

**Julia Danzinger**

## **Herausforderung Familienbetrieb**

Eine ethnologische Forschung zur landwirtschaftlichen Betriebsaufgabe im oberösterreichischem Mühlviertel unter besonderer Berücksichtigung familiendynamischer Aspekte

### **1. Einleitung**

Folgender Artikel basiert auf der 2010 von mir verfassten Diplomarbeit, „De hean auf ... Eine ethnologisch-empirische Untersuchung zur Aufgabe kleiner landwirtschaftlicher Familienbetriebe in einer Mühlviertler Gemeinde“. Er bezieht sich auf hemmende Faktoren der Betriebsentwicklung, insbesondere auf die dabei wirkenden familiendynamischen Aspekte.

Zunächst werde ich den besonderen Forschungsrahmen anreißen, in dem die Studie erfolgte, die zentrale Fragestellung erläutern, sowie Einblicke in die *field site* geben. Anschließend werden essentielle Aspekte der Betriebsaufgabe<sup>1</sup> erklärt. In den darauffolgenden Abschnitten stelle ich die Auswertungsstrategien vor, erläutere entscheidende familiendynamische Faktoren und fasse zentrale Punkte zusammen.

### **2. Forschungsrahmen und Fragestellung**

Der Hintergrund meiner Forschung ist insofern ein besonderer, als die Datenerhebung innerhalb des Feldpraktikums „Generationswechsel kleiner Familienbetriebe in St. Georgen am Walde“ 2008 unter der Leitung von Gertraud Seiser in Kooperation mit dem *Regionalverband Mühlviertler Alm* stattfand.<sup>2</sup> Erst im Anschluss an das Feldpraktikum entschloss ich mich, die Diplomarbeit in diesem Rahmen zu schreiben, das heißt, ich entwickelte die Fragestellung erst im Anschluss an die Feldforschung.

Die insgesamt dreiwöchige Datenerhebung erfolgte in zwei Phasen: Die erste Phase bestand im Einsammeln der von der Gemeinde im Vorfeld verschickten Fragebögen<sup>3</sup> sowie im Erfassen lokaler Strukturen, wobei es darum ging, einen Überblick darüber zu bekommen, wie die Gemeinde politisch, wirtschaftlich und sozial *funktioniert*. Dies geschah durch die Teilnahme am öffentlichen Geschehen, die Erhebung der örtlichen Infrastruktur sowie informelle Gespräche mit Gemeindeangehörigen.

In der zweiten Phase wurden 143 Interviews mit landwirtschaftlichen und gewerblichen BetriebsleiterInnen sowie der Großteil der insgesamt 44 ExpertInneninterviews durchgeführt. Sie wurden in der Regel als Leitfadeninterviews von jeweils zwei Studierenden im jeweiligen

---

<sup>1</sup> Betriebsaufgabe bedeutet das Einstellen der landwirtschaftlichen Tätigkeiten (in Abgrenzung zu der *Auflassung* gewerblicher Betriebe).

<sup>2</sup> Bereits 2005 wurde in Kooperation mit dem *Regionalverband Mühlviertler Alm* das EU-Projekt *KASS (Kinship and Social Security)* in Schönau durchgeführt.

<sup>3</sup> Die dem Feldpraktikum vorangegangene Fragebogenerhebung seitens der Gemeinde hatte das Ziel einer Vollerhebung sämtlicher registrierten Gewerbe- und landwirtschaftlichen Betriebe des Gemeindegebietes. Die Rücklaufquote lag bei 58,8 Prozent der gewerblichen Betriebe und bei 64,6 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe.

Betrieb mit dem/der (u.a. auch ehemaligen) BetriebsleiterIn geführt. In manchen Fällen waren auch der/die EhepartnerIn und/oder mehrere Familienmitglieder anwesend. Der Schwerpunkt der Interviews lag auf dem Thema Generationswechsel, jedoch wurden auch Daten zur Lebensqualität und zur Identifikation mit der Gemeinde und der Region Mühlviertler Alm erhoben.

Aufgrund der unterschiedlich großen Aufgeschlossenheit, des heterogenen Austauschbedürfnisses der InterviewpartnerInnen sowie unserer Routine war die Dauer der Gespräche variabel. Die Transkription erfolgte von den Studierenden im Anschluss an die Erhebungsperiode. Erste Ergebnisse wurden 2009 der Gemeinde St. Georgen vorgestellt, weitere Auswertungen fanden bzw. finden im Rahmen von Diplomarbeiten statt bzw. werden in Publikationen der Feldforschungsleiterin behandelt. In jenem Teil des Berichts (Danecker et al. 2009), an dem ich beteiligt war, wurden die Interviews in drei Gruppen differenziert: eine, die eine Weiterbewirtschaftung des Hofes für gesichert hält, eine, der die betriebliche Zukunft unsicher erscheint und eine Gruppe, die ihre Betriebe bereits aufgegeben hat.

Die zentrale Fragestellung der Diplomarbeit wurde mit einem Schwerpunkt auf dem Prozess des Aufgebens generiert, um mögliche Entscheidungsmomente für eine Aufgabe identifizieren zu können. Jedoch wurde mir durch die intensive Auseinandersetzung mit dem Interviewmaterial bewusst, dass es einerseits unmöglich ist, einzelne repräsentative Entscheidungsmomente ausfindig zu machen und andererseits, dass die individuelle Familiengeschichte bzw. der Familienzyklus – in seiner ganzen Komplexität behandelt – ein besserer Zugang wäre, um die Problematik rund um die Aufgabe darzustellen. So kam ich schlussendlich zu der endgültigen Fragestellung meiner Diplomarbeit: Was sind im weitesten Sinne Faktoren, die hemmend auf die Betriebsweiterführung wirken?

Zur Bearbeitung und Beantwortung meiner Fragestellung wählte ich aus der dritten Gruppe des oben erwähnten Berichts neun Interviews mit ehemaligen landwirtschaftlichen BetriebsleiterInnen aus. Der Betriebsaufgabezeitpunkt lag bei allen bereits länger zurück; die HofinhaberInnen waren zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht im Pensionsalter; sehr oft waren sie – wie auch ihre EhepartnerInnen – in einem außerlandwirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnis tätig.

Die Auswertung der Daten fand in Anlehnung an das Prinzip der *grounded theory* statt (*bottom up*), was in diesem Fall vor allem das Zuziehen von Literatur zu einem späteren Zeitpunkt bedeutete.

„Eine Theorie auf der Grundlage von Daten zu generieren, heißt, daß die meisten Hypothesen und Konzepte nicht nur aus den Daten stammen, sondern im Laufe der Forschung systematisch mit Bezug auf die Daten ausgearbeitet werden. Theorie zu generieren, ist ein Prozeß.“ (Glaser/Strauss 1998: 15)

Für das Feldpraktikum vom *Regionalverband Mühlviertler Alm* war eine kritische Bestandsaufnahme der Situation um den Generationswechsel erwünscht – man wollte auf die aktuelle regionale Problematik eingehen, um aktiv Regionalentwicklung zu betreiben.

In diesem Sinn ist auch der Zugang zum Interviewmaterial und zur weiteren Auswertung problemorientiert, das heißt, ich habe mich bewusst mit den hemmenden Rahmenbedingungen der ehemaligen Höfe auseinandergesetzt, die zur Aufgabe der Betriebe führten. Hemmende Rahmenbedingungen sind aber nicht nur vor Ort – am Hof – auszumachen,

sondern sie werden bereits anhand der regionalen Charakteristika der Gemeinde sichtbar, die im folgenden Absatz näher dargestellt werden.

## **2.1. Die *field site***

Die Marktgemeinde St. Georgen am Walde gehört zum Bezirk Perg, an der oberösterreichisch-niederösterreichischen Grenze im Unteren Mühlviertel in Oberösterreich gelegen. Sie ist flächenmäßig die größte Gemeinde des Bezirks und befindet sich in einer Höhenlage zwischen 600 und 1000 Metern (vgl. Seiser 2009a: 5). Die Gemeindefläche besteht zu 45 Prozent aus Wald bzw. forstwirtschaftlich genutzten Flächen (vgl. Brückler et al. 2009: 4).

Die EinwohnerInnenzahl belief sich „Statistik Austria“ (2008) zufolge im Jahr 2008 auf 2.120 Personen. Obwohl die Geburtenrate in der Region hoch ist, bleibt die Bevölkerungszahl seit 1869 aufgrund von Abwanderungsbewegungen stabil (vgl. u. a. Seiser 2009a: 4).

