.“

Interviewerin: „Wann werden deine Eltern übergeben?“

Interviewer: „Der Vater ist 52. und die Mama ist 50. und wenn jetzt mein Bruder übernehmen würde, wäre er, er ist jetzt schon 26., wäre er 36. Jahre alt, wenn ich mit 60. Jahren rechne, bis er überhaupt einmal zum Zug käme“ (QuA106).

6.2.4. Beispiel 4: „Es war mir in die Wiege gelegt Bauer zu werden!“

„Betriebsnachfolge beginnt ab dem Zeitpunkt, ab dem ich selber den Betrieb habe und eventuell Nachfolger auf die Welt kommen. [...] wie ich zur Welt gekommen bin, war mir das fast in die Wiege gelegt, dass ich Bauer werde und da hab ich auch eigentlich nicht all zu große Faktoren vorgefunden, wo mir das irgendwo verhindert worden wäre, von daheim her, sondern mein Vater hat mich immer informiert, wie läuft der Betrieb, [...] wir haben auch von in der Früh bis auf d’Nocht gearbeitet miteinander [...], dass wir arbeiten müssen und das oft nicht wenig, das war uns klar, aber der Betrieb ist uns eigentlich positiv dargestellt worden und somit haben wir auch die Landwirtschaft übernommen, meine Frau und ich dann mit 22. Jahren. Das muss man vorbereiten und

bei unseren Töchtern machen wir das auch wieder so, [...] und ich habe noch nie eine Sorge gehabt, nicht einen Tag eine Sorge, dass unser Betrieb überbleibt, weil die Kleine von vornherein gesagt hat: ‚Der Betrieb gehört mir.‘ Da war sie 6 Jahre alt und jetzt am Pfingstsonntag hat sie es wiederholt, hat sie gesagt: ‚Der Betrieb gehört mir!‘ Weil die ältere Tochter, [...] eine Anspielung gemacht hat, aber sie hat es sehr klar betont, also Betriebsübergabe muss gelebt werden, ich muss das leben, dass ich sage, da kann es weiter gehen, da gibt es keine [...] Norm und keine Dings, das muss die Familie wollen, [...] wenn ich will, dass es weitergeht, dann muss ich das aufbereiten“ (ExR4).

6.2.5. Beispiel 5: „Das war ein Schicksalsschlag!“

Ein Sohn beschreibt die Übernahme kurz vor dem plötzlichen Unfalltod des Vaters: „Ja, ich hab in Betrieb [...] übernommen im Mai [...] und im Oktober ist mein Vater tödlich verunglückt, das war sicher ein Schicksalsschlag, ich bin dazumal als Hilfsarbeiter zu der Firma [...] nach [...] gegangen, ich hab dann das Arbeiten gleich aufgehört, weil maschinell waren wir noch nicht so beinander praktisch, [...] jetzt ist soviel Arbeit angefallen, jetzt haben wir es nicht mehr schaffen können, ich bin dann daheim geblieben, Gelegenheitsjobs hab ich dann gemacht, [...] dass wir ein bissl ein Geld zuwa brocht hom, derweil der Betrieb noch nicht soviel abgeschmissen hat. [...] das war schon sehr hart am Anfang [...]“ (QuA24).

Eine Tochter berichtet wie sie nach dem Tod des Vaters plötzlich ganz alleine mit allen Maschinen umzugehen lernen musste: [...] wie dann er [der Vater] nicht mehr war und mein Mann auch nicht können hat, [...] zuerst hat ja er [der Vater] alles gemacht [...] und naja jetzt, [...] dann hat’s so bumm, jetzt musst du fahren, [...] ich [...] musste mit den ganzen Maschinen fahren lernen total schnell, [...] ja das geht automatisch dann, am Anfang hab ich mir oft ein bissl hart getan, wenn ich das zurückschieben nicht können hab, [...] hab ich halt abgehängt“ (QuA38).

6.3. **Analyse der Interviews**

Wurde früher meist mit der Eheschließung des/der ÜbernehmerIn der Hof übergeben (siehe Beispiel 4) und konnte „den Hof doch endlich überschrieben zu bekommen“ (PEVETZ, 1983, 56) kaum erwartet werden, ist es heute meist der Erhalt des Pensionsantrittsbescheides, der den Zeitraum „vor“ der Hofübergabe/Hofübernahme

beendet und den offiziellen, formellen Akt der Übergabe/Übernahme einleitet. Der Zeitpunkt der Hofübergabe/Hofübernahme kann nicht auf die Übergabe/Übernahme des landwirtschaftlichen Eigentums zu einem bestimmten Stichtag minimiert werden, sondern ist in die Familienstruktur eingebettet und wird von verschiedensten Einflussfaktoren geprägt (vgl. SEISER, 2009a, 15). In Beispiel 3 rechnet der designierte Hofnachfolger vor, wie sich das Alter der Eltern als auch das der Geschwister auf den Zeitpunkt der anstehenden Übergabe/Übernahme als determinierender Faktor auswirkt und ihn als Übernehmer prädestinierte.

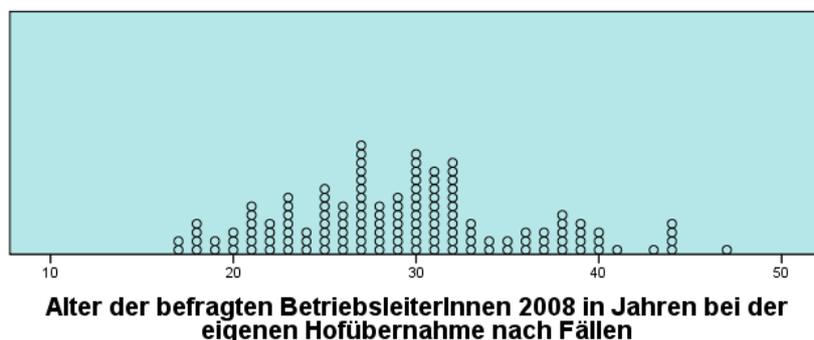
Hat ein aktueller Betriebsleiter 540 Beitragsmonate oder eine Betriebsleiterin 480 Beitragsmonate Pensionszahlungen geleistet, dann kann er/sie im Alter von 55 bzw. 60 Jahren (Die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer) frühzeitig in Pension gehen (vgl. BMLFUW, 2008, 17). Mit 60 Jahren (Frauen) und mit 65 Jahren (Männer) beginnt die Alterspension, die den vollen Pensionsanspruch mit sich bringt. Ausgenommen er/sie kann krankheitsbedingt (Erwerbsunfähigkeitspension) früher Ansprüche gelten machen (vgl. BMLFUW, 2008, 17). Änderungen im Pensionsversicherungsgesetz (16. Novelle zum Bauern-Sozialversicherungsgesetz am 1.1.1992) haben dazu geführt, dass das Mitversichern des Ehepartners ohne zusätzliche Beitragsleistung nicht mehr praktiziert werden kann. Früher war es beispielsweise möglich, dass, wenn der Mann außerlandwirtschaftlich erwerbstätig war, die Frau, sie musste als Betriebsleiterin lediglich selbstständig Unfall- und Pensionsversicherungsbeiträge leisten, beim Arbeitgeber des Mannes krankenversichert war (vgl. SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT DER BAUERN, 2010, online). Mittlerweile ist für EhepartnerInnen bzw. eingetragene PartnerInnen und LebensgefährtInnen in der Regel ein Zusatzbeitrag (als Berechnungsgrundlage dient der Einheitswert des Hofes) vorgesehen, der von dem/der Versicherten zu entrichten ist, was jedoch auch dazu geführt hat, dass jede/r eigenen Anspruch auf Pension erheben kann (vgl. SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT DER BAUERN, 2010, online). Insgesamt bedeutet dies, dass einerseits für den Zeitraum während der Betriebsleitung die „Ausgaben“ gestiegen sind, andererseits für den Zeitraum nach der Betriebsleitung sich die „Einnahmen“ dementsprechend erhöht haben.

Eine an der Universität für Bodenkultur in Wien (Diplomarbeit mit Schwerpunkt Agrarökonomik) durchgeführte empirische Analyse von Johann Mayerhofer fasst die

Hofübergabe in Österreich zusammen, hebt als dominantes Kriterium den Faktor des Alters heraus und generiert im Hinblick auf den Zeitpunkt der Übergabe/Übernahme vier Gruppen:

1. Die „*vorzeitige Hofübergabe*“ (MAYERHOFER, 2004, 13), bei der die Übergabe bereits vor Erreichen des Pensionsantrittsalters stattfindet.
2. Die „*Hofübergabe mit Eintritt ins Rentenalter*“ (MAYERHOFER, 2004, 13), bei der die Übergabe gleichzeitig mit dem Pensionsantritt passiert.
3. Die „*Hofübergabe im Rentenalter*“ (MAYERHOFER, 2004, 13) ist gekennzeichnet durch das Verpachten des Betriebes und das spätere Übergeben nach dem Pensionsantritt.
4. Die „*Hofübergabe im Erbfall*“ (MAYERHOFER, 2004, 13) bestimmt durch Testament, Erbvertrag oder die gesetzliche Erbfolge.

Abb 4: „Alter der befragten BetriebsleiterInnen bei der eigenen Übernahme“



Laut quantitativer Erhebung hat die „[...] *überwiegende Mehrheit der BetriebsleiterInnen [...] den Hof im Alter zwischen 27 und 32 Jahren übernommen, frühere Übernahmen sind deutlich häufiger als solche ab einem Alter von 33 Jahren*“ (SEISER und FIDLER, 2010, 35) wie Abb. 4 zeigt.

Pensionsrechtlich gesehen spielt es aus Sicht des/der ÜbergeberIn keine Rolle, ob der Hof übergeben oder verpachtet wird, denn für den Pensionsanspruch zählt lediglich der Umstand, dass der Hof und das damit verbundene Einkommen aufgrund des „BewirtschafterInnen-Wechsels“, ab dem Zeitpunkt des Verpachtens, an den/die Junge übergeht. Diese/r ist ab dem Zeitpunkt der/die BetriebsleiterIn, muss als selbstständige/r LandwirtIn Kranken-, Unfall- und Pensionsbeiträge leisten und ist für sämtliche Zahlungen (Kredite oder sonstige Zahlungen den Hof betreffend) verantwortlich. Im

Gegenzug hat er/sie nun auch den vollen Anspruch auf sämtliche Einnahmen des Betriebes (Förderungen usw.). Der Unterschied zwischen verpachten/pachten und übergeben/übernehmen kann zumindest in einem Punkt, nämlich bzgl. des Faktors Zeit (siehe dazu Kapitel 6.4. „Zusammenfassung der ERgebnisse: Wann wird übergeben/übernommen“) zu Problemen führen, da das Besitzen, im Gegensatz zum Pachten, neben einer landwirtschaftlichen Ausbildung und einem bestimmten Mindestalter Voraussetzung für den Erhalt bestimmter Fördergelder ist. Beispielsweise darf, um Anspruch auf eine Niederlassungsprämie (beträgt bei 0,5 - 1 AKh 6.000 €), einen Konsolidierungskredit oder einen Meisterbonus (3.000 €) erheben zu können, neben der Absolvierung einer mindestens zweijährigen landwirtschaftlichen Fachausbildung, ein ÜbernehmerInnen-Höchstalter von 40 Jahren nicht überschritten werden (vgl. LAND OÖ, 2010a, online).

Da in der Fragebogenerhebung nicht zwischen Haupt- und Nebenerwerb unterschieden wurde, erfolgte eine Analyse, die auf Korrelationen zwischen Hofgröße und Übergabealter einging und Seiser und Fidler zum Ergebnis kommen ließ: *„Je kleiner ein Hof ist, umso größer ist die Streuung beim Übernahmealter, während sich bei Hofgrößen von 20 ha und darüber eine deutliche Konzentration auf ein Übergabealter von 25 bis 33 Jahren feststellen lässt. Dies erlaubt die Interpretation, dass bei Höfen mit einer Flächenausstattung von mehr als 20 ha das „richtige Alter“ bei der Übergabe eine größere Bedeutung hat, der Hof ist wichtiger als die Befindlichkeit der Übergeber“* (SEISER und FIDLER, 2010, 36). In anderen wissenschaftlichen Studien wird der Zeitpunkt der Hofübergabe, neben der Bewirtschaftungsform und Betriebsgröße, oft als bestimmende Größe bei der Messung der Qualität des Übergabeprozesses angenommen. Zusammenhänge zwischen Hofgröße, Bewirtschaftungsform und Übergabewahrscheinlichkeit sind auf jeden Fall erkennbar, müssen jedoch einer genaueren Analyse und Darstellung der bestimmenden Faktoren unterzogen werden, da quantitative Erhebungen allein meist noch keine Auskunft über die kausalen Relationen geben (vgl. HOFER, 2002, 75). Primär kommen *„[...] die strukturellen, demographischen und pensionsrechtlichen Gründe [...]“* (SEISER, 2009d, 13) zum Tragen und bestimmen, wann der Hof übergeben/übernommen wird.

Neben dem Alter der Eltern als auch dem des/der prospektiven ÜbernehmerIn und der Betriebsgröße, prägt vor allem der Faktor - wie wird der Prozess der Hofübergabe

familienintern gelebt (siehe Beispiel 4) - den Zeitpunkt der Übergabe/Übernahme und infolgedessen, wie der Nebenerwerb weitergeführt wird oder nicht, denn die wichtigste Rolle „[...] zur Vorbereitung auf eine Hofnachfolge spielt nicht die Größe eines Betriebes, sondern wie plan ich des familienintern“ (ExL4), wie ein Vorstand der Bezirksbauernkammer Freistadt formuliert und in Beispiel 4 ebenfalls betont wird. Der Pensionsantritt bzw. das Älterwerden der ÜbergeberInnen-Generation wird mehr oder weniger emotional erlebt (siehe Beispiel 2). Einerseits verändert sich der Tagesablauf, wenn der/die ursprünglich außerlandwirtschaftlich erwerbstätige PartnerIn, bedingt durch das Wegfallen der täglichen Fahrt zur Arbeitsstelle, nunmehr ganztags am Hof mitarbeiten kann, andererseits verringert sich der Arbeitseinsatz des/der ehemals am Hof fungierenden BetriebsleiterIn, da er/sie Arbeitsbereiche übergeben und sein/ihr Recht nach eigenem Ermessen die Hofarbeit zu bestimmen, zumindest formell, abgegeben hat. Zwangsläufig beginnt ab dem Pensionsantritt für das am Hof lebende Alt-Betriebsleiter-Ehepaar ein neuer Lebensabschnitt, der eine Verringerung der Tätigkeitsfelder mit sich bringt.

Um sich den determinierenden Faktoren, die den Zeitpunkt der Übergabe/Übernahme bestimmen, zu nähern, konzentriere ich mich im Weiteren auf Gründe, die zur Betriebsaufgabe führen, denn anhand dieser „schlechtesten Fälle“ einer Hofübergabe sollen die dominanten Kriterien eines Übergabeprozesses offengelegt und als Analyseinstrumente dienlich werden.

Die zentrale Ursache für die Aufgabe landwirtschaftlicher Betriebe ist meist das Fehlen einer geeigneten Hofnachfolge aufgrund der unterschiedlichen, meist konträren Blickwinkel der am Hof lebenden Familienmitglieder zum konkreten Übergabe/Übernahme-Zeitpunkt, welche als agrarpolitische, betriebliche oder persönliche Entscheidungen zusammengefasst werden können und den Prozess der Hofübergabe nachhaltig beeinflussen bzw. beenden (vgl. GROIER, 2004a, 5).

Die Hofaufgabe ist im Grunde ein spezieller Verlauf des Hofübergabeprozesses und somit denselben innerlich und äußerlich auf ihn einwirkenden Faktoren unterworfen, denn die „Betriebsaufgabe stellt den Schlusspunkt sehr unterschiedlich verlaufender Betriebsentwicklungsprozesse dar“ (GROIER, 2006, 64). Von innen kommende, familiäre Faktoren sind z. B. Krankheit oder Tod eines Familienmitgliedes, Desinteresse des/der prospektiven HofnachfolgerIn oder das Fehlen eines/r mithelfenden PartnerIn

und bestimmen ebenso wie die äußeren Rahmenbedingungen, so z. B. anstehende finanzielle Verpflichtungen, vorgegebene Bewirtschaftungsrichtlinien oder sonstige Vorschriften, die Entscheidung die Weiterführung des Nebenerwerbsbetriebes aufzugeben (vgl. GROIER, 2006, 65).

Meine Kollegin Julia Danzinger analysierte Gründe, die in St. Georgen zu Betriebsaufgaben führten und kommt zu folgenden Ergebnissen: „[...] *der Zeitpunkt eines Ereignisses im Familienleben beeinflusst die Entscheidung im Betrieb und vice versa. Deshalb verlaufen diese Prozesse auch so unterschiedlich und sind nicht auf einen endgültigen auslösenden Faktor für die Entscheidung zur Aufgabe zu reduzieren*“ (DANZINGER, 2010, 27) „*Nach einem bestimmten Ereignis innerhalb der Familie oder/und des Betriebes fand eine Reflexionsphase statt, in der die Aufgabe [der Hofweiterbewirtschaftung] nach relativ rationalen Überlegungen beschlossen wurde. Diese Überlegungen hatten mit der langfristigen Überlebensfähigkeit, mit Arbeitsbelastungen und dem Mangel an Arbeitskraft zu tun. Strategien zur Entgegenwirkung einer Betriebsaufgabe gab es bemerkenswerterweise nicht, vielmehr wurden Extensivierungsmaßnahmen für eine familiäre Existenzsicherung (Einkommenssicherung) beschrieben, wie zum Beispiel die Annahme einer außerbetrieblichen Beschäftigung – neben oder statt der betrieblichen Arbeit*“ (DANZINGER, 2010, 26f). Diese Art der Extensivierung ist in Nebenerwerben nicht möglich, da bereits ein Teil des Betriebsleiterehepaars (falls er/sie eine/n PartnerIn hat) außerlandwirtschaftlich tätig ist. Nur wenn die „Altbauern-Generation“ den Hauptteil der Hofarbeit leistet, ist es möglich, dass sowohl der/die BetriebsleiterIn als auch dessen PartnerIn einer Erwerbsarbeit nachgehen kann, ohne die Hofweiterführung einstellen zu müssen.

Die SchweizerInnen Rossier et al. skizzieren in ihrer 2007 durchgeführten Studie (insg. 776 Betriebe; durchschnittlich 18, 75 ha und 1,33 Familienarbeitskräfte in Vollzeitbeschäftigung) „über Aspekte der Hofnachfolge“ zwei idealtypische Hofnachfolgemuster. Erstens „*den direkten Einstieg*“ (ROSSIER et al., 2007, 7) und zweitens den „*indirekten auf Umwegen*“ (ROSSIER et al., 2007, 7). Der direkte Einstieg, beginnend mit einer landwirtschaftlichen Ausbildung führt den/die potentielle/n ÜbernehmerIn in den Beruf Bauer ein. Beim indirektem Einstieg auf Umwegen ist der/die ÜbernehmerIn vor der definitiven Übernahme außerlandwirtschaftlich tätig und

absolviert erst nach der Übernahme eine landwirtschaftliche Zweitausbildung (vgl. ROSSIER et al., 2007, 7).

In Anlehnung an die drei von Groier dargestellten Formen von Betriebsaufgaben (kontinuierlich, stufenweise und abrupt), teile ich den Übergabe/Übernahme-Prozess in drei unterschiedliche Ablaufmodelle ein, welche die Basis für die verschiedenen Erklärungsansätze darstellen (vgl. GROIER, 2004a, 71ff; GROIER, 2006, 64f):

1. abrupt
2. stufenweise
3. verspätet

Unter Berücksichtigung direkter als auch indirekter Berufseinstiege, interpretiere ich die empirisch erhobenen Daten und beschreibe, wie der Faktor des Zeitpunktes der Hofübergabe/Hofübernahme determiniert werden kann.

Ergänzend möchte ich auf die Darstellung von Larcher und Vogel hinweisen, welche als die wesentlichen Komponenten des Übergabe/Übernahme-Prozesses, neben der allgemeinen Einstellung gegenüber der zukünftigen Entwicklung der Landwirtschaft, die Ruhestandspläne der ÜbergeberInnen, die Übergabe von Entscheidungskompetenzen an den/die NachfolgerIn, den „NachfolgerInnen-Effekt“ an sich, sowie die Übertragung des Eigentums und die damit einhergehenden Änderungen der Handlungsweisen, zusammenfassen (vgl. LARCHER und VOGEL, 2009, 68).

6.3.1. Die abrupte Hofübergabe

Diese plötzlich entstandene Hofübergabe/Hofübernahme-Notwendigkeit wird durch unvorhersehbare Ereignisse oder Schicksalsschläge wie z. B. Krankheit, Unfall oder Tod des/der BetriebsleiterIn (siehe Beispiel 5), die unmittelbares Reagieren und sofortiges Handeln erfordern, initiiert (vgl. GROIER, 2004a, 5). Zeigt zu diesem besonderen Zeitpunkt kein/e prospektive/r ÜbernehmerIn erkennbares Interesse an der Weiterbewirtschaftung muss meist die Bewirtschaftung eingestellt oder der landwirtschaftliche Besitz unter den Begünstigten aufgeteilt werden, da das Bürgerliche Erbrecht schlagend wird (vgl. SEISER, 2009a, 11f) *„Dies führte in einigen Fällen zum Verkauf des Hauses, weil kein Kind in der Lage war, die anderen auszubezahlen“* (SEISER, 2009a, 11). Nach dem Gesetz erben zunächst Ehegatten ein Drittel und Kinder zwei Drittel des Verlassenschaftsvermögens abzüglich allfälliger Verbindlichkeiten oder Schulden. Die Höhe des zu entrichtenden Steuersatzes für Schenkung oder

Erbschaft ist abhängig vom Einheitswert, der um ein Vielfaches niedriger ist als der tatsächliche Verkehrswert (vgl. BMLFUW, 2008, 25; NOTARIATSKAMMER OBERÖSTERREICH, 2008, 17ff).

Scheidungen können ebenfalls abrupte Hofübergaben bedingen, wenn der Betrieb im Miteigentum des betriebsleitenden Ehepaares steht, d. h. der/die ÜbernehmerIn des Hofes den Ehepartner zur Hälfte anschreiben ließ, bleibt folglich nur die Vermögensaufteilung übrig, wenn die Streitparteien zu keiner außergerichtlichen Einigung kommen und gemäß ABGB der Erlös aus dem Verkauf des Hofes aufgeteilt werden muss (vgl. MACK, 2009, 207). *„Die Frage lautet, wie ist eine Trennung möglich, ohne dass der Hof substanziellen Schaden nimmt. Als günstige Lösung gilt, die Frau nicht als Miteigentümerin ins Grundbuch eintragen zu lassen (vgl. ExR3)“* (SEISER, 2009a, 13).

Neben dem Reflektieren über rechtliche sowie finanzielle Einflussparameter fordert ein abrupter Übergang von dem/der ÜbernehmerIn ausreichende praktische und theoretische Kenntnisse die Hofweiterführung betreffend, denn fällt die Hauptarbeitskraft aus, muss diese unmittelbar ersetzt werden. Der idealerweise kontinuierliche und stufenweise Verlauf, muss in beschleunigter Form stattfinden. Vorteilhaft ist es daher, wenn alle Mitglieder der am Hof lebenden Familie die anfallenden Arbeiten erledigen können und die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche kennen, wie die folgende Interviewpassage zeigt. *„[...] wer es [die Arbeit] dann macht, das ist ja wurscht, gemacht gehört es und das sind halt dann die verschiedenen Zuständigkeitsbereiche, aber so wirklich, dass man sagt, [...] du machst das und ich mach das, nein das gibt es nicht, [...] es soll ja jeder eine Ahnung haben von dem anderen Bereich, weil es kann ja jederzeit irgendwer ausfallen, das weiß man nie und darum ist es ja gut, wenn jeder weiß was gespielt wird, wie alles funktioniert genau [...]“* (QuA39). Sowohl zeitlich als auch arbeitstechnisch flexibel reagieren zu können, kann einen Betrieb davor schützen, z. B. nach einem familiären Schicksalsschlag eine Beeinträchtigung der Bewirtschaftung oder einen „finanziellen Zusammenbruch“ zu erleiden. Die im Nebenerwerb oft praktizierte Methode, dass der/die BetriebsleiterIn außerlandwirtschaftlich tätig ist und die Altbauern/Altbäuerinnen-Generation weiterhin die Hofarbeit leisten (siehe Beispiel 1, Beispiel 2), führt mit steigendem Alter letzterer zu einem erhöhten Unfall- und Krankheitsrisiko und damit auch gleichzeitig zu einer

erhöhten Wahrscheinlichkeit eines solchen „Schicksalsschlages“ sowie einer durch diesen ausgelösten, abrupten Hofübergabe/Hofübernahme. Gibt es dann niemanden mehr, der fähig ist, die Arbeit am Hof zu erledigen, kann sich dies auf die Weiterbewirtschaftung fatal auswirken. Noch prekärer kann dieser Umstand werden, wenn zu dem Verlust einer Arbeitskraft noch die Pflege der ausgefallenen Person hinzukommt, was zusätzlich, unvorhersehbare Arbeitsbelastungen nach sich zieht, die mit der landwirtschaftlichen Tätigkeit konkurrieren. Vor allem die Frauenarbeitszeit steigt in einem solchen Bedarfsfall stark an, da die Pflege Angehöriger fast ausschließlich von weiblichen Familienmitgliedern übernommen wird (vgl. ANDERL, 2008, 82). Zu dem Faktor des zeitlichen Aufwandes kommen auch noch weitere (z. B. Probleme im Nähe – Distanzverhältnis zwischen Pflegenden und Patienten) Aspekte hinzu, aus denen sich enorme physische und psychische Belastungen ergeben können. *„Oftmals sind die Patienten Respektpersonen für Angehörige. Aufgrund der Intensität und Intimität der Pflegesituation ergeben sich jedoch völlig neue Situationen, die oft von Schamgefühl und Unsicherheit auf beiden Seiten begleitet sind, was zu einer massiven Verschärfung der ohnehin belastenden Situation führen kann“* (ANDERL, 2006, 49). Nur wenn man in solchen Situationen arbeitstechnisch und zeitlich flexibel ist, das heißt, wenn es zumindest eine Person in der jungen Generation gibt, welche die Arbeit notfalls erledigen kann, kann den fatalen Folgen einer solchen Krise entgegengewirkt werden. Werden z. B. Milchkühe gehalten, ist es unabdingbar, diese zweimal täglich zu melken und der/die JungübernehmerIn muss gegebenenfalls diese und andere Tätigkeiten von heute auf morgen übernehmen und weiterführen.

Danecker et al. (ebenfalls in St. Georgen tätig) zeigen auf, dass sich Schicksalsschläge tatsächlich massiv, sowohl auf die Weiterführung, als auch auf die Übergabe/Übernahme eines Hofes auswirken, wobei sie darauf hinweisen, dass zum Beispiel *„[...] ein Unfall in einer bestimmten Phase des Betriebes anders verkraftet [werden kann], als in einer anderen“* (DANECKER et al., 2009, 45). Nur wenn ein/e prospektive/r ÜbernehmerIn in den Hofarbeiten geübt und in sämtliche Verfahrensabläufe integriert ist, kann der Ausfall einer Arbeitskraft leichter ausgeglichen werden. Die Altersstruktur der am Hof lebenden Familienarbeitskräfte und deren körperliches Arbeitsvermögen determinieren den zeitlichen Ablauf der Hofübergabe/Hofübernahme und beeinflussen die Art und Weise der Weiterführung.

6.3.2. Die stufenweise Hofübergabe

Verläuft die Hofübergabe nicht abrupt, so erfolgt sie stufenweise. Der/die designierte ÜbernehmerIn übernimmt nach und nach Arbeitsbereiche während der/die ÜbergeberIn Aufgaben abgibt, um so einen fließenden Übergangsprozess, der beiden Seiten genügend Zeit zur Annahme und Integration der jeweils neuen Rolle ermöglicht, zu gewährleisten (siehe Beispiel 1, Beispiel 2, Beispiel 4). Dieser Prozess der im Alltag stufenweise verlaufenden Hofübergabe/Hofübernahme wird von punktuellen Ereignissen beeinflusst und verläuft an den Familienzyklus angepasst. Laut Experten ist diese Form der Übergabe als Idealfall anzusehen und es könnten viele Komplikationen bei der Weitergabe von Nebenerwerbsbetrieben vermieden werden, wenn in der bäuerlichen Welt das Thema Hofübergabe als ein permanenter, fließender Entscheidungsprozess unter Teilnahme aller Betroffenen gelebt werden könnte, in den Familienzyklus eingebettet und „[...] *gedanklich ohne Anfang und Ende* [...]“ (BMLFUW, 2008, 9) oder zumindest ein Zeitraum von 10 bis 20 Jahren dafür veranschlagt werden würde (vgl. BMLFUW, 2008, 9f). Wie kontinuierlich die Übergabe/Übernahme von Entscheidungskompetenzen und Verantwortungsbereichen erlebt wird, korreliert mit dem Maß an Kommunikation und Transparenz, welches den Entscheidungsfindungsprozess der Hofübergabe/Hofübernahme begleitet und offenlegt. Dieser stufenweise Übergangsprozess findet unter dem Terminus „*Nachfolger-Effekt*“ (POTTER und LOBLEY, 1996; VOGEL et al., 2007 zitiert nach VOGEL, 2007, 2) Eingang in die wissenschaftliche Literatur und wird wie folgt zusammengefasst:

Vorhandenes, gefördertes Interesse der ÜbernehmerInnen führt zum NachfolgerInnen-Effekt und der allgemein üblichen Annahme, dass Investitionen für die Zukunft eines Hofes nur von dem/der BesitzerIn und dem/der BetriebsleiterIn getätigt werden, sobald sich der/die Junge verwirklichen kann. Die Vorlieben und Ziele des/der PartnerIn spielen ebenfalls – wie bereits ausführlich dargestellt – eine entscheidende Rolle und sind wiederum vom Arbeitsvermögen und Verhalten der älteren Generation beeinflusst. Der NachfolgerInnen-Effekt durchläuft mehrere Phasen und wird auf unterschiedlichste Weise beeinflusst. „*Dieser Prozess besteht sowohl aus der Ruhestandsplanung der aktuellen Betriebsleitung, aus Änderungen im Wertesystem der Familienmitglieder sowie aus dem Hineinwachsen des Nachfolgers oder der Nachfolgerin in betriebliche*

Aktivitäten und Entscheidungen“ (ERRINGTON, 1998; GASSON und ERRINGTON, 1993; GLAUBEN et. al, 2004 zitiert nach VOGEL, 2007, 2). Zwei unterschiedlich verlaufende Modelle von Prozessen des NachfolgerInnen-Effekte können beschrieben werden:

1. *„Der Nachfolger-Effekt ist dann gegeben, wenn noch während der Betriebsleitung durch die Elterngeneration eine bereits festgelegte Hofnachfolge oder ein bereits festgelegter Hofnachfolger ihre oder seine Vorstellungen einbringen kann und so entsprechende Änderungen in Einstellungen, Handlungsbereitschaften oder im Verhalten am Betrieb erfolgen [...]“* (POTTER und LOBLEY, 1996; VOGEL et al., 2007 zitiert nach VOGEL, 2007, 2).

2. *„[...] ein Nachfolgeeffekt liegt vor, wenn sich entsprechende Änderungen in Einstellung, Haushaltsstrategien und betrieblichem Verhalten nach der Hofübergabe ergeben“* (POTTER und LOBLEY, 1996; VOGEL et al., 2007 zitiert nach VOGEL, 2007, 2).

Die Qualität und Tiefe meines Datenmaterials erlaubt die bisher beschriebenen Aspekte zu erweitern und im Kontext St. Georgen zu reflektieren. Ein vierstufiger Verlauf des NachfolgerInnen-Effektes, der den Prozess und die Dauer der Hofübergabe/Hofübernahme erklärt, wird so erkennbar. Sobald ein/e prospektive/r ÜbernehmerIn alle vier Stufen durchlaufen hat, ist eine Weiterführung des Betriebes wahrscheinlich. Wie lange dieser Prozess dauert, ist in einem solchen Fall sekundär.

6.3.2.1. Stufe 1: „Interesse an der Landwirtschaft“ (siehe Beispiel 2 und Beispiel 4)

Bevor eigene Vorstellungen aktiviert oder Veränderungswünsche artikuliert werden, muss ein gewisses Interesse an der Landwirtschaft gegeben sein, aber auch gefördert werden, welches sich dann durch eigene Verantwortungsbereiche festigt. Wie bereits beschrieben, kann sich das zu diesem Zeitpunkt vorhandene Interesse durch bestimmte fördernde (z. B. vorleben, dass der Beruf Bauer schön ist) oder hemmende (z. B. Herabwürdigung des Berufes seitens der Eltern oder Großeltern) Faktoren beeinflusst werden. *„Je negativer die Einschätzung der eigenen Berufswahl und Lebensweise ist,*

umso geringer wird die Nachfolgewahrscheinlichkeit innerhalb der Familie“ (SEISER und FIDLER, 2010, 12).

6.3.2.2. Stufe 2: „Eigene Arbeitsbereiche“ (siehe Beispiel 2 und Beispiel 4)

Können eigenverantwortliche Arbeitsbereiche übernommen werden, motiviert das den/die prospektive/n JungübernehmerIn zu selbständigem Mitdenken und fördert die Bereitschaft mitzuarbeiten, die sich in selbstdefinierten Zielen äußert. Die Dinge selbst in die Hand zu nehmen und eigene Erfahrungen zu sammeln, weckt das Interesse, sich zu informieren, zu lernen wie Arbeitsbereiche optimiert werden können und hilft, eine Bindung herzustellen.

