

Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie

Unternehmensnachfolge in landwirtschaftlichen Familienbetrieben im Wandel

Thesen zur Situation und zum Handlungsbedarf für Wissenschaft, Beratung und Politik

Diskussionspapier

April 2023

Kontakt

Dr. Kim Marei Kusserow
Technische Universität Dortmund
Fakultät Sozialwissenschaften

0231 7552926
kim-marei.kusserow@tu-dortmund.de

Dr. Lutz Laschewski
Serbski institut Sorbisches Institut
Abteilung für Regionalentwicklung
und Minderheitenschutz

0355 48576482
lutz.laschewski@serbski-institut.de

Dr. Frieder Thomas
Plattform-Koordination
AgrarBündnis e.V.

07531 2829391
thomas@agraruendnis.de



gefördert von der
Landwirtschaftlichen Rentenbank



**An der Erstellung dieses Diskussionspapiers
im Rahmen der Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie
waren beteiligt:**

- Dr. Tanja Busse (Autorin und Moderatorin)
- Jochen Dettmer (AgrarBündnis e.V. sowie NEULAND e.V.)
- Ines Fahning (Agrarsoziale Gesellschaft e.V.)
- Prof. Dr. Theodor Fock (Hochschule Neubrandenburg, Fachbereich Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften)
- Lena Jacobi (Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft e.V.)
- Dr. Oskar Kölsch
- Dr. Kim Marei Kusserow (TU Dortmund)
- Thorsten Michaelis (Universität Kassel)
- Andrea Moser (Agrarsoziale Gesellschaft e.V.)
- Katrin Muus (Thünen-Institut für Betriebswirtschaft)
- Dr. Lutz Laschewski (Serbski Institut / Sorbisches Institut sowie Sektion Land-, Agrar- und Ernährungssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie)
- Jana Luisa Pieper (Georg-August-Universität Göttingen, Soziologie Ländlicher Räume)
- Dr. Frauke Pirscher (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)
- Dr. Monika Putzing (SÖSTRA Institut für sozialökonomische Strukturanalysen)
- Dr. Frieder Thomas (AgrarBündnis e.V.)
- Christian Vieth (Stiftung Agrarkultur leben gGmbH)

Inhalt

1. Situationsanalyse: Aspekte der Unternehmensnachfolge in landwirtschaftlichen Familienbetrieben.....	5
Ökonomische Aspekte	5
Soziale Aspekte	6
Rechtliche und politische Aspekte.....	7
Beratung	8
2. Thesen zum Wandel der Rahmenbedingungen für die Unternehmensnachfolge.....	9
Wandel ökonomischer Rahmenbedingungen	9
Demografischer Wandel	9
Sozialer Wandel.....	10
Politisch-rechtliche Aspekte.....	11
Transformationsformationsprojekte der Landwirtschaft.....	11
3. Fragestellungen und Handlungsbedarf	13
Agrarstatistik.....	13
Themen für Wissenschaft und Forschung	13
Förderung der agrarsoziologischen Forschungslandschaft in Deutschland	13
Wertewandel	14
Übergabe als Prozess	14
Beratung.....	14
Rechtsformen.....	14
Möglichkeiten des Aus- und des Einstiegs.....	15
Besondere Rahmenbedingungen für Existenzgründungen	15
Geschlechtergerechtigkeit	15
Einfluss struktureller Rahmenbedingungen.....	15
Erfolgsparameter und hemmende Bedingungen	15
Demografie.....	15
Prozessbegleitende Beratung.....	16
Politische Rahmenbedingungen	17
Neue Formen der Junglandwirteförderung	17
Besondere Unterstützung von Existenzgründungen	18
Besondere Berücksichtigung von Nebenerwerbsbetrieben	18

Die Unternehmensnachfolge in landwirtschaftlichen Familienbetrieben ist ein altes agrarökonomisches und -soziologisches Thema, denn der Grad des agrarstrukturellen Wandels wurde auch durch die Zahl der erfolgreichen und nicht erfolgreichen traditionell familiären Unternehmensübergaben bestimmt. Die Unternehmensnachfolge in landwirtschaftlichen Familienbetrieben war daher bis in die 1990er Jahre hinein Gegenstand regelmäßiger statistischer Analysen.

In diesem Papier wollen wir einen neuen Blick auf die Unternehmensnachfolge in landwirtschaftlichen Familienbetrieben wagen. Dieser ist u.a. motiviert aus der wahrgenommenen Relevanz und wiedergewonnenen Aktualität dieses Themas.

So ist aktuell festzustellen, dass fast die Hälfte aller Betriebsleiter:innen über 55 Jahre alt ist. D. h., dass für alle diese Betriebe in nicht allzu ferner Zukunft das Thema Hofnachfolge ansteht. Dabei ist die Altersstruktur in Deutschland im Verhältnis zur Europäischen Union insgesamt noch günstig. In der Europäischen Union sind 32,8 % der Betriebsleiter:innen älter als 65, in Deutschland sind es nur 8,2 %.

Gleichzeitig gehen wir davon aus, dass der landwirtschaftliche Sektor und die Gesellschaft einem rapiden Wandel unterworfen sind, der sich auch auf die Formen der Unternehmensnachfolge auswirkt.

Deshalb sehen wir einen Bedarf an sozialwissenschaftlicher Forschung, die partielle und rein ökonomische Erklärungen vermeidet und gegenüber einer Vielzahl empiristischer, rein beschreibender, statistischer Zählungen den Anspruch des wissenschaftlichen Erklärens und Verstehens nicht aufgibt.

Außerdem besteht erheblicher agrarpolitischer Handlungsbedarf, um die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Unternehmensübergaben angesichts des sozialen, demografischen und ökonomischen Wandels zu verbessern.

Nicht zuletzt bedarf es der beratenden Unterstützung. Denn die konkrete Frage, ob und wie der Betrieb beim Generationenwechsel weitergeführt werden kann, stellt landwirtschaftliche Familien oft vor erhebliche Probleme, denen sie nicht selten ratlos gegenüberstehen, denn die Hofübergabe hat nicht nur viele rechtliche und ökonomische Aspekte, sondern insbesondere auch viele soziale, emotionale und persönliche Seiten.

1. Situationsanalyse: Aspekte der Unternehmensnachfolge in landwirtschaftlichen Familienbetrieben

Das Ereignis Unternehmensnachfolge/Hofübergabe ist für alle Beteiligten von großer biografischer Bedeutung und daher ein sehr emotionales Thema. Die Emotionalität resultiert auch daraus, dass oft erhebliche Vermögenswerte zwischen den Generationen übertragen werden. Dies birgt in sich ein erhebliches Konfliktpotential. Zwar ist jeder Fall einer erfolgreichen Unternehmensnachfolgeentscheidung einzigartig. Dennoch lässt sich die Unternehmensnachfolge als Entscheidungssituation allgemein beschreiben und analysieren, ohne dass die subjektiven Erfahrungen der Beteiligten dadurch an Bedeutung verlieren.

