

Gefühle, Bedürfnisse und Perspektivenwechsel während der
Hofübergabe.

Eine empirische Erhebung von landwirtschaftlichen Betrieben im
Bezirk Liezen, Steiermark.

Mag. Birgit Prem

Masterlehrgang „Mediation und Konfliktregelung“

ARGE Bildungsmanagement Wien

2011

Betreuer:

FH-Professor & apl. Professor DDr. Bernhard PLÉ

Wissenschaftliche Leitung:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Gerhard BENETKA

FH-Professor & apl. Professor DDr. Bernhard PLÉ

Christine Lavant Straße 4

9500 Villach

Vorwort

Im Rahmen meiner Tätigkeit als Psychologin habe ich mich für die Mediation interessiert und die Ausbildung zur Mediatorin gemacht. Die Komplexität und oft schwierige, aber gleichzeitig simple Lösung von Konflikten ist eine große Herausforderung für mich. Simpel, da Konflikte immer auf einige wenige grundlegende Bedürfnisse, die momentan nicht erfüllt sind, zurückgeführt werden können.

Da ich selbst stolze Tochter eines Landwirtschaftsbetriebes in der Steiermark, Bezirk Liezen, bin, hat mich das Thema Hofübergabe/Hofübernahme vor einigen Jahren selbst betroffen und seither immer interessiert und fasziniert. Es war naheliegend für mich, diesen wichtigen Zeitpunkt im Leben der Bauernfamilien als Thema meiner Masterarbeit zu wählen und genau zu untersuchen, wie es den einzelnen Menschen geht und was sie brauchen.

Es gibt viele Ratgeber, Anleitungen, Bücher zum Thema Hofübergabe/Hofübernahme, jedoch keine konkreten Untersuchungen dazu, wie es den einzelnen Betroffenen geht, was ihre Wünsche und Werte sind. Werden diese offengelegt, kann die Familie besser auf die einzelnen Bedürfnisse eingehen und Konflikte vermeiden oder konstruktiv bearbeiten.

Natürlich bestehen große Unterschiede zwischen einzelnen Regionen und Bewirtschaftungsformen. Auch die Größe der einzelnen Bauernhöfe ist entscheidend dafür, wie es den Menschen bei der Hofübergabe/Hofübernahme geht. Damit die Situation auf den Höfen vergleichbar ist, habe ich den Bezirk Liezen als Erhebungsort gewählt und meine Befragungen auf diese Region beschränkt. Herauszufinden, was jede/n Befragte/n bewegt und was sie in diesem Prozess brauchen, war meine Motivation für diese Arbeit.

Ich möchte mich ganz herzlich bei allen Familien, die bereit waren, sich von mir befragen zu lassen, bedanken. Es war mir nicht nur gestattet, Fragen zu stellen, sondern ich wurde sehr herzlich aufgenommen, habe überaus interessante Gespräche geführt und für meine weitere private und berufliche Zukunft viel gelernt. Vielen Dank an alle Übergeberinnen, Übergeber, Übernehmerinnen und Übernehmer für die vertrauensvollen und interessanten Gespräche!

Ohne die Zusammenarbeit mit der Landwirtschaftskammer Liezen wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Herzlichen Dank für die Kooperation!

Die vorliegende Arbeit soll einen kurzen Einblick in die zugrundeliegende Theorie sowie den Forschungsstand geben. In weiterer Folge wird die Herangehensweise und Entwicklung der Interviews sowie deren Auswertung und die Beantwortung der Forschungsfragen mittels der erhobenen Daten beschrieben. Am Ende werden noch weitere interessante Ergebnisse präsentiert und diskutiert, sowie ein Ausblick gegeben.

Abstract

Bisher gibt es noch keine Untersuchung in Österreich, die explizit die Gefühle und Bedürfnisse der Beteiligten einer Hofübergabe erhoben hat. Ebenso fehlen Studien zur Fähigkeit des Perspektivenwechsels der bäuerlichen Familien. Ziel der vorliegenden Arbeit war, dies zu erheben und vor allem zu untersuchen, ob unterschiedlich gute Fähigkeit zum Perspektivenwechsel der Familien zu unterschiedlich erlebten Hofübergaben und somit auch anderen Bedürfnissen der einzelnen Familienmitglieder führt. Die Erhebung wurde mit einem problemzentrierten Leitfadenterview durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die ÜbergeberInnen vorwiegend erleichtert sind und sich eine weitere Mitarbeit am Hof wünschen. Die ÜbernehmerInnen sind vor allem von finanziellen Sorgen geplagt, freuen sich jedoch über die Hofübernahme. Die befragten Familien hatten eine unterschiedlich ausgeprägte Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Es wurden Konflikte in Familien mit guter wie auch schlechter Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen, berichtet. Eine gute Fähigkeit zum Perspektivenwechsel steht im Zusammenhang mit dem Wunsch nach positiven Beziehungen und den Bedürfnissen, diese wiederherzustellen. Das Bedürfnis nach weiterer Mitarbeit der ÜbergeberInnen spielt eine entscheidende Rolle im Prozess.

Up to this date there is no existing investigation exploring the feelings and needs of members during family succession in Austrian farm sector. There is also no study examining the ability of changing the perspective and answering questions from the other family member's perspective. Goal of the investigation was to see how persons feel when passing on a farm to the next generation and what they need as well as their ability to change the perspective and how this ability influences the feelings and needs reported. The interviews showed that the generation passing on the farm is mostly relieved and wishes a further involvement through working on the farm. The young generation, the future owners of the farm, report mostly concern about future financial matters. The families have different abilities in changing the perspective. Conflicts were reported in families with good and bad ability. The difference is that families with a good ability in changing the perspective wish to have positive relations within the family and express needs to realize this goal. The future assistance of the parents has a vital importance in the process of farm succession in agricultural sector.

Eigenständigkeitserklärung

„Hiermit bestätige ich durch meine Unterschrift, dass ich meine MasterThesis mit dem Titel: „Gefühle, Bedürfnisse und Perspektivenwechsel vor der Hofübergabe. Eine empirische Erhebung von landwirtschaftlichen Betrieben im Bezirk Liezen, Steiermark.“ eigenständig verfasst habe. Ich bin damit einverstanden, dass die MasterThesis auf der Website der ARGE Bildungsmanagement veröffentlicht wird.“

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	S. 8
2. Definitionen.....	S. 10
2.1. Gefühle.....	S. 10
2.2. Bedürfnisse	S. 10
2.3. Perspektivenwechsel.....	S. 11
2.4. Hofübergabe/Hofübernahme.....	S. 14
3. Besonderheiten des bäuerlichen Familienbetriebes.....	S. 15
3.1. Die Großfamilie und das Zusammenleben der Generationen.....	S. 15
3.2. „Hofidee“.....	S. 17
3.3. Dimensionen der Betriebsführung.....	S. 19
3.3.1. Der Betrieb.....	S. 19
3.3.2. Das Unternehmen.....	S. 20
3.3.3. Der Haushalt.....	S. 20
3.3.4. Die Familie.....	S. 21
3.4. Hofübergabe.....	S. 21
3.4.1. Psychosoziale Anforderungen.....	S. 23
3.4.2. Wirtschaftliche Lage.....	S. 25
3.4.3. Beratungsangebot für den Prozess der Hofübergabe.....	S. 26
3.4.4. Hofübergaben im Bezirk Liezen.....	S. 27
4. Theorien.....	S. 27
4.1. Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg.....	S. 28
4.1.1. Gefühle in der Gewaltfreien Kommunikation.....	S. 28
4.1.2. Bedürfnisse in der Gewaltfreien Kommunikation.....	S. 29
4.1.3. Perspektivenwechsel in der Gewaltfreien Kommunikation.....	S. 30
4.2. Harvard Konzept.....	S. 30
4.2.1. Gefühle im Harvard Konzept.....	S. 32
4.2.2. Bedürfnisse im Harvard Konzept.....	S. 32
4.2.3. Perspektivenwechsel im Harvard Konzept.....	S. 33
5. Forschungsstand.....	S. 34
5.1. Gefühle während des Prozesses der Hofübergabe.....	S. 34

5.2. Bedürfnisse während des Prozesses der Hofübergabe.....	S. 36
5.3. Perspektivenwechsel während des Prozesses der Hofübergabe.....	S. 39
6. Forschungsfragen.....	S. 40
6.1. Gefühle.....	S. 40
6.2. Bedürfnisse.....	S. 40
6.3. Perspektivenwechsel.....	S. 41
7. Untersuchung.....	S. 41
7.1. Interviewleitfaden.....	S. 41
7.2. Zielgruppe.....	S. 42
7.2.1. Landwirtschaft im Bezirk Liezen.....	S. 43
8. Ergebnisse.....	S. 43
8.1. Beschreibung der Stichprobe.....	S. 44
8.1.1. Untergruppen.....	S. 45
8.2. Gefühle.....	S. 46
8.3. Bedürfnisse.....	S. 53
8.4. Perspektivenwechsel.....	S. 59
8.5. Die Ergebnisse in Bezug auf den Forschungsstand.....	S. 66
9. Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen.....	S. 67
9.1. Familien mit Konflikten im Vergleich.....	S. 67
9.2. Vergleich von Familien mit Konflikten mit Familien ohne Konflikte.....	S. 73
9.3. Wertschätzung.....	S. 75
9.4. Weitere Mitarbeit von Übergeberin und Übergeber.....	S. 76
9.5. Finanzielle Sorgen der Übernehmerinnen und Übernehmer.....	S. 80
9.6. Perspektivenwechsel.....	S. 81
9.7. Empfehlungen: Vorbereitung der Hofübergabe/Hofübernahme.....	S. 81
10. Ausblick.....	S. 83
11. Literatur- und Quellenverzeichnis.....	S. 85
12. Verzeichnis der geführten Interviews.....	S. 89
13. Anhang.....	S. 90

Abbildungsverzeichnis:

Abb. 1: Phasen der Hofübergabe nach Herzog.....	S. 22
Abb. 2: Kontinuum.....	S. 42
Abb. 3: Einfluss der „Angst, nicht weiter mitarbeiten zu dürfen“	S. 77

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Gefühle der Übergeberinnen.....	S. 47
Tabelle 2: Gefühle der Übergeber.....	S. 48
Tabelle 3: Gefühle der Übernehmerinnen.....	S. 49
Tabelle 4: Gefühle der Übernehmer.....	S. 51
Tabelle 5: Bedürfnisse der Übergeberinnen.....	S. 53
Tabelle 6: Bedürfnisse der Übergeber.....	S. 55
Tabelle 7: Bedürfnisse der Übernehmerinnen.....	S. 56
Tabelle 8: Bedürfnisse der Übernehmer.....	S. 58
Tabelle 9: Fähigkeit zum Perspektivenwechsel einzelne Personen.....	S. 60
Tabelle 10: Fähigkeit zum Perspektivenwechsel der einzelnen Familien.....	S. 61
Tabelle 11: Erleben der Hofübergabe in Bezug auf die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel.....	S. 62
Tabelle 12: Fähigkeit zum Perspektivenwechsel und Konflikte.....	S. 63
Tabelle 13: Gefühle der Familie 2.....	S. 68
Tabelle 14: Gefühle der Familie 6.....	S. 69
Tabelle 15: Bedürfnisse der Familie 2.....	S. 70
Tabelle 16: Bedürfnisse der Familie 6.....	S. 71

1. EINLEITUNG

Die Hofübergabe/Hofübernahme von landwirtschaftlichen Betrieben ist ein einschneidendes und wichtiges Ereignis für alle Beteiligten. Herzog schreibt im Ratgeber für Hofübergabe/Hofübernahme der Landjugend und des Bundesministeriums:

Hofübergabe ist - ähnlich dem Tod oder der Geburt – ein Lebensereignis, das auf das ständige Kommen und Gehen, auf das Beginnen und das Aufhören aufmerksam macht. Im „Loslassen müssen“ und „Verantwortung abgeben wollen oder müssen“ und im „Drängen, die eigene Zukunft gestalten zu wollen“, liegen wohl viele der verletzenden und negativen Verhaltensformen, Ängste und Sorgen begründet, die dieses zentrale Erlebnis im bäuerlichen Lebensrhythmus vielfach prägen. (Herzog, 2006, S.7)

Psychoziale Faktoren werden in sämtlichen Forschungsberichten wie auch Gesprächen mit BeraterInnen als entscheidend für das Gelingen einer erfolgreichen Betriebsübergabe und in weiterer Folge einem guten Zusammenleben und –arbeiten der Generationen und letztendlich der Wirtschaftlichkeit des Hofes bewertet. Trotzdem sind diese Aspekte immer nur Randerhebungen in den Berichten.