Die zentrumsferne Lage und die große Entfernung zu Linz wirken sich stark auf den Alltag aus. Abwanderung und Pendeln stehen im direkten Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsituation (vgl. Seiser 2009a: 4). Es gibt in St. Georgen eine hohe PendlerInnenquote: Zwischen 60 und 80 Prozent der Berufstätigen pendeln zurzeit in andere Gemeinden zur Arbeit. Das Hauptzielgebiet dafür ist seit dem Ende der sowjetischen Besatzungszeit Linz und die dort angesiedelte Industrie (VOEST, Chemie Linz, Steyr). Vom täglichen Pendeln in die umliegenden Städte sind neben (vorwiegend männlichen) LohnarbeiterInnen auch SchülerInnen (besonders ab Ende der Pflichtschulzeit) und Studierende betroffen.

Die Arbeitsplatzsituation ist im Kontext mit der hohen landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetriebs-Rate zu sehen. Nebenerwerbsbetriebe haben in der Region eine lange Tradition: In St. Georgen sind dies laut der 1999 aufgenommenen Agrarstrukturerhebung 171 von 247 Betriebe – eine Zahl, die heute womöglich noch höher ist. Durch die erschwerten naturräumlichen Bedingungen sind viele LandwirtInnen finanziell von dieser Bewirtschaftungsform abhängig, diese Umstände werden auch als Grund für die (partielle wie auch völlige) Aufgabe von Höfen angegeben (vgl. Brückler et al. 2009: 5).

Die ohnehin geringen Durchschnittsgrößen der Betriebe (Haupt- wie Nebenerwerb) sind aufgrund der geographisch-klimatischen Bedingungen (die sich durch Seehöhe, Hanglage und schlechte Böden ergibt) nur schwer zu vergrößern (vgl. Seiser 2009b: 7), was, zusammen mit einer starken Tendenz zur Verwaldung und Verbuschung landwirtschaftlicher Flächen wesentlich zum Strukturwandel beiträgt (vgl. Inhetveen/Fink-Keßler 2007: 77).

Diese regionalspezifischen Gegebenheiten bilden die Grundlage, mit denen sich Familienbetriebe auseinandersetzen müssen.

Im Folgenden werden jene Rahmenbedingungen der Betriebsaufgabe umrissen, die besonders in der Gemeinde St. Georgen eine Rolle spielen.

## **3. Die Betriebsaufgabe und ihre Rahmenbedingungen**

„Bei der Aufgabe des landwirtschaftlichen Betriebes wird die Bewirtschaftung beendet und das bewegliche und feste Betriebskapital aufgelöst“ (Groier 2004a: 77). Sie ist ein „Endpunkt unterschiedlich verlaufender Rückzugsprozesse“ (ibid.: 15), d.h. es gehen ihr eine Reihe von betrieblichen und privaten Prozessen voran. Die Phasen dieser Prozesse sind jedoch nicht

immer eindeutig kategorisierbar (vgl. auch Ballweg 1994: 90). Folglich findet die Aufgabe selbst in unterschiedlichen Formen und Geschwindigkeiten statt: kontinuierlich, stufenweise oder abrupt. Bis es zu einer Aufgabe kommt, wenden BetriebsleiterInnen bewusst oder unbewusst Rückzugsschritte an, zum Beispiel wird der landwirtschaftliche Arbeitsaufwand möglichst reduziert bzw. wird versucht, Kosten möglichst effizient zu verringern. Nach Michael Groier lassen sich in diesem Zusammenhang Extensivierungsphasen (Arbeits erleichterung und Nebenerwerb) von Marginalisierungsphasen (gezielter Betriebsrückbau) unterscheiden (vgl. Groier 2006: 64).

In St. Georgen am Walde ließen sich bezogen auf landwirtschaftliche Fläche, Wirtschaftsgebäude und Tiere sowie Maschinen folgende Rückzugsschritte identifizieren: Bodenfläche, Maschinen und Tiervermögen wurden verkauft, Pachtflächen retourniert bzw. eigene Flächen selbst verpachtet, Lieferrechte und Quoten (vor allem Milchkontingente, das Milchabholungssystem der Molkereien) wurden verkauft. Es fanden Umstiege von Milchwirtschaft auf Mutterkuhhaltung (d.h. rein zur Fleischproduktion gehaltenes Rind) statt. Es wurden nur noch (kleinere) Forstflächen bewirtschaftet, landwirtschaftliche Flächen wurden brachgelegt oder aufgeforstet (für die Holzproduktion) und damit der aufwendige Getreideanbau aufgegeben. Eventuell bestand weiterhin Kleintierhaltung (Hühner, Hasen, Schafe etc.) und subsistenzorientierter Kleinanbau (zum Beispiel ein erweiterter Gemüsegarten, der auch in Notsituationen als Versorgungsquelle dienen kann).

Teilweise werden Förderungen für umfunktionierte bzw. umgewidmete Flächen (wie Ökoflächenrämie) sowie für so genannte Landschaftspflege bezogen. Die Wirtschaftsgebäude werden meist nur mehr als Heizräume verwendet. Das Haus bzw. der Hof als identitäre und psychologische Basis bleibt aber meist in irgendeiner Form erhalten.

In jedem Fall ist die Aufgabe eines Betriebes „ein gravierender Einschnitt“ (Blum 1992: 3). Zum Ausdruck kommt dies gerade auch in Generationskonflikten, wie sie beispielsweise durch die erforderlichen Auszahlungen an weichende ErbInnen hervorgerufen werden. Besonders heftig werden die im Zuge einer Übergabe auftretenden Konflikte im Falle von Überschuldung<sup>4</sup> oder einer akuten Notsituation (vgl. Groier 2004a: 75) wie Unfall oder Tod eines Familienmitglieds.

Umgekehrt können, nach Groier (2004a: 71), Einschnitte bzw. Ereignisse im familiären Zusammenleben wie beispielsweise der Eintritt in das Pensionsalter durch die BetriebsleiterInnen, der frühzeitige Tod des Betriebsleiters/der Betriebsleiterin, Verschuldung, Krankheit oder fehlende Nachfolge zur Aufgabe des Betriebs führen. Meine eigene Forschung ergab jedoch, dass der Zeitpunkt in den untersuchten ehemaligen Betrieben weniger mit konkreten Einschnitten zusammenhing als vielmehr die letztendliche Entscheidung Ergebnis langfristiger und rationaler Überlegungen war. Sie wurde dann getroffen, wenn deutlich wurde, dass die langfristige Überlebensfähigkeit nicht (mehr) gesichert war, die Arbeitsbelastung/Doppelbelastung und die Belastung durch den Arbeitskräftemangel zu groß waren.

Den Betrieb aufzugeben bedeutete für die Betroffenen und ihr gesellschaftliches Umfeld noch vor wenigen Generationen etwas anderes als heute und wurde mit Scheitern gleichgesetzt, was für die Individuen emotional stark belastend war. Michael Groier führt den Wandel der gemeinschaftlichen Bewertung auf einen allgemeinen Wertewandel und einen damit einhergehenden Imagewandel des landwirtschaftlichen Berufes zurück. Mittlerweile aller-

---

<sup>4</sup> Eine Überschuldung kam bei den untersuchten ehemaligen Nebenerwerbsbetrieben nicht vor, da von vornherein keine großen Investitionen getätigt werden konnten.

dings haben sich Betriebsauflösungen „[...] vor allem bei jüngeren BetriebsleiterInnen entemotionalisiert und werden als rationale Entscheidung, die Arbeits- und Lebensqualität zu heben, akzeptiert“ (Groier 2004b: 13). Den älteren Generationen hingegen, denen ihr Betrieb oft als ihr Lebenswerk erschien, fällt dies meist nach wie vor sehr schwer. Darüber hinaus werden innerhalb der Gemeinde, trotz der stärkeren Akzeptanz von Betriebsaufgaben in der neueren Zeit und unter den jüngeren Leuten Themen wie Hofaufgabe weiterhin tabuisiert und es wird darüber außerhalb der Familie nur wenig gesprochen (vgl. Ballweg 1993: 91). Nach wie vor besteht Unbehagen gegenüber dem Gerede von NachbarInnen und BerufskollegInnen, das heißt, eine Hofaufgabe ist immer noch negativ konnotiert (vgl. Blum 1992: 8).