6.3.2.3. Stufe 3: „Ziele formulieren“ (siehe Beispiel 1)

Wenn persönliche Entscheidungen wie Berufs- oder PartnerInnen-Wahl in Hinblick auf die Nebenerwerbstätigkeit getroffen werden, auf deren Vereinbarkeit hin reflektiert werden und Integration angestrebt wird, dann können Umstrukturierungsmaßnahmen folgen und die zukünftige betriebliche Entwicklung stark beeinflussen. Unvereinbarkeiten im Lebensentwurf können minimiert und zu Vereinbarkeiten umstrukturiert werden. Die Reaktion der ÜbergeberInnen Generation ist bestimmend und entscheidet darüber, ob der Übertritt in die letzte Stufe, in der diese Ziele verwirklicht und in die Tat umgesetzt werden, erfolgen kann.

6.3.2.4. Stufe 4: „Investitionen tätigen“

Ein Betriebsleiter (56 Jahre alt) beschreibt im folgenden Zitat wie er gemeinsam mit seinem Sohn (24 Jahre alt) - die notarielle Übergabe findet in ein paar Jahren statt - zukünftige Investitionen plant: *„Er [der Sohn] zahlt jetzt schon mit, wir haben uns einen Traktor angeschafft und jetzt träumt er von einem Mähwerk, noch einem zweiten, das will er kaufen und zum Traktor leiht er mir was, das will ich ihm aber zurückgeben“* (QuA24).

Sobald ein/eine prospektive/r JungübernehmerIn bereit ist Investitionen zu tätigen kann angenommen werden, dass es für ihn/sie feststeht, den Hof weiterzuführen. Prioritäten werden gesetzt und anhand der Bereiche, in die investiert wird, erkennbar.

6.3.3. Die verspätete Hofübergabe

Verläuft die an sich stufenweise Hofübergabe/Hofübernahme bewusst stark verlangsamt, kann von einem hinausgezögerten Übergabe/Übernahmeprozess gesprochen werden, der in weiterer Folge eine verspätete Hofübergabe/Hofübernahme bedingt. Mit dem Pensionsantritt des/der ÜbergeberIn werden sowohl finanzielle (der Einzahlungszeitraum ist beendet, nun können monatliche Einnahmen verbucht werden) als auch rechtliche (der landwirtschaftliche Besitz muss übergeben werden) Folgen ins Gedächtnis gerufen, was notgedrungen zu einer Auseinandersetzung mit der betrieblichen Zukunft des Hofes führt.

Drei Aspekte verspäteter Hofübergaben lassen sich zusammenfassen:

- der NachfolgerInnen-Effekt bleibt aus (siehe Beispiel 2, Beispiel 4)
- das Risiko einer abrupten Hofübergabe steigt (Beispiel 5) und
- ein finanzieller Nachteil kann entstehen.

Bleibt der NachfolgerInnen-Effekt aus, werden also die vier Stufen, die zu einer vollkommenen, im Alltag tatsächlich gelebten Übernahme des Hofes führen, nicht bzw. nur mangelhaft durchlaufen, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass der Hof auch nach dem Generationswechsel weiterbewirtschaftet bleibt. Diese vier Stadien des NachfolgerInnen-Effektes sind an den speziellen Lebenszyklus der bäuerlichen Familie gebunden, wobei eine wechselseitige Beeinflussung zwischen den Stadien des NachfolgerInnen-Effektes und den Phasen des Lebenszyklus stattfindet.

„Nach von Schweitzer kann das Leben einer Generation in fünf Phasen gegliedert werden: die Gründungs-, Aufbau-, Stabilisierungs-, Abbau- und Auslaufphase“ (PICHLER, 1997, 231). In der Gründungsphase ist der/die BetriebsleiterIn meist jung und leistungsfähig und kann seine/ihre gesamte Arbeitskapazität für den Hof einsetzen (vgl. PICHLER, 1997, 231) *„Aus der Perspektive des Mannes bedeutet die Phase zwischen dem 20. und 40. Lebensjahr einen guten Verdienst, wenn die im Schichtbetrieb in der VÖEST in Linz, aber auch bei diversen Firmen in Perg oder Schwertberg arbeiten, Sie verdienen dann, trotz eines niedrigen Grundgehältes, wirklich gut“* (SEISER, 2009d, 15f). In der Aufbauphase wird ein Großteil der Arbeitszeit für die Kinderbetreuung (vor allem der Kleinkinder) aufgewendet. Wenn die Frau Betriebsleiterin ist, wie das bei den meisten Nebenerwerbshöfen üblich ist, steigt hier vor allem ihre Arbeitsbelastung der Frau (vgl. PICHLER, 1997, 231). Außerdem erhöhen sich durch die Geburt der Kinder

die Lebenskosten. *„Junge Frauen sind der Ansicht, dass eine frühe Mutterschaft günstiger ist und das Kinderkriegen [im Idealfall 2 bis 3 Kinder] bis zum 30. Lebensjahr abgeschlossen sein sollte“* (SEISER, 2009d, 13). Für die folgende Stabilisierungsphase werden ca. 10 Jahre veranschlagt, in welcher sich das vorher Begonnene festigen soll. Die Kleinkinder werden in dieser Zeit älter, selbstständiger und können immer mehr kleinere Arbeitsaufgaben übernehmen. *„Die Auslaufphase ist mit einer Dauer von ca. 20 Jahren die längste Phase“* (PICHLER, 1997, 232). Leben mehrere Generationen auf einem Hof zusammen, überlagern sich die jeweils unterschiedlichen Lebensphasen und können sich je nach dem vor- oder nachteilig auf den bäuerlichen Arbeits-, Wohn- und Lebensraum auswirken (vgl. PICHLER, 1997, 232f).

Beginnend bei den ersten beiden Stufen des NachfolgerInnen-Effektes, in denen das Interesse an der Landwirtschaft geweckt wird, und durch die Übernahme eigener Arbeitsbereiche eine Bindung zum Hof entsteht, können in weiterer Folge lange Verpachtungszeiten oder eine Übergabe/Übernahme *„nur am Papier“* (ExR6), die mit ständiger Abwesenheit des/der prospektiven ÜbernehmerIn aufgrund außerlandwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit einhergeht und gleichzeitig von dem/der ÜbergeberIn gefördert wird, dazu führen, dass durch diese mehr oder weniger bewusst fehlende Integration, die *„tatsächliche“* im Alltag vollzogene Übernahme, ständig weiter hinausgezögert wird. Das aus Sicht der Altbauern/Altbäuerinnen gut gemeinte *„Verschonen der Jungen“* kann sich in diesem Zusammenhang negativ auswirken. *„Aufgrund der Tatsache, dass die prospektiven Übernehmer oft weit entfernt arbeiten, möchte man sie nicht zusätzlich durch Mitarbeiten belasten, damit sie sich einmal nicht scheuen, den Hof zu übernehmen. Später fehlen ihnen dann aber die praktischen Kenntnisse, es fehlen Erfahrungen, die Entscheidungsoptionen jenseits der Empfehlungen der Eltern ermöglichen würden und sie haben vor der Übergabe auch keine Verantwortungsbereiche über“* (SEISER, 2009a, 12f). Das Risiko einer abrupten – weil hinausgezögerten – Übergabe wird somit provoziert, woraus zusätzlich auch leicht finanzielle Nachteile erwachsen können, denn der Erhalt bestimmter landwirtschaftlicher Förderungen (Niederlassungsprämie, Investitionsförderung, Jungunternehmerförderung) ist (neben einer landwirtschaftlichen Ausbildung) z. B. an ein bestimmtes Mindestalter des/der ÜbernehmerIn gebunden.

Im Zeitraffer wird der Prozess der Hofübergabe wie folgt zusammengefasst: *„Weiss (2000) zeigt, dass die Entscheidung über die Fortführung des Betriebes in den meisten Fällen zu dem Zeitpunkt fällt, an dem der Betriebsleiter in Pension geht. Findet sich ein Hofnachfolger wird der Betrieb weitergeführt, wenn nicht wird die Produktion eingestellt“* (WEISS, 2006, 6). Das Erreichen des Pensionsantrittsalters bzw. der Erhalt des Pensionsantrittsbescheides initiiert den formellen, notariellen Akt der Übergabe, zumindest aber legt es das Verpachten des Hofes nahe, da sonst freiwillig auf Pensionsleistungen verzichtet wird, welche nur bei nachweislicher Erwerbslosigkeit bezogen werden können (siehe Beispiel 2). Obwohl meist lange vor der Übergabe beim Notar der/die prospektive NachfolgerIn festgelegt ist (Beispiel 3), kann die endgültige Entscheidung als eine Überraschung, die mit großen Veränderungen einhergeht empfunden werden, da die frühzeitige Festlegung des/der ÜbernehmerIn, nicht zwangsläufig bedeutet, dass dieses Faktum allen von der Übergabe Betroffenen offen und klar mitgeteilt wurde. Folglich treten eventuelle Unklarheiten erst beim Notar oder unmittelbar vorher zu Tage und können wiederum ein Hinauszögern dieses, oft als unangenehm empfundenen, Prozedere bewirken, wenn das „Noch-nicht-loslassen-können“ der ÜbergeberInnen mit dem „Noch-nicht-annehmen-wollen“ der ÜbernehmerInnen korreliert und sich gegenseitig begünstigt (siehe Beispiel 2). Veränderungen formeller, äußerer Rahmenbedingungen (wer ist der/die BetriebsleiterIn laut Übergabevertrag) bedingen nicht zwangsläufig eine Anpassung der gelebten, inneren Strukturen (wer führt den Betrieb im Alltag), wenn sowohl ÜbergeberInnen als auch ÜbernehmerInnen, diesen Zustand akzeptieren. Gertraud Seiser stellte die Frage: *„Der Unterschied zwischen erlebter und intendierter Übergabe ist nicht sehr hoch, woher also der Eindruck des Hinauszögerns?“* (SEISER, 2009a, 10). Einerseits wird das Hinauszögern der Übergabe als häufigstes Hemmnis, das hohes Konfliktpotential in sich trägt - empirisch als auch theoretisch - belegt (vgl. GROIER, 2004a, 5; SEISER, 2009a, 13), andererseits wird in wissenschaftlichen, empirischen Studien darauf hingewiesen, *„[...] dass späte Übergaben dann kein Problem sind, wenn es ein Miteinander zwischen den Generationen gibt, wenn die Alten den Jungen vorleben, dass der Beruf schön und durchaus ertragreich ist, wenn sie für Betriebsweiterentwicklung offen bleiben und den zukünftigen Übernehmer in diese bereits intensiv einbinden. Wenn die ÜbergeberInnen darauf drängen, dass alles so weitergehen soll wie bisher*

und aufhören zu investieren, ist das Risiko groß, dass das Interesse an der Weiterführung des Betriebs verloren geht“ (SEISER, 2009b, 11f). Groier betont eine Art „*Statusverlust der älteren Generation*“ (GROIER, 2006, 64), der im Ausspruch „*übergeben nimma leben*“ (ExL15) von vielen älteren St. GeorgenerInnen verdeutlicht und betont wird (vgl. BRUCKMÜLLER, 2002, 452). Gemeinsam mit dem Hofbesitz wird der Status Bauer/Bäuerin und die Bezeichnung BetriebsleiterIn übergeben und das Recht, die Zukunft und Entwicklung des Hofes zu bestimmen geht verloren. Wobei diese Bindung bei Haupterwerbshöfen tendenziell stärker ausgeprägt ist als bei Nebenerwerben, da der Beruf Landwirt Vollzeit ausgeübt wird und das daraus erwirtschaftete landwirtschaftliche Einkommen allein für das Auskommen der am Hof lebenden Familie reichen muss und somit der Hofbesitz stärker identitätsstiftend und existenzsichernd wirkt.

Die hinausgezögerte und somit verspätete Übergabe ist gekennzeichnet durch eine Stagnation innerhalb des Prozesses des NachfolgerInnen-Effektes. Zwei Jungübernehmer thematisieren diesen Aspekt verspäteter Übergaben/Übernahmen. Wolle ein/e ÜbergeberIn lange Zeit nicht übergeben, könne das nur in Kombination mit einer/m ÜbergeberIn, der/die sich das „*gefallen lasse*“ (QuA7) erfolgen und argumentieren weiter, sei sich ein/e ÜbernehmerIn 100%ig sicher den Hof übernehmen zu wollen, würde er/sie den/die ÜbergeberIn vor die Wahl stellen, sagen oder drohen: „*Entweder du gibst mir den Hof, oder du behältst ihn dir, aber ich bin weg*“ (QuA65). Wird die Übergabe zu lange aufgeschoben kann es passieren, dass kein Nachfolger in Aussicht ist. „*Wenn es gar nicht funktioniert, dann sind die Jungen weg und die Alten bleiben über*“ (ExL26). Folglich kann geschlossen werden, dass mit dem Hinauszögern der Hofübergabe durch den/die ÜbergeberIn das Interesse und die Motivation eines prospektiven Übernehmers/einer prospektiven ÜbernehmerIn sinkt oder vollkommen verschwinden kann. Verspätete Übergaben werden oft als Übergangslösungen gerechtfertigt, sollen meist jedoch nur das oft gehörte „*nicht loslassen können*“ (ExL15) der älteren Generation kaschieren. Überdurchschnittlich lange Verpachtungszeiten oder hinausgezögerte Übergaben müssen daher kritisch betrachtet werden und sind Indizien für strukturelle Unsicherheiten und unausgereifte Kommunikationsprozesse auf sowohl ÜbergeberInnen als auch ÜbernehmerInnen-Seite.

Einerseits müssen alle vier Stufen der Integration und des NachfolgerInnen-Effektes durchlaufen werden, andererseits sollte so viel Zeit gegeben sein, dass der Übernehmer/die Übernehmerin und der/die ÜbergeberIn in ihre Rollen hineinwachsen und sich neue Strukturen innerhalb der Familie bilden können, da sich neue Aufgaben für die einzelnen Familienmitglieder ergeben, welche definiert, geübt und etabliert werden müssen. „Theoretische“ Vorschläge von Landwirtschaftskammern, Beratungsstellen und WissenschaftlerInnen funktionieren zwar bei optimalen äußeren und inneren Rahmenbedingungen, weichen jedoch meist einer „hausgemachten“ Variante. Untereinander werden Erwartungen gestellt, aber selten in einem Diskussionsprozess erläutert, außerdem ist der Rahmen sehr privat und auf die Kernfamilie beschränkt (vgl. DANZINGER, 2010, 65). Hofübergabe/Hofübernahme-Prozesse bilden, besonders durch den Zeitpunkt an dem die Übergabe/Übernahme stattfindet, einerseits die aktuell gelebte Familienstruktur ab und zeigen andererseits, wie flexibel dieses familiäre Hierarchiesystem mit unvorhersehbaren Ereignissen umgeht.

6.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Wann wird übergeben/übernommen?

Die Analyse der chronologischen Abfolge des Übergabe/Übernahme-Prozesses zeigt, dass der formelle Akt der Übergabe/Übernahme beim Notar in einen vor- und nachgelagerten Prozess der im Alltag gelebten Übergabe/Übernahme eingebettet ist, das heißt, in eine Kette von Ereignissen, von denen jedes einzelne als Ergebnis die vorangegangenen Entwicklungen abbildet.

Rahmengebende, strukturelle Faktoren wie:

- agrarpolitische und demographische Aspekte,
 - Flächenausstattung und Bewirtschaftungsform des Betriebes sowie
 - das Alter von ÜbergeberIn/ÜbernehmerIn und dessen Hofeinstiegsmuster
- stehen in Wechselwirkung mit den vier Stufen des NachfolgerInnen-Effektes. Diese Korrelationen bestimmen ob und wie die vier Stufen:
- Interesse an der Landwirtschaft fördern,
 - eigene Arbeitsbereiche übernehmen,
 - Ziele formulieren und
 - Investitionen tätigen

durchlaufen werden und ob der Prozess der Hofübergabe/Hofübernahme abrupt, stufenweise oder verspätet verläuft. Die Dauer und Art des Verlaufes ist meist sekundär, da ausschließlich die Absolvierung aller vier Stufen des NachfolgerInnen-Effektes die Weiterführung des landwirtschaftlichen Betriebes garantiert. Wenn sowohl ÜbergeberInnen als auch ÜbernehmerInnen Interesse an einer zukunftsorientierten Weiterführung des Nebenerwerbshofes haben, dann sind allfällige Gründe, die eine hinausgezögerte bzw. verspätete Übergabe/Übernahme rechtfertigen würden, sekundär und irrelevant. Wenn der NachfolgerInnen-Effekt gebremst und auf einer Stufe (meist die Stufe „Investitionen tätigen“) fixiert und somit nicht überwunden wird, dann kann das zur Stagnation des Übergabe/Übernahme-Prozesses führen.

7. *Wie gestaltet sich der formelle Akt der Hofübergabe beim Notar?*

7.1. *Auswahl der Interviews*

Der Hofübergabeprozess an sich beginnt lange vor dem notariellen Akt, kann sehr unterschiedlich verlaufen und ist am bereits erklärten NachfolgerInnen-Effekt erkennbar. Der formelle Akt der Hofübergabe/Hofübernahme ist gekennzeichnet durch das offizielle Verfahren der Unterfertigung des Übergabevertrages durch die beteiligten Parteien. Der Vertragsinhalt als zentraler Bestandteil der Übergabe/Übernahme kann dabei, aus Sicht der jeweiligen Positionen, unterschiedlich interpretiert werden. Unterrepräsentiert ist in dieser Diplomarbeit die Gruppe der weichenden Erben, weil hier kaum Interviewmaterial vorhanden ist, da BetriebsleiterInnen und am Hof lebende Familienmitglieder unsere Zielgruppen waren und vom Hof weggezogene ErbInnen für uns keine greifbare Personengruppe darstellte.

Einerseits scheint der Inhalt des Übergabevertrages ebenso wie die Betriebsaufgabe „[...] ein tabuisiertes Thema, das wenig in der Gemeinschaft oder in der Öffentlichkeit diskutiert wird“ (DANZINGER, 2010, 33), zu sein, andererseits ist der formelle Akt beim Notar der einzige Moment, bei dem die direkt von der Übergabe/Übernahme betroffenen Familienmitglieder gemeinsam, an sich Familieninternes, für „eine/n Außenstehende/n“ zugänglich machen.

Wieder versuche ich anhand unterschiedlichster empirischer Beispiele hinter die Strukturen des offiziellen Übergabeaktes zu blicken, Gemeinsamkeiten zu erkennen und Abweichungen zu erklären.

7.2. *Empirische Beispiele: Der Inhalt des Übergabevertrages*

7.2.1. Beispiel 1: „Direkte Gespräche hat es eigentlich nie gegeben!“

„Direkte Gespräche wegen der Übergabe hat es eigentlich, dass ich es [das Haus] nehmen muss, soll oder wie, hat es eigentlich nie gegeben, in dem Sinne. Wie der Vater

dann in Pension gegangen ist, ist es für uns eigentlich klar gewesen, das haben sie [die Eltern] mir schon einmal gesagt gehabt, [und] werde ich das Haus kriegen. [...] mein Vater ist mit 60 Jahren gegangen [in Pension] und dann hat es geheißen, wenn ich will, dann übergeben sie es mir. Ja und im Prinzip ist dann eigentlich der ganze Vertrag, das haben eigentlich alles meine Eltern, alles vorbereiten lassen, da waren wir eigentlich schon verheiratet in der Zeit, und dann haben wir das ganze Zeug, alles in Bausch und Bogen übernommen" (QuA43).

7.2.2. Beispiel 2: „Man weiß eh, was man unterschreiben kann!“

Ein Jungbauer beschreibt, wie er als jüngster Sohn vor ein paar Jahren die Übernahme des elterlichen Hofes erlebt hat: *“Normal, sag ich mal, denn man weiß eh, was man heute bei einem Übernahmevertrag unterschreiben kann und was nicht. Ich meine die Sachen, die kriegt man eh von klein auf eigentlich mit, wenn die Eltern was reden und so, dass dich die eigenen Eltern über den Tisch ziehen, glaube ich nicht, diese Sachen muss man schon wissen, wie ist der Grundbucheintrag und sind Belastungen darauf, Fahrrechte und solche Sachen, [...] ist irgendetwas geschrieben, ist eine Belastung darauf, läuft ein Kredit oder irgendetwas, das wäre für uns [für ihn und seinen Vater] sowieso kein Thema nicht gewesen, [...] es hat gepasst, wie es war, man hat den Eltern ein Pflegerecht schreiben lassen und ein Wohnrecht, das ist in der Landwirtschaft sowieso Gang und Gebe, man muss ja wissen, wo man wohnt“ (QuA56).*

7.2.3. Beispiel 3: „Es ist alles versprochen worden, aber es war nichts geschrieben!“

Eine angeheiratete Bäuerin beschreibt die schwierige Situation der Hofübernahme ihres Mannes. Abgesehen davon, dass der Schwiegervater es nicht gewohnt war, dass es eine Gegenmeinung gab, schon gar nicht die einer Frau, wollte der jüngste Bruder ihres Mannes ebenfalls das Haus übernehmen, da ihr Mann aber bereits Investitionen getätigt hatte, wurde so die Übergabe an den jüngeren Bruder verhindert. Streit und Frust der weichenden Erben wurden geschürt. *„Uns ist versprochen worden, dass wir das Haus bekommen, aber es war nichts geschrieben, es ist alles versprochen worden, dann ist es aber herausgekommen, dass ein anderer Sohn auch das Haus wollte [...]. Der jüngste Sohn wollte das Haus nehmen, aber mein Mann lasse es ihm nicht. [...], mein Mann ist erzogen worden dazu [das Haus zu übernehmen], deshalb hat es auch Schwierigkeiten*

gegeben, sie [die Schwiegereltern] haben gesagt, sie brauchen es uns eh nicht geben, [...] sie geben es jemand anderen, aber da sind sie angestanden, weil mein Mann viele Maschinen eingestellt hatte, die hätten sie sonst alle zurückzahlen müssen, und mein Mann wäre sowieso nicht gegangen [d. h. ausgezogen] und so ist das immer mit Schwierigkeiten verbunden gewesen [...] und dann die weichenden Kinder, so ist es fast überall bei einem Bauernhof, es gibt dann Frust“ (QuA20).

Selbst möchte sie mit 60 Jahren übergeben (im Falle einer Krankheit schon früher) und auf jeden Fall vertraglich festhalten lassen, dass die Jungen bei nötig werdender Pflege keine Kosten zu tragen haben, da solche Belastungen für das Haus zu groß wären, außerdem sähe sie es nicht ein, dass die Jungen für ihre Pflege aufzukommen hätten. Kinder, die ausziehen und ein eigenes Haus bauen, würden auch nicht verpflichtet für die Pflege der Eltern zu bezahlen, wieso also die am Hof Bleibenden, ist ihr Argumentationsansatz (vgl. QuA20).

7.2.4. Beispiel 4: „Gewundert habe ich mich damals schon sehr [...]!“

„Gewundert habe ich mich damals schon sehr über den Übergabevertrag, über die Art und Weise, über dieses Schriftstück an und für sich, diese Sprache, das war eine Sprache, die war damals schon vor 50 Jahren veraltet. Also wenn ich da zitieren darf: ‚[...] der freie Gang zum Abort, vor 25 Jahren ist das drinnen gestanden [...] und die freie Nutzung des Hauswassers, das war noch zu einer Zeit, wo das die Neuheit war, dass das Wasser im Haus drinnen war, glaub ich, [...] also ich hab mir da gedacht Wahnsinn‘. Der [Notar] war nicht vor der Pensionierung, der das geschrieben hat, die haben das halt 50 Jahre hergenommen da, diese Sprache [...] diese juristische Sprache. [...] und dieses Ausgedinge halt, das ist ja auch so eine Sache, damit sie die Pension niedrig halten können“ (QuA46).

7.2.5. Beispiel 5: „Ich habe keinen Schilling Geld!“

Vor der Einführung der staatlich gesicherten Pensionsversorgung für LandwirtInnen 1962, gab es für eine/n ÜbergeberIn keine finanziellen Sicherheiten. Nach der Übergabe war das Altbauern-Ehepaar auf den „guten Willen und die Fürsorge der Jungen“ angewiesen. „Die Alten haben gesagt: ‚Ich habe keinen Schilling Geld und am Sonntag möchte ich noch in den Wald gehen [umgangssprachlich für Waldarbeiten] und möchte

mir auch ein Bier kaufen, da muss ich zum Sohn gehen und um Geld bitten'. Das ist natürlich schon demütigend. Wie es früher gewesen ist, [...] also der Übergeber hat keine Sicherheit gehabt, der hat nichts gehabt, ich habe das selbst noch daheim erlebt. Zwischen meinen Vater und Großvater, da war ich ein kleiner Bub, mein Großvater hat sich ein bisschen was ausgenommen, eh sehr bescheiden, dass er zumindest ein Taschengeld gehabt hat, und wenn er zum Beispiel seinen Ofen reparieren musste, hat er zu seinem Sohn gehen müssen um zu bitten. Das ist auch eine Härte“ (ExR6).

7.2.6. Beispiel 6: „Ich konnte gar nichts dafür!“

Die eingeherratete Betriebsleiterin erzählt, wie sie damals, gemeinsam mit ihrem Mann, die Übernahme des Hofes und die damit verbundenen Missverständnisse mit den weichenden Erben, ihren SchwägerInnen, miterlebt hat.

Interviewerin: *„Und bei der Übergabe, wie ist das genau vor sich gegangen und ist da was ausgenommen worden oder so?“*

Interviewte: *„Naja es war am Anfang nicht so einfach, weil, ja ich hab ja nicht gewusst was, es hat da geheißen [...] sie [die Schwiegermutter] hat ein paar [Geschwistern] was gegeben und so und den Anderen hat der Mann schon [...] Schilling geben und das ist dann angeblich gar nicht wahr gewesen. [...] Vom Mann halt die Geschwister, die sind dann von dem Erbrecht nicht zurückgestanden [...], wir haben das eigentlich gar nicht so genau gewusst, aber wir haben uns dann einmal ein wenig erkundigt so bei den Nachbarn, [...] wenn da mit der Schwiegermutter was gewesen wäre, dann hätten da, [...] praktisch die anderen noch einen Anspruch gehabt auf das Erbe, von dem ganzen Haus und Grundbesitz und alles halt zusammen [...] ich meine, das ist jetzt angeblich verfallen oder so, das [Haus] gehört jetzt schon ganz uns praktisch. Wenn jetzt was sein würde mit der Schwiegermutter dann haben die [Geschwister des Mannes] keinen Anspruch mehr. [...] wir waren total zerkriegt mit den anderen und ich habe nicht gewusst [...] ich konnte gar nichts dafür [...], ich meine das ist irgendwie so komisch und das ist dann irgendwie alles eskaliert. [...] die eine Schwägerin [...] die war dann eben die Gescheiteste beim Gericht [...] die ist dann [...] mit dem Notar [...] heimlich hinaus gegangen und hat das dann besprochen und [...] dann ist sie herein gekommen und sie hat gesagt: ‚Nein, ich verzichte nicht auf das Recht, auf den Erbenspruch‘. Die anderen drei [Geschwister vom Mann] haben zuerst gesagt [...] sie verzichten, aber*

naja, wie sie aber das dann gehört haben, dann haben die anderen auch gesagt: 'Nein, dann wir auch nicht, wir auch nicht, wir auch nicht!' Dann haben alle drei nein gesagt. Da sind wir blöd dagestanden [...] dann haben wir gesagt: ‚Naja das hätte eigentlich vorher besprochen gehört.‘ [...] ich meine die Schwiegermutter hat das einfach alles so gesagt: ‚Ja sie will das einfach uns geben und die anderen, die haben ihren Teil schon gekriegt‘, so hat es eben geheißsen und dann wie wir eben dort waren beim Überschreiben, war das alles ganz anders, [...] da waren wir dann mit der Schwägerin [...] einfach ein paar Jahre total zerstritten [...] nur mehr wir sind die Bösen [...] und warum sie [die Schwiegermutter] einfach so arg sein kann und mir das Haus, einer fremden Person, praktisch mir, schreiben lässt. Ich bin eine fremde Person praktisch für die anderen alle, ich meine, weil sie haben halt [...] wollen dort, dass praktisch, das wäre zwar mehr Schreiberei gewesen, das hätte beim Gericht einfach mehr gekostet und ich meine, das hatte sie [die Schwiegermutter] einfach falsch gemacht, [...] weil die [Geschwister des Mannes] wollten eigentlich, dass sie [die Mutter] das auf die 5 Kinder aufteilt und dass sie [die weichenden Geschwister] dann zurückstehen und das dann die 4 anderen praktisch das dem Mann geben, so wollten die anderen das, dass sie zuerst das auf die 5 schreiben, das wäre doppelte Schreiberei gewesen und sie hätte es einfach gleich mir und dem Mann schreiben lassen und jetzt haben die anderen das so arg gefunden, weil ich komplett fremd bin da, ich bin eine fremde Person für alle und warum sie das übers Herz bringt, dass sie mir [das Haus überschreibt], [...] naja [sie] sind dann eh nicht mehr [zu Besuch] gekommen [...]. Jetzt ist das eigentlich alles wieder normal und ja [wir] verstehen uns wieder gut. [...] ich habe mich nicht [...] als fremde Person da gefühlt und ich meine, dass die dann so böse werden alle zu mir, ich habe ja nix dafür können irgendwo, ja ich hab das angenommen, wenn sie [die Schwiegermutter] sagt [...] sie lässt das Haus einfach an den Sohn und an mich Schwiegertochter verschreiben, fertig aus, [...] nicht ich habe gesagt, [ich will das Haus], ich meine, wie soll ich mich bitte wehren, [...] sollte ich sagen, ich nehme es nicht, ich meine wäre ja komisch, oder? Wenn ich jetzt gesagt hätte, ich will das nicht [...] ich meine ja, so ist es dann oft, dass das ganz anders heraus kommt für die anderen als wie du es dann wirklich erwartest, [...] also wir sind dann nachher, das war dann eine irgendwie total arge, angespannte Atmosphäre, wir haben dann nachher noch alle eingeladen dann zum Gasthaus nach dem Überschreiben, ich meine das war dann alles

total arg, ich meine es sind dann die ganzen Geschwister vom Mann hinaus und haben sich zuerst alleine abgeredet im Klo und haben dann den Mann hinaus geholt und dann, das Arge, das ganz das Arge haben wir dann auch gefunden, ich meine dann haben sie gesagt zum Mann: ‚Na, was ist jetzt, wenn dir was im Wald passiert, wem gehört dann das Haus?‘ Na, sagt er: ‚Den Kindern.‘ Glaub ich halt, nicht? Ich meine, dann haben sie halt geglaubt es fällt wieder ihnen alles zu [...], na das hab ich schon arg gefunden, wie wir dann heim gefahren sind, da haben wir schon auch gesagt, das war eigentlich schon arg, weil [...] dass sie ihn da fragen [...] wenn drei Mädchen da sind [...] ich meine es ist ja echt gefährlich im Wald und alles, klar [...] du weißt nie, wie da im Wald, dass irgendetwas passieren kann [...] aber dass sie da gleich fragen, was ist, wenn dir was passiert, wem gehört das Haus dann und alles, hat er gesagt, ja ich glaube den Kindern halt wird das dann zufallen, oder? [...] ja, wenn wir das einfach vorher alles ..., das hätte alles vorher besprochen gehört. [...] es ist klar, dass jeder einen Erbteil kriegt, [...] aber ich meine, wenn es dann heißt, so irgendwie hinten herum, die haben eh schon alles gekriegt [...] dann hab ich mir nichts mehr gedacht dabei, dass da noch irgendwo was zum Auszahlen ist, irgendwer was will [...] und gerade denen, was es am Besten gegangen ist und ich meine, auch heute noch am besten geht, na die haben sich gewehrt, [...] das war schon arg muss ich sagen, [...] weil am Anfang war alles so super und hat doch geklappt mit den ganzen Schwägerinnen und so und Schwager [...] und dann auf einmal bist mit die Ganzen zerstritten nur wegen so einer irgendwo blöden Sache, [...] das hätte nicht sein müssen“ (QuA94).

7.2.7. Beispiel 7: „Was soll geschrieben werden?“

Ein informell geführtes Interview mit einem Notar aus der Region fasse ich wie folgt zusammen: Die Aufgabe eines Notars bestehe im Aufzeigen und Festhalten der rechtlichen Möglichkeiten bei der Übergabe/Übernahme in Form eines Vertrages. Persönliche Angelegenheiten zu klären und zu regeln obliege nicht seinen Aufgabenbereichen, obwohl er betont, dass solche Hilfestellungen durchaus gefragt, erwartet und gewährt würden. Musterverträge erweisen sich als Anker und Vorlage, welche jedoch nicht von der eigenen Verantwortung und dem Wissen darum, wie sich die einzelnen VertragspartnerInnen die nächsten ca. 30 Jahre vorstellen, entbinden. Er

könne lediglich schreiben was ihm der/die ÜbergeberInnen und ÜbernehmerInnen ansagen und Musterverträge könnten lediglich als Orientierungshilfe im Entscheidungsfall dienen. Zuerst würde ein Mustervertrag erstellt, indem auf alle Eventualitäten eingegangen werde, anschließend würde dieser den beteiligten Parteien nach Hause mitgegeben, wo alle gemeinsam (ÜbergeberInnen, ÜbernehmerInnen und weichende ErbInnen) die überflüssigen Klauseln umformulieren oder wegstreichen könnten. Bei dieser Vorgehensweise entstünde für den/die ÜbergeberIn das Gefühl, ihm/ihr würden – im wahrsten Sinne des Wortes – Rechte weggestrichen. Er betont, dass es für ihn oft schwierig sei und Feingefühl und Erfahrung erfordere, die meist unausgesprochenen Wünsche der VertragspartnerInnen zu erahnen, da häufig weder ÜbergeberInnen noch ÜbernehmerInnen genau wüssten, was sie wollen. Er versuche zwar die Atmosphäre bei der Vertragserstellung und -unterzeichnung so angenehm und entspannt wie möglich zu gestalten, trotzdem sei es in vielen Fällen so, dass aus falscher Scham oder übertriebenem Respekt, keine Fragen gestellt oder Erklärungen gefordert würden. Diese Zurückhaltung könne jedoch zu Missverständnissen oder Unsicherheiten führen und Spannungen provozieren, wie eine Jungübernehmerin schildert: „[...] *ich hab mir gar nix zu sagen getraut, weil, ja, und mein Mann auch nicht. [...] und wir haben, uns hat es nicht gepasst, aber wir haben unterschrieben, da ist nicht geredet worden darüber, das war einfach so, das war schlimm*“ (QuA63).