Im Tätigkeitsbericht 2009 des Projektes „Lebensqualität Bauernhof“ der Landwirtschaftskammer Kärnten, das es mittlerweile in ganz Österreich gibt und das psychosoziale Betreuung für die Landwirtschaft anbietet, steht das Beratungsthema „Hofübergabe/Hofübernahme“ zusammen mit den Generationenkonflikten an erster Stelle. Auch beim österreichweiten bäuerlichen Sorgentelefon stand das Thema im Jahr 2008 an zweiter Stelle.¹

In der Literatur über Konflikte und Mediation stehen psychosoziale Faktoren an vorderster Stelle auf dem Weg zur Konfliktlösung.

¹ Persönliche Mitteilung von Frau Dr. Kassl, Psychologin des Projektes „Lebensqualität Bauernhof“, 15.11.2010.

Glasl (2008) etwa postuliert, dass allen sozialen Konflikten Differenzen in der Wahrnehmung vorausgehen. Differenzen werden von ihm als normal und natürlich beschrieben und können auf folgenden Ebenen stattfinden:

- Differenzen im Denken, Vorstellen
- Differenzen im Fühlen
- Differenzen im Wollen

„Das Bestehen von Differenzen ist also gar nicht das Problem, denn Differenzen machen an sich noch keinen Konflikt zwischen Menschen aus. Es kommt einzig darauf an, wie die Menschen die Differenzen erleben und wie sie mit ihnen umgehen.“ (Glasl, 2008, S. 23)

Ausschlaggebend für einen sozialen Konflikt ist laut Glasl (2008) die Tatsache, dass eine Partei (eine Person oder Gruppe) den Umgang mit einer Differenz als Beeinträchtigung des eigenen Handelns erlebt.

Der häufigste Grund für Streit oder Unzufriedenheit ist die Tatsache, dass ein Bedürfnis unerfüllt bleibt, man bekommt schlicht und einfach nicht, was man will. Grund dafür ist meist, dass Bedürfnisse und Werte nicht klar kommuniziert werden und somit auch nicht erfüllt werden können. Mitmenschen können nicht wissen, was man braucht und können diese deshalb weder verstehen, noch darauf reagieren. Man fühlt sich beeinträchtigt und reagiert mit Schuldzuweisungen. „Urteile über andere sind entfremdete Äußerungen unserer eigenen, unerfüllten Bedürfnisse.“ (Rosenberg, 2005, S. 73)

2. DEFINITIONEN

2.1. Gefühle

Fröhlich definiert „Gefühle“ als „die spürbar einsetzende Erlebnisweise und die – von Kognitions- und Motivationserfahrungen mehr oder minder abgehobene – Erlebnisqualität von Emotionen.“ (Fröhlich, 1998, S. 142)

Emotion ist die Bezeichnung für „psychophysiologische Zustandsveränderungen, ausgelöst durch äußere Reize (Sinnesempfindungen), innere Reize (Körperempfindungen) und/oder kognitive Prozesse (Bewertungen, Vorstellungen, Erwartungen) im Situationsbezug.“ (Fröhlich, 1998, S. 142)

„Gefühl (Affekt): Die Erlebnisqualität von Emotionen. Dabei kann es sich sowohl um einen allgemeinen affektiven Zustand (z.B. gut oder schlecht) als auch um eine spezielle Gefühlstönung (z.B. Ekel oder Freude) handeln.“ (Zimbardo, 1995, S. 750)

2.2. Bedürfnisse

Für Fröhlich (1998) sind Bedürfnisse Mangelzustände, die das Individuum aufzuheben versucht:

Allgemeine, umfassende Bezeichnung für Mangelzustände, die das Verhalten und kognitive Prozesse der Verhaltenssteuerung an solchen Zielen orientieren, welche eine Bedürfnis-Befriedigung nach sich ziehen oder zumindest in Aussicht stellen. Als primäre Bedürfnisse (primary needs) gelten biologisch-physiologische Mangelzustände (z.B. Hunger) und damit verbundene Verhaltensweisen (z.B. instrumentelles Suchen nach Nahrung). Sekundäre Bedürfnisse (secondary needs) umfassen aus primären hergeleitete bzw. auf der Grundlage der Befriedigung primärer Bedürfnisse entwickelte Bedürfnisse, im weiteren Sinne alle

persönlichen, intellektuellen, rationalen und irrationalen, sozial- oder kulturgeprägten Ansprüche, Begierden und Wünsche, von deren Erfüllung die Zufriedenheit des Individuums abhängt. (Fröhlich, 1998, S. 84)

Manche Bedürfnisse oder Werte sind spezifisch. „In Familie zu leben, kann aus der subjektiven Wahrnehmung heraus unterschiedlichste Orientierungen im Rahmen der gesamtgesellschaftlichen Normen- und Wertvorstellungen zur Grundlage haben.“ (Petzold, 2002, S. 29) Petzold legt damit nahe, dass die Bedürfnisse der Mitglieder einer bäuerlichen Familie oder eines Familienbetriebes sich von denen anderer Personen der Gesellschaft unterscheiden.

2.3. Perspektivenwechsel

Die eigene, subjektive Wahrnehmung der Umwelt, der Personen, der Interaktionen mit den Menschen ist nur eine Perspektive, die eigene. Wir alle nehmen die Welt aufgrund unserer Geschichte, Kultur, Entwicklung, Erfahrungen und unserem Wissen unterschiedlich wahr. Was für eine Person angenehm ist, kann für eine andere abstoßend sein. Beobachten drei Individuen eine Szene, so wird jedes die Situation anders beschreiben, interpretieren, sie werden sich unterschiedlich fühlen, und daraus werden auch unterschiedliche Bedürfnisse entstehen.

Das Wissen darum, dass jeder Mensch seine subjektive Wahrnehmung hat und die Fähigkeit, sich in jemand anderen hineinzusetzen, um daraus zu vermuten, wie dieser Mensch die Situation wahrnimmt, welche Kognitionen dadurch bei ihr oder ihm entstehen und welche Gefühle dadurch hervorgerufen werden, das ist die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Sich bewusst zu sein, dass man die Welt oft anders wahrnimmt als jeder andere Mensch, im nächsten Schritt das Verständnis dafür und letztendlich auch noch die Empathie, das Mitfühlen, obwohl man selbst vielleicht anders fühlt oder denkt.

Vor allem im interkulturellen oder historischen Kontext ist diese Fähigkeit unerlässlich. Auch im Zusammenleben mit verschiedenen Generationen, wie sie auf den Bauernhöfen stattfindet, ist die Fähigkeit, sich von den eigenen Anteilen zu lösen und die Welt mit anderen Augen zu sehen, Voraussetzung für konstruktive Kommunikation.

„Aufgrund wahrgenommener (oder häufig nur angenommener) Äußerungen und Handlungen eines Menschen gelangt man zu Meinungen über seine momentane Stimmung, seine Absichten, Einstellungen und Charaktereigenschaften.“ (Herkner, 1991 S. 277)

Neuf (1997, S. 13) unterscheidet zwischen erkennendem und empathischem Perspektivenwechsel. Erkennender Perspektivenwechsel ist das Erkennen und Erschließen eines psychischen Inhalts einer anderen Person. Empathischer Perspektivenwechsel hingegen ist für Neuf das Mit- und Nacherleben eines psychischen Inhalts einer Zielperson. Die psychischen Inhalte kann man unterscheiden in die Bereiche Wahrnehmung, Gedanken/Absichten und Gefühle. Erkennender und empathischer Perspektivenwechsel können auch als Prozess verstanden werden, bei dem der erkennende dem empathischen Perspektivenwechsel vorausgeht.

„Konstatierender erkennender Perspektivenwechsel“ liegt vor, wenn die Wahrnehmung, die Gedanken oder die Gefühle einer anderen Person in der Vergangenheit oder Gegenwart erschlossen werden. „Prognostisch erkennender Perspektivenwechsel“ hingegen bezeichnet das Ziel, zukünftige psychische Reaktionen einer Person vorherzusagen zu wollen (vgl. Neuf, 1997, S.14).

Die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel wird auch in der Empathieforschung untersucht:

Goleman (1997, S. 127) definiert Empathie als „die Fähigkeit, sich emotional auf andere einzustellen.“

Plé (2003) beschreibt Empathie als Fähigkeit und Vorgang des Sichhineinveretzens:

Im allgemeinen Sprachgebrauch bezeichnet Empathie die Fähigkeit und den Vorgang des Sichhineinversetzens in Gefühle, Absichten und Gedanken Anderer, die sie durch Sprache, Handlungen und Werke Zeitgenossen gegenüber zum Ausdruck bringen oder durch Selbstzeugnisse vergangener Gefühle, Lebens- und Vorstellungswelten uns oder Anderen überliefern. (Plé, 2003, S. 227)

Krappmann (2007) beschäftigt sich eingehend mit der Analyse des Zusammenhangs zwischen Identität und der Beteiligung an sozialen Interaktionsprozessen. Identität entsteht für ihn als ständiger Prozess aufgrund von Interaktion. Jedes Individuum ist aufgefordert, eine Balance zwischen sozialer und persönlicher Identität herzustellen. Die soziale Identität führt zu Rollen, die in bestimmten Situationen angenommen werden. Jeder Mensch hat unterschiedliche Rollen, diese verlangen unterschiedlich präsentierte Identitäten. Gleichzeitig soll aber auch die persönliche, individuelle Identität, die sich von anderen unterscheidet, erhalten bleiben und durch kongruent geäußerte Einstellungen und Verhaltensweisen nicht ins Ungleichgewicht kommen. Um mit anderen zu kommunizieren muss das Individuum sich auf diese Person(en) einstellen, gleichzeitig aber die eigene Identität bewahren.

Die Struktur fortdauernder Interaktionsprozesse erlegt dem Individuum vielmehr auf, sein Handeln ständig an einen Bezugsrahmen diskrepanter und inkonsistenter Anforderungen zu orientieren. Einerseits muß [sic] es nämlich die von seinen eigenen und auch untereinander divergierenden Erwartungen seiner Interaktionspartner berücksichtigen, um seine Beteiligung an Interaktionen zu sichern. Andererseits steht das Individuum auch vor der Notwendigkeit, seine eigenen Erwartungen und Bedürfnisse den anderen zu verdeutlichen, weil die vollständige Übernahme der Anforderungen seiner derzeitigen Interaktionspartner seine Beteiligung in anderen Interaktionssystemen belasten würde. (Krappmann, 2010, S. 207)

Laut Krappmann ist also sowohl die Wahrung der eigenen Identität, der eigenen Einstellung und Wahrung der individuellen Bedürfnisse, als auch, sich auf das Gegenüber einzustellen, seine/ihre Einstellungen sowie Bedürfnisse zu erkennen und danach zu handeln bzw. die Interaktion danach auszurichten, essentiell für eine gelungene Kommunikation, welche wiederum entscheidend ist für die Bildung oder Erhaltung der Identität.

Kommunikation innerhalb der Großfamilie am Bauernhof muss also in Hinblick auf die jeweilige Rolle und die Balance zwischen eigener und sozialer Identität interpretiert werden.

2.4. Hofübergabe/Hofübernahme

„Hofübergabe/Hofübernahme“ bezeichnet die notarielle Übergabe des Hofes an die nächste Generation und alle damit verbundenen Prozesse und Vorgänge.