## 4. Der Auswertungsprozess

Ein Familienbetrieb ist eine in der Landwirtschaft weithin etablierte Form, in der privates Familienleben und betriebliche Produktion eng miteinander verknüpft sind. Darauf basierend liegt die Vermutung nahe, dass Ereignisse und Entwicklungen in der Familie in Wechselwirkung mit der betrieblichen Entwicklung stehen und vice versa. Von dieser Hypothese ausgehend versuchte ich zunächst jene Entscheidungsmomente herauszufiltern, die dazu führen, dass ein Hof endgültig aufgegeben wird. Es stellte sich heraus, dass die gesamte Familiengeschichte in ihrer Komplexität, von der letzten Betriebsübernahme bis hin zur endgültigen Kapitulation, berücksichtigt werden muss, um diesen Prozess nachvollziehen zu können.

Diese komplexe Vorgehensweise ist dazu geeignet, andere Blickwinkel aufzuzeigen als die ökonomischen Probleme, mit denen die aufgegebenen Betriebe zu kämpfen hatten. Sie unterscheidet sich mit ihrem starken Bezug auf das Konzept des Familienzyklus (Jean Cuisenier, siehe 5.2.) von einer „rein“ agrarsoziologischen Herangehensweise.

### 4.1. Differenzierung nach Faktoren

Im Folgenden konnten anhand der Analyse des ausgewählten Interviewmaterials Faktoren gefunden werden, die hemmend auf den Betrieb wirkten: Diese wurden in drei Untergruppen herausgearbeitet und sollen so Einflussfaktoren auf die Betriebsaufgabe, aber auch potentielle Handlungsebenen aufzeigen: Faktoren der Familiendynamik, interne Faktoren und externe Faktoren.

Als *familiendynamische Faktoren* bezeichne ich solche, die – wie zum Beispiel ein Wertewandel – auf die Familiendynamik einwirken bzw. Faktoren, die aus der Familiendynamik resultieren wie zum Beispiel die „An-Erziehung“ der Kinder zu HoferInnen. In diesem Kontext zeigen sich oft Spannungsfelder innerhalb der Familie. Die Qualität des intergenerationalen Zusammenlebens bestimmt die Hofnachfolge respektive die betriebliche Zukunft. Die Gruppe der *internen Faktoren* hingegen bezeichnet jene, die einerseits auf den Wandel des Berufselbstbildes und auf die grundlegende Motivation für/und die Identifikation mit dem Betrieb eingehen. Andererseits handelt es sich um Faktoren, die Selbstbild, Identifikation und Motivation beeinflussen können, wie zum Beispiel eine landwirtschaftliche Ausbildung oder die Abhängigkeit von Förderungsprogrammen. *Externe Faktoren* schließlich wirken von außen auf den Familienbetrieb bzw. bezeichnen Reaktionen auf externe Einflüsse. Sie sind es, die den Familienbetrieb als Empfänger sämtlicher lokaler, nationaler wie auch übernationaler Maßnahmen (wie zum Beispiel Förderungen) bestimmen. Durch diese äußeren Einflüsse wird der agrarische Strukturwandel zunehmend gefördert. Ein weiterer Aspekt ist,

dass die große Anzahl der jährlich ausscheidenden Betriebe die aktuellen Ziele der agrarpolitischen Diskussion konterkariert (vgl. Groier 2004b: 2-3).

Eine derartige Faktorendifferenzierung sollte im Folgenden unterschiedliche Gewichtungen und Tendenzen in den Betrieben, bezogen auf die spätere Hofaufgabe, aufzeigen. Die Zuteilung war in einigen Fällen nicht eindeutig zu entscheiden, da viele Faktoren auf mehrere Lebensbereiche Einfluss nehmen und auch von verschiedenen anderen Parametern beeinflusst werden. Dennoch wurde versucht, hier eine sinnvolle Einteilung zu erzielen.

Die folgende Tabelle zeigt die als von den ehemaligen BetriebsleiterInnen als hemmend wahrgenommen Faktoren. Durch fett/doppelt markierte Faktoren werden Mehrfachnennungen und Schwerpunkte aufgezeigt.

Externe Faktoren	Familiendynamische Faktoren	Interne Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der agrarische Strukturwandel</li> <li>- <b>Heutige Bedeutung der Landwirtschaft</b></li> <li>- Preispolitik</li> <li>- Förderungszugang</li>   <li>- Bedeutung/Funktion des Nebenerwerbs</li> <li>- Kluft zwischen Nebenerwerb und Haupterwerb</li>   <li>- Marginalisiertes Berggebiet</li> <li>- Betriebsgröße</li> <li>- <b>Unrentabilität</b></li> <li>- Arbeitsmarkt; Pendeln</li> <li>- Armut in der Landwirtschaft</li> <li>- <b>Doppelbelastung (2)</b></li> <li>- Gesundheitliche Folgeschäden</li>   <li>- Perspektive für Frauen in der Landwirtschaft</li> <li>- <b>Feminisierung des Nebenerwerbs</b></li> <li>- Frauenmangel</li>   <li>- Grundstimmung</li> <li>- Entwicklungspfade</li> <li>- Extensivierungen, Abbauende Betriebe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einschnitte im Familienzyklus</li>   <li>- Dimension d. Generationswechsels</li> <li>- <b>Übergabeentscheidung</b></li> <li>- <b>Übergabezeitpunkt</b></li> <li>- <b>Ökonomische Rahmenbedingungen</b></li> <li>- <b>Fehlende Nachfolge</b></li> <li>- Sozialisation der HoferbInnen</li> <li>- Bedeutung der Betriebsaufgabe</li>   <li>- Generationen im Wertewandel</li> <li>- Bedürfnisse/Erwartungen d. Generationen</li> <li>- <b>Kommunikation zwischen den Generationen</b></li> <li>- Entscheidungsfindungen i. d. Familie</li> <li>- <b>Generationenkonflikt</b></li> <li>- <b>Übergeben können</b></li> <li>- <b>Schwiegerverhältnisse</b></li>   <li>- <b>Aufteilung der Wohnbereiche</b></li> <li>- Arbeitsteilung</li> <li>- <b>Arbeitskraft (2)</b></li> <li>- Pflege der Angehörigen</li> <li>- Nachbarschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivation und Identifikation</li> <li>- Verwurzelung Haus/Hof/Gemeinde</li> <li>- Hofverkauf</li>   <li>- Bäuerliches Selbstbild</li> <li>- Landschaftspflege</li> <li>- Abhängigkeiten durch Förderungen</li> <li>- Landwirtschaftliche Ausbildung</li> </ul>

(Quelle: Danzinger 2010: 35 )

Quantitativ gesehen überwiegen in den neun Interviews die von mir als „externe“ und „familiendynamische“ benannten Faktoren. Schwierigkeiten durch Doppelbelastung und fehlende Arbeitskraft wurden mehrfach genannt und sind deshalb entsprechend zu gewichten. Auffallend scheint in dieser Darstellung auch, dass die Faktoren, die den Betrieb in der Weiterführung hemmen, großteils im familiendynamischen Bereich angesiedelt sind. Das zeigt, wie essentiell die Zusammenarbeit der Familie für das Funktionieren eines landwirtschaftlichen Betriebes ist und wie diese über die betriebliche Existenz entscheidet und besonders für die Zukunft des Betriebes ausschlaggebend ist.

Die heutige Rolle der Landwirtschaft nimmt Einfluss auf das Zukunftsdenken der (ehemaligen) BetriebsleiterInnen: Was macht einen Betrieb rentabel? Ab welcher Größe kann ein Betrieb überleben? Mit welchen Förderungsmitteln? Und mit welchem menschlichen Einsatz? Sind es nur ein paar Jahre, in denen man sich arbeitsmäßig „durchbeißen“ und die Belastung ertragen muss oder wird sich daran nie etwas ändern? Dies sind die häufigsten Fragen, die sie sich besonders im Entscheidungsprozess zur Aufgabe stellten bzw. Faktoren, die Unsicherheit erzeugten und in den Interviews reflektiert wurden.

Trotz alledem sind die internen Faktoren nicht mit weniger Bedeutung behaftet – bringen sie doch die grundlegendste Voraussetzung mit sich: die Identifizierung mit dem landwirtschaftlichen Beruf und die Motivation, den Betrieb (weiter-) zu führen. Diese Faktoren überspannen die Zeit der Kindheit und Identitätsformung und stehen im Zusammenhang mit der Wahl der Ausbildung bis hin zur heutigen gesellschaftlichen Bedeutung des bäuerlichen Berufs.

Die oben angeführte Tabelle geht auf die von mir entwickelten Faktorengruppen ein. Diese erweiterte ich mit dem unten angeführten zusätzlichen Tabellenmodell, um konkrete Reflexionen der ehemaligen BetriebsleiterInnen aufzuzeigen.

## **4.2. Ein weiteres Faktorenmodell**

Dieses Modell sollte dazu dienen, die Hintergründe einer Hofaufgabe – neben oben genannter Motivation – noch präziser aufzuschlüsseln.