Zu hinterfragen sei auf jeden Fall, inwieweit formelle Anforderungen und Verpflichtungen in Form von Klauseln auf praktische Probleme oder strukturelle Schwierigkeiten hinweisen. Der oft gehörte Ausspruch: „*Dann unterschreibe ich halt nicht*“ (ExR6), stelle meist das einzige und letzte Druckmittel um die eigenen Wünsche und Anliegen doch noch durchzusetzen dar (informelles Interview Notar).

7.2.8. Beispiel 8: „Gut gemeint aber schlecht formuliert!“

Ein informelles Interview mit einem Richter aus der Region führte zu folgenden Erkenntnissen, welche ich zusammengefasst darlege. Er betonte als zentral „*das Problem der relativen Auslegung von Rechten und Pflichten*“, die bei der Erstellung von Übergabeverträgen verklausuliert werden sollen. Als Beispiel nennt er „*die Verpflichtung zur Pflege*“, die in vielen Übergabeverträgen von ÜbergeberInnen gefordert wird. Er meinte, es komme in „*nur ca. 10 % aller Übergaben*“ im Nachhinein

zu Konflikten, Tendenz jedoch steigend. Forderungen, wie z. B. „*täglich drei warme Mahlzeiten*“, „*Anspruch auf den Hastrunk*“ (das Recht auf freie Entnahme von Getränken aus den Vorräten des Hauses (vgl. MACK, 2009, 138), „*den Erhalt adäquater Pflege*“, „*das Wohnrecht auf Lebenszeit*“ oder die „*Fahrt zur Kirche ermöglichen*“, um nur einige Klauseln zu nennen, führen zu einer Mischung unterschiedlichster Auslegungsvariationen und Definitionen sobald die rechtlichen Formulierungen hinterfragt oder angefochten werden. Weiters gibt es zu bedenken, dass der ÜbergeberInnen- als auch der ÜbernehmerInnen-Seite selten klar ist „*was sie da tatsächlich unterschreiben*“. „*Bedeutet drei warme Mahlzeiten jeweils ein anderes Gericht oder darf es mittags und abends das Gleiche sein?*“ „*Ist der Hastrunk der selbstgepresste Apfelmilch oder der Orangensaft vom Hofer?*“ „*Wie erfolgt adäquate, angemessene Pflege zu Hause, nach z. B. einem Schlaganfall?*“ Abgesehen vom „*guten Willen und Engagement*“ kann die Verpflichtung zur Pflege enorme physische als auch psychische Belastungen für die betreuenden Angehörigen bedeuten, wenn es finanziell nicht leistbar oder vertraglich nicht gestattet ist, Pflegeleistungen auszulagern.

Weiters verweist er auf die Unmöglichkeit in einem Vertrag auf „*sämtliche zukünftige Eventualitäten*“ einzugehen. „*Ein umfassender Weitblick sei nicht möglich, da man nie wissen könne, wie sich Dinge entwickeln und welche Wendungen Schicksale nehmen*“. Das strikte Festhalten „*an geschriebenen Klauseln*“ die rechtlich bindend seien und daher im Ernstfall – genauer gesagt, bei Nichteinhaltung derer – zivilrechtlich klagbar sind, heben den Übergabevertrag auf eine im Konfliktfall rechtlich bindende Ebene, wobei er betont, dass kein Vater gerne gegen den eigenen Sohn prozessiere und es eher selten zu schwerwiegenden Konflikten in Form von Gerichtsverfahren komme, da meist auf der Ebene eines gegenseitigen Vergleiches eine Einigung erzielt werden könne. Seiner Meinung nach, wird in Zukunft wohl häufiger der Weg zum Richter gesucht werden, da bedingt durch den sozialen Wandel und die Veränderungen der Strukturen in denen Übergaben/Übernahmen stattfinden, die gegenseitige Angewiesenheit aufeinander abnehme und keine Kompromisse (mehr) geschlossen werden müssen. Die Möglichkeit zu klagen würde schneller wahrgenommen und führe zum Bruch dieses an sich sozialen Tabus, nämlich familieninterne Streitigkeiten „nach außen“ zu tragen.

Einerseits sitze der/die ÜbergeberIn am „*kürzeren Ast*“, wenn die Jungen die „*geschriebenen Klauseln*“ zu ihren Gunsten wortwörtlich befolgen würden, da trotz

allem die Möglichkeit der „*relativen Auslegung*“ bestünde, die im Konfliktfall „*das Leben und Ausgedinge der pensionierten BetriebsleiterInnen zu vergällen im Stande wäre.*“ Andererseits könne die bereits erwähnte „*Verpflichtung zur Pflege*“, den/die ÜbernehmerIn an seine/ihre finanziellen, physischen als auch psychischen Grenzen drängen. Weiters erkenne er Zusammenhänge zwischen der Größe eines Hofes und der Bereitschaft Erbschaftskonflikte gerichtlich auszutragen. Er meinte, dass, wenn es lediglich um ein paar tausend Euro Abfertigung gehe, wohl niemand streiten würde, aber „*um je mehr Geld es geht, desto mehr wird gestritten*“. Anders sei dies bei Höfen in Gunstlagen, die wirtschaftlich gut situiert sind, da hier der Verlust, den weichende ErbInnen machen würden, größer sei. Außerdem sei der in den letzten Jahren rapide vorangeschrittene soziale Wertewandel in ländlichen Gebieten am Beispiel der Hofübergaben besonders deutlich zu erkennen. Veraltete Modelle und Vorlagen von Übergabeverträgen hinken weit hinter den aktuell gelebten Strukturen hinterher, stammen aus einer früheren Zeit und gehen ungenügend auf die aktuell gestellten Anforderungen ein (informelles Interview Richter).

7.3. *Analyse der Interviews*

Die empirischen Interviewbeispiele erlauben eine Analyse der vier unterschiedlichen Sichtweisen der ÜbergeberInnen, der ÜbernehmerInnen, der weichenden ErbInnen und, zusammengefasst, der NotarInnen und RichterInnen. Vorstellungen, Forderungen und Unvereinbarkeiten der jeweiligen Positionen machen die darunterliegenden Strukturen sichtbar und Zusammenhänge beschreib- und erklärbar.

Der Übergabevertrag regelt Eigentumsverhältnisse und soll Klarheit im Todes- oder Scheidungsfall schaffen. Üblich ist die Übergabe in Form einer Schenkung bereits vor Ableben des/der ErblasserIn, da auf diese Weise verhindert wird, dass die gesetzliche Erbfolge in Kraft treten kann, die nach dem ABGB eine Aufteilung des Hofes zur Folge hätte. Der gesamte Akt der Übergabe/Übernahme beim Notar kann als „Übergangsritual“ interpretiert werden, in dem mit der jeweiligen Unterschrift der/die ÜbergeberIn zum/zur PensionistIn, der/die ÜbernehmerIn zum/zur BetriebsleiterIn und die Geschwister zu weichenden ErbInnen gemacht werden. Erfahrungswerte fehlen, da diese Situation nur einmal im Leben aus der jeweiligen Position erlebt wird. Die am Hof lebende Familie aus zwei bis drei, manchmal sogar vier Generationen bestehend, ist

einerseits bedingt durch das gemeinsame Leben und Arbeiten am Hof eine Einheit, andererseits stellen Großeltern, Eltern, Geschwister, UnternehmerInnen, ÜbergeberInnen und PartnerInnen Subgruppen dar, welche, durch unterschiedlichste Kontexte, Forderungen und Abhängigkeiten geprägt, beim Entscheidungsfindungsprozess der Hofübergabe, vier unterschiedliche Sichtweisen oder sogar oppositionelle Positionen einnehmen.

An sich dürfte der formelle Akt der Übergabe/Übernahme beim Notar, der im Wesentlichen aus dem Unterzeichnen des Übergabevertrages durch die betreffenden Personen besteht, nur wenige Minuten in Anspruch nehmen, die Vor- und Nachbereitungen, die zu diesem Schritt führen, dauern jedoch ein Leben lang und sind bindend bis der Hof erneut an die nächste Generation weitergegeben wird. Erst durch „das Loslassen“ der älteren Generation wird „das Annehmen“ durch die junge Generation möglich. Wird sich vor und nach der Vertragsunterzeichnung dezidiert auf bestimmte Klauseln, Rechte und Pflichten berufen, deutet dies meist auf Misstrauen und Unsicherheiten seitens der ÜbergeberInnen-Generation gegenüber den JungübernehmerInnen hin und findet seinen Ursprung in Kommunikationsschwächen oder anderen prägenden Vorkommnissen im Vorfeld (siehe Interview Beispiel 1, Beispiel 3 und Beispiel 6). *„Rechtliche Sachen sind wichtig, aber oft nur ein Indikator für andere Dinge“* (ExR6). Daher dienen in meiner Analyse diese „schlechtest möglichen Fälle“ als Schlüsselbeispiele, welche die zugrunde liegenden Strukturen und Erklärungsmuster paradigmatisch offenlegen und die Überrepräsentanz konfliktreicher Übergaben/Übernahmen in diesem Kapitel rechtfertigen. Die konfliktfreien werden meist als *„ganz normal“* (siehe Interview Beispiel 2) abgetan und sind daher lediglich als „Kontrolle“ aussagekräftig, da *„[...] die überwiegende Mehrzahl der Übergaben erfolgreich und problemlos verläuft“* (SEISER, 2009d, 13). Ich gehe davon aus, dass sich Kultur in der Auseinandersetzung formuliert und die Darstellung der Konfliktpunkte Einblicke erlaubt und zur Erkenntnis der darunterliegenden Übergabestrukturen führt, die sonst verschlossen blieben (vgl. GLUCKMAN, 1978, 268; KUPER, 1997, 139).

Grundsätzlich ist der Akt der Übergabe beim Notar ein tabuisiertes Gesprächsthema, das ungern öffentlich reflektiert wird, da es sich um innerste Familienangelegenheiten handelt, welche an einem Ort und zu einem bestimmten Zweck, der eben keine „zu“ emotionalen Begründungen zulässt, offengelegt werden müssen, woraus sich

zwangsweise Hemmungen ergeben. Aber auch innerhalb der Familie wird wenig darüber gesprochen, was im Übergabevertrag „*drinnen stehen*“ soll und somit vor dem notariellen Akt oft „*nichts abgesprochen*“ wird (QuA63). „*Hin und wieder kommt es auch zu expliziten Fehlinformationen [Kursivierung im Original] der Übernehmer, um eine Nachfolge sicher zu stellen. Die Übernehmer erfahren beispielsweise erst beim Notar, dass die Geschwister noch nicht ausbezahlt sind, dass der Hof mit Schulden belastet ist usw.*“ (SEISER, 2009d, 14). Der genaue Inhalt des Übergabevertrages, vor allem Finanzielles betreffend, wird nur selten offengelegt oder in einem breiten Umfeld diskutiert. Gesprächssituationen, in denen es um Geldforderungen und Besitzansprüche geht, stellen auch unter genealogisch nahestehenden Personen ein Tabuthema dar und werden nur „*wenn es gar nicht mehr anders geht*“ (ExL2) oder unter Druck und Nachfragen von außen (z. B. vom Notar) thematisiert und angesprochen (kommt in nahezu allen Interview-Beispielen vor). Ein regionaler Experte kommentiert diesen Umstand treffend: „*Wenn man es außen spürt, ist innen die Hölle los*“ (ExR4).

Die ebenfalls über St. Georgen schreibende Kultur- und Sozialanthropologin Julia Danzinger schreibt, in ihrer Diplomarbeit bei der Erklärung der Gründe, die potentiell zur Betriebsaufgabe führen: „*Ein finanziell schwieriger Start wirkte sich nachhaltig auf den Betrieb aus, der sich [...] nicht dementsprechend weiterentwickeln konnte – es wurde versucht ihn über Wasser zu halten [Kursivierung im Original] – eine stabilisierende Phase war meistens nicht absehbar*“ (DANZINGER, 2010, 109). Ob ein „Start“ finanziell schwierig ist oder nicht, wird häufig durch den Übergabevertrag bestimmt. Die Auszahlung weichender Erben, die Tilgung etwaiger Schulden sowie Pflege- und Versorgungsklauseln im Übergabevertrag sind hierfür die häufigsten Gründe (vgl. DANECKER et al., 2010, 45f). Aus diesen Erkenntnissen schließe ich, dass, zusammengefasst, die Beantwortung der folgenden drei Fragen die Basis für den Inhalt des Übergabevertrages bildet:

1. Wie ist die aktuelle finanzielle Situation des Nebenerwerbsbetriebes?
2. Wie wird diese nach dem Ausfertigen und Auszahlen der weichenden ErbInnen sein?
3. Wie gestaltet sich die Hofweiterbewirtschaftung im Fall, dass die ältere Generation gepflegt werden muss und mit welchen Aufwendungen, zeitlich als auch finanziell ist zu rechnen?

Laut Fragebogenauswertung werden fehlende und mangelnde Absprachen zum Zeitpunkt der Übergabe, vertragliche Forderungen wie Kreditaufnahme- und Veräußerungsverbote sowie das Ausnehmen von Grundstücken aus der Übergabemasse als besonders problematisch wahrgenommen (vgl. SEISER und FIDLER, 2010, 40) und verdeutlichen die Dominanz finanzieller Aspekte (sie kommen in beinahe allen Interview-Beispielen zur Sprache). Die Hofweiterführung kann behindert werden, wenn die gestellten Forderungen den/die ÜbernehmerIn zu stark belasten, zu gegenseitigem Misstrauen führen oder weitere Fragen aufwerfen, die wiederum Einfluss auf die Beziehungsebene und das Zusammenleben nach dem Akt der Übergabe/Übernahme beim Notar haben. Wie die Vertragserstellung verläuft, kann als Konsequenz des bis dort hin verlaufenen Übergabe/Übernahme-Prozesses interpretiert werden. Wenn der im vorangegangenen Kapitel belegte Aspekt (siehe dazu 6.3.2. „Die stufenweise Hofübergabe“), dass die Möglichkeit Investitionen zu tätigen (der abschließende Schritt eines vollständig durchlaufenen NachfolgerInnen-Effektes) z. B. durch Kreditaufnahme- oder Veräußerungsverbote, die dem/der ÜbernehmerIn aufgezwungen werden, verhindert wird, dann sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Hofweiterführung.

7.3.1. Was wollen ÜbergeberInnen?

Die aktuelle ÜbergeberInnen-Generation (die jetzt ca. 55 bis 60-jährigen) stand unter größerem Druck, als sie ihre Höfe von der Kriegs- oder Nachkriegsgeneration übernommen haben, welche die Höfe „[...] vor dem Ruin bewahrt, ‚emporgebracht‘ und unter Einsatz aller physischen und psychischen Kräfte erhalten haben“ (INHETVEEN und BLASCHE, 1983, 36). „Früher hatten die Leute kein Geld, die Alten nicht und die Jungen auch nicht“ (ExL2).

Das Ausgedinge (regelt die Wohn- und Pflegesituation, stellt die Versorgung sicher u. Ä.) stellte früher die einzige Möglichkeit der Alterssicherung dar, da im Falle altersbedingter Erwerbsunfähigkeit oder Verwitwung so das Überleben gesichert schien. Veranschaulicht wird dies anhand einer Auflistung der gängigsten Klauseln in Übergabeverträgen, welche die Fragen beantworten, warum ÜbergeberInnen auf einem Kreditaufnahme- oder Veräußerungsverbot (diese Klauseln kommen nach wie vor in Übergabeverträgen vor) beharrten oder eine bestimmte Menge an Eiern, Speck, Most,

Milch usw. verlangten. Dies stellt in neueren Übergabeverträgen eher eine Ausnahme dar, war in alten Verträgen aber eine übliche Klausel und wurde als Fruchtgenussrecht zusammengefasst, obwohl eigentlich angenommen werden durfte, dass *„Kinder ihre betagten Eltern wohl kaum verhungern lassen würden“* (siehe Interview Beispiel 7 und Beispiel 8).

„Beim Flächenrückbehalt“ wurden bestimmte Flächen als Absicherung für einkommenslose Zeiten nicht übergeben. Das Argument, dass Grundstücke als Altersversorgung zurückbehalten werden, wurde oft genannt, erhöht aber in der Praxis die Sicherung der Altersversorgung keinesfalls, da ohnehin jeder Übergeber/jede Übergeberin Sozialversicherungs- und Pensionsversicherungsbeiträge einbezahlt und folglich im Alter Anspruch auf die damit verbundenen Leistungen erwirbt. Damals allerdings mussten die ÜbernehmerInnen noch für das Auskommen der älteren Generation sorgen oder zumindest die Mitgift der weichenden ErbInnen zur Verfügung stellen. Veräußerungs- und Kreditaufnahmeverbote konnten den/die JungübernehmerIn dazu zwingen, auf Geld, das mit Hilfe des Hofes erwirtschaftet wurde oder aus der Erwerbstätigkeit stammte, zurückzugreifen. 1962 wurde das Bauern-Pensionsversicherungsgesetz eingeführt, welches einen Großteil der finanziellen Verantwortung der ÜbernehmerInnen gegenüber den am Hof lebenden Familienmitgliedern auf die Sozialversicherungsanstalt der Bauern umlagerte (vgl. MACK, 2009, 121). Früher waren die enormen Ängste der ÜbergeberInnen *„wie soll es einmal nach mir weitergehen“* (ExL31) bzw. *„wie soll es mit mir weitergehen“* (ExL31) berechtigt und verständlich. *„Weil sie noch schlechte Zeiten miterlebt haben“* (ExL31), wollte sich jeder Übergeber/jede Übergeberin auf sämtliche Eventualitäten vorbereitet wissen, da es keine staatliche Form der finanziellen oder sozialen Absicherungen gab. Einerseits konnte diese gegenseitige Abhängigkeit die einzelnen Familienmitglieder stärker aneinander binden. Beispielsweise war es üblich, dass weichende ErbInnen bis zur eigenen Heirat am Hof verbleiben konnten, heirateten sie nicht, lebten sie weiterhin am Hof (vgl. SEISER und SCHWEIZER, 2006, 8). Es gab sogar ein Wohnrecht für unverheiratete Kinder (vgl. MACK, 2009, 177). Andererseits kann dieses zu enge Zusammenleben auch vermehrt Spannungen und Konflikte provozieren, wenn z. B. die Rückzugsmöglichkeiten fehlten, da die Generationen gemeinsam wohnten und lediglich die Schlafräume getrennt waren (vgl. QuA104). Im Gegensatz zu

heute, musste der/die ÜbernehmerIn sich das Mitbestimmen und Einmischen der ÜbergeberInnen eher gefallen lassen, denn Konflikte wurden häufig im Hinblick auf eben diese gegenseitige Abhängigkeit ausgetragen, was die Bereitschaft zu Kompromissen, tendenziell stärker seitens der ÜbernehmerInnen, erhöhen konnte (siehe Interview Beispiel 7 und Beispiel 8). Außerdem war prinzipiell jede/r ÜbernehmerIn froh, einen Hof erben zu können. Die Hofweiterführung kann behindert werden, wenn die gestellten Forderungen den/die ÜbernehmerIn zu stark belasten, zu gegenseitigem Misstrauen führen und weitere Fragen aufwerfen, die wiederum Einfluss auf die Beziehungsebene und das Zusammenleben nach dem Akt der Übergabe/Übernahme beim Notar haben. Wie die Vertragserstellung verläuft kann als Konsequenz des vorangegangenen Übergabe/Übernahme-Prozesses interpretiert werden.

In Bezug auf die heutige Hofübernahmewilligkeit der Jungen wiederum dient dieser Zusammenhang als Erklärung für die Annahme der ÜbergeberInnen-Generation, dass *„früher [...] alles anders und viel besser“* (ExL31) war. Einerseits wurde nur ein Kind zur Landwirtschaft hin erzogen, da auch nur ein Kind den gesamten Hof erhält (*„[...] alle weiteren Geschwister, leben so fern sie eine Partnerschaft eingehen, neolokal“* (SEISER und SCHWEIZER, 2006, 7f)), andererseits konnte sich der/die ÜbergeberIn bis zur endgültigen Übergabe trotzdem alle Möglichkeiten offen halten und den/die prospektive/n ÜbernehmerIn, provokant ausgedrückt, immer wieder mit dem Argument, den Hof doch an jemand anderen zu übergeben, gewissermaßen erpressen, wovon Interview 3 ein deutliches Beispiel gibt.

Wenn der/die ÜbernehmerIn in einem bestimmten Vertragspunkt nicht zustimmen wollte, konnte der/die ÜbergeberIn dies als unüberwindbares Hindernis und als Grund den Hof zu den geforderten Bedingungen (noch) nicht übergeben zu müssen, sehen. Der Satz, *„dann übergebe ich halt nicht“* (ExR5), wurde als Druckmittel eingesetzt und vermittelt einen Eindruck, wie das darunterliegende Hierarchiesystem funktioniert hat. Den ÜbergeberInnen war es demnach möglich, Generationskonflikte im Hinblick auf den Inhalt des Übergabevertrages zu provozieren oder zu unterbinden (vgl. MARZI, 1998, 14f). „Die Alten“ konnten gegenüber „den Jungen“ durchaus über Autorität und Macht verfügen, legten sie doch gesellschaftliche Normen und Anschauungen fest, beispielsweise den Respekt vor der sozialen Position älterer Menschen. Kultur- und sozialanthropologisch wird „Alter“ als eine strukturelle Voraussetzung, die soziale

Positionen in einer Gesellschaft ordnet, aufgefasst und als „Senioritätsprinzip“ bezeichnet (vgl. MARZI, 1998, 14).

Früher waren die Lebensansprüche und -standards niedriger, Tugenden wie Bescheidenheit, Gehorsamkeit und Fleiß sowie unentwegtes Arbeiten aller am Hof lebenden Generationen, wurde groß geschrieben (vgl. SEISER, 2009c, 158). Das Erbe in seiner Gesamtheit zu erhalten sowie eine kontinuierliche Weiterbewirtschaftung des Hofes sicherzustellen, war das übergeordnete, unbestreitbare Ziel jedes/jeder BetriebsleiterIn (vgl. INHETVEEN und BLASCHE, 1983, 59). *„Durch den Bedeutungsverlust des Ausgedinges und durch den Übergang vom privaten zum öffentlichen Generationsvertrag (staatlichen Pensionsversicherung) hat sich die Abhängigkeit zwischen den Generationen gelockert“* (GOLDBERG, 2003, 112).

Heute leitet der Erhalt des Pensionsantrittsbescheides den formellen Akt der Hofübergabe ein, staatliche Sozialleistungen können den/die ÜbernehmerIn von der Verantwortung für die Pflege der älteren Generation aufzukommen, entbinden, außer der/die ÜbernehmerIn verpflichtet sich im Übergabevertrag explizit dazu, und die weichenden Kinder werden meist von den Eltern ausbezahlt. Wobei *„das Wohnrecht auf Lebenszeit“* (QuA7) und *„die Verpflichtung zur Pflege“* (QuA38), laut Interviews in nahezu allen Übergabeverträgen geregelt und festgeschrieben sind. Verbunden mit dem Wohnrecht geht oft der Wunsch einher, in den eigenen vier Wänden bei Bedarf betreut und gepflegt zu werden, wobei einerseits festgehalten werden muss, dass die Aussicht, *„nie in ein Alten- oder Pflegeheim abgeschoben zu werden“* und das Recht, *„für immer bei den/der Jungen am Hof zu leben“*, meist mit Stolz vermittelt wird und oft als Indikator für eine funktionierende Sozialstruktur in der Familie dient und als Zeichen eines gelungenen Generationswechsel interpretiert wird (vgl. MACK, 2009, 271). Andererseits hat die *„[...] Tatsache, dass in der Region so wenige Personen in Alters- oder Pflegeheimen untergebracht sind, [...] auch damit zu tun, dass in vielen Fällen die Hofübernehmer zur Pflege der Altenteiler verpflichtet sind. Diese pflegen dann lieber die Alten zuhause als die 2.000 bis 3.000 Euro hohen monatlichen Kosten von Alten- und Pflegeeinrichtungen zu tragen“* (SEISER, 2009d, 14).

Den Übergeber- und ÜbernehmerInnen ist meist bewusst, dass die Schenkung von Haus und Hof oder das Eingehen einer Pflegeverpflichtung keine freiwilligen, selbstlosen „Gaben“ sind, sondern Gegenleistungen fordern oder sogar erzwingen. Marcel Mauss

schreibt in seinem 1990 erschienenen Werk „Die Gabe“ über „[...] *den sozusagen freiwilligen, anscheinend selbstlosen und spontanen, aber dennoch zwanghaften und eigennützligen Charakter dieser Leistungen. Fast immer nehmen sie die Form des Geschenks an, [...] selbst dann, wenn die Geste, die die Übergabe begleitet, nur Fiktion, Formalismus und soziale Lüge ist und es im Grunde um Zwang und wirtschaftliche Interessen geht*“ (MAUSS, 1990, 18). *„Sich weigern, etwas zu geben, [...] sowie es abzulehnen, etwas anzunehmen, kommt einer Kriegserklärung gleich; es bedeutet, die Freundschaft und die Gemeinschaft verweigern“* daher gibt und nimmt man, *„[...] weil man dazu gezwungen ist [...]* (MAUSS, 1990, 37f). Übertragen auf den Prozess der Hofübergabe, würde dies bedeuten, dass das Überschreiben des Besitzes, die Gegengaben der Pflege und des Wohnens fordert. Ist ein/e angehende/r ErbIn, aufgrund fehlenden Interesses an einer Weiterführung des Hofes eher zu wenigen Kompromissen bereit, sehen sich ÜbergeberInnen dazu gezwungen, ihre Ausgleichsforderungen geringer zu halten. *„Nach der Übergabe der ökonomischen Werte an die Kinder wird von den Alten Mildtätigkeit und Selbstlosigkeit erwartet. Die Kinder sollten weiterhin größtmöglich unterstützt werden, die Enkel betreut, auch die Pflege der Hochbetagten wird primär von den 55 bis 65-Jährigen übernommen. Zufriedenheit, Bescheidenheit und Altruismus, ‚nichts brauchen, aber nützlich sein‘, [...] sind die zentralen positiven Werte für diese Altersgruppe [der ÜbergeberInnen]. Dann haben sie im Krankheits- und Pflegefall nicht nur Anspruch auf Unterstützung, sondern sich diese auch redlich ‚verdient‘“* (SEISER und SCHWEITZER, 2006, 19). Wobei hier zu betonen ist, dass verschiedenste Vorstellungen, Bilder und Definitionen über „das Alter“ existieren, die sich vor allem in Bezug auf die Pflegesituation erheblich voneinander unterscheiden können (vgl. ANDERL, 2006, 46). Das neue Bild des „[...] *’Dritten Alters’ definiert Altsein in erster Linie über ökonomische Faktoren, das heißt, dem Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit und nicht über körperliche und geistige Kapazitäten*“ (ANDERL, 2006, 46). Das Leben der „aktiven neuen SeniorInnen“ ist beispielsweise geprägt durch Aktivität, Ausstieg aus den bisherigen Verpflichtungen und Selbstverwirklichung (vgl. hier und im Folgenden, AMT DER OBERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG, 2003, 145f; ANDERL, 2006, 46f). Für die „Sicherheits- und Gemeinschaftsorientierten SeniorInnen“ steht die Teilnahme am sozialen Leben an erster Stelle, wobei ausreichend Zeit für Ruhe, Zurückgezogenheit

und Hobbies bleiben soll. Die „pflichtbewussten häuslichen SeniorInnen“ haben einerseits den Wunsch nach Sicherheit, andererseits aber Furcht vor Abhängigkeit, daher leben er/sie äußerst häuslich, bescheiden und sparsam. Die „resignierten SeniorInnen“ haben primär Angst vor Gesundheitsproblemen, Einsamkeit und dem Abgeschobenwerden ins Heim, was ein Gefühl von Ohnmacht und Resignation bewirken kann. Neben dem Modell der „aktiven SeniorInnen“ existiert ein zweites, das als „Defizit-Modell“ bezeichnet wird. Hier stehen die zwangsläufig und mit fortschreitendem Alter eintretenden Defizite im Vordergrund, wie z. B. das Schwinden der körperlichen und geistigen Kräfte und die damit verbundene Angst vielleicht einmal „nicht mehr zu können“. Insgesamt kann dies zu einem „Gefühl der Sinnlosigkeit“ führen und daran erinnern, früher oder später auf die Hilfe der Anderen angewiesen zu sein (vgl. AMT DER OBERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG, 2003, 144; ANDERL, 2006, 46f).

Die Pensionsbezüge betreffend ist anzumerken, dass in St. Georgen bei Männern die Direktpensionen und bei Frauen die Hinterbliebenenpensionen überwiegen. *„Die Region ist vergleichsweise arm, viele BezieherInnen von Bauern- und anderen Pensionen stehen finanziell nicht sehr gut da“* (SEISER, 2009d, 14). Trotzdem kann, wenn die PensionistInnen sparsam leben, was im bäuerlichen Kontext durchaus der Fall ist, und sie im Prinzip wenige Ausgaben haben, am Monatsende Geld übrig bleiben.

7.3.2. Was wollen ÜbernehmerInnen?

Aus Sicht des/der ÜbernehmerIn müssen Übernahmepflichten der Eltern und den Großeltern gegenüber berücksichtigt werden, da alle am Hof lebenden Generation ihrerseits ein Mitspracherecht fordern können. Denn bestehende Übernahmepflichten können von einer auf die nächste Generation übergehen (z. B. das Wohnrecht). Ebenso müssen eventuelle Hof-Käufer bestehende Wohnrechte gestatten und „mitübernehmen“, was Veräußerungen schwierig gestaltet, wenn nicht gar unmöglich macht.

Vor allem für PartnerInnen von ÜbernehmerInnen kann es von enormer emotionaler Bedeutung sein, ob er/sie am Hof angeschrieben und so zum/zur MiteigentümerIn wird oder nicht, da es, neben rechtlichen Konsequenzen, für denjenigen/diejenige die Frage aufwirft, *„warum mögen die [die ÜbergeberInnen] mich nicht“*, und auch

Außenstehenden ein gestörtes Verhältnis anzeigt (siehe Interview Beispiel 7 und Beispiel 8). Ehegattenhof bedeutet, dass der/die EhegattIn MiteigentümerIn des Hofes ist, er/sie also im Grundbuch eingetragen wird (vgl. MACK, 2009, 28). Hierzu belegt eine Studie: „*Je größer der Hof sei, desto weniger würde der Ehegatte angeschrieben*“ (MACK, 2009, 280). Dies lässt den Schluss zu, dass neben materiellen Aspekten ebenso soziale Aspekte den Übergabevertrag beeinflussen und durch dessen Inhalt zum Ausdruck gebracht werden. Somit muss der Inhalt des Übergabevertrages zwei Aspekten, sowohl dem Sozialen als auch dem Materiellen, gerecht werden.

Die Inhalte von Pachtverträgen waren nicht Gegenstand der Interviews und müssen daher in der Analyse stark vernachlässigt werden. Wobei laut Notar das häufig praktizierte Verpachten des Hofes „*rechtlich eigentlich illegal*“ sei, stelle lediglich eine Übergangslösung oder Verzögerungstaktik dar und wäre eine „*Scheinübergabe*“ bei der sowohl die ÜbergeberInnen als auch die ÜbernehmerInnen-Seite nicht genau wisse, was sie wolle (siehe Beispiel 7 und Beispiel 8) (vgl. MACK, 2009, 248). Das Argument „*Pachten oder Eigentum ist mir egal, Übergabe war nur reine Formsache*“ (QuA21), kann somit auf unterschiedliche Arten interpretiert werden. Das Unterschreiben des Übergabevertrages kann sowohl den formellen Abschluss des bereits im Alltag vollständig vollzogenen Übergabe/Übernahme Prozesses darstellen, als auch die Reduktion des Übergabeaktes auf eine ausschließlich formelle Funktionsebene bedeuten, wenn die Übergabe/Übernahme ganz allgemein erst am Beginn ihrer Entwicklung steht. Denn wenn konkrete Vorstellungen die Zukunft betreffend fehlen oder die Notwendigkeit bestimmte Aspekte vertraglich zu regeln (noch) nicht gegeben ist, können diese (noch) nicht erkannt oder einfach übersehen werden. Wenn die Zeit des Verpachtens lediglich als Übergangsphase betrachtet wird und nicht die Strategie des „Hinauszögerns“, die zu einer „verspäteten Hofübergabe“ oder einem „ewigen Pachtvertrag“ führt, verfolgt wird, dann kann der Zeitraum des Verpachtens, als eine von beiden Seiten positiv empfundene Probe- oder Übergangszeit darstellen (vgl. MACK, 2009, 278). Denn die Dauer eines Übergabe/Übernahme-Prozesses ist sekundär, wenn die bereits erwähnten vier Stufen des NachfolgerInnen-Effektes ungehindert ablaufen können (siehe hierzu genauer Kapitel 6.4. „Zusammenfassung der Ergebnisse: Wann wird übergeben/übernommen?“). Die Erstellung eines Pachtvertrages wird kostenlos von der jeweiligen Bezirksbauernkammer angeboten.