„Im Rahmen der Hofübergabe wollen die Vertragsparteien gleichsam in einer Paketlösung das Eigentum am landwirtschaftlichen Betrieb übertragen, die Altersversorgung der Übergeber(innen) absichern und allfällige Abfindungen an die weichenden Kinder regeln.“ (Jilch, 2005, S. 23)

Herzog bezieht die Rahmenbedingungen einer Hofübergabe mit ein:

Jede Hofübernahme bzw. –übergabe vollzieht sich in einem Kräftefeld menschlich – familiärer, wirtschaftlicher, rechtlicher, sozialer und steuerlicher Gesichtspunkte. Jede Hofübergabe bzw. –übernahme ist ein betriebliches Einzelschicksal. Es ist abhängig von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, der Familiensituation, den persönlichen und beruflichen Interessen der Beteiligten und vor allem von dem zwischenmenschlichen Beziehungsklima der betroffenen Personen. (Herzog, 2006, S. 9)

3. BESONDERHEITEN DES BÄUERLICHEN FAMILIENBETRIEBS

3.1. Die Großfamilie und das Zusammenleben der Generationen

Seit einigen Jahrhunderten verändert sich das Bild der Familien. Waren es früher Großfamilien, so gibt es heute viele Formen des Zusammenlebens. Auch die Kleinfamilie, in der Eltern mit ihren leiblichen Kindern zusammenwohnen, nimmt in ihrer Zahl ab. 2010 haben von insgesamt 2.334.000 Haushalten in Österreich, in denen Familien leben, in 1.122.000 Haushalten Eltern mit ihren leiblichen Kindern zusammengewohnt. (Statistik Austria, 2011)

Petzold schlägt eine neue Definition für den Begriff „Familie“ vor, die auch die subjektive Wahrnehmung von Familie berücksichtigt und von genetischer Verwandtschaft absieht, in der jedoch das Bestehen verschiedener Generationen ausschlaggebend ist. „Familie kann also aus psychologischer Sicht als eine soziale Beziehungseinheit gekennzeichnet werden, die sich besonders durch Intimität und intergenerationelle Beziehungen auszeichnet.“ (Petzold, 2002, S. 26)

Um von einer Familie zu sprechen, ist also das Zusammenleben verschiedener Generationen ausschlaggebend. Auch in der Landwirtschaft verändern sich die Familienformen. Nach wie vor leben aber auf den meisten Höfen Großfamilien und mehr als zwei Generationen zusammen.

Im Bericht „Bäuerinnen 2006“ berichtet Geserick (2006, S. 2 & 3), dass 96% der befragten Bäuerinnen (N=1166) in einer festen Partnerschaft leben, 92% sind verheiratet. Durchschnittlich haben Bäuerinnen 2,5 Kinder, was deutlich über dem Durchschnitt von 1,4 Kindern im Jahre 2006 (Statistik Austria) liegt. Durch die Kinder ist das Zusammenleben von drei Generationen keine Seltenheit. Im Bericht von 2006

gaben 40% der Bäuerinnen an, mit mindestens einem Schwiegerteil zusammenzuleben, weitere 28% leben mit einem Elternteil am Hof.

Dieses Zusammenleben der Generationen auf einem Bauernhof birgt viele Herausforderungen. Allgemein und speziell auf dem Bauernhof ergeben sich Schwierigkeiten, da alle Personen in den landwirtschaftlichen und familiären Arbeitsalltag miteinbezogen sind oder zumindest zusammen am Hof wohnen.

Petzold betont, dass für eine Familie nicht nur die Existenz von Kindern relevant ist, sondern: „das psychische Spannungsfeld zwischen den Generationen zur Familie dazugehört.“ (Petzold, 2002, S. 25) Die unterschiedlichen Erfahrungen der Generationen führen zu verschiedenen Werten und Bedürfnissen.

Lackner beschreibt, dass auch die Mitteilungsinhalte zwischen jüngeren und älteren Menschen unterschiedlich sind. „Erstere tendieren eher dazu, persönliche, vor allem emotionsbezogene Inhalte mitzuteilen. Ältere Menschen bewahren hingegen in zwischenmenschlichen Kontakten eher eine sachbezogene, emotionsfreie Ebene und dadurch eine größere Intimsphäre. Die unterschiedliche Gerichtetheit von kommunikativen Inhalten und Bedürfnissen und die daraus spezifischen Erwartungen erschweren ein für beide Seiten positiv erlebtes Interagieren.“ (Lackner, 1993, S. 73)

Im Ergebnisteil ihrer Diplomarbeit zum Thema „Generationenbeziehungen – Generationenkonflikte?“ schreibt Lackner: „Die Generationenkluft ergibt sich, wie bereits aufgezeigt, aufgrund der durch zeitlich bedingte soziale, historische und ideologische Gegebenheiten hervorgerufene, sich verändernde Erfahrungen und Lebensbedingungen.“ (Lackner, 1993, S. 152) Dies erklärt unterschiedliche Ansichten und Methoden in der Bewirtschaftung des Hofes, der Kindererziehung, dem Freizeitverhalten und vielem mehr zwischen den Generationen auf einem Bauernhof.

Zu den Ressourcen, um im landwirtschaftlichen Nebenerwerb erfolgreich zu bestehen, definiert Sonntag (1996, S. 279) unter anderem die Fähigkeit, ehrlich und offen eigene Bedürfnisse, Werte, Ziele und Prioritäten zu kommunizieren.

Daraus schließe ich: wichtig ist die Fähigkeit zur Kommunikation der eigenen Werte und Bedürfnisse, speziell im Zusammenleben einer Großfamilie.

3.2. „Hofidee“

Nach wie vor von großer Wichtigkeit bei der Hofübergabe ist die sogenannte „Hofidee“. Gattringer beschreibt die Hofidee als Gewichtung zwischen Mensch und Unternehmen:

Als zentrales Phänomen im Rahmen der landwirtschaftlichen Betriebsführung wird die sogenannte „Hofidee“ beschrieben, die besonders bei einer Hofübernahme und auch im Zusammenhang mit der Generationenbeziehung eine bedeutende Rolle zu spielen scheint. Es geht dabei um die Gewichtung Mensch versus Unternehmen. Welchen Stellenwert besitzt der Betrieb für den Unternehmer/die Unternehmerin? Wie positioniert er die Prioritäten zwischen Familie und Betrieb? (Gattringer, 2006, S. 39)

„Von der Volkskunde ist diese Auffassung, die den einzelnen Hoferben diachron in eine Familientradition und synchron in den Sozialverband des „ganzen Hauses“ integrierte, als Hofidee bezeichnet worden. Sie war insbesondere auf großen Höfen ausgeprägt.“ (Trossbach, 1993, Seite 33)

Fertig schreibt folgendes über die Hofidee: „Oberflächlich betrachtet handelt es sich um eine Variante der konventionellen Vorstellung, dass der Einzelmensch in der bäuerlichen Gesellschaft nichts wert sei.“ (Fertig, 2007, S. 224) Er beschreibt weiter, dass es früher zwei Ordnungssysteme gab: das der Hofidee und das der Familienidee. „Auf die „Hofidee“ konnte sich etwa der Hofeigentümer berufen, auf den höheren Status innerhalb der Familienhierarchie der Leibzüchter.“ (Fertig, 2007, S. 225) Durch die Reibungen dieser beiden Systeme kam es dann zum Einsatz des Vertragsrechts. Fertig entfernt sich in seinen Ausführungen dann immer weiter von der ersten Beschreibung der Hofidee. Weiter unten kommt er zum Schluss:

Dass es nur den Hof und sonst niemanden von Bedeutung gab, ist gewiss eine unzutreffende Vorstellung. Aber es gab eben auch den Hof und nicht nur die Einzelnen. Als Ziel von Hof- und Familienstrategien kann damit gelten, zwar nicht den Hof um jeden Preis, auf Kosten der Familie oder der „weichenden Erben“, zu erhalten, wohl aber eine Balance zwischen Hof, Familie, Eltern und Kindern (und im Ancien Régime: der Grundherrschaft) zu erreichen. (Fertig, 2007, S. 225)

„Hofidee“ ist also die Präsenz des Hofes neben der Familie und den einzelnen Personen. Die Wichtigkeit des Hofes für die Familie und umgekehrt, und der Kontinuität des Besitzes innerhalb der Familie. Die junge Generation denkt allerdings heute anders, ist nicht mehr bereit, alles für den Betrieb zu opfern, hat auch das Bedürfnis nach Freizeit und priorisiert die eigene Person bzw. die Familie.

„Ein Wandel der Rollenvorstellung ist heute längst fällig geworden. Die Ansicht, daß nicht der Betrieb die höchste Priorität genießt, sondern daß [sic] andere Werte, z.B. Persönlichkeit, Familie und Gesundheit wichtiger sind, muß [sic] sich wohl erst noch durchsetzen. Schließlich soll der Hof für die Familie da sein und nicht umgekehrt!“ (Hein, 1998, S. 12)

Uekötter interessierte sich für einen Zusammenhang der Hofidee mit der Bewirtschaftung des Hofes. „Vermutlich war die Hofidee für das generative Verhalten und das Konubium stets weitaus wichtiger als für die Planung des Betriebes. Andererseits gibt es durchaus Indizien dafür, dass lange Zeit tatsächlich in ungewöhnlich großen Zeiträumen gedacht und geplant wurde.“ (Uekötter, 2010, S. 118) Uekötter bezieht sich dabei auf eine umweltfreundliche Düngung, eine Bewirtschaftungsform, die nicht auf Gewinnmaximierung der eigenen Person, der eigenen Generation abzielt, sondern auch an die Nächsten, an die nachkommenden Generationen denkt.

Plank und Ziche erweitern den Begriff der Hofidee. „Die Identifizierung der Bauernfamilie mit dem Betrieb wird als „Hofidee“, die Überbewertung des Hofes als „Hofideologie“ bezeichnet.“ (Plank und Ziche, 1979, S. 305)

3.3. Dimensionen der Betriebsführung

Im landwirtschaftlichen Familienbetrieb sind Familie und Betrieb eng verbunden.

Planck und Ziche (1979) betonen die Verflechtung von Positionen im Betrieb und Rollen in der Familie sowie die Einheit von Betrieb und Haushalt. Sie beschreiben den Familienbetrieb wie er in der Landwirtschaft typisch ist, mittels vier Komponenten:

1. Der Betrieb: technisch-wirtschaftliche Seite
2. Das Unternehmen: juristisch-finanzielle Seite
3. Der Haushalt: sozial-ökonomische Seite
4. Die Familie: sozial-biologische Seite

Die Ziele der einzelnen Komponenten können sich gegenseitig behindern und zu Konflikten führen (vgl. Planck & Ziche, 1979, S. 296 ff.).

3.3.1. Der Betrieb

Der Betrieb erfüllt nach Plank und Ziche die konkreten Aufgaben, die der Wirtschaftlichkeit, dem Gelderwerb, der Bedarfsdeckung des eigenen Haushalts, der Verwertung der Familienarbeitskraft, der Vermögensbildung und der Daseinssicherung dienen (vgl. Plank und Ziche, 1979, S. 305).

„Schon alltägliche psychosoziale Spannungen und ganz normale Generationenkonflikte machen sich im Betriebsablauf störend bemerkbar. Damit wird auch das Leistungsproblem berührt. Der Leistungswille des einzelnen Mitarbeiters unterliegt sehr

stark den Einflüssen des Familienklimas und dem Grad, in dem er sich dem Gesamtsystem solidarisch verpflichtet fühlt.“ (Plank und Ziche, 1979, S. 306)

3.3.2. Das Unternehmen

Die Unternehmenskomponente umfasst eine „Vielzahl von Rechtsgeschäften, Verträgen, Steuern, Versicherungen usw. mit Lieferanten, Abnehmern, Kreditgebern, Behörden, Versicherungsgesellschaften, Genossenschaften usw.“ (Plank und Ziche, 1979, S. 306)

Das Unternehmen umfasst die Aufgabenbereiche der Beschaffung von Betriebsmitteln, dem Absatz von Produkten, die Buchhaltung und Planung sowie Abwicklung von finanziellen Angelegenheiten.

3.3.3. Der Haushalt

Der Haushalt ist im landwirtschaftlichen Familienbetrieb von besonderer Bedeutung: „Seine Bedeutung geht im Familienbetrieb weit über das sonst übliche Maß hinaus, weil die Hausgemeinschaft das soziale Bezugsfeld darstellt, in dem der wesentlichste Teil der Sozialisation stattfindet, Entscheidungen vorbereitet und Dispositionen getroffen werden und wichtige Produktionsprozesse ablaufen.“ (Plank und Ziche, 1979, S. 303)

Ein getrennter Haushalt führt zu einem reibungsloseren Zusammenleben. Plank und Ziche stellen fest, dass auf wohlhabenden europäischen Höfen die ÜbergeberInnen ein Ausgedinghaus errichten, in Amerika ist es üblich, dass die ältere Generation den Lebensabend in Zentralorten oder gar Rentnerkolonien Floridas verbringt (vgl. Plank und Ziche, 1979, S. 304).