Im Zentrum stand die Frage, welche Faktoren im Endeffekt als in einem so hohen Ausmaß als hemmend empfunden wurden, dass sie als konkreter Aufgabegrund gesehen wurden. Dabei erwies sich eine dem Familienzyklus angepasste Herangehensweise als lohnend; es ging demnach darum, den betrieblichen und familiären Entwicklungsverlauf zu beleuchten. Differenziert wurde hier nach (a) Faktoren, die die Startposition erschweren; (b) solchen, die sich hemmend auf die Betriebs(weiter)führung auswirken bzw. als hemmend empfunden werden; und (c) schließlich jenen, die als Aufgabegrund genannt wurden.

- a) Die Startposition des Betriebs wird in der Übergabephase festgelegt. In dieser Zeit erfolgt eine eventuelle Umstellung oder Umstrukturierung des Betriebes. Dabei sind die bestehenden ökonomischen Rahmenbedingungen von Bedeutung, da ein Betrieb mit baufälligen Wirtschaftsgebäuden, alten Maschinen oder mit ausstehenden Zahlungen eine wesentlich schwierigere Ausgangsposition hat als ein besser gerüsteter. Diese Phase entscheidet zu einem wichtigen Teil über die Art der Weiterführung.
- b) Ereignisse und Faktoren, die hemmend oder fördernd auf die Weiterführung wirken sind beispielsweise Generationenkonflikte, resultierend aus einem „Nicht übergeben können“ der älteren Generation.
- c) Die dritte Gruppe bilden konkrete Faktoren, die als ausschlaggebend für die Betriebsaufgabe genannt wurden. Dazu zählt u.a. eine zu geringe Arbeitskraft, um den Betrieb zu erhalten.

Faktoren, die die Startposition erschweren	Faktoren, die hemmend auf die Betriebs(weiter)- führung wirken bzw. als hemmend empfunden werden	Konkrete Faktoren, die als Grund zur Aufgabe genannt wurden
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Übergabeentscheidung</li> <li>- Übergabezeitpunkt</li> <li>- Ökonomische Rahmenbedingungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marginalisiertes Berggebiet</li> <li>- Betriebsgröße</li> <li>- <b>Bedeutung der Landwirtschaft</b></li> <li>- Preispolitik</li> <li>- Der Strukturwandel</li> <li>- Kluft zwischen Nebenerwerb/ Haupteberwerb</li> <li>- Arbeitsmarkt; Pendeln</li> <li>- Bedeutung Nebenerwerb</li> <li>- Bedürfnisse und Erwartungen der Generationen</li> <li>- <b>Kommunikation zw. Generationen</b></li> <li>- Entscheidungsfindungen i. d. Familie</li> <li>- <b>Generationenkonflikt</b></li> <li>- <b>Übergeben können</b></li> <li>- <b>Schwiegerverhältnisse</b></li> <li>- Pflege der Angehörigen</li> <li>- Nachbarschaft</li> <li>- <b>Aufteilung der Wohnbereiche</b></li> <li>- Arbeitsteilung</li> <li>- <b>Doppelbelastung</b></li> <li>- <b>Arbeitskraft</b></li> <li>- Motivation und Identifikation</li> <li>- Landschaftspflege</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Unrentabilität</b></li> <li>- <b>Förderungszugang</b></li> <li>- <b>Doppelbelastung (2)</b></li> <li>- <b>Gesundheitliche Folgeschäden</b></li> <li>- <b>Feminisierung Nebenerwerbs</b></li> <li>- <b>Arbeitskraft(2)</b></li> <li>- <b>Fehlende Hofnachfolge</b></li> <li>- Abhängigkeiten durch Förderungen</li> </ul>

(Quelle: Danzinger 2010: 94)

Im folgenden Abschnitt möchte ich auf die von mir als „familiendynamisch“ bezeichneten Faktoren zurückkommen und auf diese genauer eingehen, da viele der darin enthaltenen Aspekte eine Schlüsselfunktion in einem landwirtschaftlichen Familienbetrieb einnehmen. Ich erläutere zuerst einige Aspekte des Familienbetriebs, des Familienzyklus und gehe anschließend auf Phasen und Prozesse des familienbetrieblichen Lebens ein.

## 5. Familiendynamische Faktoren

### 5.1. Der Familienbetrieb

Wie erwähnt, handelt es sich bei den untersuchten Einheiten um Familienbetriebe – eine weit verbreitete Arbeits- bzw. Lebensform mit besonderen Charakteristika: „Unter einem landwirtschaftlichen Familienbetrieb ist [...] ein landwirtschaftlicher Betrieb zu verstehen, in dem Familienpositionen mit betrieblichen Rollen und umgekehrt Positionen im Betrieb mit familiären Rollen verknüpft sind“ (Planck/Ziche 1979: 294). Dabei erwiesen sich in Hinblick auf die Problematik der Betriebsaufgabe zwei Eigenschaften des Familienbetriebs als essentiell. Zum einen waren das der Besitz von Produktionsmitteln und die Möglichkeit, sich in Krisenzeiten notfalls selbst zu ernähren, zum anderen die Tatsache, dass der Familienbetrieb seine eigene Arbeitskraft stellt.



„Die bäuerliche Familie umfaßt auch heute noch einen Arbeits-, Lebens- und Wohnverband, der in der Regel drei, manchmal noch vier Generationen umfaßt. Betrieb und Familienleben sind nicht zu trennen, die Entwicklung des Betriebes ist mit dem Familienleben aufs engste verknüpft.“ (Fliege 1998: 171)

Die Ebenen des Privatlebens und der Bewirtschaftung des Betriebs sind demnach schwer voneinander zu trennen; aus dieser besonderen Konstellation ergeben sich viele positive Einflüsse, jedoch erhöht sie auch das Potential negativer Aspekte. So sieht Georg Wiesinger die Bedürfnisbefriedigung der Familie und die Erhaltung des Betriebes als konkurrierende Ziele und betont das daraus resultierende Spannungsverhältnis (vgl. Wiesinger 2003: 7). Planck/Ziche (1979: 297) orten für den Familienbetrieb als soziales System folgende Komponenten, die miteinander in enger Wechselwirkung und Abhängigkeit stehen:

- a) die Familie (sozialbiologische Seite);
- b) Haushalt (sozialökonomische Seite);
- c) Betrieb (technische-wirtschaftliche Seite);
- d) Unternehmen (juristisch-finanzielle Seite).

Die ökonomische Dimension des Familienbetriebes umfasst die Einheit von Betrieb und Haushalt, die Arbeit der Familienmitglieder und das Eigentum an Produktionsmittel (vgl. ebd.). Ohne die Mitarbeit jedes einzelnen Familienmitglieds ist ein landwirtschaftlicher Familienbetrieb nicht aufrechtzuerhalten. Jede Person ist in den Betrieb eingegliedert und nimmt eine eigene Position und Rolle ein, die sich auch auf die konkreten Tätigkeiten am Hof beziehen (vgl. Klestorfer et al. 2009: 36).

Diese Betriebsform ist generationsverbindend und verlangt von jedem einzelnen Familienmitglied ein hohes Maß an Arbeitsbereitschaft und an generationenübergreifender Arbeit. Zudem ist es fast unmöglich, Distanz zum Privatleben bzw. der Familie herzustellen, dadurch werden innerfamiliäre Konflikte mitunter bei der Arbeit hierarchisch ausgetragen und gefährden eventuell die Hofübergabe.

Die Begrifflichkeit und die Dynamik des Familienzyklus, die folgend ausgeführt werden, waren essentiell für die Bearbeitung bzw. Aufschlüsselung des Interviewmaterials, da es einen zeitlichen Datenrahmen setzte und die dynamischen Parameter gut aufzeigte.

## **5.2. Der Familienzyklus**

### **Der Begriff des Familienzyklus**

„Jede Familie verändert im Laufe der Zeit ihren Umfang, ihre Zusammensetzung, ihre Versorgungsansprüche und ihre Leistungsfähigkeit. Dieser Ablauf wiederholt sich von Generation zu Generation. Daher spricht man von einem Familienzyklus.“ (Planck/Ziche 1979: 300)

Unter Familienzyklus versteht Jean Cuisenier, ein französischer Anthropologe, das Aufeinanderfolgen von Ereignissen, die den Gang einer familiären Einheit von ihrer Entstehung an bis zu deren Auflösung markieren. Er nennt zwei Möglichkeiten der Anwendung dieses Konzepts. Erstens eine deskriptive, die der/dem EthnographIn dazu dient, einen Ereignisverlauf innerhalb einer Generationsabfolge aufzuzeigen. Hier werden insbesondere Ereignisse wie Heirat, Geburten, Kindererziehung sowie etwaige Trennungen untersucht. Und zweitens eine analytische, die sich an drastischeren Einschnitten orientiert und auf ökonomische

Zusammenhänge und Machtstrukturen innerhalb der Familie einget. Alexander Tschajanow (siehe unten) bedient sich zum Beispiel dieser Methode (vgl. Cuisenier 1977: 1f.).