Der Kern der Entscheidungssituation „Unternehmensnachfolge“ ist zunächst ein zu lösendes ökonomisches Problem. Es werden Vermögenswerte und -erträge zwischen den Generationen neu verteilt und die Beteiligten haben dabei unterschiedliche ökonomische Interessen. Aus diesem Grund untersuchen wir im Folgenden zunächst die Grundstruktur dieser Entscheidungssituation aus ökonomischer Sicht.

Verteilungsfragen bei unterschiedlichen Interessen sind latent konfliktbeladen. Konflikte können, wenn sie eskalieren oder sich lange hinziehen, die Kosten der Einigung für alle Beteiligten, aber möglicherweise auch für Dritte deutlich erhöhen. Soziale Ordnungen sind daher darauf angelegt solche wiederkehrenden, latent konfliktbeladenen Situationen durch soziale Normen zu rahmen. Solche normativen, durch die Individuen verinnerlichten Rahmungen („Frames“) können dabei verfahrensbezogen sein (z.B. keine körperliche Gewalt als Mittel der Konfliktlösung zu akzeptieren) oder gesellschaftlich akzeptable Standardlösungen/Leitvorstellungen nahelegen. Konfliktregulierung steht daher im Zentrum dieser Entscheidungssituation zunächst aus sozialer Sicht.

Nicht zuletzt ist für die Unternehmensnachfolge auch der politische/rechtliche Kontext relevant. Staatliches Handeln wirkt auf die Entscheidungssituation Unternehmensnachfolge auf zweierlei Weise. Staatliche Förderpolitik beeinflusst die ökonomische Entscheidungssituation unmittelbar, indem es die ökonomischen Kalküle der Individuen verändert. Das Recht stellt eine Verallgemeinerung und Formalisierung von sozialen Normen für alle Mitglieder einer Gesellschaft und somit einer Erweiterung der „sozialen“ Perspektive dar.

Trotz solcher Einflüsse bleibt der Verlauf der Unternehmensnachfolge ein dynamischer Kommunikationsprozess, dessen Verlauf durch das Kommunikationsverhalten der Beteiligten selbst bestimmt wird. Die Emotionalität der Situation erschwert häufig eine Einigung. Für solche Situationen hat sich die Beratung als Instrument der Intervention bewährt, um den Beteiligten zu helfen, die kommunikativen Barrieren zu überwinden und einvernehmliche Lösungen zu finden.

Ökonomische Aspekte

Aus ökonomischer Sicht ist die Unternehmensnachfolge in landwirtschaftlichen Familienbetrieben eine Übertragung von Vermögenswerten zwischen den Generationen. Die übergebende Generation hat hierbei das Interesse der sozialen Sicherung (Einkommen, Wohnung, ggf. Pflege im Alter). Die nachfolgende Generation hat das vorrangige Ziel der Einkommenssicherung durch Weiterbewirtschaftung und Weiterentwicklung des landwirtschaftlichen Betriebes.

Eine ökonomisch erfolgreiche Unternehmensübergabe erfolgt dann, wenn der Vermögenskompromiss sowohl der ausscheidenden Generation ein gutes Auskommen in der Rente und zugleich der nachfolgenden Generation und dem landwirtschaftlichen Betrieb Einkommens- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Die Verhandlungssituation wird dadurch erschwert, dass andere Kinder ebenfalls potenzielle (Erb-)Ansprüche geltend machen können, auch wenn diese Ansprüche im landwirtschaftlichen Erbrecht nicht immer vollumfänglich zugestanden werden.

Eine außerfamiliäre Übergabe – auch wenn sie für die Beteiligten ökonomisch lukrativ(er) sein kann – spielt bisher nur eine geringe Rolle. Traditionelle soziale Muster, „Nichtwissen“ über diese Möglichkeit aber auch systemimmanente Wachstumszwänge standen dem auf Seiten der Abgebenden bislang entgegen.

Auf der anderen Seite ist ein außerfamiliärer Einstieg in die Landwirtschaft angesichts der geringen Kapitalverzinsung in der landwirtschaftlichen Urproduktion ohne umfangreiches Eigenkapital nur dann möglich, wenn die übergebende Generation wie im Falle der innerfamiliären Übergabe auf einen vollen finanziellen Ausgleich verzichtet. Darüber hinaus sind insbesondere im Umfeld ökologisch wirtschaftender Betriebe Organisationen wie Regionalwert AG, BioBoden Genossenschaft oder auch lokale gemeinnützige Vereine als Träger von Höfen als unterstützende Organisationen geschaffen worden, um Existenzgründer:innen den Einstieg in die Landwirtschaft zu ermöglichen.

Soziale Aspekte

Aus soziologischer Sicht ist beim Generationenwechsel in der Landwirtschaft das Verhältnis von Familienhaushalt und Betrieb von Bedeutung. Im Prozess der Hofübergabe überlappen sich die Familienzyklen zweier Generationen und die Verfügbarkeit der Arbeitskraft schwankt. Dies hat oft Auswirkungen auf die Betriebsgestaltung, die an die sich wandelnden Arbeitskapazitäten angepasst wird.

In traditionellen bäuerlichen Lebenswelten ist der Übergabeprozess durch charakteristische, normative Leitvorstellungen geprägt. Dazu gehören allgemein ein generationenübergreifendes „dynastisches“ Denken, in dem Familiengeschichte und Beruf verbunden werden und aus der sich eine Präferenz für eine innerfamiliäre Unternehmensübergabe gegenüber anderen Lösungen ergibt. Es gibt Leitvorstellungen über „ideale“ Nachfolgekandidat:innen (z.B. ältester Sohn), Regeln zum Anspruchsausgleich zwischen Geschwistern oder über die Stellung der „Alt-Bäuerin“. Von Relevanz ist auch die Bindung an einen physischen Ort (Hofprinzip). Die Leitvorstellungen sind nicht allgemeingültig, so dass sich in verschiedenen bäuerlichen Kulturen durchaus unterschiedliche Muster der landwirtschaftlichen Unternehmensnachfolge nachweisen lassen.

Gleichwohl führen diese tradierten Muster der landwirtschaftlichen Unternehmensnachfolge nach wie vor zu einer Verfestigung von Geschlechter- und Machtverhältnissen auf den Höfen. Die vielerorts übliche patrilineare Vererbungspraxis führt zu einer Verstärkung des Gender Gaps in der Betriebsleitung. Nach wie vor wurden in 2020 82 % der landwirtschaftlichen Unternehmen in Deutschland von Männern übernommen.

Die Funktion solcher Normen kann darin gesehen werden, die innerfamiliären sozialen Spannungen, die mit dem Prozess der landwirtschaftlichen Unternehmensnachfolge unweigerlich einhergehen, durch Vorgabe gesellschaftlich akzeptierter Musterregelungen und Prinzipien zu reduzieren. Aber gerade hier tun sich neue Konflikte auf: Der gesamtgesellschaftliche Wandel – sozial, ökonomisch, rechtlich – stellt diese Normen in Frage, so dass sie diese Funktion nicht mehr oder nur noch sehr begrenzt erfüllen können.