Kultur- und sozialanthropologisch könnte die Zeit des Verpachtens auch als ein „Umwandlungsritus“ interpretiert werden (VAN GENNEP, 2005, 21). Diese „liminale Phase“ des Pachtens ist dadurch gekennzeichnet, dass sich beide Seiten, sowohl der/die ÜbergeberIn als auch der/die ÜbernehmerIn in einer Zwischenphase befinden (TURNER, 1994, 4f). Denn der/die BetriebsleiterIn ist nicht der/die BesitzerIn, wobei er/sie zwar den Betrieb leitet, in letzter Instanz aber, im Hinblick auf bestimmte Investitionstätigkeiten oder Ähnliches, nicht frei entscheiden kann. Gekennzeichnet ist dieses Stadium durch eine Art Strukturlosigkeit, aus der heraus sich nach einer bestimmten Zeit der Wunsch und das Bedürfnis verstärkt, wieder klare Verhältnisse zu schaffen und zu den alten Hierarchien zurückzukehren (vgl. TURNER, 1994, 4ff). Sobald die Trennungs- und Ablösungsphase seitens der ÜbergeberInnen abgeschlossen ist, kann die Angliederungs- und Integrationsphase seitens der ÜbernehmerInnen beginnen (vgl. VAN GENNEP, 2005, 21).

7.3.3. Was wollen weichende ErbInnen?

Das Weitergeben bzw. Empfangen von Sachgütern kann unterschiedlichste Machtverhältnisse entstehen lassen und zu verschiedensten Abhängigkeiten zwischen den Generationen sowie den einzelnen Familienmitgliedern führen, denn weichende ErbInnen haben nie den vollen Anspruch auf den elterlichen Besitz (siehe Interview Beispiel 6). Denn das Haus, landwirtschaftlich genutzte Grundstücke, Gebäude, Maschinen usw., werden geschlossen an eine/n ÜbernehmerIn – den/die AlleinerbIn – vermacht (vgl. MACK, 2009, 56; SEISER und SCHWEIZER, 2006, 8). Auch werden Identität und Zugehörigkeit auf Basis des Hauses – wie in „house societies“ üblich – definiert und können folglich nach dem Auszug aus diesem verloren gehen (vgl. SEISER und SCHWEIZER, 2006, 18). Im landwirtschaftlichen Milieu werden häufig materielle Werte als Statussymbole erachtet und können seinen BesitzerInnen bestimmte Privilegien einräumen. *„Der Besitz eines Hauses (durch Erbe, Neubau, Ausbau, Umbau) gehört zu den am höchsten bewerteten materiellen Statussymbolen“* (SEISER und SCHWEIZER, 2006, 18; SEISER, 2009c, 159).

Früher waren diese Unterschiede zwischen Bleiben und Weichen stärker ausgeprägt. *„Bauernsöhne, die den Hof übernehmen sollten, gingen nicht in den Dienst. Dies entsprach auch der Logik der Ultimogenitur in Verbindung mit der Gepflogenheit, ein*

Kind in jenem Augenblick zur Entfernung vom Hof zu bewegen, wenn das nächstjüngere Kind dessen Arbeiten übernehmen konnte. Der jüngste Sohn blieb dieser Logik entsprechend am Hof übrig“ (SEISER, 1995, 165). Die soziale als auch finanzielle Ausgangsposition des/der Einzelnen wurde von der Anzahl der Geschwister bestimmt und führte bei hoher Kinderzahl zur Minderung des Heiratsgutes. Fand jemand keine Möglichkeit in einem Haus zu bleiben oder in ein Haus einzuheiraten, musste er/sie als Knecht oder Magd sein Leben fristen (vgl. SEISER, 1995, 159). *„Die weichenden Erben wurden in ihren Rechten massiv beschnitten, beinahe enterbt. Sie hatten lediglich Anspruch auf eine Berufsausbildung und die sogenannte ‚Heimatzuflucht‘ bei unverschuldeter Notlage“* (MACK, 2009, 59). Geschwister akzeptieren das Geschenk des Elternhauses und der Grundstücke an eine/n von ihnen oft nur unter bestimmten Bedingungen und haben meist konkrete Vorstellungen davon, wie *„Verzichtserklärungen“* (ExL31) zu entgelten seien, wobei diese Forderungen starkes Konfliktpotential in sich tragen können. Mindestanforderungen sind eine angemessene Abfindung, die Pflege und der Erhalt des gemeinsamen Elternhauses und die Zusicherung, die am Hof lebende ältere Generation bei Bedarf zu betreuen, was nicht unbedingt von den Betroffenen selbst gefordert wird, sondern meist von den Geschwistern als Ausgleich für den materiellen und sozialen Erbschaftsverzicht (vgl. SEISER, 2009a, 14f). *„Es sind also eigentlich die Geschwister, die Druck auf die Übernahme dieser Pflegeverpflichtung machen“* (SEISER, 2009a, 16). *„Gerade bei den Klein- und Kleinstanwesen sehen die weichenden Erben, d.h. die Geschwister der Übernehmer nicht ein, dass sie mit so geringen Abfindungen weichen sollen“* (SEISER, 2009a, 16). Als Basis für die Berechnung des Pflichtanteiles dient der Einheitswert eines Betriebes im Grundbuch und nicht dessen möglicher Verkehrswert. Macht bei einem kleinen Nebenerwerbshof der Einheitswert lediglich ein paar tausend Euro aus, ist auch der jeweilige Erbteil dementsprechend gering und der Gegensatz zwischen diesem und dem Wert den der/diejenige erhält, der Hof und Grundstücke erbt, ist sehr schwerwiegend. Die Abfindung an sich, erfolgt üblicherweise in Naturalien (z. B. Bauholz), Geld oder Arbeits- und Hilfeleistung (z. B. Hilfe beim Hausbau). In Folge des nun geringen Startkapitals ist ihre Ausgangsposition für den Aufbau einer eigenen Existenz, z. B. der Kauf einer Eigentumswohnung in der Stadt, der Bau eines Einfamilienhauses oder Ähnlichem, deutlich erschwert (vgl. SEISER, 2009a, 16). *„Sich*

etwas ‚Eigenes‘ zu schaffen, ist der Maßstab für ein glückliches Leben, dazu gehören ein Haus und eine Familie. Familiengründung wird allgemein angestrebt, die Basis dafür ist ein eigenes Haus“ (SEISER und SCHWEIZER, 2006, 18). Auch die folgende Hypothese des von mir informell befragten Notars, ist in Anbetracht seiner langjährigen Erfahrung und der bisher dargelegten Zusammenhänge nachvollziehbar, welcher meinte: je besser die finanzielle Ausgangsposition eines Hofes sei, desto höher sei das Konfliktpotential im Abfindungsprozess zwischen ÜbernehmerInnen und weichenden Geschwistern. Betrage der Erbteil des Einzelnen lediglich ein paar tausend Euro würde es wohl niemand für Wert befinden darum zu streiten, bei höheren zu erwartenden Anteilen jedoch schon. Außerdem fehlen nach wie vor Richtwerte, welche die Angemessenheit und Höhe von Erbteilen für weichende ErbInnen festlegen oder als Orientierung dienen könnten. Mitzubedenken ist immer die Zumutbarkeit der Belastung für den verbleibenden Betrieb. Die Anzahl der Kinder, welche Anspruch erheben können, die allgemeine finanzielle Situation des Hofes und der Zeitrahmen in welchem Forderungen zu leisten sind, bilden die drei Säulen der Kalkulation. Die Abfindung nach Verkehrswert kann zu hoher Verschuldung führen oder einen Veräußerungszwang nach sich ziehen (vgl. GOLDBERG, 1997, 13; MACK, 2009, 57). Konnten die Eltern für diesen Zweck Ansparungen leisten und hat der/die ÜbernehmerIn nur ein Geschwister das auszubezahlen ist, sind andere finanzielle Rahmenbedingungen und Möglichkeiten gegeben als bei einem Betrieb der z. B. drei weichende ErbInnen abfinden muss, die Eltern auf keine Rücklagen zurückgreifen können und die vollständige Auszahlungen innerhalb der nächsten fünf Jahre verlangt wird. Laut der von Judith Maria Mack durchgeführten Erhebung ist es in der Praxis so, dass *„[...] der Großteil der Übergabeverträge keinerlei Abfertigungsregelungen enthält. Die Abfindung der übrigen Kinder erfolgt in der Regel nicht durch eine Bestimmung im Vertrag, die den Übernehmer dazu verpflichtet, sondern wird vielmehr vor oder nach der Übergabe durch die Übergeber selbst vorgenommen“* (MACK, 2009, 174).

Weiters kann der Unterschied zwischen Einheitswert und Verkehrswert dazu führen, dass Veräußerungen von Gebäuden oder Grundstücken, vor allem Baugründen, von den weichenden ErbInnen missgünstig betrachtet werden und zum Gefühl, um einen Teil des Erbes gebracht worden zu sein, beitragen, was wiederum Konflikte provozieren kann. Denn der Verkauf würde dem alleinerbenden Kind weitere, deutliche finanzielle

Vorteile bringen. Wird der Hof weitergeführt und gliedert sich der/die HofübernehmerIn so in eine lange Reihe von BetriebsführerInnen, die den Hof für einen bestimmten Zeitraum bewirtschafteten, ein, um ihn dann wieder abzugeben, ohne ihn für den eigenen Vorteil zu nutzen, so können die Geschwister dies als Schicksal des/der StammhalterIn, der/die den Hof vorübergehend nutzt, erkennen und auftretende finanzielle Abschlüge akzeptieren. Denn der Hof darf gebraucht aber nicht verbraucht werden (vgl. INHETVEEN und BLASCHE, 1983, 59). Oberflächlich betrachtet, entsteht der Eindruck: „*Meistens geht es dann ums Geld – so ist das immer*“ (ExL15). Wobei ich darauf hinweisen möchte, dass einerseits der finanzielle Aspekt (wie bereits erwähnt) eine entscheidende Rolle spielen kann, andererseits ein gering schätzender Umgang mit weichenden Geschwistern das soziale Gefüge einer Familie ebenfalls nachhaltig prägen und das Gefühl, ungerecht behandelt worden zu sein, schüren kann. Denn in der Vergangenheit vorgefallene negative Ereignisse werden kaum vollkommen vergessen (siehe Interview Beispiel 6). Was in weiterer Folge auch erklärt, dass weichende Geschwister als diejenigen, die auf ihr Anrecht, einen Teil des Hofes nach Prinzipien der Realteilung zu beanspruchen, verzichtet haben, häufig der Meinung sind, dass sie für dieses freiwillige Zurücktreten vom Erbanspruch, für sich als auch für ihre Nachkommen, von den Eltern sowie dem/der ÜbernehmerIn, wenn schon nicht finanziell gerecht abgefunden, dann zumindest geschätzt und respektiert werden wollen. Denn mit dem Unterschreiben der Pflichtteilsverzichtserklärung erlöschen ihrerseits sämtliche Ansprüche auf das Erbe. Vor allem von dem/der nach der Übergabe/Übernahme am Hof angeschriebenen PartnerIn des/der BetriebsleiterIn erwarten sie besondere Wertschätzung und Respekt, da er/sie den Anspruch auf den Hof „nur“ durch Einheiraten erworben hat und nicht wie sie selbst durch Geburt. Gewissermaßen wird Dankbarkeit, manchmal sogar Unterwürfigkeit erwartet (siehe Interview Beispiel 6).

„*In ethnologischer Sicht betrifft Erbschaft mehr als nur den teilbaren oder unteilbaren Bauernhof*“ (FERTIG, 2005, 5). Erb- und Eigentumssysteme bestehen aus mehr als nur geteilter oder ungeteilter Weitergabe von Besitz sondern bilden den Rahmen, innerhalb dessen Zusammengehörigkeitsgefühle entstehen. Zugehörigkeit ist nicht natürlich gegeben, auch nicht in der vordergründig durch Blutsverwandtschaft bestimmten Geschwisterbeziehung, sondern ist „[...] den ,*Ordnungsprinzipien der Gesellschaft*

deutlich untergeordnet“ (EGLI, 2005, 59). Somit kann geschlossen werden, dass die Geschwisterbeziehung im bäuerlichen Kontext sozial konstruiert und je nach zugeschriebener Rolle gewisse Verhaltensweisen erwartet werden (vgl. FERTIG, 2005, 6).

7.3.4. Was wollen NotarInnen/RichterInnen?

Was NotarInnen/RichterInnen wollen, beschreiben Interview Beispiel 7 und 8 besonders deutlich. Ein Notar fasst zusammen und betont, wenn er frage, was im Übergabevertrag alles festgehalten werden solle, dann könnten viele ÜbergeberInnen als auch ÜbernehmerInnen oft nicht antworten oder das Gewünschte konkret formulieren. Doch wer außer den Betroffenen selbst, als die unterzeichnenden Parteien also, solle „es“ sonst wissen? Die Juristin Judith Maria Mack beschreibt in ihrer Dissertation „Bäuerliche Erbgewohnheiten in Oberösterreich am Beispiel der Bezirkssprengel Wels und Bad Leonfelden“: *„Obwohl Übergabeverträge je nach den individuellen Familienverhältnissen die größte Vielfalt an Bestimmungen aufweisen könnten, muss doch [...] festgestellt werden, dass die Verträge durch eine relative Gleichförmigkeit in ihren Vereinbarungen charakterisiert werden. Einerseits kann darin natürlich das ‚Wirken des allgemeinen Herkommens in der ländlichen Bevölkerung gesehen werden‘, andererseits natürlich auch der Einfluss des Notars, der jedes diesbezügliche Rechtsgeschäft nach einem bestimmten Muster anfertigt“* (MACK, 2009, 52).

Die Aufgabe eines Notars besteht im Aufzeigen und Festhalten der rechtlichen Möglichkeiten der Hofübergabe/Hofübernahme. Einerseits können Vertragsmuster als Richtlinien und Vorlagen dienen, andererseits können veraltete nicht zeitgemäße Musterverträge die UnterzeichnerInnen in der falschen Sicherheit wiegen, an alles gedacht zu haben, wobei die Gefahr besteht, dass bestimmte Aspekte überrepräsentiert und wiederum andere gar nicht berücksichtigt werden, was sich hemmend auf die betriebliche Zukunft auswirken kann. Außerdem kann der/die NotarIn lediglich auf Aspekte eingehen, die ihm/ihr mitgeteilt werden. *„Wir wurden auch darauf hingewiesen, dass Verträge meist sehr günstig für die Altenteiler seien, da sich die Notare als deren Anwälte betrachten. Die Altenteiler sind nämlich jene, die die*

Übergabe in Auftrag geben. Daher wird im Gespräch und im Vertrag für die Übergeber Partei ergriffen“ (SEISER, 2009d, 14).

Mit dem Satz, „*gut gemeint aber schlecht formuliert*“ (siehe Beispiel 8), können die meisten Probleme, die bei Hofübergaben/Hofübernahmen entstehen, treffend zusammengefasst werden, denn meist sind es Sprach- und Verhaltensbarrieren die eine klare Kommunikation verhindern, was ganz allgemein als „das nicht Sprechen der gleichen Sprache“ bezeichnet wird (vgl. QuA46). Vor allem die VertragsunterzeichnerInnen sind sich oft nicht im Klaren darüber, was sie genau unterschreiben und was das Geschriebene im konkreten Fall tatsächlich bedeutet. Auch haben die unterschiedlichen Vertragsparteien teilweise sehr unterschiedliche Bedürfnisse, Wünsche und Vorstellungen, wissen jedoch nicht, wie sie diese unmissverständlich mitteilen und in den Rahmen des vorgefertigten Mustervertrages zwingen können und schweigen infolgedessen oftmals aus Unsicherheit und Unwissenheit, was dazu führen kann, dass der Vertragsinhalt nicht dem Gewünschten entspricht, sondern vielmehr die Interpretation des Vertragsverfassers enthält (vgl. MACK, 2009, 323). „*So entspricht die Ableitung des Vertragsinhaltes aus dem Willen der Parteien in vielen Fällen nicht ganz der Realität, da sich im Vertragsinhalt sowie im Erscheinungsbild in großem Maße der Einfluss des Vertragsverfassers widerspiegelt, vereinzelt sogar so weitreichend, dass sich die Vertragsparteien über die Bedeutung der Einzelheiten nicht mehr im Klaren sind*“ (MACK, 2009, 323). Ein Vertragsmuster ist demzufolge nur dann hilfreich, wenn es im konkreten Fall anwendbar ist und die enthaltenen Bestimmungen zeitgemäß und klar verständlich formuliert sind.

Beim Akt der Übergabe/Übernahme beim Notar, wird vieles zuvor Unausgesprochene oft zum ersten und letzten Mal – auf den Tisch gebracht und oft als einzige Möglichkeit des Einspruches wahrgenommen. Ausgerechnet der so kurze Vorgang des Unterzeichnens des Übergabevertrages stellt den oft emotionalen Höhepunkt des Übergabe/Übernahme-Prozesses dar. Das endgültige und verbindliche Festhalten sämtlicher Rechte und Pflichten kann heftige Gefühlsausbrüche oder Anliegen, die lange Zeit unterdrückt wurden, zum Vorschein bringen. „*Ein weiteres großes Problem stellt eine nicht vorhandene Kenntnis der Vermögenslage* [Kursivierung im Original] *dar. Dadurch kommt es zu dramatischen Situationen beim Notar. Die jungen Übernehmer erfahren manchmal erst dort, wie hoch die Schulden tatsächlich sind, dass*

sie Geschwister noch auszahlen müssen usw. Dies hat natürlich Konsequenzen für das spätere Zusammenleben“ (SEISER, 2009d, 14). Der von mir interviewte Notar meinte, dass der Übergabevertrag „Handschlagqualität“ erreichen solle, die nicht aufgrund geschickter Argumentation der einzelnen VertragspartnerInnen entstehe, sondern nur in Folge ehrlich geführter Kommunikation über einen bestimmten Zeitraum hinweg zustande kommen könne. „Schließlich ist der beste Übergabevertrag der, der zwar mit äußerster Sorgfalt und Kompetenz verfasst wird, aber in den nach Vertragsabschluss nie wieder Einsicht genommen werden muss“ (MACK, 2009, 330). Diese gewünschte „Handschlagqualität“ ist aber nur dann erreichbar, wenn sowohl die Vermögenslage als auch die Ausgedingeforderungen von Beginn an offengelegt werden. Trotzdem werden kritische finanzielle Verhältnisse meist verschwiegen, um den/die ÜbernehmerIn nicht abzuschrecken (vgl. ERRINGTON, 2002, 16). Gegenseitiges Vertrauen oder Misstrauen kann somit häufig das Ergebnis und die Konsequenz, des, bis zu diesem punktuellen Ereignis, im Alltag tatsächlich gelebten Übergabe/Übernahme-Prozesses sein und der Akt beim Notar bildet lediglich bis dato verlaufene Entwicklungsschritte ab.

Beharrt ein/e VertragspartnerIn auf bestimmten Formulierungen, kann dieses Festhalten an, gewissermaßen als Spitzfindigkeiten interpretierten, Klauseln in weiterer Folge Misstrauen oder Ärger initiieren. Denn sobald der/die ÜbergeberIn oder der/die ÜbernehmerIn mit dem Vertrag in Händen beginnt auf sein/ihr Recht zu pochen, ist dies der Endpunkt einer bereits lange vorher begonnenen Konfliktschneise. Vor solchen Fällen kann weder ein noch so perfekter und detaillierter Übergabevertrag schützen, noch vermögen andere rechtliche Absicherungen dieses Problem zu verhindern oder zu lösen. Somit scheint der einzige Faktor, der einen für beide Seiten akzeptablen Übergabevertrag entstehen lässt und einen funktionierenden Generationswechsel garantiert, gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung zu sein, was unter dem Aspekt der „emotionalen Sicherheit eines Übergabevertrages“ zusammengefasst werden kann, vertraglich jedoch kaum regelbar ist. Im Gegensatz dazu sind Aspekte und Klauseln, die auf die „materielle Sicherheit eines Übergabevertrages“ eingehen, genau definiert und rechtlich bindend. Der in den letzten Jahrzehnten rapide vorangeschrittene soziale Wandel ist im ländlichen Gebiet, am Beispiel der Hofübergabe, vor allem aber am Inhalt des Übergabevertrages, besonders deutlich zu erkennen und zeigt das Aufeinanderprallen „alter“ und „neuer“ Strukturen des Zusammenlebens und wie der

bisher oft unbeachtete Aspekt der „emotionalen Sicherheit“ beim Übergabevertragsabschluss zum Tragen kommt.

Neben dem „Wohnrecht auf Lebenszeit“ ist die „Sicherung der Pflege“ ein in allen Übergabeverträgen geregelter Vertragspunkt. *„Was noch vor einigen Jahren als fast subversiv angesehen wurde, nämlich die Trennung der Generationen, hat sich heute zum großen Teil durchgesetzt“* (SANTOS, 2006, 72). *„Früher hätte sich das keiner getraut, die Eltern in einen eigenen Wohnbereich oder gar ein Heim abzuschieben“* (ExR2). Hier ist auf einen besonderen Aspekt hinzuweisen, nämlich, dass das Zusammenleben der Generationen in einem Haus weder den „Idealfall“ darstellt, noch historisch belegt ist, sondern lediglich aufgrund von Ausgedingeregulungen zustande kommt (vgl. ANDERL, 2006, 50). Außerdem gewährleisten Ausgedingeregulungen die Pflege betreffend nicht, dass die Pflege zu Hause, dem/der zu Pflegenden „mehr Wohlbefinden“ beschert, als dies in einem Alten- oder Pflegeheim der Fall wäre. Dennoch *„[...] herrscht Konsens in der Region, dass ein würdiges Sterben im eigenen Bett und im Kreise der engsten Angehörigen erfolgen sollte. Es sei gegen die ‚Familienehre‘, pflegebedürftige Personen in Anstalten ‚abzuschieben‘. Hinzu kommen sehr häufig auch finanzielle Gründe. Wenn im Übergabevertrag die Pflege vertraglich als Verpflichtung der Übernehmer fixierte wurde, dann übersteigt ein längerer Aufenthalt in einem Pflegeheim sehr bald die finanziellen Möglichkeiten einer Familie, insbesondere wenn nur ein Ehepartner einer außerhäuslichen Erwerbstätigkeit nachgeht“* (SEISER, 2009c, 155).

Der detaillierte Inhalt des Übergabevertrages war nicht Gegenstand unserer Erhebung in St. Georgen, daher berufe ich mich auf die Studie von Judith Maria Mack in der vorrangig der Vertragsinhalt Gegenstand der Forschung war und fasse zusammen: *„Offenbar gibt es Fälle, [...] in denen sich nicht im geringsten Gedanken über geänderte Verhältnisse gemacht werden, sonst könnte ein Vertragsmuster nicht beinahe unverändert über fast hundert Jahre immer wieder unreflektiert übernommen werden“* (MACK, 2009, 242). Für ÜbernehmerInnen als auch ÜbergeberInnen bedeutet dieses Festhalten an über die Generationen hinweg übernommenen Formulierungen, die nicht mehr zeitgemäß sind und als typische, gewohnheitsmäßigen Floskeln abgetan werden im Konfliktfall aber, dass diese wortwörtlich genommen werden können und sowohl rechtlich bindend als auch zivilrechtlich klagbar sind. *„Da würde ich sagen, da muss*

man auch einmal der neuen Situation angepasste Musterverträge machen, weil der Notar setzt sich auch nicht hin, der müsste zuerst einmal zum Bauernhof gehen [...] und sagen, du ich schaue mir die Situation an und dann müsste man jeden Vertrag individuell machen, da wird aber ein 0815 Vertrag hergenommen und man schreibt halt andere Summen rein und nach einer halben Stunde beim Notar [kurze Pause], der füllt ein bisschen aus und diese Dinge“ (ExR6).

7.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Die Einigung auf den Inhalt des Übergabevertrages?

„Sämtliche Versuche, das Wesen des Rechtsinstitutes des Übergabevertrages aus dem ABGB zu ergründen, verlaufen ins Leere, da dieses den Begriff Übergabevertrag oder Ausgedinge nicht enthält, geschweige denn definiert“ (MACK, 2009, 66). „Der Grund des Fehlens einer gesetzlichen Regelung ist keinesfalls [...] in der Tatsache seiner Nichtexistenz zur Zeit der Entstehung der österreichischen Zivilrechtskodifikation zu suchen, [...] sondern liegt vielmehr darin begründet, dass das ABGB den Begriff des Übergabevertrages als bekannt voraussetzt und deswegen die Verfasser aufgrund seiner Jahrhunderte langen Tradition und Übung in der Praxis keine Notwendigkeit der gesetzlichen Normierung dieses Rechtsinstitutes gegeben sahen (MACK, 2009, 66). „Im Wesentlichen herrscht Einigkeit darüber, dass der Übergabevertrag einen ‚contractus sui generis‘, also eine Vertrag eigener Art, mit erb- und familienrechtlichen Elementen darstellt. [...] Zweck des Übergabevertrages ist eine noch zu Lebzeiten erfolgte Vermögensabhandlung, also eine ‚vorweggenommene bzw. verfrühte Erbfolge‘“ (MACK, 2009, 67).

Hinzu kommt, dass der Inhalt des Übergabevertrages aus vier unterschiedlichen Blickwinkeln (ÜbergeberInnen, ÜbernehmerInnen, weichende Erbinnen, NotarInnen/RichterInnen) betrachtet, unterschiedlichsten Ansprüchen gerecht werden muss. Gleichmaßen sind soziale, emotionale und rechtliche Forderungen seitens der ÜbergeberInnen als auch der weichenden ErbInnen zu berücksichtigen. Wobei darauf Bedacht zu nehmen ist, dass diese von dem/der ÜbernehmerIn auch getragen werden können. Als Orientierungshilfen werden von NotarInnen Musterverträge und von ÜbergeberInnen alte Übergabeverträge herangezogen, die sich (mittlerweile) meist jedoch auf fern der Realität liegende Aspekte beziehen und die Absicherung der

ÜbergeberInnen überdimensional hervorheben. Der jeweiligen Situation angepasste Verträge zu erstellen soll einerseits von den NotarInnen unterstützt werden, andererseits müssen richtungsweisende Impulse von Seiten der ÜbergeberInnen, UnternehmerInnen und der weichenden ErbInnen ausgehen, denn nur sie selbst können ihre Positionen nachvollziehbar erklären. Wobei Erfahrungswerte zeigen, dass der adäquateste Übergabevertrag derjenige ist, in dem so wenig wie möglich vertraglich festgehalten werden muss. Gleichmaßen ist sowohl auf den Aspekt der „emotionalen Sicherheit“, als auch den Aspekt der „materiellen Sicherheit“ des Übergabevertrages Rücksicht zu nehmen. Veranschaulicht wird dies am Beispiel der Pflege, hier muss sich der/die ÜbergeberIn nämlich die Frage stellen, ob er/sie darauf vertrauen kann, dass der/die UnternehmerIn informell Pflegeleistungen übernimmt oder ob er/sie eventuelle Pflegepflichten besser vertraglich, also formell, festlegen soll. Beide Ansätze tragen sowohl Risiken als auch Chancen in sich, wie wir später noch in Form von drei fiktiven Pflege- bzw. „Nicht-Pflege“ Konstellationen sehen werden.

Die Art und Weise, wie die Einigung auf den Vertragsinhalt vor sich geht, kann durchaus als Spiegelbild der aktuell gelebten Familiensituation interpretiert werden. Zumindest stellt der formelle Akt der Hofübergabe/Hofübernahme den vorläufigen Endpunkt vorangegangener Entwicklungen innerhalb der Familie dar und stellt die Weichen für das weitere Zusammenleben nach der Vertragsunterfertigung.

Das Ausgedingerecht für den/die ÜbergeberIn beinhaltet in der Regel das Wohnrecht auf Lebenszeit, sowie die Pflege und Betreuung durch den/die UnternehmerIn (soweit dies im häuslichen Rahmen möglich ist). Aber auch die Übernahme von Arzt-, Medikamenten-, Spitals- (sofern diese nicht die SVB oder eine andere Versicherungsanstalt übernimmt), Verköstigungs- und Begräbniskosten können vertraglich zu Lasten des/der UnternehmerIn ausgelegt werden (vgl. BMLFUW, 2008, 34). Weiters kann der/die ÜbergeberIn bestimmte Eigentumsvorbehalte vertraglich fixieren lassen, beispielsweise in Form des Fruchtgenussrechtes oder, an Stelle dessen, in Form einer Forderung von Geldbeträgen. Insgesamt können Belastungs- und Veräußerungsverbote oder Wertsicherungen, Weitergabeverpflichtungen, Unvergleichsbestimmungen, Abfindungen der weichenden ErbInnen, Erb- und Pflichtteilsverzichte sowie die Übernahme ganz allgemeiner Kosten, seitens des/der ÜbergeberIn gefordert werden (vgl. BMLFUW, 2008, 35). Bestehende Wohn- oder

Pflegeverpflichtungen gegenüber auf am Hof lebenden älteren Generationen (z. B. Großeltern), müssen ebenfalls „mit-übernommen“ und gewährleistet werden, was dazu führen kann, dass der/die aktuelle BetriebsleiterIn für zwei „alte“ Generationen (Eltern und Großeltern) Verantwortung tragen muss. Wobei ich nochmals darauf hinweisen möchte, dass es keine eindeutige Definition des Ausgedinges gibt und auch kein Zwang besteht, dieses im Übergabevertrag zu regeln. Trotzdem wird eine Vereinbarung, von NotarInnen meist als notwendig oder zumindest als üblich empfohlen (vgl. MACK, 2009, 258). *„Gewisse Dinge sollten sich ohnehin aus einer moralischen Verpflichtung seinen Eltern gegenüber ergeben, sprich diese, wenn sie selbst nicht mehr dazu in der Lage sind, zum Einkaufen, zu Verwandten, zum Arzt oder in die Kirche zu fahren, ohne dies in den Vertrag aufzunehmen zu müssen. Solche Dienste können auch durch vertragliche Regelungen nicht erzwungen werden. Deshalb sollte gerade bei diesen Dingen ein gewisser ‚Mut zur Lücke‘ vorhanden sein“* (MACK, 2009, 323f).

Problematisch sind nicht unbedingt das Ausgedinge, das Am-Hof-Wohnen, die Pflege oder andere etwaige Forderungen an sich, sondern der Grad und das Ausmaß der vertraglichen Fixierung. Im Folgenden spiele ich drei unterschiedliche Vertragskonstellationen in Bezug auf die Pflege durch:

7.4.1. „Die vollständige Pflege“

Angenommen sei, dass der/die ÜbernehmerIn sich vertraglich vollständig zur Pflege verpflichtet hat und der/die ÜbergeberIn pflegebedürftig ist:

Allfällige Kosten für die Pflege des/der ÜbergeberIn trägt der/die HofübernehmerIn, wenn er/sie sich zur vollständigen Pflege des/der ÜbergeberIn ohne jegliche Einschränkung verpflichtet hat (vgl. MACK, 2009, 162). Die Pflege selbst kann entweder von Familienangehörigen übernommen oder an entsprechende DienstleisterInnen, wenn dies vertraglich gestattet wurde, ausgelagert werden. Wobei es keinen Zwang, aber *„Regelungen bezüglich eines allfälligen staatlichen Pflegegeldes in der Gestalt, dass es den Übernehmern bei Pflege der Übergeber zusteht [...]“* (MACK, 2009, 165) gibt, die dem/der ÜbernehmerIn das Recht zuerkennen, dass er/sie als Pflegenden/r Geld als Ausgleich für den Aufwand der Pflege erhalten muss, damit der/die ÜbernehmerIn diese Kosten nicht vollständig zu eigenen Lasten zu tragen hat (vgl. MACK, 2009, 166ff). Sogar die Pflicht, die Heimkosten für die ÜbergeberInnen zu

tragen, kann als Klausel in den Vertrag geschrieben werden, was zumeist überflüssig erscheint, da bei der Übergabe die Vermögenswerte überschrieben werden und in diesem Fall „[...] die Sozialhilfe die Heimkosten bei Vermögenslosigkeit der Übergeber“ (MACK, 2009, 168) zahlt. Eine Ausnahme stellt die Teilübergabe dar, bei der ein Teil des Vermögens zurückbehalten wird, wobei der/die ÜbergeberIn noch so vermögend bleiben kann, dass ein staatlicher Zuschuss nicht notwendig erscheint. „Bei einer Teilübergabe wird nicht das gesamte Vermögen des land- und forstwirtschaftlichen Betriebes übergeben, sondern nur ein Teil davon“ (BMLFUW, 2008, 25). Ein anderer Grund für die Unterbringung einer solchen Klausel kann sein, dass der/die ÜbergeberIn entweder die Heimkosten prinzipiell nicht selbst tragen will oder den/die ÜbernehmerIn bewusst zu belasten versucht, was dann auf jeden Fall kritisch zu hinterfragen wäre (vgl. MACK, 2009, 168). Eine Teilübergabe erfolgt meist zu dem Zweck, sich abzusichern oder den zurückbehaltenen Teil selber zu bewirtschaften, um auf diese Weise Einkünfte zu erzielen, die in weiterer Folge staatliche Förderungen sowie den Pensionsbezug um eben die Höhe dieser Einkünfte vermindern (BMLFUW, 2008, 25). Wenn der/die ÜbergeberIn von der Übergabe ausgenommene Grundstücke besitzt, können diese für anfallende Pflegeleistungen als Sicherheit dienen und dann im Bedarfsfall veräußert werden (z. B. schreibt sich dann der Sozialhilfeverband ins Grundbuch und die Jungen können die Fläche später zum Marktpreis zurückkaufen) (vgl. SEISER, 2009a, 16). Das Ausnehmen von Flächen bei der Übergabe zur Sicherung der Altersversorgung der ÜbergeberInnen kann allerdings nachteilige Auswirkungen haben, da so der weiteren Existenz des Hofes geschadet wird. Insgesamt ist es finanziell ungünstig, wenn den ÜbernehmerInnen die Pflicht zur Begleichung möglicher Heimkosten aufgebürdet wird (vgl. MACK, 2009, 169). „Von unbeschränkten Pflegeverpflichtungen [...] ist unter allen Umständen abzuraten“ (MACK, 2009, 162), denn zentral ist in diesem Zusammenhang die Finanzierbarkeit, da für ein Pflege- oder Altenheim durchaus mit monatlichen Kosten von 2.000 bis 3.000 Euro zu rechnen ist, die gegebenenfalls von dem/der ÜbernehmerIn zu tragen sind.