In diesem zweiten Sinne beziehe ich mich im Folgenden auf den Zyklus von Paaren, die den Betrieb aufgeben mussten. Die Hofübergabe stellt, wie schon mehrmals erwähnt, einen markanten Punkt dar, weswegen sie meinen Ausgangspunkt für die retrospektive Betrachtung der Betriebsentwicklung und der Ereignisse im Familienleben in ihren Wechselwirkungen bildet. Dabei gehe ich von Einschnitten aus, wie sie von den Betroffenen jeweils benannt werden.

### **Einschnitte im Familienzyklus**

Solche Einschnitte umfassen alle Arten von menschlichen Todesfällen, Pflegefälle, Kindesgeburten und Konflikte in der Familie wie auch in der Nachbarschaft. Dabei spielt der Zeitpunkt derartiger Ereignissen eine wesentliche Rolle. Insbesondere ist der Abstand zwischen derlei Ereignissen, beispielsweise von Geburten, entscheidend. Denn dieser beeinflusst unter anderem, wie viele Arbeitskräfte am Hof zur Verfügung stehen, wie diese Arbeitskräfte verteilt werden können (etwas was vor allem im Zusammenhang mit Nebenerwerbsbetrieben von Bedeutung ist, aber auch im Falle notwendiger Betreuungs- bzw. Pfllegetätigkeit), wer unter Umständen (Mehrfach-)Belastungen ausgesetzt ist und unter welchen Bedingungen. Ereignisse wie die oben genannten beeinflussen darüber hinaus das Generationen- und Gender-Verhältnis und im weiteren Sinne die Motivation, den Betrieb weiterzuführen. Dazu kommen Veränderungen bezüglich der momentanen Erwerbssituation, notwendige Schlachtungen von Tieren, Missernten, Gerätschaftsausfälle und finanzielle Einschnitte wie Konkurse und Förderungen, die ebenfalls einen großen Einfluss auf den familiären Alltag haben.

### **Der Familienzyklus nach dem Modell Tschajanows**

Der russische Agrarökonom Alexander Tschajanow beschreibt in einem der populärsten Werke über landwirtschaftliche Familienbetriebe ein Modell, das auf das Verhältnis zwischen ProduzentInnen und KonsumentInnen (dazu zählt er Kinder, Pflegebedürftige etc.) der auf dem Hof lebenden Personen einget. Die Arbeitsintensität steht in enger Verbindung mit diesem Verhältnis: Treten Veränderungen im familiären Alltag ein, wenn zum Beispiel durch die erforderliche Kinderversorgung eine Person als ProduzentIn weg fällt, so berührt das in der Folge die Beziehung ProduzentIn-KonsumentIn, d.h. Mutter und Kind sind KonsumentInnen wodurch eine Verschiebung in dem Verhältnis eintritt. Je mehr „Nur“-KonsumentInnen auf dem Hof leben, desto größer ist die Arbeitsintensität für die ProduzentInnen, das heißt, dass die zu dieser Zeit voll Arbeitsfähigen die ausfallende Arbeitskraft kompensieren und ihre Arbeit daher intensivieren müssen. Ändert sich das Verhältnis hingegen zugunsten der ProduzentInnen, dann kann die Intensität der Arbeitsleistung reduziert werden (vgl. Tschajanow 1987: 14).

Auf der Grundlage dieses Modells ließ sich für meine Untersuchung zeigen, wie sich Ereignisse im Familienalltag (Geburten, Krankheiten, Todesfälle etc.) auf den Betrieb auswirken: Bei Veränderungen in der Arbeitskraftkonstellation müssen sich die „übrig gebliebenen ProduzentInnen“ Mehrfachbelastungen aussetzen, um die betriebliche Existenz sichern zu können. Denn der Zeitpunkt der Kindesgeburten sowie der Abstand zwischen den Kindesgeburten stehen im direkten Zusammenhang mit der Anzahl der Arbeitskräfte. Höfe, auf denen im ersten Jahr nach der Übernahme kein Kind geboren wurde, hatten gute Voraussetzungen, dass sich alle Familienmitglieder einarbeiten konnten.

Generell war bemerkbar, dass Familien Schicksalsschläge wie Krankheiten oder Todesfälle betrieblich besser überwinden konnten, wenn ausreichend Arbeitskräfte vorhanden waren, und diese zumindest in Hinblick auf die Fortführung der Produktion auszugleichen. Wenn etwa ein Betriebsleiter verunglückt, dann werden seine minderjährigen Kinder womöglich die Mutter zur Gänze als Erzieherin benötigen; es kommen weder Betriebsleiterin noch Kinder als Arbeitskräfte in Frage. Gibt es aber andere verwandte erwachsene Personen im Haushalt, so lässt sich dieser mehrfache Verlust an Arbeitskraft möglicherweise ausgleichen und die Krise kann überwunden werden. Entscheidend ist dabei, wie lange der Mangel an Arbeitskraft anhält (vgl. Danecker et al. 2009: 43-45).

Besonders auffällig war in den von mir untersuchten aufgegebenen Betrieben die hohe Anzahl an pflegebedürftigen Angehörigen, was auf eine erhebliche Mehrfachbelastung, vor allem der weiblichen Familienmitglieder, schließen lässt. Diese mussten sowohl die Pflege übernehmen als auch weiterhin am Hof (mit)arbeiten.

Alexander Tschajanow erklärt diese Form von Selbstausbeutung so, „(...), daß unter sonst gleichen Verhältnissen der bäuerliche Arbeiter umso mehr Energie entwickelt, je größer die Bedürfnisse seiner Familie sind“ (Tschajanow 1987: 32), ohne jedoch auf die oben angesprochene Genderkomponente einzugehen.

### 5.3. Der Generationswechsel

Die Hofübergabe – Ausgangspunkt meiner retrospektiven Betrachtung familiärer und anderer Einschnitte, die eine Betriebsaufgabe begünstigen – wird in der Praxis in Österreich patrilinear geregelt (vgl. Seiser 2009c: 10). In der Region Mühlviertler Alm sind zwei Erbfolgeprinzipien gängig: Ultimogenitur (der jüngste Sohn erbt) und Primogenitur (der älteste Sohn erbt; diese Variante dominiert mit 60 Prozent) (vgl. Seiser 2009d: 13). In jedem Fall geht die Übergabe mit einem Generationenwechsel in der Betriebsführung einher, d.h. Rollen und Positionen werden gewechselt bzw. aufgehoben. Das kann insofern zu Problemen und Konflikten führen, als der Betrieb in der subjektiven Wahrnehmung der Elterngeneration als „Lebenswerk“ gesehen wird, das nicht nur materiell sondern auch psychisch eine entscheidende Bedeutung einnimmt. Durch die Übernahme seitens der nächsten Generation und deren Umgang damit wird nun dieses Lebenswerk unter Umständen relativiert bzw. womöglich gar abgelehnt. Pierre Bourdieu beschreibt diesen durchaus schwierigen Prozess in abstrakter Form mit dem Phänomen des *Vatermords*: „Der Sohn, der das väterliche Erbe ausschlägt, begeht einen wesentlich grausameren „Vatermord“ als derjenige, der den väterlichen Platz einnimmt (...)“ (Bourdieu 1997b: 460). Im Falle der von mir untersuchten Höfe wurde seitens der älteren Generation dem Betrieb allerdings nicht diese hohe Bedeutung zuerkannt und es wurden sehr rationale Überlegungen bezüglich möglicher NachfolgerInnen angestellt.

Wie der Hof übergeben wird, ist in jedem Fall von großer Bedeutung für die betriebliche Zukunft. Von Relevanz ist dabei nicht zuletzt die Fähigkeit *Loslassen* zu können und den Betrieb *bewusst* zu übergeben. In einigen Fällen blieben die ehemalige BetriebsleiterInnen (meist Eltern bzw. Schwiegereltern) in einer dominanten Rolle (was bereits Wurzeln in der Vergangenheit hatte, zum Beispiel wurde in der vorhergehenden Generation auch nicht „Losgelassen“).