Rechtliche und politische Aspekte

Die landwirtschaftliche Unternehmensnachfolge wird durch zahlreiche agrar-, sozial- und steuerpolitische Regelungen sowie durch das Bürgerliche Gesetzbuch und das Unternehmensrecht beeinflusst.

In vielen Rechtsbereichen gelten landwirtschaftliche Sonderregelungen, die meist darauf ausgerichtet sind, die Unternehmensnachfolger:innen zu entlasten, die Weiterbewirtschaftung zu fördern und die Zersplitterung des landwirtschaftlichen Betriebsvermögens zu vermeiden.

- Die Hofübergabe stellt erbrechtlich eine vorweggenommene Vererbung (Schenkung) dar, die der Erbschaftsbesteuerung unterliegt. Für das Erbrecht gilt allgemein das Landgutrecht nach BGB. Demnach wird der Wert des Unternehmens zum Ertragswert angesetzt. Darüber hinaus gelten in den verschiedenen Teilen Deutschlands spezifische Sonderregelungen wie das landwirtschaftliche Anerbenrecht, Höfeordnung sowie landesrechtliche Sonderregelungen für die Landwirtschaft.
- Steuerlich wird das landwirtschaftliche Betriebsvermögen wie in anderen Branchen auch begünstigt. Bei Fortführung des landwirtschaftlichen Betriebes ist eine 85-prozentige Befreiung von der Erbschaftssteuer (nach 5 Jahren) und sogar eine 100-prozentige Befreiung von der Erbschaftssteuer (nach 7 Jahren) möglich.
- In der Sozialpolitik ist die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau u.a. Träger der gesetzlichen Rentenversicherung für die Landwirtschaft. Die landwirtschaftliche Alterssicherung wird gegenwärtig mit 2,3 Mrd. Euro aus dem Bundeshaushalt subventioniert. Weitere 1,4 Mrd. Euro fließen als Zuschuss in die Krankenkassen. Auch dadurch werden die Unternehmensnachfolger:innen entlastet, da das Unternehmensvermögen weniger zur Alterssicherung herangezogen werden muss. Die landwirtschaftliche Alterssicherung dürfte ein wesentlicher Grund dafür sein, dass die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebsleiter:innen über 65 Jahre in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern so gering ist. Die Abschaffung der Hofabgabeklausel unterstützt tendenziell die Entwicklung in die andere Richtung.
- Die Junglandwirteförderung hat in Deutschland Tradition. Derzeit gibt es eine erhöhte Flächenprämie in der 1. Säule der Gemeinsamen europäischen Agrarpolitik (GAP). Außerdem kann Junglandwirt:innen bei der Inanspruchnahme von Mitteln aus dem Agrarinvestitionsförderungsprogramm (2. Säule) ein zusätzlicher Zuschuss von bis zu 10 % der Bemessungsgrundlage (jedoch max. 20.000 Euro) gewährt werden. Junglandwirt:innen können zudem erhöhte Beitragszuschüsse zu den Beiträgen zur landwirtschaftlichen Alterskasse erhalten.
- Das Unternehmensrecht hat in den letzten Jahrzehnten eine Reihe von Flexibilisierungen (insbesondere im Umwandlungsrecht) erfahren. Diese machen rechtliche Unternehmenskonstruktionen, die bisher in der Landwirtschaft weniger üblich waren (z.B. GbR, KG) auch für Familienbetriebe u.a. aus steuerrechtlichen Überlegungen zunehmend interessant.

Beratung

Eine prozessbegleitende Unterstützung von Übergaben ist hilfreich, denn die Beratungserfahrung zeigt:

- Eine gute Beratung ist hilfreich, weil es sich bei der Übergabe um einen sehr komplexen Prozess handelt, bei dem ökonomische und soziale Fragen mit hoher persönlicher Betroffenheit von Bedeutung sind.
- Die Beteiligten durchlaufen diesen Prozess in der Regel zum ersten Mal und verfügen kaum über Erfahrungswissen. Auch in der Ausbildung ist die Hofübergabe kaum Thema. Abgebende mögen vor vielen Jahren Übergabende gewesen sein. Der Rollenwechsel führt aber dazu, dass auch für sie die Situation neu ist. Vor allem haben sich die Rahmenbedingungen im Laufe einer Generation verändert. Hofübergaben werden daher oft schlecht vorbereitet und bedürfen schon aus diesem Grund dringend einer Beratung.
- Die rechtliche und soziale Absicherung wird häufig zu wenig in den Blick genommen. Eine private Altersvorsorge fehlt oder ist unzureichend, was oft zu einer finanziellen Überforderung der Nachfolger führt.
- Bei der außerfamiliären Übergabe (Existenzgründungen) – ggf. aber auch bei der innerfamiliären Übergabe – kann zur Gestaltung der Übergabe/Übernahme auch noch die Notwendigkeit hinzukommen, ein neues Unternehmenskonzept entwickeln zu müssen, denn insbesondere für die Zeit der gemeinsamen Bewirtschaftung von Übergabenden und Übernehmenden muss ein zusätzliches Einkommen generiert werden. Außerdem bauen ca. 50 % der Betriebe in Deutschland Eigenkapital ab, d.h. sie leben von der Substanz und müssen deswegen ökonomisch neu ausgerichtet werden.
- Hofübergaben sind kein Stichtagsereignis, sondern ein Prozess. Dieser Prozess braucht Zeit für Bedürfnisse, Wünsche, Erwartungen, Ängste, für Abschied und Neuanfang.
- Die Fähigkeit, persönliche und familiäre Konflikte innerfamiliär zu lösen, ist häufig begrenzt. Gleichzeitig besteht aufgrund der existenziellen Bedeutung einer Hofübergabe (Vermögen, Lebenswerk, Alterssicherung, langfristige Berufsperspektive usw.) und kaum vorhandenen bzw. bekannten Alternativen insbesondere für die Abgebenden ein hohes Maß an Beharrungsvermögen und Leidensfähigkeit.

Allerdings zeigt die Erfahrung, dass ein großer Teil der Beteiligten eine umfangreiche Beratung im Sinne einer Prozessbegleitung nicht für notwendig hält. Das kann zu schwierigen bis hin zu gescheiterten Hofübergaben führen.

2. Thesen zum Wandel der Rahmenbedingungen für die Unternehmensnachfolge

Wandel ökonomischer Rahmenbedingungen

Aufgrund traditioneller Muster konnte die innerfamiliäre Übergabe in bäuerlichen Betrieben vielfach gesichert werden. Eine Betriebsaufgabe – oft im Rahmen der nicht erfolgten Generationsnachfolge – wurde überwiegend mit einer "Unwirtschaftlichkeit des Betriebes" begründet. Mit dem demografischen und sozialen Wandel (siehe unten) nehmen aber andere Begründungen zu. Die Anzahl der wirtschaftlich prosperierenden Betriebe, bei denen eine innerfamiliäre Übergabe nicht stattfindet, steigt.