7.4.2. „Die Zumutbarkeit der Pflege“

Angenommen sei, dass der/die ÜbernehmerIn sich vertraglich nur bedingt zur Pflege verpflichtet hat und der/die ÜbergeberIn pflegebedürftig ist:

Wurde die Pflege vertraglich nicht ausschließlich zu Lasten des/der ÜbernehmerIn geschrieben, trägt im Bedarfsfall die Sozialhilfe einen Teil der anfallenden Pflegekosten (vgl. MACK, 2009, 168). Die Pflegeleistungen können zudem vertraglich beschränkt oder an Pflegestufen gebunden werden, um auf „die Zumutbarkeit der Pflege“ für den/die Pflegenden/n Rücksicht nehmen zu können (vgl. MACK, 2009, 164). Die vertraglich definierte Verpflichtung zur Pflege sollte einvernehmlich festgelegt werden und den/die ÜbernehmerIn so wenig wie möglich belasten (vgl. MACK, 2009, 171). Im Krankheits- oder Gebrechlichkeitsfall ist es üblich, dass Pflegeleistungen von am Hof lebenden Familienangehörigen (fast ausschließlich Frauen) übernommen werden, wenn sie physisch und psychisch dazu in der Lage sind. *„In stärkerer Form, als in anderen Lebenssituationen, kommt hier eine soziale Kontrolle zum Trage, die Pflegeverantwortung in erster Linie bei (vor allem Frauen) der jüngeren Generation sieht“* (ANDERL, 2006, 47). *„Trotz allgemein guter Pflegestandards in oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen [...]“* (ANDERL, 2006, 47), wird die Mehrzahl der pflegebedürftigen Familienmitglieder zu Hause gepflegt. Diese Pflege in den eigenen vier Wänden wird gesellschaftlich am höchsten bewertet, steht sie doch in engem Zusammenhang mit dem Wunsch von Altbauern/Altbauerinnen, solange wie möglich am Hof zu wohnen (vgl. ANDERL, 2006, 47). *„Dem gegenüber steht eine Betreuung im Alten- oder Pflegeheim, die sehr stark mit Vernachlässigung, Vereinsamung und Abgeschobensein assoziiert wird“* (ANDERL, 2006, 47).

Hauptsächlich unterstützen drei Institutionen die nahezu ausschließlich weiblichen Pflegepersonen, nämlich die Hauskrankenpflege, die Altenfachbetreuung und der Sozial-medizinische Betreuungsring (vgl. ANDERL, 2006, 48). Die Hauptpflegeleistung, wird von der Tochter, der Enkeltochter, zum Großteil jedoch von der am Hof lebenden Schwiegertochter erbracht. Insgesamt gibt es sieben Pflegegeld-Stufen, die erste beginnt bei 154,20 € für über 50 Stunden Pflege im Monat (Stand 1. 1. 2009, Landespflegegeld OÖ) und steigt bis zur siebten auf 1.655,80 € für über 180 Stunden Pflege pro Monat an (vgl. LAND OÖ, 2010b, online). Letztlich entscheidet der/die EmpfängerIn über die Verwendung des Pflegegeldes und ob er/sie es dem/der Pflegenden zukommen lässt (was einen Zuverdienst für diese/n bedeuten kann). Für letztere/n aber *„[...] besteht die Gefahr, dass die Übergeber das ihnen zuerkannte Pflegegeld anderweitig verwenden, es zum Beispiel an Enkel oder andere Kinder verteilen, während die Übernehmer die*

Pflege aus eigenen Kosten bestreiten müssen“ (MACK, 2009, 166). Diese Kosten können noch zusätzlich anwachsen, wenn die Zumutbarkeit nicht vertraglich beschränkt aber trotzdem überschritten wurde und somit die Pflege ausgelagert werden muss. Insgesamt sind im Hinblick auf die selbst bestimmte Zumutbarkeit der Pflege der finanzielle, der physische und psychische, aber auch der soziale Aspekt bestimmend. „Bäuerinnen, aber auch Hausfrauen am Land, sind hier enormen öffentlichen und privaten Druck ausgesetzt. Das betrifft sowohl die Durchführung der Pflege selbst als auch den Anspruch, dies in einer umfassenden und perfekten Weise zu tun“ (SEISER, 2009c, 155). Dieser Druck führt in vielen Fällen dazu, dass die Pflege auch dann noch weitergeführt wird, wenn die Zumutbarkeitsgrenze bereits überschritten wurde. Hierbei ist noch zusätzlich zu bedenken, dass bereits Pflegestufe 3 „Schwerst-pflegebedürftig“ bedeutet, ab Pflegestufe 5 Tag- und Nachtbetreuung nötig ist und ab Pflegestufe 7 keine zielgerichteten Bewegungen mehr möglich sind (vgl. LAND OÖ, 2010b, online).

7.4.3. „Aktive SeniorInnen“

Angenommen sei, dass der/die ÜbernehmerIn sich vertraglich (bedingt) zur Pflege verpflichtet hat und der/die ÜbergeberIn (noch) nicht pflegebedürftig ist:

Fast immer (nämlich zu 95 %, siehe hierzu genauer Kapitel 8.3.1. „Die ÜbergeberInnen am Betrieb weiterarbeiten lassen“) wollen ÜbergeberInnen auch nach der Hofübergabe aktiv am Hofgeschehen teilnehmen und mitarbeiten. *„Diese Tatsache resultiert aus dem allgemeinen Wertesystem, in dem der ‚Wert‘ und das Ansehen einer Person, als auch das Selbstwertgefühl in erster Linie über die Bereitschaft zu arbeiten, über Fleiß und die Möglichkeit zu geben definiert sind“ (ANDERL, 2006, 47). Dieses Mitarbeiten ist jedoch für die Übernehmer, die sich vertraglich zur Pflege verpflichtet haben, ein zweiseitiges Schwert. Einerseits ist der/die BetriebsleiterIn meist auf jede „helfende Hand“ angewiesen, außerdem kann es sich im Hinblick auf die Hofweiterführung als sehr positiv erweisen, wenn es am Hof eine ältere Generation gibt, die mithelfen will oder sogar einen Großteil der gesamten Arbeit leistet. Im Idealfall könnten so beide, also neben dem/der ohnehin berufstätigen PartnerIn, auch der/die BetriebsleiterIn einer (zumindest Teilzeit) außerlandwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit nachgehen. Andererseits führen vom „Defizit-Modell“ beeinflusste Überlegungen dazu, die „alte“ Generation schonen und von anstrengenden Arbeiten fern halten zu wollen, da bei*

andauernder Arbeitsüberlastung Verletzungen, Unfälle, Dauerschäden oder Ähnliches die Folge sein können, welche zu einer frühen Pflegebedürftigkeit und dem damit verbundenen zeitlichen und finanziellen Pflegeaufwand für den/die UnternehmerIn führen können (vgl. AMT DER OBERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG, 2003, 144f; ANDERL, 2006, 46f).

Aus Sicht der Altbauern/AltbäuerInnen stellt sich die Situation allerdings anders dar. Denn sie sind meist finanziell unabhängig, körperlich oft noch fit und haben individuelle Vorstellungen über ihre Lebensgestaltung in der Pension. Sie haben eigene Einkünfte aus dem Pensionsbezug, leben dabei überwiegend aus Gewohnheit sehr sparsam und haben vergleichsweise geringe Ausgaben, da die Kosten für Wohnen, Essen und Ähnliches von dem/der UnternehmerIn getragen werden. Dies kann insgesamt dazu führen, dass am Monatsende, trotz generell niedriger Pensionsbezüge, Geld übrig bleibt, welches häufig an Kinder, Schwiegerkinder und Enkelkinder verteilt wird (vgl. SEISER, 2009d, 14). Dies hat möglicherweise seine Ursache auch darin, dass an die eigene zukünftige Pflegebedürftigkeit gedacht wird, im Besonderen also an die Abhängigkeit von der jungen Generation bedingt durch das kontinuierliche „Schwächerwerden“ mit fortschreitendem Alter. Die Kultur- und Sozialanthropologin Elisabeth Anderl belegt im Zuge des bereits zitierten KASS-Projektes, in ihrem Artikel „'Altsein in Schönau' – Die Lebenswelt alter Menschen in einer ländlich-peripheren Region“, diese Zusammenhänge, denn einerseits „[...] *machen sich Entwicklungen, die eine verbesserte finanzielle Situation und den Anstieg der Lebensqualität im Alter mit sich bringen durchaus bemerkbar und schlagen sich in der Lebensführung alter Menschen, die den neuen Bildern des dritten Alters entsprechen, nieder*“, was (auch seitens der UnternehmerInnen) zu einer positiven Bewertung der Arbeitsfähigkeit im Alter beiträgt, andererseits aber „[...] *sind Bewertungen nach dem Defizit Modell nicht zu leugnen*“ (ANDERL, 2006, 46f), denn „*ausgerackert sind eh alle*“ (ExR6).

Nach der Übergabe

8. *Wie gestaltet sich das weitere Zusammenleben und Zusammenarbeiten nach der Hofübergabe/Hofübernahme?*

8.1. *Auswahl der Interviews*

Nach Abschluss der Übergabe/Übernahme Formalitäten wird entweder wie bisher gewohnt weitergearbeitet, oder der Akt beim Notar hat (emotionale oder finanzielle) Umstrukturierungen initiiert, die nun in der Praxis umgesetzt werden müssen. Ob das Zusammenleben vor wie nach der Hofübergabe/Hofübernahme konfliktfrei verläuft, hängt oft vom Grad der Einmischung seitens der ÜbergeberInnen in die Arbeitsprozesse der neuen BetriebsleiterInnen-Generation ab, welche meist als Auslöser von Streitigkeiten genannt wird.

„Das Problem des Sich-ständigen-Einmischens in die wirtschaftlichen Entscheidungen, vor allem aber in den Alltag der Übernehmer ist der mit Abstand am häufigsten genannte hemmende Faktor nach der Betriebsübergabe. Im positiven Bereich ist die Nichteinmischung der Faktor, den man sich am häufigsten vorgenommen hat, in der Zukunft zu vermeiden“ (SEISER, 2009a, 17). Leben, Wohnen und Arbeiten stellen im bäuerlichen Kontext kaum voneinander trennbare Bereiche dar, denn die unmittelbare Nähe zwischen Lebensraum und Arbeitsplatz bewirkt, dass alle am Hof lebenden Personen die zu erledigenden Arbeiten im wahrsten Sinne des Wortes ständig vor Augen haben und sich gegenseitig dabei beobachten können, wie der/die jeweils andere diese bewerkstelligt. Kommentiert werden auch Arbeiten, die nicht erledigt werden, ebenso wie beurteilt wird, wie oft der/die jeweils andere „nichts“ tut. Durch das enge Verhältnis zwischen Alt und Jung und die gegebene, ständige Sichtbarkeit des eigenen und fremden Handelns ist es nachvollziehbar, dass Konflikte provoziert werden und Spannungen entstehen können, die sich durch mangelnde Kommunikationsbereitschaft und fehlende Reflexion noch verstärken. Wenn beispielsweise bestimmte, neue Arbeitsweisen seitens des/der „neuen“ BetriebsleiterIn nicht offen diskutiert und begründet werden, dann kann dieses Verhalten aus Sicht der „alten“ BetriebsleiterInnen sein/ihr „Einmischen“ rechtfertigen und begründen. Da der Hof in vielen Fällen

Existenzgrundlage, zumindest aber Lebens- und Wohnraum für mehrere Generationen darstellt, kann angenommen werden, dass alle, die sich für den Hof verantwortlich fühlen, ihre Entscheidungen nach bestem Wissen und Gewissen treffen und bestrebt sind, die Zukunft sowohl finanziell als auch sozial positiv zu gestalten. Ein Jungbauer respektiert die Ängste seiner Eltern und meint, dass bei allen Entscheidungen, die er treffe immer die Angst seiner Eltern, „*der Hof könne draufgehen*“, mitschwinge und sie ihn „*lediglich vor falschen Entscheidungen beschützen wollen*“ (ExL7), worin er auch ihre Neigung sich einzumischen begründet sieht. Neben diesen ganz menschlichen Zügen sind es vielfach strukturelle, wirtschaftliche und soziale Verflechtungen, die bestimmte Werthaltungen beeinflussen, allen voran die Arbeitsmoral, die den jeweiligen Familienbetrieb nachhaltig prägen. Die Aussage einer Jungbäuerin, „*Ich möchte leben und nicht nur arbeiten so wie sie [die Eltern] früher*“ (ExL11), präzisiert diese veränderte Einstellung gegenüber der bäuerlichen Arbeit.

Eine Auswahl weiterer Aspekte, neben den bisher genannten, welche noch zur Einmischung „berechtigten“, soll in den folgenden Interviews aufgezeigt werden.

Wobei ich an dieser Stelle noch auf eine ganz spezielle Situation nach der Hofübergabe eingehen möchte – nämlich die Hofaufgabe, die prinzipiell das Gegenteil einer Hofweiterführung darstellt. Zwar sind die Gründe für Betriebsaufgaben oft finanzieller Natur, jedoch nicht allein auf diese reduzierbar, daher soll, um eine einseitige Betrachtung zu vermeiden, im Folgenden kurz auf einige andere Aspekte eingegangen werden. Hofaufgaben sind zumeist die Folge des Generationswechsels und werden zunächst allgemein durch die Unvereinbarkeiten bei der Übergabe/Übernahme erklärt, wobei die Schuldzuweisungen im Konfliktfall von der „alten“ und „jungen“ Generation sich wechselseitig zugeschoben werden. Zusätzlich können agrarpolitische (z. B. sinkende Erzeugerpreise), betriebliche (z. B. Abschaffung der Anbindehaltung bei Milchkühen) oder arbeitstechnische Gründe (z. B. die Kleinstrukturiertheit und Benachteiligung von Betrieben in Berggebieten) das generelle „Höfesterben“, rechtfertigen und bieten naheliegende Erklärungen, lenken den Blick auf strukturelle Rahmenbedingungen, die diktiert werden und gewissermaßen zwingend sind, aber den Bauern/die Bäuerin passiv und somit „unschuldig“ erscheinen lassen. „*Betriebsaufgabe bedeutete vor ein paar Generationen vor allem das Eingeständnis eines Scheiterns vor der Gemeinschaft, was den sozialen Status stark veränderte. Die Auflösung eines*

Betriebes war quasi tabuisiert, nicht selten waren die ehemaligen Besitzer dem sozialen Stigma ausgesetzt. Das führte unter anderem zu so genannten ‚Schweigespiralen‘. Die Aufgabe kam einem Verbrechen am ‚Berufsstand‘, an der Großfamilie und der Gemeinde gleich und wurde von der Gemeinschaft sanktioniert“ (GROIER, 2004a, 97). Daher wagte sich z. B. die ältere Generation kaum einen Hof aufzugeben, da sie gesellschaftliche Sanktionen fürchtete. Die Verantwortung wurde dann meist auf die nachfolgende Generation abgeschoben und pauschal mit der Problematik des Generationswechsels begründet. Von jungen ÜbernehmerInnen werden Betriebsauflösungen mittlerweile nicht mehr so emotional wahrgenommen und als eher rationale Entscheidung gesehen und bewertet (vgl. GROIER, 2004b, 13). Daher treffen gesellschaftliche Sanktionen in Form von sozialer Stigmatisierung, vielleicht noch die ÜbergeberInnen-Generation, aber auf ÜbernehmerInnen, die den Hof zwar übernehmen aber nicht weiterführen, zeigen diese nur mehr marginalen Einfluss. Außerdem wird das „Nicht-zustande-Kommen“ einer Hofweiterführung meist mit dem Beklagen oder Einmischen seitens der scheidenden BetriebsleiterInnen in Verbindung gebracht. Denn dieses sogenannte ständige „sudern“ oder „schlecht reden“ und dauernd „drein reden“ (ExR6; ExL31) machen es auch für Außenstehende nachvollziehbar, dass die Weiterbewirtschaftung des Hof aufgegeben wird. „Wenn der Hof nur schlecht geredet wird, ist es eh klar, dass ihn keiner übernehmen will“ (QuA30).

Die Entscheidung, welche Interviewpassagen ich letztendlich für die Auswertung verwenden sollte, fiel mir aufgrund der hohen Vielfalt sehr schwer, da jedes Interview eine ganz besondere Familienkonstellation wiedergibt, welche die Weiterführung des Hofes nach der Übergabe/Übernahme entscheidend beeinflusst. Ein Aspekt allerdings tritt in nahezu allen Interviews als dominant hervor, nämlich der des sogenannten „Einmischens“, weshalb sich eine genauere Analyse dieses Faktors besonders anbietet. Aufgrund der Häufigkeit und Dichte der Inhalte, die auf „das Einmischen nach der Hofübergabe/Hofübernahme“ Bezug nehmen, hätte fast jedes Fallbeispiel als repräsentativ herangezogen werden können. Daher gehe ich, um den Rahmen dieser Diplomarbeit nicht zu sprengen, lediglich auf die häufigsten zugrundeliegenden Ursachen und die damit verbundenen Rechtfertigungen und Gründe der jeweiligen

Einmischung ein und analysiere dahingehend die diesbezüglichen empirischen Beispiele.

8.2. Empirische Beispiele: Nach der Hofübergabe/Hofübernahme

8.2.1. Beispiel 1: „Früher hat alles mir gehört!“

„Ich bin auch vor eineinhalb Jahren in Pension gegangen, es ist natürlich eine Umstellung, wenn ich jetzt sehr engagiert in einem Beruf arbeite und bin dann in der Pension, [...] aber ich nehme das ja nicht mit und ich habe mich ja auch vorbereitet auf die Pension, das habe ich gewusst rechtzeitig. Auf einmal kommt ein Junger daher und wenn ich mir manche Strukturen anschau, der muss gewaltig umorganisieren, weil so kann er es nicht, so wird er es nicht machen, wenn der Vater sagt: ‚So musst du das machen‘, wird der Junge sagen, ‚dann behalte es dir!‘ [...] bis jetzt hat es mir gehört [...] und wenn ich ein Grab gemacht hab und hab ein anderen zugeschüttet [gemeint ist hier im übertragenen Sinn: er besaß sämtliche Freiheiten] dann ist es niemanden was angegangen, ich hab tun können und lassen können was ich wollte [...] und dann kommt ein Junger daher und sagt: ‚So jetzt gehört es mir und ich mache es nicht mehr so!‘ [...] ich weiß aber nicht, wie man diese ältere Generation da beschäftigt oder die irgendwo einbindet, dass sie diesen Schritt aus der Distanz miterleben und sagen: ‚Ja das ist jetzt der Sohn, das ist die Tochter, das ist die Schwiegertochter und die machen das so, ich kann wohnen da, ich habe meine bescheidene Pension.‘ [...] das ist eine Katastrophe teilweise oft, da muss man sehr sensibel sagen: ‚Da musst du loslassen, wenn du zurückgetreten bist, dann bin ich ganz überzeugt, dass der Junge wieder kommt und dich einladet, dass du wieder hervortreten kannst‘“, fasst dieser regionale Experte und in vielen Fällen aufgesuchte Ratgeber in Punkto Hofübergabe, die Gründe des „Nicht-loslassen-könnens“ der älteren Generation zusammen (ExR6).

8.2.2. Beispiel 2: „Weil ich hab meine eigene Meinung!“

„Früher war es so, dass im Endeffekt [...] ein jeder sein eigenes Schlafzimmer gehabt hat, aber gekocht ist zum Beispiel miteinander geworden. Es waren eigentlich alle Räume, sind zusammen genutzt worden. Jetzt ist es so, dass eigentlich in den letzten Jahren der Wechsel sich so entwickelt hat, dass jede Familie ihre eigene Wohnung halt

hat und wenn es geht sogar noch mit einem eigenen Eingang. Das ist zum Beispiel schon auch so eine Entwicklung, was in den letzten Jahren massiv aufgekommen ist, was aber zum Positiven beiträgt, weil früher war es so, da hat der Alte, war er der Chef und was er gesagt hat, hat gegolten. Heute ist es halt trotzdem schon so, dass die Jungen auch eine eigene Meinung haben und halt nimma so abhängig sind von den Eltern, dass es halt trotzdem so ist, dass halt Gegenwehr auch da ist und da sagst du halt wirklich: ‚Weil ich habe meine eigene Meinung!‘ Man kann jederzeit zusammengehen, aber wenn es nicht passt, dann geht man halt wieder auseinander“ (ExL26).

8.2.3. Beispiel 3: „Wenn ich das noch kann, dann bin ich noch was wert.“

Eine Schwiegertochter über ihre Schwiegermutter: „Ich habe immer das Gefühl, solange sie mitkriegt, das kann ich noch tun, weil sie tut relativ gerne backen und kochen, wenn ich das noch kann, dann bin ich noch was, bin ich noch was wert. Ich glaube, wenn du ihnen da was wegnehmen würdest, dann wäre es sowieso, dann gingen sie sowieso ein, die brauchen das, glaub ich. Die Arbeit kann ich noch verrichten, also bin ich noch was wert, da glaube ich geht es viel um das auch. Aber so direkt, dass ich hingegangen wäre und gefragt habe, wieso machst du das eigentlich noch, habe ich noch nie getan, wäre einmal interessant“ (ExL26).

8.2.4. Beispiel 4: „Geh Bua, bist ein Trottel!“

„[...] es gibt sicher noch Betriebe, wo der Übergeber mehr zum sagen hat als der Übernehmer, wo einfach der Alte noch viel zu viel die Hand eine hoit, nichts gegen alte Leute, werden es eh auch verstehen von dem abgesehen, aber einfach die Zeiten ändern sich, und wenn er den Jungen nichts tun lässt, dann wird er einen Scheiß, es fängt ja nicht erst an wenn er es dann übergeben hat, sondern am Anfang, wenn sich der Junge jetzt einbauen will am Betrieb und der Vater sagt: ‚Geh Bua, bist ein Trottel, das ist ja ein Blödsinn, was du sagst, so gehört das gemacht!‘ Dann kann er sich sicher sein, dass der Bua sagt: ‚Geh weißt was, ich nicht, ich geh in eine Arbeit und hab mich gern!‘ Wenn er ihn nicht mitarbeiten lässt [...]“ (QuA106).

8.2.5. Beispiel 5: „Dass sie einen eigenen Haushalt haben!“

InterviewerIn: „Auf was werden sie besonders schauen wenn es dann wirklich so weit ist, dass der Sohn ein Dirndl hat und sie übergeben?“

Interviewte: „Dass sie einen eigenen Haushalt haben, wenn sie das wollen, weil ich aus Erfahrung weiß, dass es gut ist, wenn man sich auch ab und zu zurückziehen kann. Das ist schon gut. Aber das werden sie sich sicher selber schaffen. So lange sie wollen und ich kann, werde ich sicher mithelfen. Dass ich ihnen nichts rein rede, das nehme ich mir schon vor, weil das ist auch wichtig. Wenn wir da rein reden ist es sicher nicht gut. Dass wir zusammen helfen überall, das denke ich schon, dass das gut ist“ (QuA89).

8.3. Analyse der Interviews

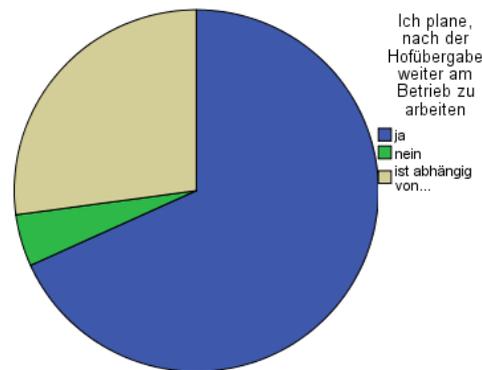
Der Akt der Übergabe/Übernahme bewirkt formell große Veränderungen, wie diese jedoch im Alltag tatsächlich verwirklicht und umgesetzt werden, zeigt sich erst nach dem notariellen Akt, sowohl in Form des Zusammenlebens als auch der praktischen Weiterführung des Betriebes. Die folgenden 5 Themenfelder fassen die Faktoren, die berücksichtigt werden müssen um ein zufriedenstellendes Auskommen für ÜbergeberInnen/ÜbernehmerInnen sicherzustellen, zusammen:

1. *„Die ÜbergeberInnen am Betrieb weiterarbeiten lassen“*
2. *„Das Lebenswerk der ÜbergeberInnen respektieren“*
3. *„Sich dem Hierarchiesystem der Familie unterordnen“*
4. *„Getrennte Wohnbereiche für Alt und Jung schaffen“*
5. *„Die Sichtweisen des/der Anderen akzeptieren“*

8.3.1. „Die ÜbergeberInnen am Betrieb weiterarbeiten lassen“

Die folgende Grafik veranschaulicht die von Seiser und Fidler gewonnenen Ergebnisse aus der Auswertung der Fragebögen. Demzufolge wollen *„95% der Befragten [...] – wenn die Jungen damit einverstanden sind und die Gesundheit es zulässt – nach der Übergabe weiter am Hof mitarbeiten“* (SEISER und FIDLER, 2010, 50).

Abb 5: „Weiterarbeit am Betrieb nach der Übergabe“ (SEISER und FIDLER, 2010, 50).



Abhängig machten die ehemaligen BetriebsleiterInnen dieses Weiterarbeiten am Hof zu „[...] 60% von den zukünftigen ÜbernehmerInnen [...]“ und zu „[...] 40% von ihrer eigenen Gesundheit“ (SEISER und FIDLER, 2010, 50).

Seit jeher wurde in der bäuerlichen Welt der Selbstwert einer Person daran gemessen, wie viel er/sie körperlich arbeiten kann (siehe Interview Beispiel 3) und ob er/sie BesitzerIn und BetriebsleiterIn des Hofes ist (siehe Interview Beispiel 1). „Vor allem körperliche Arbeit war und ist Voraussetzung im bäuerlichen Leben. An der Arbeit wurde der Mensch gemessen“ (GIRTLER, 2002, 55). Daher ist es für viele ehemalige BetriebsleiterInnen und BesitzerInnen landwirtschaftlicher Nebenerwerbe auch nach der Übergabe von zentraler Bedeutung mithelfen zu können und zu dürfen. Dieses ständige Weiterarbeiten am Betrieb kann jedoch gesundheitliche Risiken mit sich bringen. „Die Älteren wollen die Kontinuität des Schwächer-Werdens nicht wahrhaben, die Aufgabe von Tätigkeiten und deren Übernahme durch die Jüngeren wird gerade bei einer sehr strikten Abgrenzung der Arbeitseinteilung schwierig. Oft wird damit gewartet bis es auf Grund der Überforderung zu Verletzungen, Dauerschäden oder schweren Krankheiten kommt“ (SEISER, 2009a, 20). Das Abgeben von Arbeits- und Verantwortungsbereichen fällt schwer, da in den meisten Fällen Umstrukturierungsmaßnahmen zu Veränderungen führen, die auf einer anderen Sichtweise und Bewertung bestimmter Arbeitsabläufe basieren (siehe Interview Beispiel 1 und Beispiel 4). Ein regionaler Experte meint: „Jeder braucht seinen eigenen Arbeitsbereich [...] es wird gut gemeint, aber die Eltern leben auch nicht ewig (ExL7). Aus der Sicht des/der JungübernehmerIn werden meist „sinnlose Kleinigkeiten“ (ExR2) fallengelassen, welche jedoch die Kompetenz der

gewichenen BetriebsleiterInnen-Generation enorm untergraben kann und die Relevanz der bisher geleisteten Arbeit und der gewohnten Arbeitsabläufe in Frage stellt.

8.3.2. „Die Relevanz des Lebenswerkes sichern“

Kultur- und sozialanthropologisch lässt sich dieser Zusammenhang mit dem von Pierre Bourdieu aufgegriffenen und interpretierten Begriff des „Vatermords“ erklären, welcher zeigt, wie nach der Übergabe des landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetriebes, gleichgültig, ob dieser weitergeführt oder aufgegeben wird, der/die ÜbernehmerIn dazu verdammt ist, das Lebenswerk seiner/ihrer Eltern zu denunzieren und in dessen Sinnhaftigkeit zu untergraben (vgl. BOURDIEU, 1997, 460f). Seiner Meinung nach tritt der „Vatermord“ immer ein, da mit der Hofübergabe ein Abschnitt des Lebens zwangsläufig beendet wird und auf diese Weise ein Teil des Vaters/der Mutter für immer „stirbt“ (vgl. BOURDIEU, 1997, 460f). Von dieser Sichtweise ausgehend ist es leicht nachvollziehbar, dass das Verhältnis zwischen Alt und Jung zum Zeitpunkt der Hofübergabe/Hofübernahme, die von mehr oder weniger markanten formellen als auch praktischen Veränderungen begleitet wird, auf eine harte Probe gestellt wird und bewirkt, dass aus vielleicht bereits unterschwellig vorhandenen Spannungen, handfeste Konflikte entstehen.

Wenn der Sohn/die Tochter den Betrieb nicht weiterführt, also mit dem Hof und demnach ebenso mit den Eltern bricht, „zerbricht“ er/sie auf diese Art und Weise deren gesamtes Lebenswerk (vgl. BOURDIEU, 1997, 460f; KLEESTORFER et al., 2009, 37). Der/die ehemalige BetriebsleiterIn findet sich vor einem „Scherbenhaufen“ wieder und ihm/ihr wird schlagartig bewusst, dass das, wofür er/sie sein/ihr ganzes Leben lang gearbeitet hat und für die nächste Generation zu erhalten versuchte, plötzlich keinen Wert mehr hat, da es niemanden gibt, der das Lebenswerk weiterführen will und somit Mensch und Hof sinnentleert übrig bleiben (vgl. BOURDIEU, 1997, 460f; KLEESTORFER et al., 2009, 37)). *„Der Sohn, der das väterliche Erbe ausschlägt, begeht einen wesentlich grausameren ‚Vatermord‘ als derjenige, der den väterlichen Platz einnimmt, sein Nachfolger wird und ihn so, [...] ‚wieder auferstehen läßt‘, der seinen Vater, um ihn zu verewigen, tötet, über ihn hinauswächst und ihn so durch eine Art gesellschaftlich eingerichteter und gebilligter ‚Aufhebung‘ (dt. im Original) erhält“* (BOURDIEU, 1997, 460).

Wenn der Sohn/die Tochter den Hof als BetriebsleiterIn weiterführt, muss er/sie die Eltern übertreffen, stellt somit ihre bisherige Art und Weise zu arbeiten in Frage und unterminiert ihre Souveränität.

Der Sohn/die Tochter führt einerseits das Projekt Lebenswerk weiter, zwingt aber andererseits den/die ehemalige/n BetriebsleiterIn dazu, seinen/ihren Status abzugeben. Der/die JungübernehmerIn übernimmt zusammen mit dem Hof den damit verbunden Stellenwert als Bauer/Bäuerin in der dörflichen Gemeinschaft, während ihn der/die ÜbergeberIn abgeben muss. Dieser „Rollentausch“ beinhaltet gleichzeitig einen Privilegientausch, weil mit der Rolle des/der BetriebsleiterIn der Anspruch „*anschaffen zu können*“ (QuA106) verbunden ist, wobei nun der/die ÜbergeberIn dieses Privileg abgibt und sich somit Dinge lediglich „*anschaffen lassen*“ (QuA106) kann (vgl. BOURDIEU, 1997, 460; KLEESTORFER et al., 2009, 37). „*Die Vorstellung des Statusverlustes kann mitunter ein Grund dafür sein, warum die Übergabe des Betriebes unbewusst erst sehr spät stattfindet*“ (KLEESTORFER et al., 2009, 37). „*Es ist hart wenn ich sehe ich habe es immer so gemacht und habe Erfolg gehabt, jetzt sehe ich der Junge macht alles anders und hat auch Erfolg oder kommt drauf, dass es eh früher auch gut war*“ (ExR6).

„*In der Erhebung wurde sehr oft genannt, dass die gegenseitige Wertschätzung und Sachlichkeit in der Kommunikation nicht vorhanden wäre, aus den Interviews zeigt sich, dass sich die ‚Wertschätzung‘ auf Werthaltungen bezieht und die ‚Sachlichkeit‘ auf den Nutzen von Neuerungen*“ (SEISER, 2009a, 19). Wie so oft sind die Faktoren Kommunikation, Wertschätzung und Respekt die Schlüssel zum Erfolg. Sie können den „Vatermord“ zwar nicht verhindern aber vielleicht erträglicher machen. Aus Sicht der HofübergeberInnen ist es nämlich wichtig, was die Hofweiterführung betrifft, am Laufenden zu bleiben und sich so lange wie möglich einzumischen, um so ihr Lebenswerk durch Argumentation zu rechtfertigen und zu erhalten.

Es gelingt dieser Interpretation Zusammenhänge und Gründe für vielerlei Übergabe/Übernahme-Konflikte abzubilden, erklärt diese nachvollziehbar, ist empirisch belegt und findet sogar Eingang in die St. Georgener Alltagssprache, wenn dieser „Vatermord“ prägnant als „*übergeben, nimma leben*“ (ExL15) zusammengefasst wird, wobei hier allerdings eindeutig die negative Konnotation des Übergabe/Übernahme-Prozesses betont wird.

Trotz allem aber gibt es viele Altbauern/Altbäuerinnen, die betonen, stolz auf die Jungen zu sein, ihnen zu vertrauen, Veränderungen der Hofbewirtschaftung durchaus positiv bewerten und den Fortschritt schätzen, weil sie wissen, dass dieser für eine ständige Weiterentwicklung der Landwirtschaft von Nöten ist (vgl. QuA3).