3.3.4. Die Familie

„Die personale Organisation des landwirtschaftlichen Familienbetriebs wird bestimmt von Größe und Zusammensetzung der Familie.“ (Plank und Ziche, 1979, S. 298)

Durch die Familie werden Arbeitskräfte und die Kontinuität des Hofes garantiert. Aus diesem Grund leben auf den Bauernhöfen noch immer drei oder mehr Generationen zusammen.

Eine Desorganisation der Familienkomponente durch Scheidung, Trennung oder Streit ist laut Plank und Ziche „schädlich für das Gesamtsystem des landwirtschaftlichen Familienbetriebes“ (Plank und Ziche, 1979, S. 298). Sie stellen weiter fest: „daß [sic] sich das Emotionale in Form von Arbeitsfreude, Begeisterung, Sympathie, Mitgefühl, Zusammengehörigkeitsgefühl, Hilfsbereitschaft positiv auf die Betriebsleistung auswirkt.“ (Plank und Ziche, 1979, S. 299)

3.4. Hofübergabe

Herzog (2006, S. 12 ff.) beschreibt, dass der Übergabeprozess in drei Phasen eingeteilt werden kann. Die erste Phase ist die der Berufswahl, in der ein/e geeignete/r NachfolgerIn ausgewählt wird, der/die eine passende Berufsausbildung absolviert und Praxis auf einem Fremdbetrieb erwirbt. In der zweiten Phase der Zusammenarbeit, kann der/die BetriebsinhaberIn noch nicht übergeben, der/die vorgesehene NachfolgerIn arbeitet aber bereits am Hof mit. Die letzte und dritte Phase ist die der notariellen Übergabe und die Zeit danach.

Alter des Übergebers	Alter des Übernehmers
	85
	80
	75
	Pension und Ausgedinge 70
	65
85	STICHTAG der ÜBERGABE 60
80	55
75	Verantwortung des Betriebsinhabers 50
70	Pension und Ausgedinge In der Bewirtschaftung des Hofes 45
65	40
60	STICHTAG der ÜBERGABE STICHTAG der ÜBERNAHME 35
55	gemeinsames Bewirtschaften 30
50	Verantwortung des Betriebsinhabers mit dem Hofeigentümer 25
45	in der Bewirtschaftung des Hofes fachliche Qualifikation 20
40	Berufsentscheidung 15
35	schulische Ausbildung 10
30	STICHTAG der ÜBERNAHME 5
25	Geburt 0
20	fachliche Qualifikation
15	Berufsentscheidung
10	schulische Ausbildung
5	
0	Geburt

Abbildung 1. Phasen der Hofübergabe (nach Herzog, 2006, S. 13).

Hofübergabe ist demnach viel mehr als der bloße notarielle Akt und die Vorbereitung für dieses Ereignis. Für viele ÜbernehmerInnen beginnt die Hofübernahme schon mit der Geburt und der darauffolgenden Sozialisation hin zum/zur ÜbernehmerIn. Andere entscheiden sich erst später dazu, den elterlichen Hof zu übernehmen.

Braunreiter (1994, S. 39) schlägt folgendes Bild vor: die Betriebsübergabe ist wie ein Stab, schon vor der Übergabe wird er von den ÜbernehmerInnen ergriffen. Gemeinsam wird mit dem Stab einige Zeit lang regiert, bis der Übergeber langsam den Stab loslässt.

3.4.1. Psychosoziale Anforderungen

Das Sorgentelefon für landwirtschaftliche Familien zählt die Hofübergabe zum wichtigsten Anlass für Streitigkeiten (vgl. Hein, 1998, S. 9).

„Ohne Lösung der zwischenmenschlichen Probleme kann eine geregelte Hofübergabe nicht erfolgen.“ (Herzog, 2006, S. 13)

Vorausgehende Generationenkonflikte, eine späte Übergabe, mangelnde Kommunikation und unterschiedliche Ziele der Beteiligten können zu einer konfliktreichen Hofübergabe führen. Unausgesprochene Gefühle und Bedürfnisse und unzureichend verarbeitete Konflikte führen zu Streitigkeiten während der Hofübergabe, diese wiederum beeinflussen das künftige Zusammenleben am Hof.

Für den Sohn, der sich durch seine Berufsausbildung und seine unentgeltliche Arbeit im elterlichen Betrieb auf die Betriebsübernahme frühzeitig festlegt und sich andere Berufschancen hat entgehen lassen, bedeutet die erwartete Erbschaft die Sicherung seiner materiellen und beruflichen Existenz. Er kann aber die angestrebten Berufsrollen erst dann voll ausspielen, wenn der Vater sie ihm abtritt. Er wird daher von einem gewissen Alter an unwillkürlich zur Hofübernahme drängen (Nachwuchsdruck), während der Vater meistens zögert, den Hof abzugeben. (Plank & Ziche, 1979, S. 299)

Seiser berichtet in ihrer umfangreichen Erhebung zum Thema Generationenwechsel, dass die größten Schwierigkeiten durch hinausgezögerte Hofübergaben hervorgerufen werden. Als Gründe für späte Hofübergaben nennt sie erstens den geringen Altersunterschied von Eltern und Kindern, da Jungfamilien der untersuchten Stichprobe in Oberösterreich bestrebt sind, möglichst bald Kinder zu bekommen, um dann frei zu sein für die Übernahme des Hofes. Dadurch sind die potentiellen ÜbernehmerInnen bei der Übergabe selbst schon ziemlich alt. Ein weiterer Grund ist der Anspruch auf Pension. Bis die ÜbergeberIn in Pension gehen kann, ist die/der ÜbernehmerIn bereits 35 oder 40 Jahre alt. Als dritten Grund nennt Seiser die Haltung des „Übergeben und

Nimmer Leben“ und meint damit das subjektive Erleben eines Machtverlustes. „In den ExpertInneninterviews (ExR5:5f) wird darauf hingewiesen, dass späte Übergaben dann kein Problem sind, wenn es ein Miteinander zwischen den Generationen gibt, wenn die Alten den Jungen vorleben, dass der Beruf schön und durchaus ertragreich ist, wenn sie für Betriebsweiterentwicklungen offen bleiben und den zukünftigen Übernehmer in diese bereits intensiv einbinden.“ (Seiser, 2009, S. 11) Aber auch überstürzte Übergaben werden als problematisch dargestellt. Überstürzt aufgrund von Krankheit oder Unglücksfällen, oder aber auch, da nie über die Hofübergabe innerhalb der Familie gesprochen wurde, und eines Tages erreicht den oder die ÜbergeberIn die Nachricht, dass er/sie in Pension gehen kann. Von den 142 befragten ÜbernehmerInnen haben sich in der Studie von Seiser 36% nicht genügend vorbereitet gefühlt.

Nach der Übergabe stellt Seiser (2009, S. 17) folgende Problemfelder fest: das Sich-einmischen der ÜbergeberInnen, im Nebenerwerb die Abwesenheit der Übernehmer bei Konflikten zwischen Eltern und Schwiegertochter, keine getrennten Wohneinheiten und unterschiedliche Prioritäten und Vorstellungen zwischen den Generationen.

Wörnard stellt zum Thema Generationenwechsel in Familienunternehmen fest: „Die gebührende Würdigung der Leistungen des abtretenden Patrons ist ein wichtiger Erfolgsfaktor.“ (Wörnard, 2009, S. 172) Wertschätzung, nicht nur der Leistungen des Übergebers, der Übergeberin, sondern auch für alle anderen Beteiligten ist ein ausschlaggebendes Bedürfnis, das nur erfüllt werden kann, wenn es erkannt und aufgrund der positiven Beziehungen auch erfüllt werden kann.

Einzig und allein gute Kommunikation führt zu guten Beziehungen und damit zur Erfüllung der individuellen Bedürfnisse, dadurch zu positiven Gefühlen der Familienmitglieder, einer hohen Lebensqualität und letztendlich der Wirtschaftlichkeit des Hofes. „Wirtschaftlicher Erfolg steht in Familienbetrieben auch in unmittelbarem Zusammenhang mit gelingenden Beziehungen.“ (Kassl & Egger, 2011, S. 3)

3.4.2. Wirtschaftliche Lage

Die wirtschaftliche Lage hat großen Einfluss auf die einzelnen Hofübergaben.

„Der richtige Zeitpunkt ist bei Vollerwerbsbauern, die ausschließlich von den Erträgen der Landwirtschaft leben, ein anderer als bei Nebenerwerbslandwirten. Ist die ganze Familie ausschließlich auf das Einkommen des bäuerlichen Betriebes und seiner Nebenzweige angewiesen, drängen erfahrungsgemäß die Jungen eher auf eine Übergabe. Übernehmer, die finanziell weitgehend unabhängig von Erträgen aus Land- und Forstwirtschaft sind, sehen der Hofübernahme gelassener entgegen.“ (Kassl & Egger, 2011, S. 1)

Der Anteil an Betriebsführerinnen nimmt österreichweit zu. Die Übergeber gehen in Pension und verpachten in der Regel den Bauernhof an die Ehegattin, bis wiederum diese in Pension gehen kann. Erst dann (in manchen Fällen auch später) kommt es zur Übergabe des Hofes. Geserick berichtet dazu: „So sind heute 42% der Betriebe auf die Bäuerin allein angeschrieben.“ (Geserick, 2006, S. 1) Dies hat sozial- oder pensionsrechtliche Gründe oder die Größe des Hofes erfordert, dass ein Ehepartner hauptberuflich außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebes arbeiten gehen muss (vgl. Oedl-Wieser und Wiesinger, 2010, S. 143).

Betriebe ab einer Größe von 40 ha werden von den Jungen gerne übernommen. (Knöbl et al. 1999, S. 135)

3.4.3. Beratungsangebot für den Prozess der Hofübergabe

Im Bezirk Liezen haben die Familien folgende Möglichkeiten, sich auf die Hofübergabe vorzubereiten:

Landwirtschaftskammer Liezen:

Beratung bezüglich steuerlichen, rechtlichen und wirtschaftlichen Fragen zur Hofübergabe. Es wird auch die Höhe der Auszahlung an die weichenden ErbInnen nach Betriebsgröße berechnet. In Härtefällen wird eine Mediation vermittelt und auch von der Landwirtschaftskammer bezahlt.²

Landwirtschaftliches Fortbildungsinstitut (LFI):

Das Bildungsunternehmen der Landwirtschaftskammer bietet ein Seminar zum Thema: „Die bäuerliche Hofübergabe und Hofübernahme gestalten“, das laut Beschreibung nicht nur rechtliche Informationen behandelt, sondern zwischenmenschliche Aspekte anspricht und auf das weitere Zusammenleben am Hof vorbereitet.

Landjugend Österreich:

Veröffentlichung einer sehr umfangreichen Broschüre zum Thema Hofübergabe/Hofübernahme zusammen mit dem Ministerium für Land- und Forstwirtschaft. Veranstaltung von Seminaren zum Thema „Fit für eine gelungene Hofübergabe!“ Es wird dazu aufgefordert, dass alle Beteiligten an dem Seminar teilnehmen sollten.

Lebensqualität Bauernhof:

Eine psychosoziale Beratungsstelle, speziell für Familien in der Landwirtschaft, die von der Landwirtschaftskammer finanziert wird. Es gibt die Möglichkeit, sich telefonisch beraten zu lassen, Beratung im Büro der Serviceorganisation in Anspruch zu nehmen, die professionell geschulten MitarbeiterInnen kommen aber auch auf den Hof. Alle

² Persönliche Mitteilung von Herrn DI Stocker, Kammersekretär der Landwirtschaftskammer Liezen, 4. März 2011.

Themenbereiche von Generationenkonflikten über die Hofübergabe, Paarproblemen, Konflikten usw. werden abgedeckt.

3.4.4. Hofübergaben im Bezirk Liezen

Pro Jahr gibt es durchschnittlich 50 Hofübergaben im Bezirk Liezen. In etwa die Hälfte nimmt Beratung durch die Landwirtschaftskammer zu rechtlich, steuerlichen Fragen in Anspruch.³

4. THEORIEN

In der Literatur beschäftigen sich hauptsächlich die Theorien der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall Rosenberg und das Harvard Konzept von Fisher, Ury & Patton mit den zugrunde liegenden Gefühlen und Bedürfnissen. Diese beiden Modelle waren auch Grundsteine für die Entwicklung der heute professionell durchgeführten Mediation und bestimmen deren Ablauf. Erst nachdem die Konfliktparteien ihre Gefühle und Bedürfnisse reflektieren, ausdrücken und kommunizieren gelernt haben, können die Konflikte gelöst werden. Der Schlüssel zur Lösung liegt im Verstehen der eigenen und fremden Gefühle und Bedürfnisse, dem vollzogenen Perspektivenwechsel.