Außerdem ist folgende Dynamik festzustellen:

- Der Wert des landwirtschaftlichen Grundeigentums (steigender Verkehrswert des zu übertragenden Vermögens) und der potenziell durch Landwirtschaft zu erwirtschaftende Ertrag fallen zunehmend auseinander. In vielen „Hochpreisregionen“ wird die Verkaufsoption dadurch attraktiver.
- Durch umweltrechtliche Auflagen und Flächenverluste wird die Fortführung einiger bestehender Wirtschaftsmodelle insbesondere in Verdichtungsregionen erschwert. Dadurch werden Alternativen (Unternehmensverlagerung an einen anderen peripheren Standort oder außerlandwirtschaftliche Erwerbsalternative) und/oder eine Neuausrichtung des Betriebskonzeptes im Generationenwechsel motiviert.
- Entwertung des Anlagevermögens durch technischen Fortschritt: In der Tierhaltung resultiert der Wert einer Anlage oft weniger aus dem Wert der physischen Objekte, sondern aus dem planungsrechtlichen Bestandsschutz einer Anlage. Die Fortführung der landwirtschaftlichen Unternehmen ist im Generationswechsel an die planungsrechtlichen Vorgaben und subjektiven Erwartungen der Nachfolgeneration gebunden.
- Für die Zukunft landwirtschaftlicher Familienbetriebe spielen nichtlandwirtschaftliche Einkommensalternativen eine wachsende Rolle. Die Chancen, angesichts eines begrenzten Angebots und hoher Nachfrage auf dem Bodenmarkt, Wachstumsalternativen durch neue Einkommensquellen zu erschließen (Diversifizierung, Nebenerwerb, Naturschutz u.a.m.), sind räumlich allerdings nicht gleich verteilt.

Demografischer Wandel

Aus der demografischen Entwicklung ergeben sich eine Reihe von Folgen für die landwirtschaftliche Unternehmensnachfolge.

- Im Vergleich zu anderen Branchen sind in der Landwirtschaft überdurchschnittlich viele Beschäftigte älter als 55 Jahre. Rund 44% der Betriebsleiter:innen haben bereits das 55. Lebensjahr überschritten, nur etwa ein Drittel sind jünger als 45 Jahre. Rund ein Drittel der Betriebsleiter:innen wird in den nächsten zehn Jahren die reguläre Altersgrenze für den Bezug einer Rente erreichen.
- Aus der stark gestiegenen und weiter steigenden Lebenserwartung resultiert ein höherer Rentenbedarf der ausscheidenden Generation. Damit gehen auch zusätzliche Kosten für die Gesundheit und Pflege einher. Tendenziell steigen dadurch die finanziellen Erwartungen der abgebenden Generation an die Unternehmensübergabe.

- Die seit Ende der 1960er Jahre gesunkene Geburtenrate führt dazu, dass im letzten Jahrzehnt den starken Jahrgängen (Geburten je Frau >2) Jahrgänge mit deutlich geringeren Geburtenzahlen (Geburten je Frau <1,5) gegenüberstehen. Dieses demografische Ungleichgewicht, das noch ca. 10 Jahre anhalten wird, trägt zu einem beschleunigten Strukturwandel bei. Zwar liegt die Anzahl der Kinder in landwirtschaftlichen Haushalten über dem Bundesdurchschnitt, doch auch hier ist die Geburtenrate stark gesunken (Landwirtinnen <2 Kinder; Landwirte <1,75 Kinder).
- Bei anhaltenden, niedrigen Geburtenzahlen wird die demografische Entwicklung zukünftig weiter dazu beitragen, dass die landwirtschaftlichen Familienbetriebe sich nicht reproduzieren können, so dass andere Modelle der Unternehmensnachfolge an Bedeutung gewinnen werden.
- Die sinkende Kinderzahl bedeutet aber auch, dass die übernehmende Generation geringere Ausgleichsansprüche der Miterb:innen bzw. weniger Miterbende wird bedienen müssen.
- Das Alter, in dem Frauen ihr erstes Kind gebären, ist in den letzten Jahrzehnten auf etwa 30 Jahre gestiegen. Dies betrifft die gegenwärtigen Unternehmensnachfolgen noch nicht. Es ist noch unklar, wie sich der ändernde Generationenabstand auf den Prozess der Unternehmensnachfolge auswirken wird. Aber es zeigt sich jetzt schon, dass ein Teil der Personen, die in Befragungen als (sichere) Nachfolger:innen angegeben werden, in einem Alter sind, in dem sie eigentlich noch zu jung sind für eine eindeutige Entscheidung über den eigenen beruflichen Werdegang.

Sozialer Wandel

Der agrarstrukturelle aber auch der gesellschaftliche Wandel bedingen ebenfalls eine fundamentale Transformation der bisher relativ geschlossenen bäuerlichen Lebenswelten. Mit der Öffnung der bäuerlichen Milieus gewinnen sekundäre (Schule) und tertiäre (Medien) Sozialisationsinstanzen an Bedeutung. Dadurch werden ausgeprägte bäuerliche Werte, Normen der Lebensführung (z.B. in Bezug auf Arbeit und Freizeit) und der sozialen Verpflichtung sowie Geschlechterrollen relativiert.

- Im Prozess der Unternehmensnachfolge spielen normative Erwartungen z.B. an die familiären Pflichten eine zunehmend untergeordnete, Werte wie Selbstverwirklichung hingegen eine zunehmende Rolle.
- Es wird immer selbstverständlicher, dass junge Menschen ihre Berufsentscheidung unabhängig von einem im Besitz der eigenen Familie befindlichen Betrieb fällen. Auf der anderen Seite gibt es ein zunehmendes Interesse von jungen Menschen, die nicht aus dem bäuerlichen Milieu stammen, sich mit einem landwirtschaftlichen Betrieb selbständig zu machen.
- In der Gesellschaft lässt sich eine Pluralisierung der Familienformen feststellen. Dazu gehören, neben dem Modell der bürgerlichen Kleinfamilie, Realitäten durch nichteheliche Lebensgemeinschaften, Patchwork-Familien aufgrund wachsender Zahlen von Trennungen, gleichgeschlechtliche Partnerschaften usw. Die Effekte dieses Wandels auf die landwirtschaftliche Unternehmensnachfolge und die Gestaltung des landwirtschaftlichen Familienbetriebes sind bisher nicht erforscht.
- Das „Arbeits- und Lebensmodell Familie“ wird in der Landwirtschaft immer weniger praktiziert. Es gibt immer häufiger Partner:innen, die einer Tätigkeit außerhalb der Landwirtschaft nachgehen und als Arbeitskraft dem Betrieb nicht oder nur begrenzt zur Verfügung stehen. Und auch Familienbetriebe haben zunehmend abhängig Beschäftigte.