Bourdieu sieht auch eine erfolgreiche Übergabe als prekären Moment, da die Last der einen Generation auf die andere übertragen wird:

„So findet man viele Väter und Mütter, die ihre Wünsche und kompensatorischen Projekte auf ihre Söhne projizieren und so Unmögliches von ihnen verlangen. Hier liegt eine der Hauptquellen von Widersprüchen und Leid: Viele Menschen leiden auf Dauer unter der Kluft ihrer Eltern, die sie nicht erfüllen, denen sie aber auch nicht abschwören können.“ (Bourdieu 1997a: 653)

Findet eine Übergabe an die nächste Generation statt, entscheiden die Rahmenbedingungen dieser Übergabe oft über den künftigen betrieblichen Verlauf. Im Falle der untersuchten neun (aufgegebenen) Höfe war bezeichnend, dass der Betrieb durch Schulden, Auszahlungen an weichende ErbInnen, veraltete Maschinen oder Baufälligkeit der Gebäude etc. vorbelastet war. Dadurch konnten sie keine positive Startphase durchlaufen, in der eine mögliche Betriebsumstellung/Umstrukturierung hätte stattfinden und etwaige Investitionen getätigt hätten werden können.

Eine erfolgreiche Hofübergabe beginnt schon sehr früh, was durch das Interviewmaterial widerspiegelt wurde. Daher gehe ich im Folgenden auf die Strategien der Sozialisation der potenziellen ErbInnen ein.

#### **5.4. Sozialisation der HoferbInnen**

Die Erziehung bzw. Anerziehung von HofnachfolgerInnen hat einen großen Stellenwert, da sie entscheidend auf eine Betriebsweiterführung wirken kann: „The social and cultural reproduction of the family and farm is of paramount concern to these families, and socialization strategies are aimed at this goal [...]“ (Reed-Danahay nach 1999: 143). Üblicherweise wird versucht, dem ältesten bzw. dem jüngsten Sohn eine gewisse Begeisterung für die landwirtschaftlichen Tätigkeiten zu vermitteln. Töchter werden gängigerweise nur dann als HoferbInnen in Betracht gezogen, wenn keine Söhne vorhanden sind. So legen sich die Eltern oft schon bewusst bzw. unbewusst auf ein bestimmtes Kind fest. Falls dieses später jedoch nicht die geforderten Erwartungen erfüllt (das heißt den Hof übernimmt), gestaltet sich die Situation unter Umständen ausweglos und der Betrieb muss aufgrund mangelnder Hofnachfolge aufgegeben werden, da die anderen Kinder andere Interessen entwickelt haben oder bereits einen anderen Lebensplan verfolgen.

Einer der Interviewpartner betont, wie wichtig die Ermächtigung der Kinder zur landwirtschaftlichen Arbeit ist und welche Rolle Partizipation spielt:

„[...] Es kommt in meinen Augen viel darauf an, wie du dein Kind erziehst. Weil, wenn ich das Kind immer mit raus nehm und sag: Da, schau dir das an und lass es dazu. Es machen viele den Fehler...dann tut's mich nicht wundern, dass die Buben dann einmal sagen: Dann vergiss mich, Vater. Weil, wenn der mit dem Traktor fahren darf, mit 15, 16 Jahren, dann sei mir nicht böse, den interessiert das ja [...] Der will ja rauf auf den Traktor, ja sicher ruiniert der was... aber nur: Der will ja was tun [...].“ (QuA54)

Ein anderer sieht sich selbst als in der Landwirtschaft sozialisiert, ist jedoch der Ansicht, dass generell ein mangelndes Interesse an Landwirtschaft besteht und dieses ausschlaggebend für fehlende Hofnachfolge ist:

„Wie ich aufgewachsen bin, war halt eine Landwirtschaft da, mit der bin ich aufgewachsen, [...] mit der hab ich mich eingearbeitet, aber das hat mir noch Spaß gemacht. Die Heutigen, [...] die interessiert ja das weniger [...] Wann ich mir heut

meine Dirndln, (...) dass wir sie mitgenommen haben, naja mit [...] Müh und Not, [...] aber ich bin mir sicher, dass keine gesagt hätt, das würd mich freun oder so. Sicher nicht.“ (QuA43)

Ausschlaggebend für eine Hofnachfolge können nach diesen und anderen Aussagen folgende Punkte sein: Die Ermutigung zur landwirtschaftlichen Tätigkeit; das schließt aktive Mitarbeit und Integration im Arbeitsablauf mit ein, jedoch auch das Übertragen von Verantwortung auf die jüngere Generation (was der Vorschrift zum *Loslassen* nach der Übergabe darstellt). Eine offene Diskussion innerhalb der Familie mit dem Thema Hofnachfolge stellt sich als elementar heraus. Wenn nicht darüber gesprochen wird, wer den Hof übernehmen soll, d.h. die Eltern davon ausgehen, dass ihren Kindern „alles klar ist“, dann ist eine starke Gefahr von Missverständnissen gegeben.

Weiters wirkt sich das Verhalten der Eltern auf die Begeisterung der Kinder für die Landwirtschaft aus. Denn Motivation oder Demotivation der älteren Generation wird von der jüngeren Generation übernommen. Wenn die Arbeitsüberlastung sehr präsent ist und darüber geklagt wird, wird sich die jüngere Generation tendenziell gegen den Betrieb entscheiden. Die Vermittlung von Begeisterung für die landwirtschaftliche Arbeit sowie deren Sinnhaftigkeit kann daher die Kinder zur Arbeit am Hof motivieren.

Allerdings hat sich heute im Vergleich zu früher (der aktiven Zeit der Großelterngeneration in der die heutige Elterngeneration sozialisiert worden ist) viel verändert, was u.U. mit ein Grund für Probleme der Hofnachfolge und -übergabe sein kann. So betont Thomas Fliege zwar den Aspekt der Kontinuität im Familienbetrieb, hinterfragt allerdings, ob diese Art von Sozialisation noch zeitgemäß ist:

„Im bäuerlichen Alltag gehen Familienalltag, Mithilfe im elterlichen Betrieb und Freizeit ineinander über und prägen damit einen speziellen Typus bäuerlicher Sozialisation, aus dem heraus sich Mentalitäten, Werthaltungen und Lebensperspektive entwickeln. Daran anknüpfend stellt sich nun die Frage, ob diese Selbstverständlichkeit der Verknüpfung von familialer und beruflicher Sozialisation, welche für die Stabilität der bäuerlichen Biographie von großer Bedeutung ist, angesichts umfassender Wandlungs- und Modernisierungsprozesse heute brüchig geworden ist.“ (Fliege 1998: 183)

Er beschreibt weiter, dass die Sozialisation heute anders verläuft und Eltern tendenziell das Eigeninteresse des Kindes wecken wollen, anstatt es permanent aktiv mitarbeiten zu lassen:

„Auch die in früheren Zeiten selbstverständliche Mitarbeit der Kinder auf dem Hof scheint gebrochen. Die Kinder werden heute nicht mehr angehalten, auf dem Hof mitzuarbeiten, ihnen wird stattdessen ein Freiraum zugestanden [...]. Auf eher ‚sanftem Wege‘ wurde von den Eltern angestrebt, das landwirtschaftliche Interesse der Kinder zu wecken.“ (ibid.: 188)

Dass heute anders sozialisiert wird, steht im Zusammenhang mit dem soziokulturellen Wandels des bäuerlichen Berufsbildes:

„Bauer und Bäuerin zu sein ist kein ererbter oder traditionell angenommener Beruf mehr, sondern ist zu einer individuellen Wahlmöglichkeit geworden. (...) Bereits innerhalb der Elterngeneration läßt sich vereinzelt eine solche Abweichung von traditionellen Sozialisationsmustern beobachten, doch mußten in dieser Generation im Zweifelsfall individuelle Interessen zugunsten der Hofkontinuität zurückgestellt werden. In der jüngeren Generation aber haben sich intergenerative familiäre Bin-

dungen gelockert, das Moment der Tradition bei der Hofübergabe schwächt sich zugunsten individualistischer und rationaler Überlegungen ab. Am Beispiel der Hofnachfolge wird deutlich, daß sich traditionelle Wert- und Einstellungsmuster weitgehend aufgelöst haben.“ (ibid.: 422-23)

Jedoch ist nicht nur die Sozialisierung von einem Wandel geprägt; im Familienbetrieb findet man viele Gefüge, die sich im Umbruch befinden. Dieser Wandel ist geknüpft an den Markt, an eine Region und an gesellschaftliche Rahmen. Die folgenden letzten zwei Aspekte beziehen sich auf grundlegende Qualitäten im Familienbetrieb.