Im folgenden werden die beiden Theorien und ihr Bezug zu Gefühlen, Bedürfnissen und der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel beschrieben und begründen damit meinen Zugang zu dieser Arbeit und den folgenden Forschungsfragen.

³ Persönliche Mitteilung von Herrn DI Stocker, Kammersekretär der Landwirtschaftskammer Liezen, 4. März 2011.

4.1. Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

Das Modell der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall Rosenberg postuliert Kommunikation in vier Schritten:

1. Was ich beobachte: das Verhalten und die Ereignisse, die ich beobachte – ohne jede Beurteilung oder Bewertung.
2. Wie ich mich fühle: was ich gerade empfinde, wenn ich das Beobachtete wahrnehme.
3. Welche Bedürfnisse stehen hinter den Gefühlen: die zugrunde liegenden Bedürfnisse, Werte und Ziele offen legen.
4. Mitteilung einer ganz konkreten Bitte oder eines Wunsches.

4.1.1. Gefühle in der Gewaltfreien Kommunikation:

„Gewaltfreie Kommunikation“ ist eine Art der Kommunikation, in der die Verantwortung für die eigenen Gefühle übernommen wird. Gefühle werden geäußert, damit der andere versteht, was in mir vorgeht und nicht, um einer anderen Person mitzuteilen, dass sie bzw. ihre Handlungen der Grund meiner Gefühle ist. „Was andere sagen oder tun, mag ein Auslöser für unsere Gefühle sein, ist aber nie ihre Ursache.“ (Rosenberg, 2005, S. 69)

M. Rosenberg betont die Wichtigkeit der Unterscheidung zwischen Wörtern, die wirkliche Gefühle (z.B. angenehm, fröhlich, zornig, wütend) ausdrücken und Wörtern, die beschreiben, was wir darüber denken, wie wir sind (z.B. ausgebeutet, missverstanden, übergangen, verlassen).

Laut dem Modell der Gewaltfreien Kommunikation gibt es vier Möglichkeiten, auf negative Äußerungen einer Person zu reagieren:

1. Sich selbst die Schuld geben:

Die negative Äußerung wird persönlich genommen. Das Urteil des anderen wird akzeptiert und man gibt sich selbst die Schuld. Schuldgefühle, Scham und Depression sind die Folge.

2. Anderen die Schuld geben:

Die andere Person wird beschuldigt, die Verantwortung für eigene negative Gefühle wird abgegeben. Ärger ist die Folge.

3. Eigene Gefühle wahrnehmen:

Die Aufmerksamkeit wird auf die eigenen Gefühle und später auf die zugrunde liegenden Bedürfnisse gerichtet. Die Verantwortung für die eigenen Gefühle wird nicht abgegeben.

4. Die Gefühle der anderen Person wahrnehmen:

Die Aufmerksamkeit wird auf die Gefühle der anderen Person gerichtet. Es wird versucht zu verstehen, was das Gegenüber zu der negativen Äußerung bewegt hat.

„Es kann hilfreich bei der Konfliktlösung sein, wenn wir unsere Gefühle ausdrücken.“

(Rosenberg, 2005, S. 59)

4.1.2. Bedürfnisse in der Gewaltfreien Kommunikation

In der Gewaltfreien Kommunikation werden Konflikte konstruktiv gelöst, indem man versucht, die Bedürfnisse, die hinter einer Kritik oder einem Vorwurf stecken, zu entdecken. Zentrale Aussage der Theorie ist, dass am Anfang jedes Konflikts ein unerfülltes Bedürfnis steht. Grund dafür ist, dass unerfüllte Bedürfnisse dazu führen, dass wir nachdenken, was andere Menschen falsch gemacht haben. Die Folge ist, dass sich die andere Person kritisiert fühlt und in weiterer Folge mit Verteidigung und einem Gegenangriff reagiert. Ausweg aus diesem Teufelskreis ist laut der Theorie von M.

Rosenberg die bewusste Auseinandersetzung mit eigenen oder fremden unerfüllten Bedürfnissen und deren Kommunikation. „Wenn wir unsere Bedürfnisse aussprechen, dann steigt unsere Chance, dass sie erfüllt werden.“ (Rosenberg, 2005, S. 73)

4.1.3. Perspektivenwechsel in der Gewaltfreien Kommunikation

Nach dem ersten Schritt, die eigenen Gefühle und Bedürfnisse zu erkennen und zu kommunizieren, ist der zweite Schritt für Rosenberg genau derselbe Vorgang, nur in der Fremdperspektive. Man versucht, sich in den/die KommunikationspartnerIn hineinzusetzen und stellt Hypothesen auf, wie es der Person wohl geht und was sie braucht. Es geht weniger darum, genau zu wissen, wie es dem anderen Menschen wirklich geht, als darum empathisch aus der Sicht des anderen zu reagieren.

„Anstatt Empathie anzubieten, haben wir oft einen starken Drang, Ratschläge zu geben oder zu beschwichtigen und unsere eigene Position oder unsere eigenen Gefühle darzulegen. Empathie hingegen fordert uns auf, unseren Kopf leer zu machen und anderen mit unserem ganzen Wesen zuzuhören.“ (Rosenberg, 2005, S. 125)

4.2. Das Harvard Konzept

Das Harvard Konzept wurde 1981 erstmals von den Autoren Roger Fisher und William Ury in den Vereinigten Staaten von Amerika vorgestellt.

Zentrales Motiv des Harvard Konzepts ist das Loslösen vom Feilschen um Positionen. Die Autoren stellen dar, dass jeder Mensch ständig in Verhandlungen ist und Menschen dabei immer in das Verhaltensmuster des Feilschens um Positionen verfallen. Jede Seite kämpft für ihre Ziele, durch Zugeständnisse kommt es dann zu einem Kompromiss. In vielen Fällen z.B. zwischen einem Verkäufer und einem Käufer ist diese Art zu verhandeln in Ordnung und zielführend. Oft jedoch führt dieses Kämpfen für die eigene Position, an der man festhält und nicht bereit ist nachzugeben, zu ungewünschten oder ganz einfach schlechten Verhandlungsergebnissen. Zusätzlich betonen Fisher und Ury,

dass dieses Positionsgerangel die künftige Beziehung zwischen den VerhandlungspartnerInnen negativ beeinflussen kann.

Fisher und Ury schlagen mit Hilfe des Harvard Modells vor, folgende vier Punkte in die Verhandlung mit einzubeziehen:

1. Menschen

Menschen und Probleme getrennt voneinander behandeln!

Gemeint ist damit eine Vorgehensweise, die zuerst die menschliche Ebene, also die Gefühle und Werte der einzelnen Beteiligten berücksichtigt, bevor man sich dem sachlichen Problem zuwendet. Beziehungsebene vor der sachlichen Lösung, denn ohne die Besprechung der einzelnen Ansichten, Gefühle und Werte/Bedürfnisse sind die KonfliktpartnerInnen nicht in der Lage, sich auf der sachlichen Ebene entgegen zu kommen und eine für alle geeignete Lösung zu finden. Ziel dieser Vorgehensweise ist für Fisher und Ury, dass „sich die Partner Seite an Seite sehen, wie sie gemeinsam das Problem angehen“ (Fisher, Ury & Patton, 2009, S. 34).

2. Interessen

Nicht Positionen, sondern Interessen behandeln!

Positionen bewirken eine Starrheit im Verhandlungsspielraum. Werden die Interessen der beteiligten Personen betrachtet, sind Positionen überflüssig, da die Bedürfnisse klar ausgedrückt und somit auch verstanden und berücksichtigt werden.

3. Möglichkeiten

Nicht nach einer Möglichkeit suchen, sondern nach vielen Wahlmöglichkeiten!

Für Fisher und Ury geht großes Potential verloren, wenn nur nach einer Lösung gesucht wird. Bevor die VerhandlungspartnerInnen sich für eine Lösung entscheiden, sollten viele Möglichkeiten in Betracht gezogen werden.

4. Kriterien

Die beste Lösung sollte durch Anwendung objektiver Entscheidungsprinzipien gefunden werden. Aus den vielen gefundenen Wahlmöglichkeiten sollten nach objektiven Kriterien die Besten gefunden werden.

4.2.1. Gefühle im Harvard Konzept

„Fühlt man sich beim Umgang mit anderen nicht in deren menschliche Seite ein, wird das möglicherweise für die Verhandlung verhängnisvoll.“ (Fisher, Ury & Patton, 2007, S. 43)

Grundlegend im Harvard Konzept ist es, anzusprechen wie es mir geht und herauszufinden, wie es dem Gegenüber geht. Durch das gegenseitige Verstehen sind die Konflikt- oder Verhandlungsparteien in der Lage, sich einer sachlichen Lösung zu nähern bzw. wird die sachliche Bearbeitung des Problems erst durch die emotionale Aufarbeitung möglich gemacht.

4.2.2. Bedürfnisse im Harvard Konzept

Bedürfnisse sind die Hintergründe von oft undurchsichtigen oder schwer verständlichen Positionen. Fisher und Ury gehen davon aus, dass jedes Bedürfnis, jedes Interesse durch mehrere mögliche Positionen und somit Lösungen befriedigt werden kann. Zusätzlich gibt es meist gemeinsame Bedürfnisse der verhandelnden Personen, die allerdings erst durch deren Kommunikation bewusst werden. Gemeinsame und gegensätzliche Interessen und Bedürfnisse führen in weiterer Folge zur idealen Lösung, zu einem Konsens.

Fisher und Ury benennen die ihrer Meinung nach wichtigsten Bedürfnisse folgendermaßen:

- Sicherheit
- Wirtschaftliches Auskommen
- Zugehörigkeitsgefühl
- Anerkanntsein
- Selbstbestimmung

4.2.3. Perspektivenwechsel im Harvard Konzept

Laut Harvard Konzept ist es nicht nur wichtig, für sich selbst zu wissen, wie es mir geht und welche Bedürfnisse ich habe. Zur Vorbereitung wie auch Durchführung der Verhandlung bzw. des Gesprächs ist es essentiell, sich in die Position des oder der Anderen hineinzusetzen. Wichtig ist dabei allerdings: „Den Standpunkt der Gegenseite zu verstehen heißt noch lange nicht, dass man damit einverstanden ist.“ (Fisher, Ury & Patton, 2009, S. 50)

Der Versuch, die Gefühle und Bedürfnisse der anderen Seite zu verstehen, ist die Voraussetzung dafür, Informationen über deren Gefühle und Bedürfnisse zu erhalten und auch für die Bereitschaft, dass VerhandlungspartnerInnen bereit sind, auf die eigenen Interessen einzugehen. Erst durch den bewussten Einsatz des Perspektivenwechsels können Gefühle und Bedürfnisse beider Seiten angesprochen und berücksichtigt werden.

5. FORSCHUNGSSTAND

Gegenwärtig gibt es viele Untersuchungen und Erfahrungsberichte sowie Ratgeber, die auf die Wichtigkeit der psychosozialen Faktoren während der Hofübergabe/Hofübernahme hinweisen. Es wurde allerdings noch nie konkret und ausschließlich danach gefragt, wie es den betroffenen LandwirtInnen geht und was sie in dieser sensiblen Phase brauchen. Ebenso wurde noch nicht erhoben, wie die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel in Bauernfamilien ausgeprägt ist.

Es ist darauf hinzuweisen, dass jeder Familienbetrieb seine eigene Geschichte, Größe und Persönlichkeiten aufweist und somit nie hundertprozentig mit einem anderen Hof verglichen werden kann.

5.1. Gefühle während des Prozesses der Hofübergabe

Angst, Bedauern, Enttäuschung:

Von unterschiedlichen Autoren wird die Auseinandersetzung mit dem Älterwerden in Zusammenhang mit Generationenkonflikten gebracht.