- Inwieweit das Argument eines Wertewandels tragfähig ist, sollte aber kritisch und differenziert betrachtet werden. Dies wird an den Geschlechterverhältnissen deutlich. Der Anteil von Frauen unter den Betriebsleiter:innen beträgt 18 %. Der Anteil steigt zwar, aber nur langsam. Während die Berufstätigkeit der Frauen generell als akzeptiert gilt, sind Berufe nach wie vor geschlechtlich konnotiert. Landwirtschaft wird in diesem Sinne weiterhin als ein eher „männliches“ Berufsfeld wahrgenommen.

Politisch-rechtliche Aspekte

Die Landwirtschaft ist mit einem gesellschaftlichen Wandel konfrontiert, der sich zunehmend auch im politisch-rechtlichen Rahmen widerspiegelt. Das schlägt sich auch auf die Rahmenbedingungen für Unternehmensnachfolgen nieder:

- Die allgemeinen Rahmenbedingungen sind gekennzeichnet durch eine wachsende Regungsdichte („Bürokratisierung“) in allen Produktionsbereichen, eine anhaltend hohe Abhängigkeit von den finanziellen Zuwendungen des Staates bei zunehmender Ausrichtung der Agrarförderung auf ökologische und Klimaziele sowie wachsende Anforderungen an die Kommunikationskompetenzen von Landwirt:innen in Planungsprozessen, in der Kund:innenkommunikation oder im lokalen Umfeld.
- Bei den Rechtsformen scheint sich eine neue Vielfalt zu entwickeln, die Auswirkungen auf die Formen und Möglichkeiten einer Betriebsübergabe hat. So ermöglichen die zunehmend gegründeten GbRs zwischen Abgebenden und Übernehmenden der nachfolgenden Generation eine frühere Teilhabe an Entscheidung und Verantwortung.
- Für die Hofnachfolge in Nebenerwerbsbetrieben über mehrere Generationen (vom Nebenerwerb zum Nebenerwerb) dürften weitere Aspekte von Bedeutung sein, die sich teilweise von der Situation in Haupterwerbsbetrieben unterscheiden. Explizite Untersuchungen hierzu liegen bislang nicht vor.
- Es gibt eine steigende Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe, für die eine außerfamiliäre Hofübergabe eine Option ist. Gleichzeitig gibt es qualifizierte junge Menschen, die Höfe übernehmen möchten. Dies hat eine Diskussion über eine geeignete Förderung von Junglandwirt:innen und insbesondere von Existenzgründer:innen entfacht. Denn Existenzgründer:innen stehen vor besonderen Herausforderungen: Die Investitionssumme für einen Arbeitsplatz ist in kaum einer Branche so hoch wie in der Landwirtschaft. Gleichzeitig konkurrieren sie beim Wettbewerb um Land immer häufiger mit finanzkräftigen Investoren, die vor allem am Boden als Objekt der Kapitalanlage interessiert sind. Diskutiert werden daher Förderprogramme die über die klassische Junglandwirteförderung (Flächenförderung, Investitionsförderung) hinausgehen; beispielsweise eine Niederlassungsprämie, gebunden an ein nachhaltiges Betriebskonzept.

Transformationsprojekte der Landwirtschaft

Auch die Landwirtschaft ist mit den großen gesellschaftlichen Megatrends in vielfältiger Hinsicht konfrontiert, die das Denken über die Zukunft der Landwirtschaft beeinflussen, aber auch die Handlungsoptionen der Unternehmensnachfolger:innen grundlegend verändern. Dazu gehören z.B. der Klimawandel und die Ökologisierung der Landwirtschaft, die Digitalisierung, der Wandel der Arbeitswelt und neue Modelle der Arbeitsorganisation, der Wandel der Geschlechterrollen, der Wandel des Konsums (nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung) sowie sich verändernde Einstellungen zur Tierhaltung.

Die Landwirt:innen nehmen an oft widersprüchlichen politischen Transformationsprojekten teil, die darauf abzielen, gesellschaftliche Institutionen und Infrastrukturen auf diesem Wandel einzurichten. Nicht immer sind die Zukunftsperspektiven für die Landwirtschaft klar. Daraus resultieren für viele Unsicherheit und auch Widerstand gegen Veränderungen. Andere und vermehrt auch unternehmerische Akteur:innen außerhalb der Landwirtschaft sehen dagegen neue unternehmerische Chancen. Im Zuge der Unternehmensübergabe können sich neue Lebensstile, Verhaltensmuster und Geschäftsmodelle entfalten. Aus gesellschaftlicher Sicht stellen daher Unternehmensnachfolge und Existenzgründungen Chancen dar, eine sozial-ökologische Transformation der Landwirtschaft zu befördern.

3. Fragestellungen und Handlungsbedarf

Agrarstatistik

Die regelmäßigen Landwirtschaftszählungen erheben zwar Daten zur Situation der Hofnachfolge. Allerdings werden diese Daten nur alle 10 Jahre und inhaltlich sehr begrenzt erhoben, so dass sie nur recht allgemeine und wenig konkrete Schlussfolgerungen zulassen. Genaue Informationen über Probleme bei der Hofübergabe liegen nicht vor. Wir schlagen daher zum einen eine Ausweitung der Fragestellungen bei den Landwirtschaftszählungen vor, die zum Ziel haben sollte, konkrete Angaben zur Hofnachfolgesituation abzufragen. Diese Abfrage sollte der Vollständigkeit halber von allen landwirtschaftlichen Unternehmen ausgefüllt werden, nicht nur wie bisher von Einzelunternehmen. Zusätzlich wäre eine Unterscheidung in inner- und außerfamiliäre Unternehmensweitergaben hilfreich, sowie eine Abfrage zu Existenzgründungen in der Landwirtschaft. Die Aussagekraft von quantitativen Erhebungen bleibt jedoch begrenzt. Jede Hofübergabe läuft anders ab und viele soziale und rechtliche Aspekte lassen sich nicht in Zahlen ausdrücken. Wir plädieren daher für eine umfassende qualitative Forschung.

Themen für Wissenschaft und Forschung

Förderung der agrarsoziologischen Forschungslandschaft in Deutschland

Bevor an dieser Stelle weiterer Forschungsbedarf zum Thema Unternehmensnachfolge von landwirtschaftlichen Betrieben aufgezeigt wird, muss zunächst auf die vorhandenen und benötigten Kapazitäten hingewiesen werden, um die geforderte Forschung überhaupt umsetzen zu können.