Eine der ersten markanten Veränderungen, die z. B. ein Übernehmer vornahm, nämlich dass er „*die Milchkuh hinaus gehauen hat*“ (QuA45), war für die betroffene Altbäuerin eine sowohl emotional als auch arbeitstechnisch sehr schwerwiegende Umstellung. Der krasse Bruch mit der bisherigen Hofbewirtschaftung verdeutlichte ihr die Unzufriedenheit, Missbilligung und den Protest gegen die altbewährte Arbeitsweise. Zusätzlich wird diese abrupte Umstellung von außen für die Dorfgemeinschaft sichtbar und daher als doppelt so erniedrigend empfunden. Die Altbäuerin klagt: „*Ich muss mir jetzt vom Nachbarn die Milch holen*“ (QuA45). Lässt sich hingegen der/die Junge für diesen bewusst vollzogenen Prozess der Betriebsumstellung mehr Zeit und ist der Übergang fließend, kann der/die ÜbergeberIn eventuell mehr Verständnis für die gegebenen Umstrukturierungsmaßnahmen aufbauen und diese wahrscheinlich leichter akzeptieren. In Bezug auf dieses Beispiel, würde das bedeuten, nach dem Ableben der Milchkuh einfach keine neue mehr anzuschaffen.

8.3.3. „Sich dem Hierarchiesystem der Familien unterordnen“

Die Art und Weise zu arbeiten ist einem gesellschaftlichen Wandel unterworfen und muss daher im Kontext veränderter Arbeitsmoral interpretiert werden (siehe Interview Beispiel 2 und Beispiel 3). „*Durch die massiven Veränderungen der Arbeitsweisen in der Landwirtschaft, die durch die moderne Technik unumgänglich wurden, kam es zu einem Wandel in der Prioritätensetzung bezüglich der Arbeit*“ (KLEESTORFER et al., 2009, 35). Diese Veränderungen sind zusammengefasst historisch, ökonomisch und politisch begründbar (vgl. KLEESTORFER et al., 2009, 35). Früher musste der ganze Tag mit Arbeiten ausgefüllt sein, denn es war verpönt, nichts zu tun und so die Zeit zu verschwenden. Dieses „Ständig-arbeiten-müssen“ prägte, neben der Betonung christlicher Werte, das Zusammenleben der bäuerlichen Familie. Heute ist es so, dass von „[...] *den Jüngeren [...] die ausgeprägte Arbeitsmoral der Älteren oft als Stressfaktor empfunden*“ (SEISER, 2009a, 19) wird und mit divergierenden Vorstellungen über Essgewohnheiten, Sauberkeit, Freizeit und Fleiß kollidiert (vgl.

SEISER, 2009a, 19). Jeder neuen Generation werden wiederum bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten zugeschrieben, die den jeweiligen aktuellen gesellschaftlichen Handlungsrahmen festlegen. Tradiertes Rollenverhalten trifft in diesem Zusammenhang auch auf neue Muster in der Familienstruktur.

Weiters beeinflusst das Wechselspiel der Generationen die Arbeitsteilung dahingehend, dass seitens der älteren Generation „freiwillige HelferInnen“ zur Verfügung gestellt werden, die bestimmte, meist händische Tätigkeiten übernehmen, denn *„jeder Handgriff zählt“* (QuA21), welche von den Jungen ohnehin nicht durchgeführt werden würden. Viele *„kleine Aufgaben“* (QuA21) fallen oft erst ins Gewicht und werden als zeitlicher Aufwand erkannt, sobald diese nicht mehr nebenher von Anderen erledigt werden (vgl. GOLDBERG, 2003, 80ff; QuA21). Die Frauen der älteren Generation übernehmen häufig Arbeiten in den Bereichen Haushalt und Familie, die Männer hingegen, helfen direkt im Betrieb oder am Feld mit (vgl. AISTLEITNER, 1986, 118). Wobei das Interesse der neuen BetriebsleiterInnen in erster Linie meist darin besteht, die Hofarbeit insgesamt zu rationalisieren, die mehr oder weniger betagten PensionistInnen zu entlasten und ihnen Arbeitsaufgaben abzunehmen.

Die folgende Interviewpassage paraphrasiert auf humorvolle Weise den Konsens der Generationen: *„Ah, ja, der Großvater hat angeschafft, da Papa hat es getan und ich hab dagegen geredet, so war es“* (QuA61). Es kann geschlossen werden, dass Tätigkeiten einer bestimmten Hierarchie folgend den jeweiligen Familienmitgliedern zugeordnet werden und damit einhergehend ein bestimmtes Rollenverhalten geschaffen wird, was rückwirkend wiederum das Hierarchiesystem bestätigt. *„Wenn man die Wertigkeitsskalen der Tätigkeiten kennt, und beobachtet, wem sie in welcher Ausschließlichkeit zugewiesen werden, kann man daraus sehr klar die innerfamiliäre Machtverteilung ablesen“* (SEISER, 2009a, 21). Wenn die Jungen das Lebenswerk der Eltern respektieren, dann kann im Gegenzug erwartet werden, dass sich die Alten der am Hof vorherrschenden „neuen“ Hierarchie beugen, in der ausschließlich die Jungen die Entscheidungen treffen.

8.3.4. „Getrennte Wohnbereiche für Alt und Jung schaffen“

„Viele Schwierigkeiten nach der Übergabe sind der ‚menschlichen Seite‘ zuzurechnen. Sie gründen in der Tatsache, dass der Hof Arbeits- und Wohnort der bäuerlichen

Familie ist und dies auch nach der Übergabe bleibt“ (SEISER, 2009a, 17). Woran die aktuelle ÜbergeberInnen-Generation bei der eigenen Übernahme noch nicht zu denken gewagt hat – nämlich getrennte Wohnbereiche für Alt und Jung – wird mittlerweile fast selbstverständlich von ÜbernehmerInnen als auch Interessensvertretungen gefordert (siehe Interview Beispiel 5). Ein lokaler Experte empfiehlt einerseits: *„Besser in Frieden auseinander als in Streit zusammen [...]“* (ExR2) und betont andererseits: *„[...] das Wegsperrren der Alten ist auch schlecht [gemeint ist hier: die generelle Ausgrenzung aus dem Hof- und Familienleben]“* (ExR2).

Meist will die ältere Generation so lange es geht am Hof mitarbeiten, was sowohl Vorteile (denn je mehr Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, desto flexibler können die anfallenden Hofarbeiten von dem/der BetriebsleiterIn aufgeteilt werden), als auch Nachteile bringen kann (z. B. dass durch ihren Einblick ins alltägliche Hofgeschehen, diese „freiwilligen MitarbeiterInnen“, denen das Wohlbestehen des Hofes am Herzen liegt, sich ständig einmischen können und mit „guten“ Ratschlägen zur Seite stehen wollen). Kommt hinzu, dass nach „Arbeitsende“ die Freizeit ebenfalls mehr oder weniger gemeinsam verbracht werden muss, weil sich beide Generationen z. B. eine gemeinsame Küche und Stube teilen, können Konflikte aus dem beruflichen, leicht in den privaten Bereich und umgekehrt mitgenommen und dort fortgesetzt oder sogar vertieft werden. Durch die Trennung der Wohnbereiche aber wird es meist leichter, den oft nötigen Abstand zu wahren und Berufliches von Privatem zu trennen. Eine Jungbäuerin beschreibt die Vorteile ihres von den Schwiegereltern vollständig abgetrennten Wohnbereiches: *„Da hat man doch sein eigenes Reich, wenn ich mich zu Mittag mal niederlege, sieht das auch niemand, und sonst hast halt doch immer ein schlechtes Gewissen, kann ich das überhaupt machen, das gehört sich nicht“* (QuA71). Wenn nicht alle Bereiche des Lebens für die jeweils andere Generation sichtbar sind, müssen bestimmte Dinge des Alltags gar nicht erst offengelegt werden um dadurch nicht missgünstigen Interpretation Raum zu geben. Die Unterschiede zwischen den Generationen verschwinden zwar nicht durch die Trennung der Wohnbereiche, sie können so aber einfacher verborgen werden und sind daher nicht mehr dem Zwang ständiger Erklärungen oder Rechtfertigungen unterworfen (vgl. KLEESTORFER et al. 2009, 33f).

Vor allem zwischen Schwiegermutter und Schwiegertochter können Konflikte entstehen, da sie für Haushalt und Kindererziehung verantwortlich und somit räumlich an das Haus und an den jeweiligen Wohnbereich gebunden sind. *„Hier kommt es oft zu latenten Machtkämpfen, da die Schwiegermutter ihre Position in der Familie verteidigt und die Schwiegertochter ihren Platz in der Familie erst ‚erkämpfen‘ muss. Diese Konflikte können dann auf die ganze Familie Auswirkungen haben, wenn der Sohn bzw. Ehemann ‚gezwungen‘ wird, sich zwischen Mutter und Ehefrau zu entscheiden“* (KLEESTORFER et al. 2009, 34). Mit Hilfe getrennter Wohnbereiche für beide, können solche Spannungen zwar nicht verhindert, aber zumindest umgangen werden, wenn unterschiedliche Werthaltungen nicht mehr so deutlich erkennbar sind. Einerseits kann Jede/r seine/ihre Eigenarten leichter ausleben und die des/der Anderen einfacher respektieren, andererseits, wenn die Trennung sehr strikt ist, können zum Teil auch unnötige oder sogar irrationale Handlungsweisen gefördert werden, z. B. wenn, wie im Nebenerwerb typisch, Schwiegertochter und Schwiegermutter völlig voneinander getrennt ihre jeweiligen Hofarbeiten verrichten oder jede für sich einzeln zu Mittag kocht.

„Getrennte Wohnbereiche sind aber keineswegs immer vorhanden und scheitern oft am Problem der Finanzierung. Wenn unter angespannten finanziellen Verhältnissen Investitionen getätigt werden, dann gehen diese zuerst in die Wirtschaftsgebäude, in den Stallneubau usw. und dann erst in die Verbesserung der Wohnsituation“ (SEISER, 2009a, 18; SEISER, 2009d, 15). Ob und in welche Bereiche investiert wird, zeigt, wo die Präferenzen für die Zukunft liegen. Durch langfristige Investitionen wie dem Zu-, An- oder Umbau eines Wohn- oder Stallgebäudes wird sowohl der Wille zur Weiterführung der Landwirtschaft demonstriert, als auch der Lebensmittelpunkt des/der JungübernehmerIn am Hof fixiert. Außerdem ist aus betriebswirtschaftlicher und arbeitstechnischer Sicht der Stallumbau oft sowohl grundlegende Voraussetzung für die Weiterführung des Betriebes (falls gesetzliche Richtlinien geändert wurden), als auch eine Sicherung bzw. Steigerung der Einnahmen, wenn beispielsweise mehr Tiere gehalten werden können. Meist verrät das Erscheinungsbild des Hofes wie die Prioritäten gesetzt wurden. Wobei sich die Frage stellt, wie wichtig und notwendig der jeweilige persönliche Rückzugsbereich erachtet und wie nachhaltig „das Sparen beim Wohnen“ beurteilt wird, kann doch dies die Lebensqualität stark beeinflussen. *„Auch*

wenn das Verhältnis gut ist, braucht jeder seinen Rückzugsort und seine Persönlichkeit. Dieses Aufeinanderkleben find ich nicht gut“ (QuA71).

Üblicherweise beginnt auf der vierten Stufe des „NachfolgerInnen-Effektes“ (siehe hierzu genauer Kapitel 6.3.2 „Die stufenweise Hofübergabe“) der/die JungübernehmerIn den Hof in Folge von Investitionstätigkeiten und im Hinblick auf eine rationelle und den Ansprüchen moderner Bewirtschaftungsweise entsprechenden Betriebsführung, um- und aufzubauen (vgl. PICHLER, 1997, 231). Für die ältere Generation können Umstrukturierungen solcher Art, meist in Verbindung mit einem Anstieg des Technisierungsgrades, Veränderungen dahingehend bringen, dass seine/ihre meist händischen Hilfs- und Zuarbeiten „wegrationalisiert“ werden und er/sie somit „arbeitslos“ wird. Die Angst davor bestärkt die ehemaligen BetriebsleiterInnen in ihren Bestrebungen, auch nach der Übergabe Einblick in den Betrieb zu behalten, um gegebenenfalls rechtzeitig in ihrem Sinne einer Umstrukturierung entgegenwirken zu können. Besteht das Betriebsleiter-(Ehe-)Paar zusätzlich auf einen abgetrennten Wohnbereich, vorzugsweise sogar mit getrennten Eingängen, ist es, aus der vorher beschriebenen Sicht der Altbauern/der AltbäuerInnen, durchaus nachvollziehbar, dass für sie der Eindruck entsteht, mehr oder weniger „abgeschoben“ zu werden.

„Wenn die Verbesserung der Wohnsituation in Angriff genommen wird, kann es durchaus zu ungünstigen Lösungen kommen, z.B. dass die Altenteiler in den ersten Stock übersiedeln und der Ausbau der Stube und der Küche im Erdgeschoss von den Übernehmern vorgenommen wird. Es dauert dann meist nicht allzu lange bis die Alten, die in den ersten Stock gezogen sind, die Stiege nicht mehr bewältigen können. Dann hat man ein selbst geschaffenes zusätzliches Pflegeproblem für die Jungbäuerin (SEISER, 2009d, 15). Außerdem können die Stube und die Küche auch öffentliche Repräsentationsräume, in denen z. B. Gäste empfangen werden, sein (vgl. SEISER, 2009a, 19). „Die Alten empfinden es in der Regel als sehr kränkend, wenn sie aus diesem Bereich verbannt werden“ (SEISER, 2009a, 19).

All dies zeigt, wie sehr vor allem der bäuerliche Wohnort Gegenstand und Schauplatz des fortschreitenden Wertewandels der Generationen ist.

8.3.5. „Die Sichtweisen des/der Anderen akzeptieren“

Da jedes am Hof lebende Familienmitglied meist mehrere Rollen gleichzeitig inne hat, kann er/sie, der jeweiligen Situation entsprechend, unterschiedliche Position einnehmen und dementsprechend reagieren. Jede/r ist einmal bzw. gleichzeitig Kind, Elternteil, ÜbernehmerIn, ÜbergeberIn, BetriebsleiterIn, Jungbauer/Jungbäuerin, Altbauer/Altbäuerin usw., was eine neutrale Sicht der Dinge meist verhindert.

Hinzu kommt, dass der/die BetriebsleiterIn auf die Freizeit der pensionierten Generation „eifersüchtig“ zu sein scheint, was dazu führen kann, dass die Jungen den Alten vorwerfen, zu viel Zeit zum Nachdenken, Beobachten und kritischen Beurteilen verschiedenster Vorkommnisse zu haben (vgl. KLEESTORFER et al., 2009, 34). *„Die haben ja den ganzen Tag Zeit zum studieren und sinnieren, was wir nicht an Zeit haben, wenn du im Arbeitsleben stehst und nur Arbeit hast“* (QuA15). Überdies kann der älteren Generation vor Augen geführt werden, dass die Jungen bestimmte Verhaltens- als auch Arbeitsweisen verwirklichen, welche sie sich vielleicht gewünscht, jedoch damals nicht zu verwirklichen gewagt hätten. Werden diese Normen oder Zwänge (z. B. die Verpflichtung zur Pflege, ein gemeinsamer Wohnbereich für Alle), die die Alten noch still zu ertragen hatten, durchbrochen, so wird dies oft als Enttäuschung empfunden. Interviewerin: *„Passiert das oft zur Zeit, [...] dass die Eltern enttäuscht werden von den Kindern?“* Interviewte: *„Ja, glaub ich schon, [...] das glaub ich schon“* (QuA63). Wenn die Sichtweise des jeweils Anderen thematisiert und die Beweggründe erklärt werden, dann können die Gründe, die zu einer bestimmten Entscheidung führten, verständlich gemacht werden und falsche Interpretationen und Erwartungshaltungen vermieden oder zumindest verringert werden. Ein Familienbetrieb wird niemals vollständig frei von Spannungen und Konflikten funktionieren können, wie die Betroffenen jedoch damit umgehen, hängt von jedem Einzelnen selbst ab (vgl. KLEESTORFER et al., 2009, 40). Einerseits ist streiten in diesem Zusammenhang besser als gar nicht zu reden, da erst in der Phase der Resignation, die wenig Hoffnung auf eine Einigung der oftmals verhärteten Fronten verspricht, stillschweigendes Hinnehmen möglich wird, andererseits kann, wenn nicht gesprochen wird, kaum eine Einigung erzielt werden, wie das folgende Zitat veranschaulicht. Die Generationen leben zwar unter einem Dach, sprechen aber kaum miteinander: *„Ja meine Mutter lebt noch [bei uns im Haus], aber der Kontakt ist nicht wirklich gut, [...] des is a heikle Situation. [...]*

der Generationskonflikt war schon massiv. [...] miteinander ist es nicht gegangen, da kannst du nur sagen: ‚Getrennt so guad was geht!‘ Darum war es dann einfach so, dass sie [die Geschwister] gesagt haben, er [der Schwiegersohn] ist Schuld daran, na, weil mein Mann nichts mehr geredet hat mit dem Vater, wenn er ihn was gefragt hat, hat er sicher eine Antwort gekriegt, aber er hätte sicher kein Gespräch mehr angefangen“ (QuA114).

8.4. Zusammenfassung der Ergebnisse: Das Einmischen nach der Hofübergabe/Hofübernahme?

Im Folgenden werden die aus den Ergebnissen der Analyse resultierenden Ursachen für „das Einmischen“ seitens der ÜbergeberInnen skizziert.

8.4.1. Ursache: Die Erhaltung des Lebenswerkes

Nach Bourdieu findet der „Vatermord“ immer statt. Wobei die Erträglichkeit desselben für den/die ÜbergeberIn durch bestimmte Maßnahmen sicherlich positiv beeinflussbar ist. Kommt es beispielsweise unmittelbar nach Abschluss der Übergabe/Übernahme-Formalitäten zu übereilten Umstrukturierungsmaßnahmen, wird so, ganz demonstrativ, der bisher geleistete Werte der Arbeit der ehemaligen BetriebsleiterInnen untergraben. Für den/die gewichene BetriebsleiterIn kann gewissermaßen ein Zwang entstehen, sich in die Betriebsführung einzumischen, um sowohl Einblick in die Bewirtschaftungsstrategie des/der JungübernehmerIn zu erlangen, als auch um intervenieren zu können, falls die eingeschlagene Richtung nicht mit seinen/ihren Erfahrungswerten oder Vorstellungen übereinstimmen sollte. Denn durch das Festhalten an gewohnten Arbeitsabläufen versucht er/sie die Relevanz seiner/ihrer bisherigen Arbeitsweise zu demonstrieren und verteidigt so lediglich sein/ihr sich in Gefahr befindliches Lebenswerk. Hinzu kommt, dass, wie in St. Georgener Nebenerwerben typisch, die Schwiegertochter die Hauptarbeitskraft und Betriebsleiterin am Hof ist und somit der „Vatermord“ eigentlich von ihr durchgeführt wird, was für die Altbauern/Altbauerinnen vielleicht sogar schwerer zu verkraften sein kann, als wenn dies durch den eigenen Sohn/die eigene Tochter geschieht.

8.4.2. Ursache: Die Besitzaufgabe

Dass die Verhaftung mit dem Besitz sehr stark sein kann, wurde in vorangegangenen Kapiteln (siehe dazu genauer 5.3. „Analyse der Interviews“ und 5.4. „Zusammenfassung der Ergebnisse: Warum Bauern Frauen suchen?“) bereits belegt. Je stärker diese Bindung ist, desto schwerer fällt es demnach dem/der ÜbergeberIn sich davon zu lösen. Dies kann wiederum Begründung dafür sein, den Hof (noch) nicht zu übergeben, sondern lediglich zu verpachten, damit der/die eigentlich pensionierte Bauer/Bäuerin wie gewohnt alleine weiterarbeiten kann und ein mögliches Einmischen des/der prospektiven ÜbernehmerIn somit nicht zu akzeptieren braucht. Im schlechtesten Fall führt dieses Hinauszögern der Übergabe, dazu, dass der/die prospektive ÜbernehmerIn das Interesse an der Weiterführung verliert und der Betrieb, sobald der/die ÜbergeberIn die Arbeit nicht mehr alleine bewältigen kann, aufgegeben werden muss.

Prinzipiell werden Tätigkeitsfelder der Wichtigkeit nach, ausgehend von dem/der BetriebsleiterIn, vergeben. Je älter der Altbauer/die Altbäuerin wird, umso bedeutungs- und prestigeloser können die an ihn/sie delegierten Arbeiten werden. *„Der Verlust körperlicher und geistiger Fähigkeiten geht unweigerlich mit einem Prestigeverlust einher, der jedoch meist von den betroffenen Personen höher eingeschätzt wird als vom Umfeld“* (ANDERL, 2006, 47). Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, sind Altbauern/Altbäuerinnen bestrebt, solange sie körperlich dazu in der Lage sind, am Hof mitzuarbeiten und wollen bestimmte Arbeitsbereiche daher oft nur ungern aufgeben.

8.4.3. Ursache: Die veränderten gesellschaftlichen Normen

Durch nachhaltige gesellschaftliche Veränderungen haben sich bestimmte Handlungsweisen und Werte verschoben. Das Akzeptieren dieser, kann der älteren Generation manchmal schwer fallen, da ihre damalige Anpassung an gegebene Normen und Werte vielleicht nicht immer leicht fiel, aber zwingend war und erst rückwirkend in Frage gestellt wird. Erfolgen Umstrukturierungsmaßnahmen zu schnell oder ohne schlüssige Erklärungen seitens des/der JungübernehmerIn, kann sich das Unverständnis und die Abneigung der ÜbergeberInnen-Generation diesen gegenüber verstärken und das Festhalten an gegenläufigen Meinungen untermauern.

8.4.4. Ursache: Das Zusammenleben

Die bisher genannten Ursachen, die zum „Einmischen“ führen, verstärken sich meist durch den Faktor des gemeinsamen Wohnens, denn wenn Rückzugsräume fehlen, können z. B. „beruflich“ entstandene Konflikte von „privaten“ Auseinandersetzungen nur schwer getrennt werden. Das Trennen der Wohnbereiche für Alt und Jung ist meist mit einem erhöhten finanziellen Aufwand verbunden, der mit anderen Bereichen, in die investiert werden soll, konkurriert. Wobei zu bedenken ist, wenn die gegebene Wohnsituation zu innerfamiliären Konflikten beiträgt und das Einmischen seitens der älteren Generation auf ein beinahe unerträgliches Maß ansteigt, dann nur selten der Wunsch nach betrieblicher Weiterentwicklung entsteht.

TEIL IV – ZUSAMMENFASSUNG und ERGEBNISSE

9. Wie gestaltet sich der Entscheidungsfindungsprozess der Hofübergabe/Hofübernahme im landwirtschaftlichen Nebenerwerb in St. Georgen am Walde?

Ziel dieser Diplomarbeit war es, die dominanten Kriterien, die für das Funktionieren eines Übergabe/Übernahme-Prozesses verantwortlich sind, zusammenzufassen und herauszuarbeiten. Die oft einseitige Konzentration landwirtschaftlicher Interessensvertretungen auf ökonomische und rechtliche Faktoren stellte für mich von Beginn an keine ausreichende Erklärung dar, was sich im Verlauf der Analyse auch bestätigte. Zwar geben die äußeren (finanzielle, flächenbezogene, bauliche, arbeitstechnische usw.) Grenzen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen vor, darüber hinaus gibt es jedoch viele Beispiele, in denen Höfe, die an und für sich perfekte Ausgangsbedingungen gehabt hätten, aufgegeben werden und wiederum solche, die bereits als unrentabel abgestempelt wurden, aber trotzdem über Generationen hinweg weiterbewirtschaftet werden. Denn: wenn die Lebensqualität langfristig gut ist, werden meist auch Klein- und Kleinstbetriebe übernommen und weitergeführt.

Mein Anspruch war es, auf möglichst viele Aspekte einzugehen und die unterschiedlichsten Argumentationsansätze aus den Interviews zu verbinden. Insgesamt können drei Aspekte als dominant angesehen werden, weil sie den kontextuellen Rahmen festlegen, mit dem sämtliche Entscheidungsfindungen innerhalb eines Hofübergabe/Hofübernahme-Prozesses erklärt werden können. Der „Gender-Aspekt“ beantwortet vor allem die Fragen, an wen wird übergeben und welche Rolle kommt dem/der PartnerIn des/der prospektiven ÜbernehmerIn zu. Der „Bewirtschaftungs-Aspekt“ gibt den allgemeinen bewirtschaftungstechnischen Rahmen vor und der „Nachhaltigkeits-Aspekt“ zeigt, wie sich Entscheidungen, die sich aufgrund gender- und bearbeitungstechnischer Gründe ergeben haben, langfristig auswirken. In Bezug auf diese drei Kontexte sind viele Zusammenhänge, die zu einer Hofübergabe/Hofübernahme führen, erklärbar; unterschiedlich können lediglich die Ausprägungen der einzelnen Aspekte sein. Denn den jeweiligen Überlegungen,

Rahmenbedingungen oder persönlichen Vorlieben entsprechend kann ein Aspekt stärker als die anderen hervortreten und Entscheidungen begründen.

9.1. Der Gender-Aspekt

Die fünf Schlagworte: patrilokale Hofnachfolge, BetriebsleiterInnen „am Papier“, endogame Heirat, „informelle Pflege ist weiblich“ und der Frauenmangel auf dem Land, benennen hauptsächlich die auf Gender-Aspekten beruhenden Zusammenhänge. Aus der Analyse des Entscheidungsfindungsprozesses bei der Hofübergabe in St. Georgen geht hervor, dass althergebrachte soziale Strukturen in Form von Geschlechterrollen nach wie vor auf die Erziehung und die Frage, „An wen wird übergeben?“, Einfluss nehmen. Denn landwirtschaftliches Interesse, als Grundvoraussetzung für eine Hofübernahme, wird aus mehreren Gründen hauptsächlich bei Söhnen erkannt und daher eher bei ihnen gefördert, da von Töchtern angenommen wird, dass sie einem außerlandwirtschaftlichen Beruf nachgehen wollen und ohnehin vom Hof „wegheiraten“. Daraus folgt, dass Töchter kaum in die männlich dominierten bäuerlichen Tätigkeiten (z. B. Traktor Fahren, Feld- oder Waldarbeit usw.) eingeführt werden, wenn es gleichzeitig einen Sohn bzw. Bruder gibt. Diese „männlichen Bereiche“ werden vor allem durch ihren hohen körperlichen oder technischen Anspruch definiert. Anforderungen, welche traditionell beim männlichen Nachwuchs erwartet und gefördert werden. Der Gender-Aspekt tritt vor allem dann in den Vordergrund, wenn dem/der HofübergeberIn andere Entscheidungsparameter fehlen und bewirkt, dass ein eventuell aufkommendes Interesse an der Landwirtschaft bei einer Tochter von vornherein unterdrückt wird. Im Erwachsenenalter sind es dann aber eben diese Töchter bzw. Frauen, welche die landwirtschaftliche Arbeit am Nebenerwerbshof des Partners fortführen, wenn sie auf einen Hof „einheiraten“. Einerseits dominiert die männliche Hofnachfolge und Söhne werden in der Hoferben-Sozialisation deutlich bevorzugt, andererseits sind diese (prospektiven) Übernehmer im Endeffekt meist nicht diejenigen, die den elterlichen Hof bewirtschaften und die täglich nötigen Arbeiten verrichten. Zeigt der/die PartnerIn des Betriebsleiters/der BetriebsleiterIn kein Interesse an der Mithilfe im Betrieb, muss entweder verstärkt auf Hilfeleistungen der älteren Generation zurückgegriffen, der Arbeitsaufwand verringert oder die Weiterbewirtschaftung des Hofes sogar aufgegeben werden. HofübergeberInnen ist bewusst, wie die Entscheidung

des/der potentiellen ÜbernehmerIn für eine/n bestimmte/n PartnerIn gleichzeitig ihre ganz persönliche Zukunft als auch die des Hofes beeinflusst.

Einerseits kann der/die PartnerIn des/der ÜbernehmerIn im Bedarfsfall Forderungen stellen, die gewährt oder nicht, seine/ihre Anpassung erleichtern oder erschweren können, andererseits ändern diese Bedingungen selten etwas an der alltäglichen Mehrfachbelastung für Frauen. Daher kann es durchaus von Bedeutung sein, was ein Jungbauer seiner zukünftigen Partnerin „anbieten“, aber auch, wozu sie „verpflichtet“ werden kann. Letzteres bewirkt, dass Eltern ihren Töchtern meist nicht nahelegen eine Nebenerwerbsbäuerin zu werden und es deshalb für nicht nötig befinden, sie auf die anfallenden Arbeiten vorzubereiten. Bleibt z. B. die Partnerin des Übernehmers ab der Geburt der Kinder zu Hause und kann so die Betriebsführung übernehmen, muss sie sich entweder diese spezifischen Kenntnisse selbstständig aneignen oder aber die nötigen Tätigkeiten einem anderen Familienmitglied überlassen. Ein weiterer Grund für das Zuhause-Bleiben der Jungbäuerin kann auftretender Pflege- und Betreuungsbedarf der älteren Generation sein. Informelle sowie entgeltliche Pflege (durch den Erhalt von Pflegegeld), wird nahezu ausschließlich von den am Hof lebenden weiblichen Familienmitgliedern – also meist der Schwiegertochter des/der zu Betreuenden – übernommen.

Warum aber werden selbst Töchter, die auf Bauernhöfen groß werden, selten zur z. B. Waldarbeit o. Ä. animiert, sondern wird diese vorrangig Söhnen beigebracht? Denn gerade die Vorbildwirkung als auch die Wertevermittlung durch Eltern und Gesellschaft prägen die Einstellung zur Landwirtschaft und bestimmen in weiterer Folge die zukünftige Entwicklung des Hofes. Die Mehrfachbelastung von NebenerwerbslandwirtInnen, allem voran der Frauen, ist allgemein bekannt und sicherlich mitbestimmend für den spürbaren „Frauenmangel am Land“. Insgesamt ist die Anzahl der landwirtschaftlich interessierten jungen Frauen gering, außer sie sind selbst ÜbernehmerInnen von Höfen, wobei diese Frauen dann wiederum nicht als mögliche Heiratskandidatinnen für Hofübernehmer zur Verfügung stehen. Außerdem ist das Aufwachsen eines Mädchens auf einem Bauernhof kein Garant dafür, dass die bäuerlichen Tätigkeiten erlernt werden oder Interesse an solchen vorhanden ist. Somit bestimmt der Aspekt der Hofbewirtschaftung, wie die Kinder eines landwirtschaftlichen Nebenerwerbes sozialisiert werden, da die Einstellung der Eltern als auch deren

Vorbildwirkung als Rahmen dient. Insgesamt bestimmen die gesellschaftlichen Normen und Erwartungen, wer als HoferbIn zu bevorzugen ist, da Geschlecht und die damit assoziierte Rolle gesellschaftlich konstruiert wird (vgl. OEDL-WIESER, 2009, 5). Insgesamt ergeben sich für Söhne/Männer/Jungübernehmer mehr Wahl- und Entscheidungsoptionen, Töchtern/Frauen/Jungübernehmerinnen hingegen werden meist in eine bestimmte Richtung gedrängt, was die Unvereinbarkeit bestimmter Lebensziele zur Folge hat wie das folgende Zitat deutlich zusammenfasst: *„Abgesehen von der Familienorientierung stehen Männern vielfältigere Lebensentwürfe mit einer lokalen Verankerung [...] offen als den Frauen. Für Männer lässt sich Familiengründung mit einer ansprechenden Berufskarriere verbinden, Frauen müssen sich entscheiden“* (SEISER und SCHWEIZER, 2006, 20).

9.2. Der Bewirtschaftungs-Aspekt

Bei den Ergebnissen der Analyse von Nebenerwerbsbetrieben wird deutlich, wie vielfältig die Interpretationsmöglichkeiten, ab wann und warum ein Hof rentabel ist und die Weiterbewirtschaftung Sinn macht, sein können. Einerseits ist eine Betriebsleiterin eines Hofes mit 7 ha Grünland davon überzeugt, keinen Gewinn aus der Hofbewirtschaftung zu ziehen und würde mit der Weiterbewirtschaftung lieber heute als morgen aufhören (vgl. QuA59), andererseits betont die Betriebsleiterin eines anderen Nebenerwerbes mit 5,8 ha Grünland, alles zu haben, was sie und ihre Familie zum Leben bräuchten, zufrieden zu sein und sich kein schöneres Arbeiten vorstellen zu können (vgl. QuA34). Grund für diese, zum Teil so unterschiedlichen Ansichten, ist, in wie weit es für den/die Einzelne möglich ist, eine mehr oder weniger (je nach Eigendefinition) gewinnbringende Subsistenzlandwirtschaft zu betreiben. In St. Georgen entstehen aufgrund arbeitstechnischer aber auch genderspezifischer Gegebenheiten – die Frau arbeitet am Hof, während der Mann das außerlandwirtschaftliche Einkommen erwirtschaftet – strukturelle Unterschiede, von welchen abhängt, inwieweit der/die BetriebsleiterIn, neben der landwirtschaftlichen Arbeit, Zeit und Lust für die subsistenzwirtschaftliche Produktion findet. Wie die „Rentabilitätsschwelle“ definiert wird, entscheidet darüber, ob er/sie z. B. eine Milchkuh melken will, um den Familien-Tagesbedarf an Milch zu decken oder ob es rentabler ist, diese zu kaufen (vgl. GROIER, 2006, 63). Die Grenzen der Sinnhaftigkeit

dieser Tätigkeiten verlaufen fließend, werden nach eigenem Ermessen definiert und sind daher schwer kategorisierbar und festzumachen, wobei prinzipiell die Nutzung des „Eigenen“ identitätsstiftend wirkt und Sicherheit durch Unabhängigkeit schaffen kann, aber auch zur Konsequenz hat, dass sich alle am Hof lebenden Familienmitglieder engagieren und diese Einstellung mittragen müssen. Hieraus wird klar ersichtlich, dass die Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes eine an sich generationsübergreifende Angelegenheit darstellt, welche natürlich auch den Generationenkonflikt bereits in sich trägt.

Insgesamt setzt sich die Bewirtschaftungsweise aus der Möglichkeit zur betrieblichen Expansion, der Anzahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte und dem Grad der Technisierung und Subsistenz zusammen. Diese Faktoren bestimmen auch gleichzeitig den finanziellen und wirtschaftlichen Erfolg.