„Hinter einer erschwerten Hofübergabe können persönliche Krisen stehen, wenn z.B. der Altenteiler mit seinem „alt sein“ nicht fertig werden kann.“ (Hein, 1998, S. 9)
Auch Lackner (1993, S. 74) beschreibt die Angst vor dem „Altwerden“ als Ursache von Generationenkonflikten. Durch das gesellschaftlich geprägte „Jugend-Ideal“ sei diese Konkurrenz besonders stark. „So wird das Alter und der unausweichliche Tod womöglich tatsächlich, im Sinne Fetschers, als „unerträgliche Niederlage“ oder als Enttäuschung und ungerechtes Schicksal erlebt.“ (Lackner, 1993, S. 74) „Nach wie vor sind die Themenbereiche „Alter“ und „Tod“ gesellschaftlich tabuisiert. So bleiben mit diesen Themen verbundene Empfindungen, Gedanken und Befürchtungen zumeist unbewußt oder zumindest unausgesprochen.“ (Lackner, 1993, S. 75)

Es ist also zu erwarten, dass diese Gefühle die ÜbergeberInnen beherrschen, dass diese jedoch nicht von ihnen selbst genannt werden, da sie unbewusst sind oder weil sie die befragten Personen für sich behalten möchten, evtl. auch nicht aussprechen, benennen können.

Fritz, Schauer und Augustin (2001, S. 51) beschreiben folgende Ängste vor Übergaben in Familienbetrieben:

- Die Angst vor der Zerschlagung des Lebenswerkes.
- Die Angst vor dem „Pensionsschock“, der Sinnentleerung der Existenz.
- Die Angst vor der (vermeintlichen) Isolation.
- Die Angst vor Machtverlust, da die Nachfolger nichts mehr von den Übergebern erwarten.

Nach diesen Ausführungen sollten Ängste seitens der ÜbergeberInnen in Bezug auf die Zeit nach der Übergabe genannt werden.

Unbehagen:

Sowohl Herzog (2006, S. 12), als auch Seiser (2009, S. 11) berichten vom Sprichwort: „Übergeben, Nimmer leben“. Herzog nennt es sogar ein „dummes“ Sprichwort und schreibt, dass es ein Gefühl von Unbehagen der ÜbergeberInnen ausdrückt.

Hein (1998, S. 16): „Der Hof als vertrautes Eigentum, über das man so lange verfügen konnte, irgendwann in andere Hände zu geben, schmerzt natürlich.“

Von den ÜbergeberInnen müsste demnach Schmerz/Unbehagen berichtet werden.

Stress, Ungeduld:

Errington (2002, S. 11) verglich den Generationenwechsel in verschiedenen europäischen Ländern. Aufgrund der Gesetzeslage sind englische Übernehmer älter zum Zeitpunkt der Hofübergabe als europäische Kollegen. Dies führt dazu, dass sie längere

Zeit mit den Eltern gemeinsam den Hof bewirtschaften oder als Arbeitskraft ohne Verantwortung mitwirken. Errington nennt dies eine signifikante Ursache von Stress und Ungeduld für die Übernehmer.

Gefühle von Stress und Unbehagen, sowie Ungeduld sollten demnach bei späten Hofübergaben auf Seite der ÜbernehmerInnen auftauchen.

Finanzielle Unzufriedenheit und Sorge:

Geserick (2006, S. 3) berichtet von finanzieller Unzufriedenheit und Sorge der Bäuerinnen. Die Bäuerinnen vermissen angemessene Entlohnung, ein eigenes Einkommen, machen sich Sorgen über das geringe Familieneinkommen und die finanzielle Abhängigkeit von Förderungen.

Übergeberinnen und Übernehmerinnen werden nach diesem Ergebnis von finanzieller Sorge und Unzufriedenheit berichten.

5.2. Bedürfnisse während des Prozesses der Hofübergabe

Einblick in finanzielle Angelegenheiten:

Errington (2002, S. 7) zeigt auf, dass in unterschiedlichen europäischen Ländern die einzelnen Verantwortungsbereiche des Hofes stufenweise an die Jungen übergeben werden. Zu allerletzt kommt es zur Übergabe der finanziellen Angelegenheiten. Ob sich daraus ein Bedürfnis für die ÜbergeberInnen oder ÜbernehmerInnen ableiten lässt, ist unklar.

Ausreichend Vorbereitungszeit:

In der Untersuchung von Seiser (2009, S. 12) geben 36% der ÜbernehmerInnen an, nicht genügend auf die Übernahme vorbereitet gewesen zu sein. Dies legt ein Bedürfnis nach mehr Zeit und gründlicherer Vorbereitung der ÜbernehmerInnen nahe.

Kommunikation und Absprache:

Ebenfalls in der Studie von Seiser (2009, S. 13) wird mangelnde Kommunikation und Absprache im Rahmen der Hofübergabe beschrieben. In der Feldstudie wurden die ÜbernehmerInnen befragt, weshalb ich daraus schließe, dass die ÜbernehmerInnen ein Bedürfnis nach Kommunikation und Absprache haben.

Privatsphäre & Autonomie:

Getrennte Wohnbereiche werden von den Befragten der Untersuchung von Seiser (2009, S. 18) gewünscht, noch mehr jedoch das Nichteinmischen der ÜbergeberInnen. Daraus lassen sich die Bedürfnisse nach Privatsphäre und Autonomie ableiten.

Wertschätzung & Akzeptanz:

In der Erhebung von Seiser (2009, S. 19) geht ebenfalls ein starker Wunsch nach Wertschätzung und Akzeptanz der unterschiedlichen Werthaltungen hervor sowie das Bedürfnis nach Sachlichkeit in Bezug auf den Nutzen von Neuerungen. Begründet wird dies mit dem Beispiel, dass die ältere Generation oft verletzt reagiert und sich mehr Wertschätzung wünscht, wenn am Hof Neuerungen durchgeführt werden. Werden z.B. Abläufe verändert, die die ÜbergeberInnen jahrelang unverändert durchgeführt haben, so wird dies als persönliche Kritik empfunden.

Laut dem Ergebnis von Seiser wünschen sich ÜbergeberInnen Wertschätzung und ÜbernehmerInnen Verständnis und Sachlichkeit.

Freizeit, Familie:

Hein (1998, S. 13) stellt fest, dass sich die Werte geändert haben. Junge UnternehmerInnen wünschen sich Zeit für Urlaub und Familie. Ihnen sind diese Bereiche wichtiger als der Elterngeneration. Die Familie gibt auch sozialen Halt. Die Bedürfnisse nach Freizeit und Zeit für die eigene Familie sollten demnach hauptsächlich bei den Jungen auftreten.

Knöbl et al. bestätigen diesen Trend ebenso wie die große Bedeutung der Familie und der eigenen Kinder (vgl. Knöbl et al. 1999, S. 184).

Erfüllende Arbeit, Sicherheit und Anerkennung der Arbeit:

Hein berichtet weiter, dass in der Landwirtschaft das Bedürfnis nach erfüllender Arbeit groß ist. Zusätzlich zählen für ihn auch die für jeden Menschen zutreffenden Wünsche nach Sicherheit und Anerkennung speziell in der Landwirtschaft. „Anerkennung gewinnt jede Landwirtin und jeder Landwirt von der Gemeinschaft der Familie und der Umgebung des Dorfes sowie von der Öffentlichkeit durch die Wertschätzung der Arbeit, sei sie auf dem Feld, im Stall oder im Haus.“ (Hein, 1998, S. 14) „Fühlt sich dieser Landwirt außerdem in seiner Arbeit nicht anerkannt und den Hof, sein Lebenswerk nicht richtig gewürdigt, könnte er versucht sein, sich diese Anerkennung ersatzweise durch hohe Altenteilforderungen zu verschaffen. Umgekehrt wird ein Erbe, der glaubt, vom Erblasser nicht ganz für voll genommen zu werden, möglicherweise erst recht um eine frühe und bedingungslose Übergabe kämpfen.“ (Hein, 1998, S. 14) Sicherheit und Anerkennung bzw. Wertschätzung sind laut Hein Bedürfnisse, die in den Interviews genannt werden müssten.

Sinnvolle Tätigkeiten nach der Übergabe:

Für die ÜbergeberInnen beginnt ein neuer Lebensabschnitt. Bis zum Zeitpunkt der Übergabe haben sie persönliche, finanzielle und zeitliche Ressourcen in den Hof

investiert. Dabei bleibt oft keine Zeit für die Ausübung von Hobbys oder anderen für sie sinnvollen Tätigkeiten.

Wohlbefinden und Gesundheit im dritten Lebensalter hängen auch von einem sinnerfüllten Leben ab, es verringert körperliches und seelisches Leid, dies wirkt sich wiederum auf individuelle und kollektive Kosten für gesundheitliche Versorgung und Pflege aus. Durch das Einstellen der Berufstätigkeit gerät ein wesentliches Potential an persönlicher Sinnhaftigkeit und Motivation in Verlust, den es zu kompensieren gilt. (Fritz, Schauer, Augustin, 2001, S. 56)

Nach Fritz, Schauer und Augustin ist zu erwarten, dass die ÜbergeberInnen Tätigkeiten brauchen, die nach der Übergabe für sie sinnstiftend sind.

Vogel erhob in seiner Untersuchung zum Thema Hofnachfolge in Österreich die Ruhestandspläne der BetriebsleiterInnen. 81,7% der BetriebsleiterInnen eines Hofes, der im Haupterwerb geführt wird, und 65,6% der BetriebsleiterInnen eines Nebenerwerbsbetriebes planen, nach der Hofübergabe weiter am Betrieb mitzuarbeiten (vgl. Vogel, 2006, S. 7). Ob diese Mitarbeit eine Pflicht oder ein Bedürfnis ist, bleibt offen.

5.3. Perspektivenwechsel während des Prozesses der Hofübergabe

Zur Fähigkeit zum Perspektivenwechsel während des Prozesses der Hofübergabe oder generell innerhalb bäuerlichen Familien wurden keine Berichte oder Artikel gefunden.

6. FORSCHUNGSFRAGEN

Auf Grundlage der Gewaltfreien Kommunikation und dem Harvard Modell, die die Bedeutung von Gefühlen und Bedürfnissen sowie deren Kommunikation im Konfliktmanagement herausheben, stelle ich nun folgende Forschungsfragen (im Folgenden FF abgekürzt):

1. Welche Gefühle haben die direkt Beteiligten einer Hofübergabe/Hofübernahme?
2. Welche Bedürfnisse haben die direkt Beteiligten einer Hofübergabe/Hofübernahme?
3. Wie ist die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel in den Familien ausgeprägt?

6.1. Gefühle

FF1 Welche Gefühle haben die Übergeberinnen?

FF2 Welche Gefühle haben die Übergeber?

FF3 Welche Gefühle haben die Übernehmerinnen?

FF4 Welche Gefühle haben die Übernehmer?

6.2. Bedürfnisse

FF5 Welche Bedürfnisse haben die Übergeberinnen?

FF6 Welche Bedürfnisse haben die Übergeber?

FF7 Welche Bedürfnisse haben die Übernehmerinnen?

FF8 Welche Bedürfnisse haben die Übernehmer?

6.3. Perspektivenwechsel

FF9 In welchem Ausmaß können die einzelnen Familienmitglieder einer Hofübergabe sich in die anderen hineinversetzen und deren Gefühle und Bedürfnisse benennen?

FF10 Ist die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel in den einzelnen Familien unterschiedlich ausgeprägt?

FF 11 Erleben Familien mit guter Fähigkeit zum Perspektivenwechsel die Hofübergabe positiver?

FF 12 Haben Familien mit guter Fähigkeit zum Perspektivenwechsel weniger Konflikte als Familien mit einem schlechten Wert?

FF 13 Unterscheiden sich die Gefühle von Familien mit einer hohen Fähigkeit zum Perspektivenwechsel im Vergleich zu einer Familie mit geringer Fähigkeit, zum Perspektivenwechsel?

FF14 Unterscheiden sich die Bedürfnisse von Familien mit einer hohen Fähigkeit zum Perspektivenwechsel im Vergleich zu einer Familie mit geringer Fähigkeit zum Perspektivenwechsel?

7. UNTERSUCHUNG

7.1. Interviewleitfaden

Zu Beginn des Interviews, nach der Erhebung einiger soziodemographischer Daten, werden die ÜbergeberInnen und ÜbernehmerInnen dazu aufgefordert, auf einem

Kontinuum mittels einer Markierung einzuzeichnen, wie es ihnen geht, wenn sie an die Hofübergabe/Hofübernahme denken.