## 5.5. Zum Generationenverhältnis

Verändert hat sich auch das Generationenverhältnis, das nun durch einen Wertewandel geprägt ist, der agrarpolitisch, wirtschaftlich und arbeitsmoralisch beeinflusst wird. Die zunehmende Individualisierung und die unterschiedlichen Wertvorstellungen formen den intergenerationalen Umgang und sind mitunter ausschlaggebend für ein erhöhtes Konfliktpotential:

„Die beiden Generationen sind als Wohn-, Arbeits-, Besitz- und Produktionsgemeinschaft miteinander verbunden und verflochten. Diese vielschichtige Gemeinschaft verspricht eine Reihe von Vorteilen, wie gegenseitige Hilfe oder familiäre Nähe, es können aber in einer solchen Gemeinschaft auch eine Reihe von Spannungen und Problemen auftreten.“ (Fliege 1998: 199)

Im Zuge von Modernisierungsmaßnahmen hat sich zwischen den Generationen eine Diskrepanz in den arbeitswirtschaftlichen Weisen entwickelt: Die eine Generation hält eventuell noch an traditionelleren Arbeitsweisen fest, während die junge Generation zum Beispiel einer modernisierteren Arbeitsweise entgegenstrebt. Zusätzlich können sich unterschiedliche Auffassungen über Arbeitsmoral oder Betriebsformen bilden. Weiters belasten unrealistische Erwartungshaltungen der älteren Generation die Beziehung zu jungen BetriebsleiterInnen, zum Beispiel wie und ob sie den Hof weiterführen.

Es ist gängig, dass die junge Ehefrau auf den Hof ihres Ehemanns zieht und somit Teil einer neuen Familiensituation wird. Diese Konstellation hat dann besonders hohes Konfliktpotential, wenn der junge Betriebsleiter als Nebenerwerb einer Tätigkeit beispielsweise im Schichtbetrieb in der *VOEST Linz* nachgeht und seine Frau den ganzen Tag auf dem Betrieb mit den Schwiegereltern zusammen verbringt. Die in dieser Konstellation auftretenden Konflikte zwischen den Eltern des Mannes und seiner Frau reichen von Betrieblichem (z.B. Unstimmigkeiten bei Modernisierungswünschen des Betriebs) bis zur Kindererziehung.

Eine ehemalige BetriebsleiterIn meint zum Umgang und den Anschuldigungen ihrer Schwiegermutter: „Ihr seid so feindselig auf mich und was weiß ich. So kommt sie halt immer rüber... Oft schluck' ich's runter. Aber ab und zu kracht's. Dann werd ich auch narrisch. Laut sozusagen. Immer geht's nicht.“ (QuA54) Die meist enge Wohnsituation, die gemeinsame Aufenthaltsräume der Generationen und wenig Rückzugsraum impliziert, verstärkt womöglich noch die Spannungen aus dem betrieblichen Arbeitsalltag. Als besonders belastend wird die gemeinsame Stube als einziger Wohnraum von beiden Generationen empfunden. In diesem Sinne betonten praktisch alle InterviewpartnerInnen, dass es ihnen ein Anliegen war, genügend Rückzugsraum zu fordern, durch Umbauten etc., um diesem Phänomen positiv entgegenzuwirken. Das umzusetzen erfordert eine einigermaßen gute Kommunikationsstruktur.

## **5.6. Kommunikation**

Die Kommunikationsebene der auf dem Betrieb lebenden Familie spielt nicht nur in der Durchsetzung von Anliegen wie Rückzugsmöglichkeiten eine wichtige Rolle, sondern auch in anderen Situationen:

„Die Ergebnisse zum Faktor Kommunikation zeigen ganz deutlich, dass eine gute Gesprächsbasis quer durch die Generationen als überaus positiv und erstrebenswert angesehen wird. Oftmals werden wichtige Entscheidungen dennoch ohne Absprache gefällt bzw. ohnehin als klar angesehen, was ein erhöhtes Konfliktpotential zur Folge haben kann.“ (Danecker et al. 2009: 49)

Spezielle betriebliche Themen wie Hofnachfolge werden ungern thematisiert. Sie werden, falls sich nicht nur das BetriebsleiterInnenpaar damit auseinandersetzt, allerhöchstens mit der Kernfamilie besprochen (was selten eintritt), nicht jedoch mit NachbarInnen, oder anderen GemeindebewohnerInnen. Das Thema ist generell heikel, da der Betrieb ein Symbol für Familientradition, Status etc. ist und eine unsichere betriebliche Zukunft aus Angst vor Gerede nicht in der Öffentlichkeit angesprochen wird. Jedoch auch die Gespräche innerhalb der Kernfamilie über die Hofnachfolge werden oft vernachlässigt (siehe HoferbInnensozialisation): „In den meisten Interviews wurde die gute oder fehlende Kommunikation zwischen den Generationen als ausschlaggebend für eine gelungene bzw. misslungene Übergabe genannt“ (Kleestorfer et al. 2009: 39).

Je offener Kommunikation am Hof gelebt wird (das betrifft auch die Entscheidungsfindung über die Wahl des/der HoferbIn), desto eher lässt sich das Konfliktpotential zwischen den Generationen reduzieren, vor allem zwischen ÜbergeberInnen, ÜbernehmerInnen und weichenden ErbInnen (das sind Geschwister, die einen Pflichtteilsverzichtsvertrag unterzeichnen und im Regelfall nur teilweise finanziell entschädigt werden und zumeist nicht mehr am Hof leben bleiben) (vgl. Seiser2009a: 16; dies. 2009d: 14):

„Um ein gemeinsames und konfliktfreies Zusammenleben der Generationen am Betrieb zu gewährleisten, ist deshalb die Bewusstmachung der unterschiedlichen Vorstellungen von Arbeit, Erziehung und vielem mehr nötig, um diese gemeinsam diskutieren zu können.“ (Kleestorfer et al. 2009: 35)

Die Entscheidung, dass aufgegeben wird, beschließt in der Regel das BetriebsleiterInnenpaar, in einigen Fällen setzt sich die Familie zusammen und bespricht alle Möglichkeiten.

Nicht nur eine offene Kommunikation, sondern auch das „Schmackhaftmachen“ des bäuerlichen Berufs wirkt sich positiv auf die Hofnachfolge aus, da sie einen Beitrag zur Identitätsbildung leistet.

## **6. Conclusio**

Dem Inhalt dieses Artikels liegt ein unkonventioneller Forschungsrahmen zugrunde: Die Hauptforschung fand im Rahmen eines von der Universität Wien veranstalteten Feldpraktikums zum Thema „Generationswechsel“ statt. Erst im Anschluss entschied ich mich für die Bearbeitung des Materials im Rahmen meiner Diplomarbeit zum Thema „Betriebsaufgabe.“ Die Fragestellung über hemmende Faktoren für die Betriebsweiterführung schlüsselte ich anhand von zwei Faktorenmodellen auf, die möglichst die Wahrnehmung der

Betroffenen wiedergeben sollen. Die Faktorenmodelle zeigen sowohl die unterschiedlichen Beeinflussungsfaktoren als auch eine Aufteilung in zeitliche Parameter, die weiteren Schlussfolgerungen dienen. Die nähere Auseinandersetzung mit dem Familienbetrieb als soziobetriebliche Besonderheit und die Sichtweise auf die Familie und ihren Betrieb in Form von Familienzyklen soll den Blickwinkel vertiefen.

St. Georgen am Walde gehört zu den Gemeinden mit demographischen Herausforderungen: Durch schwierigere klimatische Verhältnisse, unterschiedlichste Hanglagen, hohen Bewaldungsanteil und schlechte infrastruktureller Anbindung etablierten sich Traditionen von Nebenerwerbslandwirtschaften und einer hohen PendlerInnenquote (sowohl für den „Broterwerb“ als auch für den Zugang zu Bildungseinrichtungen).

Damit ist die Gemeinde Teil der marginalisierten Bergbauernregionen Österreichs. Aufgrund des Bedeutungswandels der Landwirtschaft und ihren Marktveränderungen rentieren sich kleinere Betriebe in solchen Regionen kaum mehr, es sei denn, sie verfolgen alternative Strategien.

Durch die Forschung über aufgegebene Betriebe wurde offensichtlich, dass diese strukturellen Rahmenbedingungen nicht die einzigen Faktoren sind, die die betriebliche Zukunft gefährden können: Die Herausforderungen der betrieblichen Familiendynamik waren und sind höchst bedeutsam für die betriebliche Entwicklung.