In Deutschland gibt es derzeit nur wenige sozialwissenschaftliche Lehrstühle an Universitäten und Hochschulen, die sich in der Forschung mit Agrarsoziologie beschäftigen. In der agrarwissenschaftlichen Lehre werden soziale Fragen und sozialwissenschaftliche Zugänge zur Entwicklung des Agrarsektors kaum thematisiert. Vielmehr wurde sozialwissenschaftliche Forschung und Lehre an deutschen Agrarfakultäten in den letzten Jahrzehnten stetig abgebaut und auch die noch vorhandenen Lehrstühle wurden teils in ihrer Ausstattung und Besoldung deutlich herabgestuft. Dies findet in einer Zeit statt, in der die gesellschaftlichen Fragen, die an die Landwirtschaft gestellt werden, immer drängender sind.

Forschung zu agrarsoziologischen Fragestellungen findet an Bundesinstituten (wie z.B. dem Thünen-Institut für Ländliche Räume), ohne institutionelle Anbindung an die Lehre an Universitäten oder durch andere Fachbereiche wie z.B. Humangeografie, Ernährungswissenschaften, Soziologie oder Transformationswissenschaften statt. Eine Entwicklung, die die Agrarsoziologie immer weiter von Studierenden der Landwirtschaft und landwirtschaftlich ausgebildeten Wissenschaftler:innen entfernt.

Um den nun folgenden aufgeführten Forschungsbedarf bearbeiten zu können, ist es dringend von Nöten agrarsoziologische Forschung und Lehre wieder an den agrarwissenschaftlichen Fakultäten der Universitäten und Fachhochschulen zu etablieren. Hierzu bedarf es entsprechender Anreize und Förderung durch die Bildungs- und Hochschulpolitik der Länder und des Bundes. Ohne institutionalisierte Forschung an den (Agrar-)Universitäten und Fachhochschulen können die im Folgenden aufgezeigten Forschungslücken nicht gefüllt werden.

Wertewandel

Die Bedeutung des Wertewandels in der Landwirtschaft und in der Gesellschaft sowie die Notwendigkeit einer unternehmerischen und einer, wenn man so möchte, neuen „bäuerlichen“ Identität, die in vielerlei Hinsicht mit überkommenen Vorstellungen von Landwirtschaft bricht und ein positives Verhältnis zu den sich wandelnden Vorstellungen von einer „guten Landwirtschaft“ hat, wurde bereits betont. Junge Menschen, die heute landwirtschaftliche Unternehmen führen wollen, müssen sich zu gesellschaftlich kontroversen Themen wie Tierwohl, Ernährung, Biodiversität, Klimaschutz positionieren und ihr eigenes Tun erklären können.

Gesellschaftlicher Wertewandel führt aber auch zu einer Pluralisierung von Lebensformen innerhalb der Landwirtschaft. Rollenverständnisse und individuelle Lebenskonzepte verändern sich und stehen in einem Spannungsverhältnis zu tradierten Aufgabenverteilungen innerhalb der Betriebe und werden im Prozess der Unternehmensnachfolge neu verhandelt.

Wenn das Motiv für die Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes verstärkt in der Selbstverwirklichung und der Freude an der landwirtschaftlichen und selbstverantwortlichen Tätigkeit liegt, wie z.B. häufig in vielen Nebenerwerbsbetrieben, spiegelt sich hierin ebenfalls gesellschaftlicher Wertewandel wider.

Solche Identitätskonstruktionen der nachfolgenden Generation stehen notwendigerweise in einem Spannungsfeld mit den Überzeugungen der ausscheidenden Generation. Der Prozess der Unternehmensübergabe bietet hier einen Mikrokosmos, in dem der gesellschaftliche Wandel verhandelt wird (und verhandelt werden muss).

Übergabe als Prozess

Die Prozesshaftigkeit der landwirtschaftlichen Unternehmensnachfolge wurde bereits mehrfach betont. Bemerkenswert ist, dass die uns bekannte Forschung diese Prozesshaftigkeit kaum in ihren Forschungen abbildet, sondern dass in der Regel die Unternehmensnachfolge als punktuell Ereignis konstruiert wird. Die zeitlichen Interdependenzen, Pfadabhängigkeiten und Schlüsselereignisse in diesem sozialen Prozess bleiben daher in aller Regel unterbelichtet. Dabei können sie den Verlauf von Unternehmensübergaben maßgeblich beeinflussen. Beispiele sind Konflikte innerhalb der landwirtschaftlichen Familien oder eine verspätete Übertragung von betrieblicher Verantwortung.

Beratung

Die Beratungsstrukturen sind innerhalb der Bundesrepublik Deutschland außerordentlich heterogen. Sinnvoll wäre eine Untersuchung, die sich mit Qualität und Erfolgsfaktoren der unterschiedlichen Beratungsmodelle in den Bundesländern auseinandersetzt.

Es besteht weiterhin Forschungsbedarf, wie die vorhandenen Hemmschwellen, Beratung bei der Hofübergabe in Anspruch zu nehmen, herabgesetzt werden können.

Rechtsformen

Die Potenziale unterschiedlicher (innovativer) Rechtsformen sowohl für eine inner- als auch außerfamiliäre Hofnachfolge sind weitgehend unerforscht.

Möglichkeiten des Aus- und des Einstiegs

Die einseitige Fokussierung vieler Untersuchungen auf die erfolgreiche Unternehmensnachfolge vernachlässigt den Blick auf die Betrachtung eines erfolgreichen Ausstiegs aus der Landwirtschaft oder alternativer Lösungen, die z.B. den Verkauf von Betrieben oder Betriebsteilen und Kauf von Betrieben an anderen Standorten miteinschließen. Die Handlungsoptionen der beteiligten Akteur:innen geraten dadurch häufig aus dem Blick. Empirisch wäre es notwendig, die Pfade aus der Landwirtschaft heraus genauso zu analysieren, wie Pfade, in denen das landwirtschaftliche Familienunternehmen fortgeführt wird. Konsequenter wäre es hier auch, die Pfade in die Landwirtschaft hinein (Neugründungen, Start-ups) stärker in den Blick zu nehmen.

Besondere Rahmenbedingungen für Existenzgründungen

Die Rahmenbedingungen, die notwendig sind, damit Existenzgründer:innen eine Chance haben, müssen klar analysiert und formuliert werden. Es ist eine wichtige Aufgabe, hier die notwendigen Daten und Informationen zusammenzutragen.

Geschlechtergerechtigkeit

Genderspezifische Aspekte finden in vielen Forschungsarbeiten zu den Themen Unternehmensnachfolge und Existenzgründung kaum Beachtung. Angesichts der persistent ungleichen Geschlechterverhältnisse in der Landwirtschaft (z.B. Gender Gap in der Betriebsleitung) ist die Dimension Gender in diesem Forschungsfeld von besonderer Relevanz.

Einfluss struktureller Rahmenbedingungen

Bemerkenswert ist die Abwesenheit einer räumlich differenzierenden Forschung, die die Variation unterschiedlicher struktureller Bedingungen (regionale geltendes Erbrecht, Bodenpreise, Nähe zu Nachfragezentren etc.) zu systematisieren sucht.