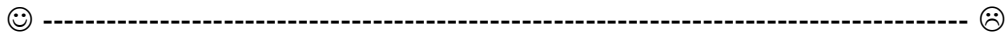


Abbildung 2: Kontinuum im Interview

Danach wird die Frage gestellt: „Warum haben Sie das Kreuz an genau dieser Stelle gemacht?“, um damit herauszufinden, wie es den befragten Personen geht.

Die Fragen: „Was müsste passieren, damit Sie das Kreuz, die Markierung weiter links/weiter rechts machen würden?“ und „Was brauchen Sie, was wünschen Sie sich?“, sollten die Befragten an ihre Bedürfnisse heranführen. Durch aktives Fragen und Nachfragen wurden so die individuellen Gefühle und Bedürfnisse erhoben.

Nachdem jede Person über sich selbst Auskunft gegeben hat, wurden genau dieselben Fragen, die anderen Familienmitglieder betreffend, mit der Aufforderung, sich in die anderen hineinzusetzen, gestellt. Auch auf dem Kontinuum sollte eingezeichnet werden, was man glaubt, wie es der betreffenden Person geht, wenn sie an die Hofübergabe/Hofübernahme denkt.

7.2. Zielgruppe

Alle Familien, die im Zeitraum vom 1. April 2011 bis 31. Juli 2011 Beratung durch die Landwirtschaftskammer Liezen in Anspruch genommen haben, wurden von mir gefragt, ob sie bereit wären, für meine Diplomarbeit mit mir ein Gespräch zu führen, darüber, wie es ihnen während des Prozesses der Hofübergabe/Hofübernahme geht und was für sie wichtig ist, was sie brauchen. Manche Familien waren sofort einverstanden, andere nach einigen Anrufen und viel Information bereit, mit mir zu sprechen, einige verweigerten ein Gespräch. Voraussetzung war, dass die Familien eine Hofübergabe vorbereiten oder vor kurzem abgeschlossen haben.

7.2.1. Landwirtschaft im Bezirk Liezen

Laut Landwirtschaftskammer Steiermark (Die steirische Landwirtschaft in Zahlen, 2010) nimmt die Zahl der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe im Bezirk Liezen ab. 1970 gab es noch 4.490 Betriebe, 2010 waren es 3.213. Im Bezirk Liezen gab es 2010 insgesamt 2.076 aktiv bewirtschaftete Bauernhöfe. Auch hier ein abnehmender Trend: 1995 gab es noch 2.348 Betriebe, die aktiv bewirtschaftet wurden.

Steiermarkweit nahm die Zahl an Nebenerwerbsbetrieben zwischen 1970 (35.496) und 1990 (41.141) zu, seither ist sie wieder abnehmend und lag 2007 bei 26.141. Die Zahl der Vollerwerbsbetriebe nimmt kontinuierlich ab. 1970 gab es in der Steiermark noch 36.213 Vollerwerbshöfe, 2007 waren es 13.636 (Die steirische Landwirtschaft in Zahlen, 2010).

8. ERGEBNISSE

Absicht der qualitativen Erhebung war, zu explorieren, wie es den einzelnen Beteiligten einer Hofübergabe geht und was sie brauchen, sowie ihre Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Die Daten/Informationen aus den einzelnen Interviews wurden in einer Extraktionstabelle mit den Kategorien (positive/negative) Gefühle und Bedürfnisse festgehalten. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden die Daten quer innerhalb der einzelnen Gruppen: Übergeberinnen, Übergeber, Übernehmerinnen und Übernehmer ausgewertet. Bei der Beantwortung der Forschungsfragen 13 und 14 wurde sequentiell innerhalb der Familien 4 und 6 ausgewertet.

Die Ergebnisse werden in Prozent angegeben. Es werden nur jene Gefühle und Bedürfnisse genannt, die mindestens 50% der befragten Untergruppe (Übergeberinnen, Übergeber, Übernehmerinnen, Übernehmer) genannt haben, also die Hauptgefühle und –bedürfnisse der jeweils befragten Gruppe.

Jedes Gefühl und Bedürfnis wird in die vier Dimensionen: Betrieb, Unternehmen, Haushalt und Familie nach Plank und Ziche unterteilt. Einzige Änderung zum theoretischen Modell von Plank und Ziche: individuelle, subjektive Gefühle und Bedürfnisse wurden der Kategorie Familie zugeordnet. Sie entspricht also dem „Menschen“, egal ob als Individuum oder im Verband der Familie.

Betrieb: Betriebsführung und die einzelnen Aufgaben(bereiche)

Unternehmen: Rechtsgeschäfte, Verträge, Steuern, Versicherungen, Führung der Finanzen

Haushalt: Führung des Haushaltes, Produktion/Verarbeitung von Lebensmitteln

Familie: die „Menschen“, als Individuum oder im Verband der Familie; alle psychosozialen Aspekte.

Ein Beispiel: Wurde Sorge in Bezug auf die Wirtschaftlichkeit des Hofes genannt, so wurde dies unter Sorge/Unternehmen festgehalten.

8.1. Beschreibung der Stichprobe:

Insgesamt wurden 29 Personen, acht Familien, zum Thema Hofübergabe befragt. Alle Familien besitzen einen Bauernhof im Bezirk Liezen und haben vor kurzem den Hof übergeben oder bereiten die Hofübergabe vor.

Die Höfe haben eine Größe von 21.000 bis 107.000 Kontingent, ein Betrieb betreibt Mutter-Kuh-Haltung und Forstwirtschaft. Drei der fünf kleineren Betriebe, in etwa bis zu einer Größe von 30.000 Kontingent, haben Zusatzeinkommen durch die Vermietung von Gästezimmern in der Dachstein-Tauern-Region. Zwei Bauernhöfe werden im Haupterwerb bewirtschaftet, fünf Höfe im Nebenerwerb, einer ist verpachtet.

Durchschnittlich leben sechs Personen in drei Generationen am Hof.

Sieben der acht Familien leben in getrennten Haushalten oder verfügen über Privaträume.

Eine Familie gibt an, dass Generationenkonflikte und Konflikte aufgrund der Hofübergabe vorhanden sind. Eine weitere Familie berichtet von Generationenkonflikten. Die restlichen sechs Familien hatten keinen Streit im Prozess der Hofübergabe und haben auch sonst keine nennenswerten Generationenkonflikte.

8.1.1.Untergruppen

Übergeberinnen (N= 8):

Übergeberinnen sind im Durchschnitt 58,9 Jahre alt. Die jüngste Übergeberin ist 52 Jahre alt, die älteste 69.

Sieben der insgesamt acht Übergeberinnen sind verheiratet, eine ist verwitwet.

Vier Übergeberinnen haben eine Lehre abgeschlossen, die anderen vier haben eine (Haushaltungs- und) Landwirtschaftsschule absolviert.

Übergeber (N= 7):

Übergeber sind im Durchschnitt 65,4 Jahre alt. Der jüngste Übergeber ist 57 Jahre alt, der älteste 79.

Alle Übergeber sind verheiratet.

Drei Übergeber haben eine landwirtschaftliche Fachschule besucht, zwei haben eine Lehre abgeschlossen, einer die Hauptschule und ein weiterer die Pflichtschule absolviert.

Übernehmerinnen (N=7):

Übernehmerinnen sind im Durchschnitt 31,6 Jahre alt. Die jüngste Übernehmerin ist 24 Jahre alt, die älteste 40.

Sechs Übernehmerinnen sind verheiratet, eine ist ledig.

Drei Übernehmerinnen haben ein Studium abgeschlossen, vier eine Lehre. Zwei Übernehmerinnen haben die Facharbeiterausbildung gemacht.

Sechs der sieben Übernehmerinnen haben sich bewusst zur Hofübernahme entschieden. Die Visionen der Übernehmerinnen sind: vom Hof leben können, Erneuerungen durchführen, die Einnahmen sollen die Kosten decken. Drei nennen, dass sie den Hof so weiterführen möchten, eine möchte die Pachtverhältnisse so verändern, dass der

Bauernhof in ihrem Sinne bewirtschaftet wird, wenn nötig, möchte sie selbst die Betriebsführung übernehmen.

Alle Übernehmerinnen werden zu Miteigentümerinnen des Bauernhofes. Vier der insgesamt sieben befragten Übernehmerinnen stammen aus dem engsten Familienkreis der Übergeberinnen und Übergeber. Drei sind Töchter, eine ist die Nichte.

Übernehmer (N=7):

Übernehmer sind im Durchschnitt 33 Jahre alt. Der jüngste Übernehmer ist 24 Jahre alt, der älteste 37.

Sechs Übernehmer sind verheiratet, einer ist ledig.

Sechs der Übernehmer haben eine Lehre abgeschlossen, einer ein Studium. Zwei haben die Facharbeiterausbildung gemacht.

Fünf der befragten Übernehmer geben an, sich bewusst zur Hofübernahme entschieden zu haben, zwei geben an, dass dies schon immer klar war.

Die Visionen der Übergeber sind: vom Hof leben können, das Haus umbauen oder renovieren, Maschinen kaufen, eine Photovoltaik-Anlage errichten, Umstellung der Bewirtschaftungsform und der Tierhaltung, weiterführen und evtl. vergrößern.

Alle Übernehmer werden zu Miteigentümern des Bauernhofes. Vier der insgesamt sieben befragten Übernehmer sind die Söhne der Übergebenden.

8.2. Gefühle

Welche Gefühle haben die direkt Betroffenen einer Hofübergabe?

FF1 Welche Gefühle haben die Übergeberinnen?

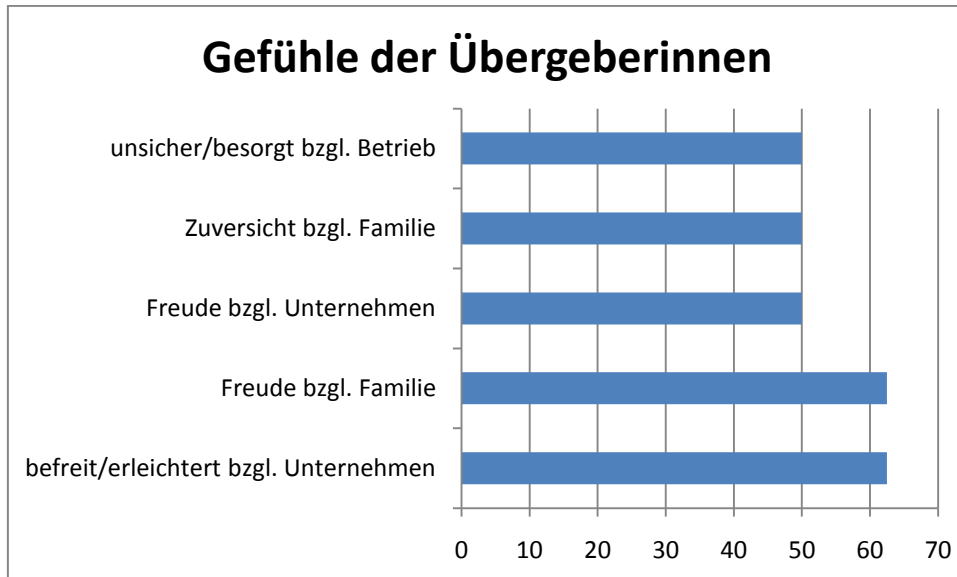


Tabelle 1: Gefühle der Übergeberinnen in Prozent

Zu den am häufigsten genannten Gefühlen der Übergeberinnen zählt mit 62,5% Befreiung/Erleichterung in der Dimension Unternehmen. Genannt wurde: Befreiung und Erleichterung, dass der Betrieb weitergeführt wird, die Hofübergabe nach vorausgehenden Schwierigkeiten stattgefunden hat oder auch, dass die Nachfolge geklärt wurde.

Ebenfalls 62,5% der Übergeberinnen nannten Freude in der Dimension Familie als Gefühl. Gemeint ist Freude, dass der Hof innerhalb der Familie weitergeführt wird, Freude im Hinblick auf einen neuen Lebensabschnitt, auf mehr Freizeit und Entlastung, Freude über die Motivation und das Interesse der Jungen.

50% der befragten Übergeberinnen haben Freude in der Dimension Unternehmen erwähnt. Gemeint sind damit Freude über zukünftige finanzielle Entlastungen und Freude über die vollzogene notarielle Übergabe an die nächste Generation.