Vor allem der/die JungübernehmerIn ist mit der Bewirtschaftungsweise der Eltern vertraut, erlangt über die Zeit hinweg Einblick in sämtliche Arbeitsbereiche und kann diese somit laufend reflektieren, kommentieren und kritisieren, was aber immer schon ein „Interesse an der Landwirtschaft“ seitens des/der prospektiven HofübernehmerIn voraussetzt. Abhängig von der Familienstruktur können sich zwei Formen von Nebenerwerbsbetrieben entwickeln, die jeweils Auswirkungen auf die Faktoren:

- generationsübergreifende Zusammenarbeit,
- daraus folgende Intensivierung und Technisierung
- oder Extensivierung und Subsistenz,
- Aufgabenbereiche des/der JungübernehmerIn und
- Aufgabenbereiche des/der PartnerIn am Nebenerwerb,

haben. Tendenziell zeigt der hoch technisierte Nebenerwerbsbetrieb eine Entwicklung hin zur Maskulinisierung der bäuerlichen Tätigkeiten. Der weniger technisierte Nebenerwerbsbetrieb hingegen ist durch eine Feminisierung der Landwirtschaft gekennzeichnet und in St. Georgen der Regelfall.

9.2.1. Der hoch technisierte Nebenerwerbsbetrieb mit Tendenz zur Maskulinisierung

Durch den verstärkten Einsatz von Maschinen werden die Partnerinnen nicht mehr direkt als Hilfeleisterinnen benötigt, was mittlerweile sogar zu einem Prestigesymbol für einen landwirtschaftlichen Betrieb geworden ist, wenn die Frau nicht mehr am Feld

oder im Stall mitarbeiten muss (vgl. OEDL-WIESER, 1997, 43f; MÜLLER, 1998,134f; OEDL-WIESER, 2009, 11; JOGNA, 2010, 97f). Fast immer sind es in solchen Betrieben die Männer, welche die Arbeit am Hof übernehmen, was zu einer „Maskulinisierung der Nebenerwerbslandwirtschaft“ führt. (vgl. OEDL-WIESER, 1997, 43f; GOLDBERG, 1998, 14; GOLDBERG, 2003, 80; OBOJES, 2007, 55; JOGNA, 2010, 97f). Diese vorteilhafte Entwicklung für die Frau ist jedoch meist nur bei größeren Betrieben erkennbar. *„Mit zunehmender Flächengröße des Betriebes erhöht sich der relative Arbeitsanteil des Mannes gemessen an der Arbeitszeit des Ehepaares und der der Bäuerin verringert sich“* (GOLDBERG, 2003, 117). Wenn der Mann am meist elterlichen Betrieb tätig ist, kann die Frau (weiterhin) ihrem Beruf nachgehen, verfügt daher über potentiell für den Betrieb nutzbare Finanzmittel und kann auf diese Weise eine Position erlangen, welche sowohl dem Mann, als auch der pensionierten Generation, übergeordnet oder zumindest gleichrangig ist. Dies wurde erst durch die veränderten sozialen, infrastrukturellen sowie ökonomischen Rahmenbedingungen möglich, welche es mittlerweile auch Frauen im ländlichen Milieu gestatten, in landwirtschaftsfremden Tätigkeitsfeldern ein eigenes Einkommen zu erwerben. Durch ihre Berufstätigkeit kann außerdem die Nichtbeteiligung an der Hofarbeit gerechtfertigt werden, da die landwirtschaftliche Arbeit mit der Hilfe von Maschinen von einer Person erledigt werden kann oder die ältere Generation „ihre“ bzw. „die für sie vorgesehenen“ Tätigkeitsbereiche übernimmt. Zusätzlich können Kooperationen mit Nachbarn eingegangen werden, wie z. B. die Zusammenarbeit beim Silieren, bei der Heuernte oder die gemeinsame Anschaffung bestimmter Maschinen usw., mit dem Ziel, die landwirtschaftliche Arbeit zu vereinfachen, zu rationalisieren und zu beschleunigen. Betont wird dadurch einerseits die Unabhängigkeit des einzelnen Familienmitgliedes und das nicht mehr „Aufeinander angewiesen-Sein“, andererseits war und ist ausgerechnet dieser Faktor des gemeinsamen Schaffens und Lebens in fast allen Interviews der Grund, der den Wert und die Lebensqualität des Arbeitens auf dem Bauernhof und als Familienbetrieb ausmacht. Der Kontrast zwischen landwirtschaftlicher und außerlandwirtschaftlicher Erwerbsform wird verdeutlicht und kann infolgedessen leichter kontrastiert und in Frage gestellt werden. Als förderlich in diesem Zusammenhang, kann das Leben zwischen diesen zum Teil oppositionellen Sichtweisen auf die nächste Generation wirken, da das gezwungenermaßen stattfindende Aufbrechen von gesellschaftlichen

Normen und Regeln durch die Eltern bzw. Großeltern, der zukünftigen UnternehmerInnen-Generation ein erhöhtes Maß an Akzeptanz und Anpassung an veränderte Betriebsorganisationen lehren kann, wenn gezeigt wird, wie dadurch „Unvereinbarkeiten im Lebensentwurf“ umgewandelt werden können (vgl. AISTLEITNER, 1986, 116ff; OEDL-WIESER, 2007a, 128). Wobei dieses Aufeinanderprallen zweier verschiedener Lebenswelten, der bäuerlichen und der außerlandwirtschaftlichen, das Familienleben betreffend auch zu Problemen führen kann, da andere Vorstellungen über Freizeitgestaltung und „modernen“ Lebensstil zu unterschiedlich gelebten Ideologien auf zwei Ebenen führen (sowohl innerhalb der Partnerschaft, als auch der älteren Generation gegenüber), individualistische Vorstellungen mit Gegebenheiten des kleinbäuerlichen Mehrgenerationen-Haushaltes kollidieren und vermehrt Konflikte provoziert werden können (vgl. MÜLLER, 1998, 158ff, GOLDBERG, 2003, 106f).

9.2.2. Der wenig technisierte Nebenerwerbsbetrieb mit Tendenz zur Feminisierung

Diese Kategorie der umgangssprachlich oft als „Hobby-Bauern“ bezeichneten Betriebe ist durch die breiteste Streuung, die höchste Variabilität und die größten Schwankungen gekennzeichnet. Entscheidend kann die Ausbildung der Frau oder die bessere Arbeitsplatzsituation für den Mann sein. Ist ihre Ausbildung schlecht oder schlechter, macht es Sinn, wenn sie in der Landwirtschaft tätig wird und er einer außerlandwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit nachgeht. Haushalt und Betrieb müssen unter einen Hut gebracht werden, was oft zu einer Belastung führt, die auch durch technische Hilfsmittel nicht ausgeglichen werden kann. Durch die Übernahme von „Männer-Arbeiten“ ergibt sich diese als „Feminisierung der Nebenerwerbslandwirtschaft“ zusammengefasste Entwicklung (vgl. GOLDBERG, 2003, 80ff; JOGNA, 2010, 89). Das Einkommen des Mannes wird häufig für den Erwerb dieser Maschinen und Geräte, welche die körperliche Arbeit der Frauen erleichtern sollen, verwendet. Die Technisierung hat zwar die betriebliche Arbeit erleichtert, die Gesamtarbeitsbelastung hat sich dadurch jedoch kaum verringert, teilweise ist sie, bedingt durch Hilfs- und Zuarbeiten, sogar noch größer geworden (vgl. GOLDBERG, 2003, 80). Ganz allgemein übernehmen Frauen die eher manuellen Arbeiten, während die Männer die maschinelle Arbeit erledigen, was die patriarchal dominierte

Arbeitshierarchie bestätigt und immer wieder reproduziert (vgl. GOLDBERG, 2003, 118). Obwohl der Beitrag der Frauen zum Erhalt des bäuerlichen Wirtschafts- und Familienverbandes gleichbedeutend, meist aber sogar höher als jener der Männer ist, spiegelt sich dies nicht in ihrer Eigenwahrnehmung wider (OEDL-WIESER, 2009, 8f). „Generell messen sie ihrer eigenen Arbeit nicht die gleiche Bedeutung bei wie der Männerarbeit. Unabhängig von ihren realen Kompetenzen und Fähigkeiten erachten sie die Männer als überlegen“ (GOLDBERG, 2003, 141). Außerdem bleibt der Mehrheit der Bäuerinnen gar nichts anderes übrig, als mit Traktoren und landwirtschaftlichen Maschinen zu arbeiten, da die Männer aufgrund ihrer Pendel- und Erwerbstätigkeit, oft nur am Wochenende verfügbar sind und sie den Großteil der Zeit „alleine“ auf dem Hof zurechtkommen müssen (vgl. GOLDBERG, 2003, 80ff; GOLDBERG, 2003, 117; JOGNA; 2010, 97ff; OEDL-WIESER, 2009, 7ff). Auch wenn es bei dieser, zum Teil subsistenzbetonten, Form des Nebenerwerbes Tatsache ist, dass Frauen insgesamt mehr als die Männer arbeiten, schätzen sie ihre Arbeitsleistung jedoch geringer ein (vgl. WOLF, 2009, 21). Als Gründe dafür werden die Unsichtbarkeit und Vergänglichkeit ihrer Arbeiten genannt (vgl. GOLDBERG, 2003, 121; OEDL-WIESER, 2009, 7). Muss der Mann frühmorgens zur Arbeit, verrichtet die Frau beispielsweise alleine die Stallarbeit, welche sie am Morgen erledigt und am Abend schon wieder zu verrichten hat. Diese sich ständig wiederholenden Aufgaben verschwinden sobald sie beendet sind aus dem Sichtfeld, um sodann von Neuem zu beginnen (vgl. GOLDBERG, 2003, 120f). Im Gegensatz zu Tätigkeiten, wie z. B. Waldarbeit, silieren oder ackerbaulichen Arbeiten, die einen klar definierten Anfang und ein Ende haben und innerhalb einiger Wochen vollständig für ein ganzes Jahr erledigt werden können, stehen diese vielen vergänglichen und daher oft unsichtbaren „Kleinigkeiten“ (z. B. Stall- und Hausarbeit), die einen kontinuierlichen Zeitaufwand bedeuten, aber deswegen nicht minder, sondern im Gegenteil, insgesamt sogar mehr Arbeitsleistung und -zeit erfordern. Trotz allem obliegt die Entscheidungsgewalt über den Hof primär dem Mann, meist deshalb, weil der Hof von seinen Eltern übernommen wurde, er am Hof aufgewachsen ist und die PartnerIn „lediglich“ eingehiratet hat. Auch wenn sie Betriebsleiterin und Pächterin ist, kann der Mann alleiniger Besitzer bleiben.

Benötigte Hilfestellungen kommen von den Schwiegereltern, solange diese noch körperlich dazu in der Lage sind und dies von dem/der BetriebsleiterIn gewollt wird

(vgl. GOLDBERG, 2003, 124; SEISER und FIDLER, 2010, 50). Diese enge Zusammenarbeit kann jedoch mitunter zu Spannungen führen. *„Vor allem das Verhältnis zwischen Schwiegereltern und Schwiegertochter wird durch die ständige Nähe und das Aufeinander-angewiesen-Sein geprägt: [...] Ob diese [und andere] Aspekte des landwirtschaftlichen Familienbetriebes als fördernd oder hemmend empfunden werden, ist jedoch nicht immer eindeutig feststellbar“* (HÖRERSDORFER et al., 2009, 79). Verstärken kann sich dieser Faktor durch auftretende Pflegebedürftigkeit der älteren Generation.

Aus der Bewirtschaftung des Betriebes soll nicht nur ein befriedigendes Arbeitseinkommen erzielt werden, sondern auch auf die Freizeitbedürfnisse der Familienangehörigen ist Bedacht zu nehmen. Denn die Bereitschaft künftiger HoferbInnen zur Weiterführung der Landwirtschaft wird gering sein, wenn sie von Jugend an miterleben, welche hohe Mehrfachbelastung für Frauen diese Form der Landwirtschaft mit sich bringt (vgl. AISTLEITNER, 1986, 116f). Christine Goldberg meint sogar, dass bei Töchtern eine Distanzierung von der eigenen Biographie erfolgen kann, wenn keinerlei Vorteile erkennbar werden, die ein Leben am Bauernhof mit sich bringt (vgl. GOLDBERG, 2003, 106 und 141). Außerdem können durch zu langes Festhalten an der Subsistenzorientierung nötige Modernisierungsprozesse verhindert werden und der Hof so an Attraktivität verlieren (vgl. AISTLEITNER, 1996, 33ff).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine Feminisierung der Landwirtschaft nicht automatisch auch zu einer Feminisierung der Hofnachfolge führt.

9.3. Der Nachhaltigkeits-Aspekt

Nachhaltig ist der Prozess einer Hofübergabe/Hofübernahme dann, wenn über Generationen hinweg die Bewirtschaftung kontinuierlich weitergeführt wird und alle am Hof lebenden Familienmitglieder ein gemeinsames Auskommen finden. Beispielsweise kann es nachhaltig und sinnvoll sein, entgegen der allgemeinen Überzeugung, eine Tochter anstatt eines Sohnes zu Landwirtschaft hin zu sozialisieren oder den Hof sogar an sie zu übergeben, da es letzten Endes meist sowieso die Frauen sind, die den landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetrieb führen. Vorteile ergeben sich auf jeden Fall in der generationsübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der Kernfamilie zwischen Tochter und Eltern, da davon ausgegangen werden kann, dass sie ein eingespieltes

Team sind und das Zusammenarbeiten nicht – wie beispielsweise mit der Schwiegertochter – erst lernen müssen (vgl. GOLDBERG, 2003, 124). Ihr Partner muss nicht zwangsläufig in betriebliche Entscheidungen mit einbezogen werden, da er aufgrund seiner außerlandwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit vom Hofgeschehen relativ unberührt bleiben kann (vgl. GOLDBERG, 2003, 124f). Der entscheidende Unterschied aber ist, dass die Frau nicht erst durch ihren Partner zur Bäuerin wurde, sondern sich selbst dazu entschieden hat. Diese weibliche Hofübernahme stellt zwar nach wie vor die Ausnahme dar, wird aber insgesamt meist als sehr positiv bewertet. Wobei diese Option erst dann wahrgenommen wird, wenn „nur“ Töchter zur Auswahl stehen, denn sobald ein Sohn am Hof ist, wird kaum an eine Tochter übergeben. Dies bestätigt, dass, ob und bei wem landwirtschaftliches Interesse entsteht in erster Instanz von den Eltern gefördert wird. Das stets betonte körperliche Arbeitsvermögen und der gekonnte Umgang mit Maschinen sind für die Übernahme eines landwirtschaftlichen Betriebes daher als Rechtfertigung einen Sohn als Übernehmer zu bevorzugen, so gesehen, nicht gültig, weil Frauen ebenso gut wie die Männer diese Anforderungen erfüllen können. Zu Beginn des Übergabe/Übernahme-Prozesses spielen nämlich die Eltern die Hauptrolle, da sie erstens festlegen, welche Eigenschaften eine/n gute/n NachfolgerIn ausmachen, sie zweitens durch ihr Vorbild die Einstellung der Jungen bestimmen und drittens dadurch die zukünftige Entwicklung des Hofes sowie des/der prospektiven ÜbernehmerIn nachhaltig prägen („Nachhaltigkeits-Aspekt“). Insgesamt ist die Ausprägung „des Interesses an der Landwirtschaft“ das Ergebnis des bis dorthin erfolgten Sozialisationsprozesses durch das Umfeld.

Wie effektiv die Integration und Umstellung der Betriebsführung abläuft, ist am NachfolgerInnen-Effekt erkennbar, der ausgehend von dem/der ÜbergeberIn, da er von ihm/ihr initiiert und gefördert wird, entweder abrupt, stufenweise (der ideale Verlauf) oder verspätet erfolgen kann.

Wenn alle vier Stufen des NachfolgerInnen-Effektes,

Stufe 1: „Interesse an der Landwirtschaft“

Stufe 2: „Eigene Arbeitsbereiche“

Stufe 3: „Ziele formulieren“

Stufe 4: „Investitionen tätigen“

ungehindert von dem/der ÜbernehmerIn durchlaufen werden können, dann steigt die Wahrscheinlichkeit, dass der Betrieb auch in Zukunft weitergeführt wird.

Der konkrete Zeitpunkt der formellen Hofübergabe/Hofübernahme durch Verpachten oder Übergeben wird vom möglichen Pensionsantritt der ÜbergeberInnen bestimmt. Prinzipiell muss der/die ÜbergeberIn die Bewirtschaftung des Hofes abgeben, um kein Einkommen mehr zu erwirtschaften, um so in weiterer Folge Anspruch auf Pensionsleistungen geltend zu machen. Ob verpachtet oder übergeben wird, spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle. Trotzdem wird der Erhalt des Pensionsantritts-Bescheides, der den formellen Akt der Übergabe/Übernahme initiiert, meist als „plötzlich“ empfunden (vgl. SEISER, 2009a, 12). Wobei sich die Plötzlichkeit eher auf die Unabwendbarkeit dieses Faktums und das endgültige „Weichen müssen“ bezieht, als auf die Unvorhersehbarkeit desselben, denn wie alt der/die ÜbergeberIn und der/die ÜbernehmerIn zum Zeitpunkt der Pensionierung/Übergabe/Übernahme sein werden, wird bereits zuvor bei der Entscheidung, an wen übergeben wird, reflektiert, da eine Vorausberechnung bereits ab dem Zeitpunkt der Geburt jedes einzelnen Kindes erfolgt. Einerseits werden die mit einer Übergabe einhergehenden Veränderungen ins Gedächtnis gerufen, andererseits ist der/die NachfolgerIn, zeitlich bedingt, meist nur zum Teil in die Hofarbeit integriert, wenn er/sie einer außerlandwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit nachgeht, da so Finanzmittel für z. B. anstehende Abfertigungen weichender ErbInnen als auch bauliche Veränderungen lukriert werden können/müssen und in Folge des Pensionsantrittes der ehemaligen BetriebsleiterInnen-Generation ohnehin Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, die fast immer gerne bereit sind die anfallende Hofarbeit zu leisten, gesetzt den Fall, er/sie ist körperlich dazu in der Lage und der/die BetriebsleiterIn möchte das auch. Da es der scheidenden BetriebsleiterInnen-Generation aufgrund der starken Bindung zum Lebenswerk häufig schwer fällt, den Fokus zu verlagern und sich von bestimmten Tätigkeitsfeldern zu trennen, möchten nahezu alle (95 %) der ÜbergeberInnen nach der Übergabe am Hof weiterarbeiten (vgl. SEISER und FIDLER, 2010, 50). Im Gegensatz dazu besteht das Interesse des/der JungübernehmerIn eher darin, die Eltern zu schonen, um eventuelle Risiken, durch Unfälle oder Arbeitsüberlastungen, zu minimieren. Dies natürlich besonders im Hinblick auf die gegebenenfalls, ihnen zu Lasten fallende Pflege. Die generationsübergreifende Zusammenarbeit kann aber durchaus Vorteile mit sich

bringen, solange sich das viel zitierte „Einmischen“ in einem erträglichen Rahmen bewegt, denn es ist anzunehmen, dass der/die JungübernehmerIn zwar das Lebenswerk der Eltern respektiert, trotzdem aber auch seine/ihre Ideen verwirklichen und den Hof nach seinen/ihren Möglichkeiten und Vorstellungen umgestalten will.

Berufliches und Privates ist aufgrund der räumlichen Nähe beider Bereiche kaum voneinander trennbar, was dazu führt, dass auftretende Konflikte von einem in den jeweils anderen Kontext mitgenommen werden. Bedingt durch den ständigen Kontakt, treten meist unterschiedliche Vorstellungen darüber, wie Tages- und Arbeitsabläufe stattfinden, hervor. Abhilfe schafft die, mittlerweile fast wie selbstverständlich, von Interessensvertretungen sowie von den Bauern/Bäuerinnen selbst geforderte Trennung der Wohnbereiche. Diskrepanzen in der Lebens- oder Betriebsführung verschwinden dadurch zwar nicht, müssen aber so nicht mehr ständig „mit-angesehen“ werden. In der Praxis jedoch, scheitern diese oft an der finanziellen Umsetzung, da das Investieren in wirtschaftliche Bereiche (z. B. Stallumbau) als wichtiger erachtet wird. Wie nachhaltig sich diese Prioritätensetzung letzten Endes herausstellt, ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich, da der bereits beschriebene „Gender-Aspekt“ sowie der „Bewirtschaftungs-Aspekt“ ebenfalls mitbestimmend sind und keiner der drei Aspekte isoliert betrachtet werden kann. Daher gibt es nach wie vor viele Höfe auf denen Alt und Jung weder getrennte Wohnbereiche noch ausreichend Rückzugsmöglichkeit und Freiraum haben. Außerdem wird das Trennen des Wohnraumes meist negativ als Abgrenzung konnotiert und in gesteigerter Form mit dem „Wegsperrern der Alten“ assoziiert. Zusammengefasst, kann durch zu starkes Einmischen eine Art „Negativ-Spirale“ entstehen, die bewirkt, dass die Mitarbeit und somit der Einblick vollständig verwehrt wird.

Das Übernehmen materieller Werte, wie Haus, Hof und Grundstücke führt in weiterer Folge zu einer Verpflichtung dem/der ÜbergeberIn gegenüber, soziale ebenso wie materielle Leistungen entgegenzubringen, welche die Pflege im Alter und das Wohnrecht auf Lebenszeit einschließen und in Form von diesbezüglichen Klauseln im Übergabevertrag festgehalten werden und somit bindend sind. Abgeschlossen wird der formelle Akt der Übergabe mit dem Unterschreiben des Übergabevertrages beim Notar, welcher so zum Höhepunkt des bis dorthin stattgefundenen Entscheidungsfindungsprozesses wird. Die Einigung darüber, was rechtlich für Jahre

bindend sein soll, führt aufgrund unterschiedlichster Sichtweisen von ÜbergeberInnen, ÜbernehmerInnen und weichenden ErbInnen zu oftmals stark unterschiedlichen Argumentationslinien. Hinzu kommt, dass jegliches Erfahrungswissen fehlt, da sich Jede/r zum ersten und letzten Mal in der jeweiligen Position befindet. Insgesamt ist der Inhalt des Übergabevertrages stark tabuisiert und wird daher kaum mit familienexternen Personen besprochen. Obwohl der notarielle Akt ein vorhersehbares Ereignis darstellt, zögern die Betroffenen das Führen klärender Gespräche im Vorfeld oft hinaus. Vor allem in finanziell kritischen Konstellationen kann dies sogar soweit gehen, dass der/die ÜbergeberIn dem/der ÜbernehmerIn oder den weichenden ErbInnen erst beim Notar Einblick gewährt. Ein solcher Fall kann sehr unangenehme, teils verfahrenere Situationen beim Notar hervorrufen und in weiterer Folge für das spätere Zusammenleben die Weichen stellen, welches dann durch gegenseitiges Misstrauen geprägt ist. Überdies führen veraltete Musterverträge ohne Bezug zu aktuellen Rechtsnormen oder Alltagsstrukturen zu inhaltlich schwer nachvollziehbaren Klauseln und komplizierten Formulierungen, welche wiederum sprachliche Missverständnisse hervorrufen können. Zusammengenommen kann dies eine allgemein gespannte Stimmung erzeugen, die Atmosphäre beim Notar prägen und so die Kommunikationsbereitschaft senken. Einerseits wird der Anspruch erhoben, an alles gedacht zu haben und adäquat auf zukünftige Ereignisse eingestellt zu sein, andererseits kann der Schluss gezogen werden, dass, wenn rechtliche Vorkehrungen das Zusammenleben regeln müssen, dies ein Zeichen für fehlendes Vertrauen zueinander und lediglich ein Indiz für unausgesprochene Konfliktpunkte darstellt, wenn das Bedürfnis sich „abzusichern“ (wogegen auch immer) Überhand nimmt. Ob sich der Vertragsinhalt bewähren wird, kann sich erst im Laufe der Zeit zeigen, da auf veränderte Rahmenbedingungen und fortschreitenden Wertewandel kaum im Vorfeld reagiert werden kann, da die gedankliche Vorwegnahme zukünftiger Entwicklungen und Bedürfnisse nur bedingt prognostizierbar ist und generell Planung einen äußerst subjektiven Prozess darstellt. Insgesamt spielen sowohl Aspekte der finanziellen und materiellen, als auch der sozialen und emotionalen Sicherheit eine Rolle und bestimmen, welche Vertragsinhalte als besonders wichtig erachtet werden. Zu betonen ist dabei, dass der Übergabevertrag, in den nach der Unterfertigung nie wieder Einsicht genommen werden muss, insgesamt als Zeichen funktionierender Übergabestrukturen gewertet werden kann, wenn das

gegenseitige Vertrauen, gewisse Punkte eben nicht vertraglich zu fixieren, vorhanden ist (vgl. MACK, 2009, 323f). Weichende ErbInnen beispielsweise sind materiell immer benachteiligt, da der Hof und die dazu gehörenden Grundstücke ungeteilt an eine/n ErbIn übergeben werden und ihr Erbanteil auf Basis des Einheitswertes und nicht auf Basis des Verkehrswertes eines Hofes bestimmt wird.

Die Fokussierung auf betriebswirtschaftliche und arbeitswirtschaftliche Faktoren ist, meiner Meinung nach, nicht immer nachhaltig, da diese Faktoren lediglich in zweiter Instanz des Übergabe/Übernahme-Prozesses eine Rolle spielen. Dass an sich der erste Schritt – gegenseitige Wertschätzung, miteinander reden können und Verständnis für die jeweils andere Sichtweise aufbringen – von ebenso zentraler Bedeutung ist, wird meist nicht ausdrücklich erwähnt, bildet aber die Basis für die Lebensqualität am Bauernhof. Denn durch alle Kapitel ziehen sich wie zwei rote Fäden zwei gleichermaßen dominante Kriterien, die fördernd oder hemmend auf den Entscheidungsfindungsprozess der Hofübergabe/Hofübernahme wirken und sich gegenseitig bedingen und als „rechtzeitig miteinander reden“ und „gegenseitige Wertschätzung“ zusammengefasst werden können. Die Rechtzeitigkeit des „Miteinander-Redens“ bewirkt, sowohl auf Einflüsse von außen reagieren zu können als auch genügend Zeit zu haben, um eventuell auftretende Unvereinbarkeiten im Lebensentwurf so bald wie möglich nachhaltig zu lösen. Wenn z. B. der/die BetriebsleiterIn einerseits einer außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen möchte, andererseits den Wunsch hegt, den Hof selbst weiterzubewirtschaften, können Umstrukturierungsmaßnahmen helfen, beide Ziele zu erreichen. Wobei Betriebsumstrukturierungen immer mit besonderem Respekt und Wertschätzung dem/der Anderen gegenüber durchgeführt werden sollten, welche vor allem der/die JungübernehmerIn dem/der Altbäuerin entgegenzubringen haben, da der/die ÜbergeberIn bereits mit einem vorhergegangenen Rollen- und Statusverlust zu kämpfen hat und meist sehr sensibel darauf reagiert, wenn seine/ihre bisher bewährten Arbeitsmethoden untergraben werden. Sie müssen sich nämlich erst mit den Neuerungen, die eine neue Betriebsleitung mit sich bringt, zurechtfinden und über kurz oder lang lernen dem/der Jungen zu vertrauen, denn der Wunsch, dass es weitergehen soll, ist vorrangig und zwingt zum Loslassen. Fehlen die Erklärungen, warum Bewährtes verändert wird, können Altbauern/Altbäuerinnen nicht nachvollziehen und

verstehen, warum ein bestimmter Arbeitsbereich umstrukturiert oder rationalisiert werden muss. Ist es aufgrund der Rechtzeitigkeit des Miteinander-Redens möglich diesem Prozess ein bestimmtes Maß an Zeit zuzugestehen, wird es für beide Seiten leichter auf die unterschiedlichen Standpunkte einzugehen und sich an die neue Situation zu gewöhnen. Lediglich die ständige Weitergabe des Hofes an die nächste Generation bewirkt, dass das Lebenswerk des Einzelnen wertgeschätzt, respektiert und seine/ihre Art zu arbeiten im Nachhinein als zeitgemäß und zielführend bewertet wird. Die Besinnung auf die Zusammenarbeit zwischen den Generationen, welche durch flexible Arbeitsteilung innerhalb der Kernfamilie stattfindet, ermöglicht vielen Betrieben den Weiterbestand. Denn die Entscheidungsfindung der Hofübergabe/Hofübernahme, mit dem Ziel der Weiterführung des Familienbetriebes, ist ein Prozess, der von unterschiedlichen Sichtweisen profitieren und erst dann Ausgewogenheit und Nachhaltigkeit garantieren kann, wenn diese offengelegt und kommuniziert werden.

Eine Bäuerin fasst zusammen: *„Es soll eine Wertschätzung da sein gegenüber dem Hof oder der bäuerlichen Arbeit, denn das Essen kommt von dort, das alle zu sich nehmen und das soll man in Dankbarkeit und Würde achten und schätzen [beginnt zu weinen] und es soll auf der ganzen Erde ein Miteinander geben und nicht so viel Gegeneinander und ein bisschen mehr Du und weniger Ich, also das wäre meine Mitgabe an euch“* (QuA63)!

10. Bibliographie

AISTLEITNER, J. (1986): Formen und Auswirkungen des bäuerlichen Nebenerwerbs – Das Mühlviertel als Beispiel. Innsbrucker Geographische Studien, Band 14. Innsbruck: Selbstverlag des Institutes für Geographie der Universität Innsbruck.

ATTESLANDER, P. (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. 12., durchgesehene Auflage. Berlin: Verlag Erich Schmidt.

AMT DER OBERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG (2003): OÖ Sozialbericht 2003. Band I – Textteil, Linz: Sozialabteilung.

ANDERL, E. (2006): „Altsein in Schönau“ – Die Lebenswelt alter Menschen in einer ländlich-peripheren Region. In: SEISER, G. (Hg.): (2006): Zur Bedeutung von Verwandtschaft & Nachbarschaft für das Zusammenleben in Schönau. Erster vorläufiger Bericht an die Gemeinde Schönau über das EU-Projekt KASS (Kinship and Social Security). Wien: Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, 44 – 54.

ANDERL, E. (2008): Die Konstruktion Sozialer Sicherheit im Alter bei Pflege- und Betreuungsbedarf. Eine Fallstudie in Schönau im Mühlkreis. Diplomarbeit, Universität Wien.

BALLWEG, G. (1993): Bäuerinnen zwischen Tradition und Moderne. Die Hofaufgabe: ein Wendepunkt in der Biographie. Aachen: Shaker

BECK, K. und SPITTLER, G. (Hg.) (1996): Plädoyer für eine ethnologische Arbeitsforschung. In: BECK, K. und SPITTLER, G: Arbeit in Afrika. Beiträge zur Afrikaforschung, Band 12, Universität Bayreuth, Hamburg: LIT, 1 – 24.

BENNHOLDT-THOMSEN, V. und MIES, M. (1997): Eine Kuh für Hillary. Die Subsistenzperspektive. München: Verlag Frauenoffensive.

BINDER, I. (1963): Bevölkerungs- und Siedlungsentwicklung der Mühlviertler Gemeinden entlang der tschechischen Grenze 1934 – 1941. Dissertation, Universität Wien.

BMLFUW (Hg.) (2008): Hofübergabe/Hofübernahme. Was ist zu tun? 4. Auflage.

Online verfügbar: <http://www.landnet.at/article/articleview/65216/1/4979> (letzter Zugriff 10.09.2010)

BMLFUW (Hg.) (2009): Grüner Bericht 2009. Bericht über die österreichische Land- und Forstwirtschaft. Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, Wien: Selbstverlag.

Online verfügbar:

http://www.gruenerbericht.at/cm2/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=63 (letzter Zugriff: 10.09.2010).

BOURDIEU, P. (1997): Ein verlorenes Leben. In: BOURDIEU, P., ACCARDO, A., BALAZS, G. BEAUD, S., BOURDIEU, S., BROCCOLINCHI, P., CHAMPAGNE, P., CHRISTIN, R., FAGUER, J.-P., GARCIA, S., LENOIR, R., OEUVRARD, F., PIALOUX, M., PINTO, L., PODALYDÈS, D., SAYAD, A., SOLIÉ, C. and WACQUAN, L.J.D. (Hgs.) (1997): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Deutsche Auflage. Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz GmbH, 457 – 470.

BOURDIEU, P. (1997): Verstehen. In: BOURDIEU, P., ACCARDO, A., BALAZS, G. BEAUD, S., BOURDIEU, S., BROCCOLINCHI, P., CHAMPAGNE, P., CHRISTIN, R., FAGUER, J.-P., GARCIA, S., LENOIR, R., OEUVRARD, F., PIALOUX, M., PINTO, L., PODALYDÈS, D., SAYAD, A., SOLIÉ, C. and WACQUAN, L.J.D. (Hgs.) (1997): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Deutsche Auflage. Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz GmbH, 779 – 822.

BOURDIEU, P. (2001): Wie die Kultur zum Bauern kommt. Über Bildung, Schule und Politik. In: BOURDIEU, P. und STEINRÜCKE, M. (Hg.): Wie die Kultur zum Bauern kommt. Schriften über Politik & Kultur 4. Hamburg: VSA-Verlag, 14 – 24.

BORTZ, J. und DÖRING, N. (2003): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 3., überarb. Aufl., Nachdruck. Berlin: Springer-Lehrbuch.

BRÜCKLER, K., SALOMON, G., STROHOFER, C. und ZULEHNER, T. (2009): „Wege entstehen, indem wir sie gehen!“ – Ein regional-historischer Überblick der Marktgemeinde St. Georgen am Walde. 3 – 11. In: SEISER, G. (2009d): Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben. Bericht an die Gemeinde St. Georgen am Walde. Bericht an die Gemeinde St. Georgen am Walde. Universität Wien.