Erfolgparameter und hemmende Bedingungen

Die politische Diskussion tendiert dazu, den Erfolg der Unternehmensnachfolge auf die Fortführung des landwirtschaftlichen Betriebes zu reduzieren. Dabei fallen zusätzliche gesellschaftliche Erfolgparameter aus dem Blick, wie z.B. die Alterssicherung der ausscheidenden Generation oder der Ausgleich der Interessen der Geschwister. Dennoch kann eine nicht erfolgte Unternehmensnachfolge in Hinblick auf die anderen Zielsetzungen „erfolgreich“ sein. Sie ist also nicht per se als Scheitern zu beurteilen. Um landwirtschaftliche Unternehmensnachfolgen möglichst erfolgreich durchführen zu können, ist es deshalb von Interesse, auch Hemmnisse zu identifizieren. Nur so können passende Lösungsansätze für Problembereiche in der Hofnachfolge gefunden werden.

Demografie

Ein häufiger logischer Fehlschluss ist der Verweis auf die ökonomischen Perspektiven als Bedingung einer erfolgreichen intergenerationellen Unternehmensübergabe. Zwar stellen die ökonomischen Perspektiven eine notwendige, aber nicht die einzige bestimmende Handlungsbedingung dar. Ein einfacher Grund einer nicht erfolgten innerfamiliären Unternehmensnachfolge ist die Abwesenheit von Kindern. Statistisch gesehen bleibt etwa ein Fünftel aller Frauen ohne leibliches Kind. Ein weiteres Viertel bekommt nur ein Kind. Geht man davon aus, dass die demografischen

Daten in der Landwirtschaft ähnlich gelagert sind, dann stehen in einer sehr großen Zahl von landwirtschaftlichen Familienunternehmen überhaupt keine Unternehmensnachfolger:innen zur Verfügung.

Weiterhin stellt sich die Frage, wie sich künftig der wachsende Altersunterschied zwischen den Generationen durch spätere Elternschaft auf die Unternehmensübergabe und die Altersstruktur der Betriebsleiter:innen auswirken wird.

Es gibt keine uns bekannten Untersuchungen in der Landwirtschaft, die den Effekten der demografischen Entwicklung auf die Unternehmensnachfolge in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nachgehen würde, was jedoch – vor allem vor dem Hintergrund der Alterung der geburtenstarken Jahrgänge („Babyboomer“) – großen Einfluss auf die künftige Entwicklung der (innerfamiliären) Unternehmensübergaben haben wird.

Prozessbegleitende Beratung

Es ist notwendig, das Thema „Beratung bei der Hofnachfolge“ aus der Tabuzone herauszuholen, weil oft auch ökonomisch tragfähige Betriebe an diesem Punkt scheitern. Eine entsprechende Beratung muss zur Selbstverständlichkeit werden.

- Die vorhandenen Beratungsangebote und Anbietenden müssen sich stärker auf das Thema Hofübergabe im Sinne einer Organisationsentwicklung und Prozessberatung fokussieren.
- Die vorhandenen Beratungsangebote müssen besser beworben werden. Es braucht eine Kampagne für Beratungsinitiativen.
- Um die Zielgruppen einfacher zu erreichen, werden flächendeckend niederschwellige und vertrauliche Informations- und Beratungsangebote gebraucht.
- Das Thema Hofnachfolge sollte in die landwirtschaftliche Ausbildung aufgenommen werden.
- Wirkungsvoll sind Best-Practice Beispiele, die auf einfache Art und Weise darstellen, wie eine Hofübergabe gut gelingen kann. Dabei sollten insbesondere die sozialen Fragen thematisiert werden.
- Es ist eine Aufgabe sowohl für die Politik als auch für den landwirtschaftlichen Berufsstand, das Thema Hofnachfolge und außerfamiliäre Existenzgründung stärker zu thematisieren und die sozioökonomische Beratung zu stärken.
- Eine finanzielle Förderung insbesondere der Existenzgründungsberatung, aber auch der Hofübergabeberatung ist hilfreich.
- Eine enge Verzahnung der unterschiedlichen Beratungsangebote im Sinne einer Komplementärberatung sollte verstärkt und entsprechende Mittel für Vernetzung, Aus- und Fortbildung der Beratungsanbietenden zur Verfügung gestellt werden.
- Qualifizierungsangebote für die prozessbegleitende Beratung sind zielführend. Einerseits für die auf Hofnachfolge spezialisierte Prozessberatung; andererseits aber auch für alle anderen Berater:innen, die im Rahmen ihrer Spezialberatung in den komplexen Hofübergabeprozess involviert sind.
- Ergänzend zur prozessbegleitenden Beratung sind Beratungsangebote erforderlich, die auch im produktionstechnischen Bereich auf die besondere Nachfrage von Hofnachfolger:innen und Existenzgründungen stoßen. Zwar ist auf vielen Betrieben aufgrund des ohnehin komplexen Übergabeprozesses produktionstechnische Kontinuität zunächst sinnvoll. Bei durch-

aus nicht wenigen Betrieben steht aber auch die Aufnahme völlig neuer bzw. die Modernisierung traditioneller Betriebszweige auf der Tagesordnung. Hier bedarf es intensiver Unterstützung insbesondere in den eher flächenarmen aber arbeitsintensiven Bereichen Sonderkulturen, Verarbeitung, Direktvermarktung u.a.m.

- Für grundlegende betriebliche Neuausrichtungen sind „neue“ Bewirtschafter:innen oft offener: Erforderlich sind daher Beratungs- und auch Finanzierungsangebote in Bereichen, bei denen die sogenannten gesellschaftlichen Forderungen nach Transformation der Landwirtschaft eine Umgestaltung der bisherigen Betriebspraxis nahelegt: Qualität statt Masse, Umbau Tierhaltung, Energieerzeugung auf dem Acker u.a.m.

Politische Rahmenbedingungen

Neue Formen der Junglandwirteförderung

Die Junglandwirteförderung in der sog. Ersten Säule der europäischen Agrarpolitik (GAP) folgt dem klassischen Prinzip der Flächenförderung und setzt damit die Zielungenaugigkeit der Flächenförderung fort: Der Umfang der Flächenbewirtschaftung ist weder ein Kriterium für Förderwürdigkeit noch für Wettbewerbsfähigkeit, Resilienz oder Nachhaltigkeit.

Die Junglandwirteförderung als erhöhte Investitionsförderung in der sog. Zweiten Säule der GAP ist ebenfalls kritikwürdig. Sie geht oft an der Problematik im Rahmen von Hofübergabe und Existenzgründungen vorbei bzw. ist für Existenzgründer:innen nur schwer zugänglich, da sie nur von bereits wirtschaftenden Betrieben in Anspruch genommen werden kann.