Die Aufschlüsselung der von mir als hemmend identifizierten Betriebsfaktoren zeigt einerseits die Bedeutung der Familiendynamik – das Privatleben ist hier nicht trennbar vom Beruflichen –, aber auch die zeitliche Bedeutung von Ereignissen im Betriebs- vs. Familienzyklus: Erschwerte Übergabebedingungen bewirken unter Umständen, dass sich der Betrieb nicht erholen kann und durchgehend mitläuft, ohne Investitions- oder Entwicklungsmöglichkeiten. Entscheidend sind neben plötzlichen Schicksalsschlägen jedoch die langfristigen Lebens- und Arbeitsbedingungen und wie die Familie mit ihnen umgeht. Andauernde, unterschwellige oder offen gelebte Konflikte sowie Arbeitskraftmangel oder die Doppelbelastung durch Nebenerwerbstätigkeiten bilden in den bearbeiteten Fällen die Gründe, warum der Betrieb tatsächlich aufgegeben wurde. Unter solchen Umständen war kein Interesse an einer Hofübernahme vorhanden, die Belastungen durch den Nebenerwerb und fehlender Arbeitskraft waren zu hoch, oft manifestiert in gesundheitlichen Folgeschäden.

Schlussfolgernd zeigt der Artikel die Notwendigkeit auf, sich der familiendynamischen Prozesse im betrieblichen Kontext bewusst zu sein. Besonders im Hinblick auf bereits durch ihre Demographie benachteiligte Regionen erscheinen die bewusste Auseinandersetzung und ein offenerer Diskurs in Kernfamilie, Großfamilie, Gemeinde und Region als äußerst sinnvoll.



## **Literatur**

- Ballweg, Gabriele (1994): Bäuerinnen zwischen Tradition und Moderne. Die Hofaufgabe: ein Wendepunkt in der Biographie. Shaker, Aachen.
- Blum, Norbert (Hg.). 1992. Betriebsaufgabe. Bonn: AID.
- Bourdieu, Pierre. 1997a. Widersprüche des Erbes. In: Bourdieu, Pierre et al. (Hg.). Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz: Univerlag Konstanz, S. 651-657.
- Ders. 1997b. Ein verlorenes Leben. In: Bourdieu, Pierre et al. (Hg.). Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz: Univerlag Konstanz, S. 457-470.
- Brückler, Kirstin, Gerald Salomon, Claudia Strohofer und Tina Zulehner. 2009. Wege entstehen, indem wir sie gehen! – Ein regional-historischer Überblick der Marktgemeinde St. Georgen am Walde. In: Seiser, Gertraud (Hg.). Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben. Bericht an die Gemeinde St. Georgen am Walde. Unveröffentlichter Forschungsbericht der Universität Wien, S. 3-11.
- Cuisenier, Jean. 1977. Introduction. Le cycle de la vie familiale: origine et champ de l'interrogation. In: Cuisenier, Jean (Hg.). The family life cycle in European societies= Le cycle de la vie familiale dans les sociétés européennes. The Hague: Mouton, S 1-5.
- Danecker, Jan, Julia Danzinger und Stephan Höller 2009. Familienzyklus: Vom Kind zum/zur Betriebsleiter/In – ein Leben mit der Landwirtschaft. In: Seiser, Gertraud (Hg.). Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben. Bericht an die Gemeinde St. Georgen am Walde. Unveröffentlichter Forschungsbericht der Universität Wien, S. 42-49.
- Danzinger, Julia. 2010. „De hean auf...“ Eine ethnologisch-empirische Untersuchung zur Aufgabe kleiner landwirtschaftlicher Familienbetriebe in einer Mühlviertler Gemeinde. Diplomarbeit, Universität Wien.
- Fliege, Thomas. 1998. Bauernfamilien zwischen Tradition und Moderne. Eine Ethnographie bäuerlicher Lebensstile. Frankfurt am Main: Campus.
- Glaser, Barney G. und Anselm L. Strauss. 1998. Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Hans Huber.
- Groier, Michael. 2004a. Wachsen und Weichen. Rahmenbedingungen, Motivationen und Konsequenzen von Betriebsaufgaben in der österreichischen Landwirtschaft. Forschungsbericht Nr. 51 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Wien.
- Ders. 2004b. „Wachsen und Weichen“ – Betriebsaufgabe in der österreichischen Landwirtschaft. In: Ländlicher Raum. Online-Fachzeitschrift des BMLFUW 6, S. 1-23. <http://www.laendlicher-raum.at> (Zugriff: 25.2.2010).
- Ders. 2006. Tabuthema Betriebsaufgabe. Eine Darstellung aus der Sicht der Betroffenen. In: Der kritische Agrarbericht. Kassel, S. 63-68, <http://www.kritischer-agrarbericht.de/index.php?id=83> (Zugriff: 5.3.2010).
- Inhetveen, Heide und Andrea Fink-Keßler. 2007. Landwirtschaft im Nebenerwerb. Politisch vernachlässigt – und dennoch zukunftsfähig. In: Kritischer Agrarbericht. Kassel, S. 72-78. <http://www.kritischer-agrarbericht.de/index.php?id=83> (Zugriff: 5.3.2010).
- Kleestorfer, Magdalena, Gerda Cebis und Kathrin Bergant. 2009. Wir ernten, was wir säen – Zum Verhältnis zwischen den Generationen auf Bauernhöfen. In: Seiser, Gertraud (Hg.). Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben. Bericht an die Gemeinde St. Georgen am Walde. Unveröffentlichter Forschungsbericht der Universität Wien, S. 32-41.
- Planck, Ulrich und Joachim Ziche. 1979. Land- und Agrarsoziologie. Eine Einführung in die Soziologie des ländlichen Siedlungsraumes und des Agrarbereichs. Stuttgart: Ulmer.

- Reed-Danahay, Deborah. 1999. Friendship, Kinship and the Life Course in Rural Auvergne. In: Bell, Sandra und Simon Coleman (Hg.). *Anthropology of friendship*. Oxford: Berg, S. 137-154.
- Seiser, Gertraud. 2009a. Generationswechsel im benachteiligten Gebiet: Eine Fallstudie über Hofübergaben. In: *Ländlicher Raum*, S. 1-26.  
[www.laendlicher-raum.at/filemanager/download/52753/](http://www.laendlicher-raum.at/filemanager/download/52753/) (Zugriff: 5.3.2010)
- Dies. 2009b. Generationswechsel am Hof: Eine qualitative Untersuchung über hemmende und fördernde Faktoren für eine erfolgreiche Hofübergabe (Unteres Mühlviertel). 67. Sitzung der Arbeitsgemeinschaft ländliche Sozialforschung, Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Wien 20. März. 2009. Vortrag und Diskussion, Wien, S. 1-12,  
<http://www.berggebiete.at/cms/content/view/511/209/> (Zugriff:5.3.2010).
- Dies. 2009c. Frauen und soziale Sicherheit im ländlichen Raum: ein ethnographisches Beispiel, In: Theresia Oedl-Wieser und Ika Darnhofer (Hg.). *Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie*. Sonderband 18 (2). Wien: Facultas Verlag, S. 149-161,  
[http://oega.boku.ac.at/fileadmin/user\\_upload/Tagung/2008/Band\\_18/18\\_2\\_\\_Seiser.pdf](http://oega.boku.ac.at/fileadmin/user_upload/Tagung/2008/Band_18/18_2__Seiser.pdf) (Zugriff: 5.3.2010)
- Dies. (Hg.). 2009d. Forschungskontext und zusammengefasste Ergebnisse zur Hofübergabe. In: *Generationswechsel in kleinen Familienbetrieben*. Bericht an die Gemeinde St. Georgen am Walde. Unveröffentlichter Forschungsbericht der Universität Wien, S. 12-16.
- Tschajanow, Alexander. 1987 [1923]. *Die Lehre von der bäuerlichen Wirtschaft: Versuch einer Theorie der Familienwirtschaft im Landbau*. Frankfurt am Main: Campus.
- Wiesinger, Georg. 2003. Zum Begriff des bäuerlichen Familienbetriebes im soziologischen Diskurs. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS)* 1, S. 55-76.

### **Internet**

Statistik Austria, Datenbank POPREG. 2013. Einwohnerzahl und Komponenten der Bevölkerungsentwicklung:<http://www.statistik.at/blickgem/gemDetail.do?gemnr=41119> (Zugriff 5.3.2014).

### **Interviewverzeichnis**

QuA43: von Kathrin Bergant, Claudia Strohofer am 17.5.2008, St. Georgen am Walde.

QuA54: von Stephan Höller, Maria Unterguggenberger am 19.5.2008, St. Georgen a. Walde.