BRUCKMÜLLER, E. (2002): Vom „Bauernstand“ zur „Gesellschaft des ländlichen Raumes“. Sozialer Wandel in der bäuerlichen Gesellschaft des 20. Jahrhunderts. In: LEDERMÜLLER, F. (Hg.) (2002): Geschichte der österreichischen Land- und Forstwirtschaft im 20. Jahrhundert. Band 1: Politik – Gesellschaft – Wirtschaft. Wien: Ueberreuter, 409 – 591.

DANZINGER, J. (2010): „De hean auf ...“: Eine ethnologische Untersuchung zur Aufgabe kleiner landwirtschaftlicher Familienbetriebe in einer Mühlviertler Gemeinde. Diplomarbeit, Universität Wien.

DANECKER, J., DANZINGER, J. und HÖLLER, S. (2009): Familienzyklus: Vom Kind zum/zur Betriebsleiter/In – ein Leben mit der Landwirtschaft. In: SEISER, G. (Hg.) (2009d): Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben. Bericht an die Gemeinde St. Georgen am Walde. Universität Wien, 42 – 49.

DAX, T. (1998): Räumliche Entwicklung des Berggebietes und des benachteiligten Gebietes in Österreich, Facts & Features Nr. 18, 1998. Institut für Bergbauernfragen, Wien.

DAX, T. (2001): Bewertung der regionalen Lage – ein Kriterium im Rahmen der Analyse der Erschwernis von Bergbauernbetrieben, Facts & Features Nr. 21, 2001. Institut für Bergbauernfragen, Wien.

DI CASTRI, F. (2001): Rural Values and the European View of Agriculture. In: SOLBRIG, O. T., PAARLBERG, R. and DI CASTRI, F. (eds.) (2001): Globalization and the Rural Environment. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 483-513.

EGLI, W. (2005): Geschwisterbeziehungen, Erbrechte und Migrationsformen in Bergbauern-Gesellschaften in einer ethnologischen Perspektive (Nepal, Ende 20. Jahrhundert). In: Historical Social Research, Vol. 30 – 2005 – No. 3, 49 – 60.

ERIKSON, T. H. (2001): Small places, large Issues. An Introduction to Social and Cultural Anthropology. 2nd ed.. London, Sterling, Virginia: Pluto Press.

ERRINGTON, A. (1998): The intergenerational transfer of managerial control in the farm-family business: A comparative study of England, France and Canada. In: The Journal of Agricultural Education and Extension. 1998, 5(2), 123 – 133.

FERTIG, G. (2005): Geschwister – Eltern – Großeltern. Die Historische Demographie zwischen den Disziplinen. In: Historical Social Research (2005): Vol. 30, No. 3, 5 – 14.

FLICK, U.; VON KARDOFF E. und STEINKE I. (2005): Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: FLICK, U.; VON KARDORFF E. und STEINKE I. (Hg.) (2005): Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 13 – 29.

FLIEGE, T. (1998): Bauernfamilien zwischen Tradition und Moderne. Eine Ethnographie bäuerlicher Lebensstile. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

GEERTZ, C. (2002): Dichte Beschreibung: Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. Übersetzt von Brigitte Luchesi und Rolf Bindermann. 8. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

GIRTLE, R. (2002): Echte Bauern. Der Zauber einer alten Kultur. Wien: Böhlau.

GLASER, B. G. und STRAUSS, A. L. (1998): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Aus dem Amerikan. von Axel T. Paul und Stefan Kaufmann. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Hans Huber Verlag.

GLUCKMAN, M. (1978): Ritual der Rebellion in Südost-Afrika. In: KRAMER, F. und SIGRIST, C. (Hg.) (1978): Gesellschaft ohne Staat. Band 2. Frankfurt: Syndikat, 197 – 232.

GOLDBERG, C. (1998): Zur Situation der Bäuerinnen heute: Kurzbericht eines Forschungsprojektes, das im Auftrag des Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, für Umwelt, Jugend und Familie und für Wissenschaft und Verkehr durchgeführt wurde. Schriftenreihe 36, Grund- und Integrationswissenschaftliche Fakultät, Institut für Soziologie, Universität Wien.

GOLDBERG, C. (2003): Postmoderne Frauen in traditionellen Welten. Zur Weiblichkeitskonstruktion von Bäuerinnen. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.

GROIER, M. (2004a): Wachsen und Weichen. Rahmenbedingungen, Motivation und Konsequenzen von Betriebsaufgaben in der österreichischen Landwirtschaft. Forschungsbericht Nr. 51 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Wien.

GROIER, M. (2004b): “Wachsen und Weichen“ – Betriebsaufgabe in der österreichischen Landwirtschaft. In: Ländlicher Raum. Online-Fachzeitschrift des BMLFUW Nr. 6/2004, Wien, 1 – 23.

Online verfügbar: <http://www.laendlicher-raum.at> (letzter Zugriff: 07.05.2010).

GROIER, M. (2006): Tabuthema Betriebsaufgabe. Eine Darstellung aus der Sicht der Betroffenen. In: Der kritische Agrarbericht 2006, Kassel, 63 – 68.

Online verfügbar: <http://www.kritischer-agrarbericht.de/index.php?id=83> (letzter Zugriff: 07.06.2010).

GROIER, M. und HOVORKA, G. (2007): Innovativ bergauf oder traditionell bergab. Politik für das österreichische Berggebiet am Beginn des 21. Jahrhunderts. Unter Mitarbeit von Thomas Dax. Forschungsbereich Nr. 59, Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Wien.

HAIDER, C. (2004): (Land-)Wirtschaften jüngere Bäuerinnen anders? Weibliche Lebenswelten in der Landwirtschaft zwischen Tradition und Innovation unter besonderer Berücksichtigung österreichischer Jungbäuerinnen. Diplomarbeit, Universität Wien.

HARRIS, M. (2005): „Peasants“. In: CARRIER, J. G. (Ed.) (2005): A Handbook of economic anthropology. Cheltenham, glos, [u.a.]: Elgar, 423 – 438.

HOFER, F. (2002): Strukturwirkung von Direktzahlungen. Analyse der Auswirkungen der Direktzahlungen auf den Strukturwandel in der Landwirtschaft auf der Basis der mikroökonomischen Theorie und empirischer Daten aus dem Kanton Bern. Dissertation, Universität Zürich.

HÖRERSDORFER, H., JOGNA, E. und WAHLMÜLLER, M. (2009): Wer sind die Bäuerinnen von heute? Wie gestalten sie ihr Leben zwischen Beruf, Landwirtschaft, Familie und Freizeit? In: SEISER, G. (Hg.) (2009d): Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben. Bericht an die Gemeinde St. Georgen am Walde. Universität Wien, 75 – 80.

INHETVEEN, H. und BLASCHE, M. (1983): Frauen in der kleinbäuerlichen Landwirtschaft. „Wenns Weiber gibt, kann’s weitergehen ...“. Opladen: Westdeutscher Verlag.

JÄCKLE, S. (2007): Vom Wert der kleinen Höfe. In: Wege für eine Bäuerliche Zukunft. Zeitschrift der ÖBV-Via Campesina Austria, Bd. 297, 6 – 7.

JOGNA, E. (2010): Geschlechtespezifische Disparitäten in Bezug auf die Arbeitsteilung in Agrarbetrieben in St. Georgen am Walde. Diplomarbeit, Universität Wien.

KIRCHENGAST, C. (2008): Über Almen zwischen Agrikultur & Trashkultur. Universität Innsbruck university press.

KLEESTORFER, M., CERBIS, G. und BERGANT, K. (2009): Wir ernten was wir säen – Zum Verhältnis zwischen den Generationen auf Bauernhöfen. In: Seiser, G. (Hg.) (2009d): Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben. Bericht an die Gemeinde St. Georgen am Walde. Universität Wien, 32 – 41.

KOROSEC, L. (2008): Bergbauern. Eine ethnologische Untersuchung von Hof und Familie im Oberpinzgau. Diplomarbeit, Universität Wien.

KRAMMER, J. (1995): Von “Blut und Boden“ zur „Eurofitness“. Die Entwicklung der Landwirtschaft seit 1954. In: SIEDER R. (Hg.), STEINERT, H. und TÁLOS, E. (1995): Österreich 1954 – 1995. Gesellschaft, Politik, Kultur. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, 567 – 580.

KRETSCHMER, I. (1980): Verbreitung und Bedeutung der bäuerlichen Erbsitten. In: DWORSKY, A. und SCHIDER, H. (Hg.) (1980): Die Ehre Erbhof. Analyse einer jungen Tradition. Salzburg, Wien; 83 – 90.

KUPER, A. (1997): Anthropology and anthropologists. The modern British school (12th edition). London, New York: Routledge.

LAMNEK, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag

LAND OBERÖSTERREICH (2010a): Regionaldatenbank DORIS. Zahlen und Fakten über St. Georgen am Walde.

Online verfügbar: <http://www2.land-oberoesterreich.gv.at/statbevstand/> (letzter Zugriff: 01.10.2010).

LAND OBERÖSTERREICH (2010b): Förderungen für die Land- und Forstwirtschaft.

Online verfügbar: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-90A38BE7-52909287/ooe/hs.xsl/13140_DEU_HTML.htm (letzter Zugriff: 01.10.2010).

LAND OBERÖSTERREICH (2010b): Pflegegeld.

Online verfügbar: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-6796493C-38391BE2/ooe/hs.xsl/18794_DEU_HTML.htm (letzter Zugriff: 01.01.2010).

LARCHER M. und VOGEL, ST. (2009): Geschlechterspezifische Unterschiede im Hofübergabeprozess in Österreich. In: Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, Band 18 (2), 67 – 78.

Online verfügbar: http://oega.boku.ac.at/fileadmin/user_upload/Tagung/2008/Band_18/18_2__Larcher_Vogel.pdf (letzter Zugriff am 01.08.2010).

LIPP, E. (1935): Beiträge zur historischen Topographie und zur Wirtschaftsgeschichte der Kleinstädte des niederösterreichischen Waldviertels und des oberösterreichischen Mühlviertels. Wien.

LOIBL, E. (2007): Lebensform Landwirtschaft – Wie ein Phönix aus der Asche? In: Der Kritische Agrarbericht 2007. AgrarBündnis. e.V. (Hg.), 247 – 252.

Online verfügbar: (<http://www.kritischer-agrarbericht.de/index.php?id=232> (letzter Zugriff am 15.08.2010).

MALINOWSKI, B. (2001): Argonauten des westlichen Pazifik. Ein Bericht über Unternehmungen und Abenteuer der Eingeborenen in den Inselwelten von Melanesisch-Neuguinea. 2. unveränderte Auflage 2001. Eschborn bei Frankfurt am Main: Verlag Dietmar Klotz GmbH.

MACK, J. M. (2009): Bäuerliche Erbgewohnheiten in Oberösterreich am Beispiel der Bezirkssprengel Wels und Bad Leonfelden. Dissertation, Universität Wien.

MARZI, H. (1998): Ethnologische Altersforschung im Wandel. In: DRACKLÉ, D. (Hg.) (1998): Alt und Zahm? Alter und Älterwerden in unterschiedlichen Kulturen. Berlin, Hamburg: Dietrich Reimer Verlag, 13 – 31.

MATSCHER, A., LARCHER, M. und VOGEL, S. (2007): Die Einstellung junger unverheirateter Frauen zur Partnerschaft mit einem Bauern und zum Leben am Bauernhof – eine Befragung in Südtirol. In: Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, Band 16, 53 – 64.

Online verfügbar: <http://www.boku.ac.at/oega> (letzter Zugriff 07.06.2010).

MAUSS, M. (1990): Die Gabe. Form und Funktion des Austauschs in archaischen Gesellschaften. Mit e. Vorw. von E. E. Evans-Pritchard. Übers. von Eva Moldenhauer, Einheitssachtitel: Essai sur le don. 1. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp

MAYERHOFER, J. R. (2004): Hofübergabe in Österreich – eine empirische Analyse. Diplomarbeit der Studienrichtung Landwirtschaft – Schwerpunkt Agrarökonomik. Universität für Bodenkultur, Wien.

MAYRING, P. (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

MÜLLER, C. (1998): Von der lokalen Ökonomie zum globalisierten Dorf. Bäuerliche Überlebensstrategien zwischen Weltmarktintegration und Regionalisierung. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.

NOTARIATSKAMMER OBERÖSTERREICH (Hg.) (2008): „Notar.at.“. Schmiedgasse 20/5, 4040 Linz, in Kooperation mit dem ORF Oberösterreich, Europaplatz 3, 4020 Linz, 1 – 50.

OEDL-WIESER, T. (1997): Emanzipation der Frauen auf dem Land. Eine explorative Studie über Ambivalenzen und Lebenszusammenhänge. Forschungsbericht Nr. 40. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen.

OEDL-WIESER, T. (2007a): „motion to gender“ – geschlechterdemokratische Visionen für das Land. In: OEDL-WIESER, T. (Hg.): Zeitreisen(de) im ländlichen Raum. Diskurse Re.Visionen. Forschungsbericht Nr. 57. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen, 113 – 134.

OEDL-WIESER, T. (2007b): Frauen in der Landwirtschaft. In: Innovativ bergauf oder traditionell bergab? Politik für das österreichische Berggebiet am Beginn des 21. Jahrhunderts. Forschungsbericht Nr. 59. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen, 60 – 65.

OEDL-WIESER, T. (2009): Frauen und Geschlechterfragen in der ländlichen Sozialforschung. In: Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, Band 18 (2), 1 – 14.

Online verfügbar: http://oega.boku.ac.at/fileadmin/user_upload/Tagung/2008/Band-_18/18_2_OedlWieser.pdf (letzter Zugriff: 05.08.2010).

OBOJES, P. (2007): “Lebens(t)raum Biobauernhof.“ Alternative ländliche Lebensformen im Kontext von Bäuerlichkeit und Subsistenzorientierung. Eine ethologische Perspektive. Diplomarbeit, Universität Wien.

PEVETZ, W. (1983): Lebensverhältnisse von Altbauern und Altbäuerinnen. Bundeslehranstalt für Agrarwirtschaft, Schriftenreihe Nr. 39. Wien: Österreichischer Agrarverlag.

PICHLER, G. (1997): Land- und hauswirtschaftliche Beratung in Österreich. Ein Beitrag zur Entwicklung von Lebenskonzepten bäuerlicher Familien. In: MEIER, U. (Hg.) (1997): Vom Oikos zum modernen Dienstleistungshaushalt. Der Strukturwandel

privater Haushaltsführung; Festschrift für Rosemarie von Schweitzer. (Reihe „Stiftung Der Private Haushalt“; Bd. 32). Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag, 219 – 246.

RALSER, B. (2008): Zwischen Stadt und Land: Jung sein in Schönau. Lebensentwürfe und Migrationsentscheidungen Jugendlicher und junger Erwachsener in Schönau im Mühlviertel (Oberösterreich). Diplomarbeit, Universität Wien.

ROSSIER, R., FELBER, P. und MANN, S. (2007): Aspekte der Hofnachfolge. ART-Berichte Nr. 681, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART, Tänikon, 1 – 8.

SALAZAR, C. (1996): A Sentimental Economy. Commodity and Community in Rural Ireland. Providence, Oxford: Berghahn Books.

SANDGRUBER, R. (2002): Die Landwirtschaft in der Wirtschaft – Menschen, Maschinen, Märkte. In: LEDERMÜLLER, F. (Hg.) (2002): Geschichte der österreichischen Land- und Forstwirtschaft im 20. Jahrhundert. Band 1: Politik – Gesellschaft – Wirtschaft. Wien: Ueberreuter, 191 – 408.

SANTOS, M. (2006): „Vom Geben und Nehmen“ – Hofübergabe in Schönau. In: SEISER, G. (Hg.): (2006): Zur Bedeutung von Verwandtschaft & Nachbarschaft für das Zusammenleben in Schönau. Erster vorläufiger Bericht an die Gemeinde Schönau über das EU-Projekt KASS (Kinship and Social Security). Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Wien, 68 – 77.

SCHEIN, G. und SEISER, G. (2007): Erkenntnisgewinn durch Feldforschung. In: SCHEIN, G. und SEISER, G. (2007): Einführung in die Organisations- und Betriebsanthropologie. Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Universität Wien.

Online verfügbar: <http://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/organthro/organthro-144.html> (letzter Zugriff: 30.05.2010).

SCHLEHE, J. (2003): Formen qualitativer ethnographischer Interviews. In: BEER, B. (Hg.) (2003): Methoden und Techniken der Feldforschung, Berlin: Dietrich Reimer Verlag, 71 – 94.

SEISER, G. (1995): “Schniddan” Zum Roggenanbau im Mühlviertel. Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation 1920-1994 im Kontext einer lokalen bäuerlichen Gesellschaft. Diplomarbeit, Universität Wien.

SEISER, G. (2000): On the importance of being the last one: Inheritance and marriage in an Austrian peasant community. In: SCHWEITZER, P.P. (ed.) (2000): Dividends of Kinship. Meanings and Uses of Social Relatedness. London, New York: Routledge, 92 – 123.

SEISER, G. (2009a): Generationswechsel im benachteiligten Gebiet: Eine Fallstudie über Hofübergaben. In: Ländlicher Raum. Online-Fachzeitschrift des BMLFUW Jahrgang 2009. Wien, 1 – 26.

Online verfügbar: <http://www.laendlicher-raum.at/filemanager/download/52753> (letzter Zugriff: 05.06.2010).

SEISER, G. (2009b): Generationswechsel am Hof: Eine qualitative Untersuchung über hemmende und fördernde Faktoren für eine erfolgreiche Hofübergabe (Unteres Mühlviertel). In: ARBEITSGEMEINSCHAFT LÄNDLICHER SOZIALFORSCHUNG: (2009): Protokoll zur 67. Sitzung vom 20. Mai 2009. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen, 1 – 12.

Online verfügbar: <http://www.berggebiete.at/cms/content/view/511/209> (letzter Zugriff: 05.06.2010).

SEISER, G. (2009c). Frauen und soziale Sicherheit im ländlichen Raum: Ein ethnographisches Beispiel. In: Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, Band 18 (2), 149 – 161.

Online verfügbar: http://www.oega.boku.ac.at/fileadmin/user_upload/Tagung/2008/-Band_18/18_2_Seiser.pdf (letzter Zugriff: 03.06.2010).

SEISER, G. (2009d): Forschungskontext und zusammengefasste Ergebnisse zur Hofübergabe. In: SEISER, G. (Hg.) (2009d): Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben. Bericht an die Gemeinde St. Georgen am Walde. Universität Wien, 12 – 16.

SEISER, G. und FIDLER, I. (2010): Generationswechsel in Familienbetrieben. Deskriptive Analyse der Fragebogenerhebung in St. Georgen am Walde 2008. Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Universität Wien.

SEISER, G. und SCHWEIZER, P. P. (2006): Schönau im Mühlkreis: Ländliches Erhebungsgebiet Österreich. In: SEISER, G. (Hg.): (2006): Zur Bedeutung von Verwandtschaft & Nachbarschaft für das Zusammenleben in Schönau. Erster vorläufiger Bericht an die Gemeinde Schönau über das EU-Projekt KASS (Kinship and Social Security). Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Wien. 4 – 22.

SEGALEN, M (1990): „Die Familie: Geschichte, Soziologie, Anthropologie“. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

SIGEL, A. (2008): Arm trotz Haus und Hof. Über Armutslagen in der Landwirtschaft. In: Der kritische Agrarbericht 96. Kassel, 57 – 60.

Online verfügbar: <http://www.kritischer-agrarbericht.de/index.php?id=83> (letzter Zugriff: 05.09.2010).

SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT DER BAUERN (2010):

Online verfügbar: http://www.svb.at/portal27/portal/svbportal/start/startWindow?ction=2&p_menuid=9&p_tabid=1 (letzter Zugriff: 30. 12. 2010).

STATISTIK AUSTRIA (2007): Agrarstrukturerhebung 2007.

Online verfügbar: <http://www.statistik.at/blickgem/> (letzter Zugriff: 28.04.2009).

STATISTIK AUSTRIA (2008):

Online verfügbar: <http://www.statistik.at/blickgem/blick2/g41119.pdf> (letzter Zugriff: 28.04.2009).

TSCHAJANOW, A. (1987): Die Lehre von der bäuerlichen Wirtschaft. Versuch einer Theorie der Familienwirtschaft im Landbau. Nachdruck der Ausgabe Berlin 1923. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.

TURNER, V. (1994): Betwixt and Between: The Liminal Period in Rites des Passage. In: MAHDI, M. C. (ed.), FOSTER, S. and LITTLE, M. (1994): Betwixt and Between: Patterns of Masculine and Feminine Initiation. 3 – 19.

VAN GENNEP, A. (2005): Übergangsriten = (Les rites de passage). Aus dem Franz. von Klaus Schomburg und Sylvia M Schomburg-Scherff. Studienausg, Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag; Paris:Édition de la Maison des Sciences de'l Homme.

VOGEL, ST. (2007): Hofnachfolge in Österreich – eine Re.Vision von Haushaltsstrategien im Haupt- und Nebenerwerb. In: OEDL-WIESER, T. (Hg.): Zeitreisen(de) im ländlichen Raum. Diskurse Re.Visionen. Forschungsbericht Nr. 57 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen, 137 – 149.

VOGEL, ST.; MAURER, O., WYTRZENS, H. K. und LARCHER, M. (2007): Hofnachfolge und Einstellung zur Aufgabe multifunktionaler Landwirtschaft bei Südtiroler Bergbauern – Analyse von Befragungsergebnissen. Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, Universität für Bodenkultur, Wien.

WEISS, F. (2006): Bestimmungsgründe für die Aufgabe/Weiterführung landwirtschaftlicher Betriebe in Österreich. Diskussionspapier. Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung. Universität für Bodenkultur, Wien.

WILLEMS, H. (2007): Erving Goffmans Forschungsstil. In: FLICK, U.; VON KARDORFF, E. und STEINKE, I. (Hg.) (2007): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, 42 – 50.

WOLF, A. (2009): Landwirtschaftlicher Lebens- und Arbeitsalltag im Wandel – Eine geschlechterspezifische Analyse am Beispiel Reichraming. In: Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, Band 18(2), 15 – 25.

Online verfügbar: <http://oega.boku.ac.at> (letzter Zugriff: 20.12.2010).

WOLF, E. R. (1966): Peasants. University of Michigan. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

WÖRISTER, K. und TÁLOS, E. (1995): Materielle Sicherung und Versorgung von Frauen durch staatlich geregelte soziale Sicherung. In: BUNDESMINISTERIUM FÜR FRAUENANGELEGENHEITEN/BUNDESKANZLERAMT (Hg.) (1995): Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbericht 1995, Wien, 398 – 415.

11. Interviewverzeichnis

- ExL2: mit Leopold Buchberger von Elisabeth Jogna und Anna Schoiswohl
am 09.04.2008 in St. Georgen
- ExL4: mit Heinrich Haider von Jasmin Seidl und Katharina Hammerle
am 09.04.2008 in St. Georgen
- ExL11: mit Roswitha Kastenhofer von Julia Danzinger und Kirstin Brückler
am 10.04.2008 in St. Georgen
- ExL15: mit Alois Mühlbachler von Zita Maria Kral und Verena Neller
am 10.04.2008 in St. Georgen
- ExL26: mit Christine Thaler von Stephan Höller und Maria Unterguggenberger
am 22.05.2008 in St. Georgen
- ExL31: mit Leopold Buchberger von Maria Unterguggenberger und Stephan Höller
am 23.05.2008 in St. Georgen
- ExR2: mit Josef Greindl von Ingrid Klenja und Elisabeth Baumgartner
am 16.5.2008 in Unterweißenbach
- ExR3: mit Johann Hahn von Johannes Legler und Jan Danecker
am 19.05.2008 in Freistadt
- ExR4: mit Johann Mühlbachler von Claudia Strohofer und Kathrin Bergant
am 20.05.2008 in Freistadt
- ExR5: mit Josef Tober von Katharina Hammerle und Jasmin Seidl
am 20.05.2008 in Perg
- ExR6: mit Johann Gradl von Markus Hollendohner und Gerald Salomon
am 20.05.2008 in Schönau
- QuA3: von Katharina Hammerle und Jasmin Seidl am 14.05.2008 in St. Georgen
- QuA7: von Heidelinde Hörersdorfer und Katharina Duchaczek
am 14.05.2008 in St. Georgen
- QuA15: von Elisabeth Jogna und Anna Schoiswohl am 15.05.2008 in St. Georgen
- QuA20: von Magdalena Kleestorfer und Nina Kuntscher
am 15.05.2008 in St. Georgen
- QuA21: von Maria Unterguggenberger und Stephan Höller
am 15.05.2008 in St. Georgen

- QuA22: von Stephan Höller und Maria Unterguggenberger
am 15.05.2008 in St. Georgen
- QuA24: von Zita Maria Kral und Verena Neller am 15.05.2008 in St. Georgen
- QuA27: von Anna Schoiswohl und Elisabeth Jogna am 16.05.2008 in St. Georgen
- QuA28: von Anna Schoiswohl und Elisabeth Jogna am 16.05.2008 in St. Georgen
- QuA30: von Elisabeth Jogna und Anna Schoiswohl am 16.05.2008 in St. Georgen
- QuA34: von Katharina Duchaczek, Heidelinde Hörersdorfer und Katrin Hammerle
am 16.05.2008 in St. Georgen
- QuA35: von Julia Danzinger und Kirstin Brückler am 15.05.2008 in St. Georgen
- QuA37: von Agnes Reiter und Ulrike Erlacher am 16.05.2008 in St. Georgen
- QuA38: von Zita Maria Kral und Verena Neller am 16.05.2008 in St. Georgen
- QuA39: von Verena Neller und Zita Maria Kral am 16.05.2008 in St. Georgen
- QuA42: von Heidelinde Hörersdorfer, Katharina Duchaczek und Jasmin Seidl
am 17.05.2008 in St. Georgen
- QuA43: von Kathrin Bergant und Claudia Strohhofer am 17.05.2008 in St. Georgen
- QuA45: von Zita Maria Kral und Verena Neller am 15.05.2008 in St. Georgen
- QuA46: von Elisabeth Jogna und Anna Schoiswohl am 22.05.2008 in St. Georgen
- QuA47: von Ingrid Klenja und Elisabeth Baumgartner am 19.05.2008 in St. Georgen
- QuA51: von Johannes Legler und Jan Danecker am 19.05.2008 in St. Georgen
- QuA52: von Magdalena Kleestorfer und Nina Kuntscher am 19.05.2008 in St.
Georgen
- QuA53: von Markus Hollendohner und Nina Kuntscher
am 19.05.2008 in St. Georgen
- QuA55: von Verena Neller und Zita Maria Kral am 19.05.2008 in St. Georgen
- QuA56: von Gerda Cebis und Tanja Erhart am 20.05.2008 in St. Georgen
- QuA59: von Tanja Erhart und Gerda Cebis am 20.05.2008 in St. Georgen
- QuA61: von Elisabeth Jogna und Anna Schoiswohl am 20.05.2008 in St. Georgen
- QuA63: von Elisabeth Jogna und Anna Schoiswohl am 20.05.2008 in St. Georgen
- QuA65: von Elisabeth Jogna und Anna Schoiswohl am 20.05.2008 in St. Georgen
- QuA71: von Gerald Salomon und Gerda Cebis am 20.05.2008 in St. Georgen
- QuA82: von Elisabeth Jogna und Anna Schoiswohl am 21.05.2008 in St. Georgen
- QuA87: von Jasmin Seidl, Heidelinde Hörersdorfer und Katharina Duchaczek

- am 21.05.2008 in St. Georgen
- QuA89: von Markus Hollendohner und Gerald Salomon
am 21.05.2008 in St. Georgen
- QuA94: von Nina Kuntscher und Magdalena Kleestorfer
am 23.05.2008 in St. Georgen
- QuA96: von Katharina Duchaczek und Heidelinde Hörersdorfer
am 23.05.2008 in St. Georgen
- QuA100: von Katharina Duchaczek und Heidelinde Hörersdorfer
am 23.05.2008 in St. Georgen
- QuA104: von Stephan Höller und Maria Unterguggenberger
am 23.05.2008 in St. Georgen
- QuA106: von Agnes Reiter und Julia Danzinger am 23.05.2008 in St. Georgen
- QuA114: von Heidelinde Hörersdorfer und Katharina Duchaczek
am 25.05.2008 in St. Georgen
- Informelles Interview Richter: von Heidelinde Hörersdorfer am 03.02. 2010 in Grein
- Informelles Interview Notar: von Heidelinde Hörersdorfer am 16.02.2010 in Grein

12. Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Prozess der Hofübergabe/Hofübernahme im landwirtschaftlichen Nebenerwerb in der Mühlviertler Erhebungsgemeinde St. Georgen am Walde, einem marginalisierten Berggebiet, gekennzeichnet durch eine hohe Pendlerquote, viele kleine Nebenerwerbshöfe, Abwanderung vor allem junger Frauen und dem Fehlen von an der Hofweiterführung interessierten NachfolgerInnen.

Die Datenerhebung zu diesem Projekt fand während eines dreiwöchigen Feldaufenthaltes in zwei Etappen statt und war eine Methodenkombination aus Fragebögen, qualitativen Interviews und teilnehmender Beobachtung.

Ziel dieser Arbeit war es, den Prozess der Hofübergabe nachzuvollziehen und durch die Aufgliederung in determinierende Aspekte für eine anschließende Analyse transparent zu machen. Die wichtigsten dieser Aspekte waren die vor allem männlich dominierte Hoferbensozialisation, die endogame PartnerInnen-Wahl, der Pensionsantritt des/der ÜbergeberIn als initiierendes Moment und der rechtliche Akt der Hofübergabe im Übergabevertrag. In weiterer Folge wird in der Analyse ein Blick auf die Manifestation dieser Aspekte im weiteren Zusammenleben von Übergeber- und ÜbernehmerInnen-Generation nach dem Übergabeprozess geworfen. Hierbei wird jedoch nicht nur auf die finanziellen und materiellen sondern auch, und mit ebenso großer Sorgfalt, auf die sozialen und emotionalen Zusammenhänge eingegangen. Insgesamt bestimmen der „Gender-Aspekt“, der „Bewirtschaftungs-Aspekt“ und der „Nachhaltigkeits-Aspekt“ den jeweiligen kontextuellen Rahmen für die Erklärung sämtlicher Entscheidungsfindungen und Verhaltensmuster.

Aus diesen Fragestellungen ergab sich, dass trotz männlich dominierter Hofnachfolge die Hauptarbeit im landwirtschaftlichen Nebenerwerb großteils von der Partnerin des Hofübernehmers getragen wird und daher Eltern ihren Töchtern meist nicht nahelegen Nebenerwerbsbäuerinnen zu werden, wodurch sie vom Hof sozusagen „wegsozialisiert“ werden, was sicherlich als einer der Gründe für die hohe Abwanderungsquote junger Frauen angesehen werden muss. Weitere Erkenntnisse dieser Analysen waren, dass eine Hinauszögerung der Hofübergabe die Wahrscheinlichkeit einer Betriebsaufgabe erhöht und auch, dass vor allem der Inhalt

des Übergabevertrages entscheidende Auswirkungen auf das Zusammenleben und Weiterarbeiten nach der Hofübergabe hat.

This thesis is concerned with the process of farm transfer in small family farms in St. Georgen am Walde, an Upper Austria municipality in a marginalised, mountainous area, with a high quote of commutation, a lot of small scale family farms (part time farming), emigration of young women and a lack of interested farm successors.

A combination of methods, including a questionnaire, qualitative interviews and participative observation was used to collect data during three weeks in the field which were divided in two stages.

The aim of this thesis was to visualize the process of farm transfer through a split-up in determining aspects for a following analysis. The main aspects analyzed, were the male dominated socialisation of farm successors, the endogamic partner selection and the retirement of the predecessor as initializing moment of the formal act of farm transfer. Furthermore this thesis emphasizes on the formal act of farm transfer, i.e. the official transfer contract. Subsequently, the manifestations of these aspects are illuminated focusing on the cohabitation between the generations of predecessor and successor after the transfer procedure. Besides financial and material causes also social and emotional reasons are considered. All in all, the aspects of gender, farming and sustainability define the respective contextual parameters by which all decision-makings and behaviour-patterns become explainable.

Based on these theoretical assumptions the empirical results show that despite male dominated farm succession the main part of the agricultural work in small scale family farms is done by the female partner. For this reason, parents seem to mostly discourage their daughters from becoming a farmer's wife, which also explains the "off-socialisation" away from the farm and the correlated emigration of young women out of the region of St. Georgen. In addition it could be shown in this thesis, that a delay of the farm transfer increases the probability of farm ceasing. Furthermore it can be concluded that the content of the transfer contract can have dominant effects on the family's cohabitation and cooperation after the finalized farm transfer.

13. Curriculum vitae

<u>Persönliche Daten:</u>	Heidelinde Anna Hörsersdorfer Geboren am 12. Oktober 1980 in Amstetten Heidi.Hoersersdorfer@gmx.at
<u>Schulische Ausbildung:</u>	1998 Abschluss der dreijährigen Bundesfachschule für wirtschaftliche Berufe, Stadt Haag 2001 Berufsreifeprüfung an der HTL Paul-Hahn, Linz
<u>Akademische Ausbildung:</u>	2001 - 2002: Studium der Psychologie an der Universität Wien 2004 - 2010: Studium der Kultur- und Sozialanthropologie an der Universität Wien 2004 bis dato: Studium der Agrarwissenschaften an der Universität für Bodenkultur Wien (Schwerpunkt: Biologische Landwirtschaft)
<u>Studienschwerpunkte KSA:</u>	Organisations- und Betriebsanthropologie Entwicklungszusammenarbeit- und Tourismus Ländliche Entwicklung und Sozialforschung Ethnographie der bäuerlichen Arbeit
<u>Berufliche Tätigkeiten:</u>	Büroangestellte, Ordinationshilfe, landwirtschaftliche Betriebshelferin, Landschaftsgärtnerin, Behindertenbetreuerin, Kulturvermittlerin im Ausstellungsbereich uvm.