Wir schlagen vor, dass nicht nur einzelne Instrumente novelliert werden, sondern dass ein neues Konzept für die gesamte Junglandwirteförderung erarbeitet wird. Sinnvoll wäre eine neue Architektur, die folgendes umfasst:

- Eine Grundförderung, die sich nicht an der Fläche, sondern an einem zielgerichteten (nachhaltigen, wettbewerbsfähigen etc.) Betriebskonzept orientiert. Für Existenzgründungen und auch für die familieninterne Betriebsübernahme muss ohnehin ein Entwicklungsplan erstellt werden. Ziele und Qualität dieses Plans könnten eine Grundlage für eine zielgerichtete staatliche Förderung von Junglandwirt:innen sein. Bei der Förderung sollte die Situation bei außerfamiliären Hofübergaben bzw. bei Existenzgründer:innen, die kein landwirtschaftliches Kapital erben, besonders berücksichtigt werden.
- flexible Formen von Investitionsförderung und Darlehen
- Sicherung der Liquidität durch Bereitstellung von Liquiditätsdarlehen
- Vergabe von Bürgschaften.

Diese Angebote sollten kompatibel und sich ergänzend gestaltet werden.

Sie sollten unbürokratisch in Anspruch genommen werden können.

Als innovatives Instrument soll hier dennoch die Niederlassungsprämie beispielhaft hervorgehoben werden:

- Im Rahmen der gemeinsamen europäischen Agrarpolitik (GAP) besteht die Möglichkeit, Existenzgründungsbeihilfen zu zahlen. Möglich wäre eine Beihilfe in Höhe von 100.000 € ohne Kopplung an konkrete Hektare oder Investitionen, sondern gekoppelt an ein Betriebskonzept mit solider wirtschaftlicher Planung. Das ist möglich, wird derzeit aber nur in wenigen Bundesländern (Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen, Rheinland-Pfalz) angeboten. Diese Prämie sollte bundesweit eingeführt werden. Die Qualifizierung der Prämie kann an-

hand eines Punktemodells umgesetzt werden. Als Zuwendungsvoraussetzung sollte ein umzusetzendes individuelles Nachhaltigkeitsprojekt in den Geschäftsplan aufgenommen werden. Die Zuwendungshöhe sollte differenziert werden zwischen innerfamiliärer Hofnachfolge und Existenzgründung. Bei begrenzten Mitteln sollten Neugründungen bevorzugt werden.

Besondere Unterstützung von Existenzgründungen

Das Phänomen des Einstiegs von jungen Menschen aus dem nicht-landwirtschaftlichen Milieu in die landwirtschaftliche Selbstständigkeit gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die gezielte Unterstützung solcher Start-ups wäre ein Beitrag zum Erhalt vieler und vielfältiger landwirtschaftlicher Betriebe und damit zur Resilienz im ländlichen Raum.

Die ökonomischen Hürden für junge Menschen, die sich eine Existenz in der Landwirtschaft aufbauen möchten, sind jedoch gewaltig. Mit einem durchschnittlichen Kapitaleinsatz je Arbeitskraft (Kapitalintensität) von knapp 700.000 € gehört die Landwirtschaft zu den kapitalintensivsten Branchen überhaupt. Ökonom:innen empfehlen bei der Neugründung oder Übernahme eines landwirtschaftlichen Betriebes einen Eigenkapitalanteil von 20 bis 30 Prozent. Rechnet man mit einem Mittelwert von 25 %, so braucht ein:e Existenzgründer:in in der Landwirtschaft rund 175.000 € Eigenkapital alleine für die Schaffung des eigenen Arbeitsplatzes.

- Die genannte Niederlassungsprämie wäre – falls nicht auch bei innerfamiliären Hofübergaben durchzusetzen – ein geeignetes flexibles Instrument, um den besonderen Rahmenbedingungen von Existenzgründungen in der Landwirtschaft (flächenarm, arbeitsintensiv, begrenzte Kapitaldecke) entgegenzukommen.
- Sinnvoll wären kostenlose Beratungsangebote für Neugründungen.
- Die Chancen von Existenzgründer:innen im Wettbewerb um den Erwerb von landwirtschaftlichen Nutzflächen gegenüber Investoren sollten verbessert werden. Insbesondere ist hierzu eine Novellierung des Grundstücksverkehrsgesetzes notwendig. Ein konkretes Instrument wäre die Befreiung von Existenzgründer:innen von der Grunderwerbssteuer.
- Landgesellschaften sollten landwirtschaftliche Flächen und Betriebe sichern, um sie dem Zugriff von spekulierenden Investoren zu entziehen und um für finanzschwächere Interessierte einen zeitlichen Puffer zu schaffen, indem sie einen förderfähigen Betriebsentwicklungsplan erstellen können. Auch die noch vorhandenen BVVG-Flächen könnten hierfür verwandt werden.
- Grundsätzlich sollten die Vorgaben für die Landvergabe durch gemeinnützige Landgesellschaften neu ausgerichtet werden; tendenziell im Sinne der o.g. Betriebspläne, die auch die Förderwürdigkeit für die Niederlassungsprämie darstellen.
- Es muss besser kommuniziert werden, dass eine Vielfalt an Betrieben zur Resilienz beiträgt und dass der Erhalt dieser Vielfalt zu den agrarpolitischen Zielen gehört. Nur dann werden Start-ups und Existenzgründer:innen Akzeptanz und Möglichkeiten finden.

Besondere Berücksichtigung von Nebenerwerbsbetrieben

Das Interesse an der Nebenerwerbslandwirtschaft ist zwar in Deutschland sehr unterschiedlich verteilt; grundsätzlich aber unvermindert hoch.

Die Beratungsangebote, aber auch die rechtlichen Rahmenbedingungen scheinen wenig an die besonderen Erfordernisse dieser Betriebe angepasst zu sein.

Dabei ist festzustellen, dass es sehr unterschiedliche Formen und Interessen am Nebenerwerb gibt und entsprechend auch wichtige Aspekte bei der Übergabe variieren:

- grundsätzliche Besonderheit von Nebenerwerbsbetrieben durch die Kombination verschiedener Arbeitsplätze und Einkommensformen
- Übernahme eines Nebenerwerbsbetriebes mit dem Interesse, vorsichtig einzusteigen, um langfristig aber als Haupterwerbsbetrieb zu wirtschaften
- Weiterbewirtschaftung eines Nebenerwerbsbetriebes zur Sicherung der potentiell im Wert steigenden Flächen in Familienbesitz; aber mit Fokus auf die außerlandwirtschaftliche Tätigkeit.

Die vielfältigen Formen und Interessen an einer Nebenerwerbslandwirtschaft bedürfen einer ebenso differenzierten Beratungs- und Betreuungsstruktur bei der Hofübergabe bzw. Existenzgründung.

Notwendig ist aber auch die Evaluierung, ob die vielfältigen landwirtschaftlichen Rechtsetzungen den Bedürfnissen der Nebenerwerbsbetriebe gerecht werden.