Ebenfalls 50% der Übergeberinnen gaben an, sich Sorgen zu machen oder unsicher zu sein bezüglich der Dimension Betrieb. Die Übergeberinnen meinten damit die Umstellung nach der Hofübergabe, Unsicherheit wie es weitergeht, wenn man nicht mehr das Kommando führt. Sorgen, dass man nichts mehr zu tun oder zu sagen hat. Auch die nicht leicht abzulegenden alltäglichen Sorgen sind gemeint, die man nicht von

einem Tag auf den anderen, wenn man nicht mehr die Verantwortung hat, abschalten kann.

FF2 Welche Gefühle haben die Übergeber?

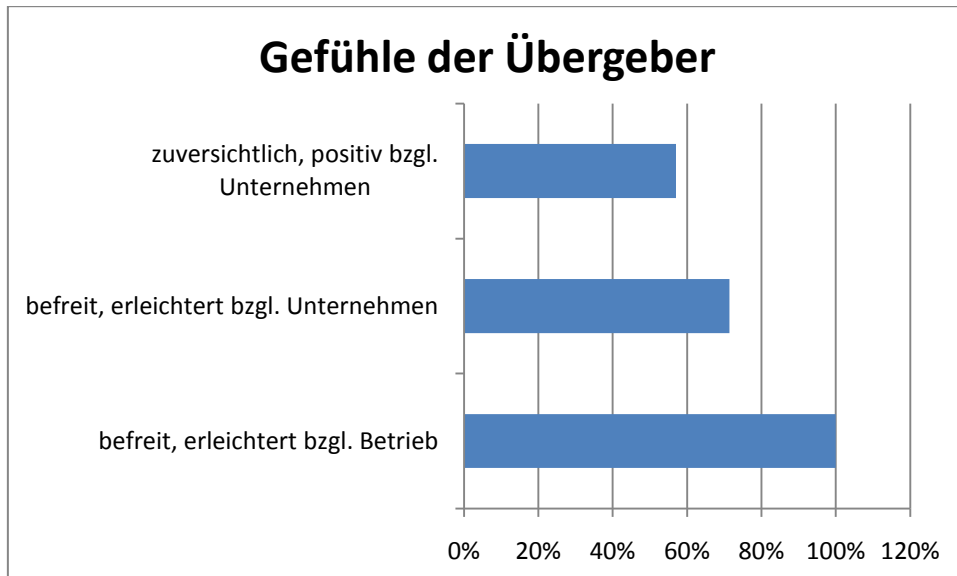


Tabelle 2: Gefühle der Übergeber in Prozent

Alle Übergeber, 100%, gaben an, erleichtert zu sein bzgl. der betrieblichen Dimension. Das Ende der körperlichen (Über-)Last und der betrieblichen Verantwortung. Nicht mehr alles tun zu müssen, sondern nur noch was man gerne macht oder nur vorübergehend.

71,4% der Übergeber haben erzählt, dass die Befreiung und Erleichterung auch in der Dimension Unternehmen für sie zutrifft. Vor allem der Wegfall der finanziellen Verantwortung, der Bezahlung der vielen Rechnungen, das Ausfüllen von Formularen, das Wissen um Gesetze, Verordnungen und ähnliches.

57% der Übergeber nannten das Gefühl Zuversicht in Bezug auf die unternehmerische Dimension. Zuversicht, dass die Jungen die bürokratische und finanzielle Herausforderung und Verantwortung schaffen werden und der Hof für die junge Familie wirtschaftlich ertragreich geführt werden kann.

FF3 Welche Gefühle haben Unternehmerinnen?

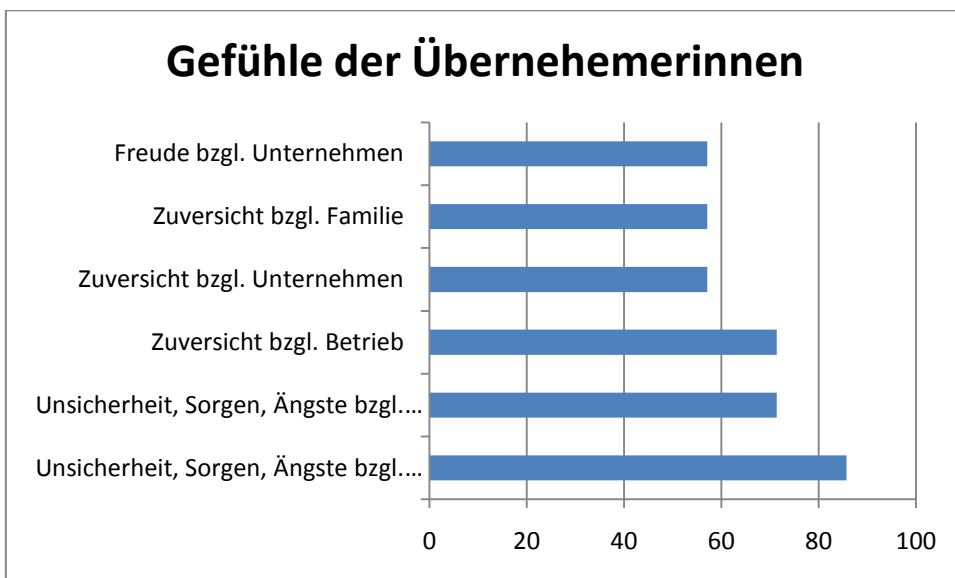


Tabelle 3: Gefühle der Unternehmerinnen in Prozent

85,7% der Unternehmerinnen machen sich Sorgen, ob der Hof wirtschaftlich ist, wie die anfallenden Kosten bezahlt werden können, sind überwältigt von der großen finanziellen Last, die bisher von den ÜbergeberInnen getragen wurden und in die sie bisher keinen Einblick hatten. Auch der komplizierte bürokratische Aufwand mit AMA, Finanzamt, Landwirtschaftskammer und sonstigen Organisationen schafft Unsicherheit. Auch anfallende Renovierungen und Erneuerungen wie zum Beispiel ein bevorstehender Stallbau oder eine Veränderung in der Bewirtschaftungsform machen den Unternehmerinnen große Sorgen.

71,4% der Unternehmerinnen sind besorgt und unsicher in Hinblick auf die betriebliche Dimension. Fragen nach der zukünftigen Arbeitsaufteilung am Hof, Möglichkeiten der Entlastung für berufstätige Ehepartner, oder welche betrieblichen Erneuerungen anfallen, treten auf. Gemeint ist aber auch Unsicherheit, die vor der Hofübergabe geherrscht hat, die Angst, den Hof nicht zu bekommen, wenn man nicht alles so macht, wie es die Eltern wünschen. Auch Versuche, die Bewirtschaftung des Hofes rationeller und einfacher zu gestalten und zu verändern, da ein oder beide Ehepartner arbeiten gehen, schaffen Unsicherheit und Ängste.

Trotz der Unsicherheiten und Sorgen sind 71,4% der Unternehmerinnen zuversichtlich, dass sie auf betrieblicher Dimension die Herausforderungen schaffen werden.

Zuversicht entsteht bei den Unternehmerinnen als Folge eines Prozesses. Mit der offiziellen Hofübergabe entstehen viele Sorgen und Unsicherheiten, irgendwann kommt der Gedanke: die Eltern haben es auch geschafft, wir werden es auch schaffen! Diese Zuversicht beseitigt die Sorgen nicht, bewirkt aber eine positive Sicht und Zukunftsorientierung.

Dasselbe gilt für die 57,14% Unternehmerinnen, die Zuversicht auf der wirtschaftlichen Dimension genannt haben. Vor allem die finanzielle Belastung macht den Unternehmerinnen Sorgen, nach einer gewissen Zeit der Auseinandersetzung entwickelt sich Zuversicht, die neue Situation und Verantwortung bewältigen zu können. Die 57,14% Unternehmerinnen nennen auch die eigenen Kinder als Beweggründe, Zuversicht und Zukunftsorientierung zu entwickeln. Der Stress, der durch die Sorgen und Ängste entsteht, überträgt sich auf die Kinder. Das möchten die Unternehmerinnen auf jeden Fall vermeiden.

Ebenso 57,14% der Unternehmerinnen geben an, zuversichtlich auf der Dimension Familie zu sein. Positive Beziehungen und die Zusammenarbeit, der Zusammenhalt der Großfamilie stimmen zuversichtlich. Die Konzentration auf die Kleinfamilie, wie oben beschrieben, erfordert Zuversicht und positives Denken. Eine Unternehmerin stellt fest: „Ich konzentriere mich auf das Wesentliche und blicke in die Zukunft und denke mir, warum soll ich so viel Energie verschwenden, meine Kinder leiden am meisten.“ (I 7, S.3, Zeilen 82-84)

Freude auf der Dimension Unternehmen wird von 57,14% der Unternehmerinnen berichtet. Diese Freude bezieht sich darauf, den Bauernhof übernommen zu haben. Alle befragten Unternehmerinnen wurden mit der Hofübergabe Miteigentümerinnen des Hofes.

FF4 Welche Gefühle haben Unternehmer?

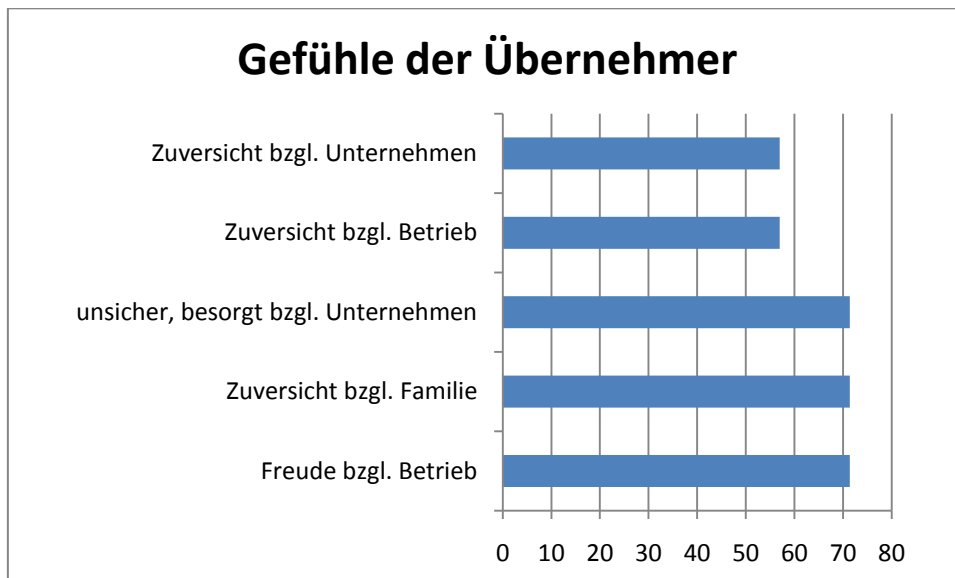


Tabelle 4: Gefühle der Unternehmer in Prozent

71,4% der Unternehmer geben an, sich auf betrieblicher Dimension zu freuen. Die Unternehmer haben auf die Hofübernahme hingearbeitet und freuen sich darüber, dass sich die investierte Arbeit gelohnt hat. Außerdem betonen die Unternehmer, dass sie die Arbeit am Hof gerne verrichten.

Ebenso 71,4% berichten über Zuversicht auf der Dimension Familie. Die Unternehmer sind zuversichtlich, mit Hilfe der Familie, sei es der Klein- oder Großfamilie, für eben diese gute Lebensqualität zu schaffen, Arbeit und Familie zu vereinen, auch wenn nicht alle hauptberuflich am Hof arbeiten können. Generell, dass Veränderungen die Familie betreffend kein großes Problem darstellen werden. Ebenfalls genannt wurde Zuversicht hinsichtlich der Beilegung von Konflikten innerhalb der Familie, die während der Hofübergabe entstanden sind.

Unsicherheit und Sorgen auf der Unternehmens-Dimension wurden von 71,4% der befragten Unternehmer berichtet. Wie die Einkommenssituation aussehen wird, welche Arbeit die Unternehmer noch zusätzlich ausüben sollen, um die Familie ernähren und den Hof erhalten zu können, wie diese dann mit den saisonalen Anforderungen der Arbeit am Bauernhof zu vereinen ist - das sind die Sorgen der Unternehmer. Die

künftige Wirtschaftlichkeit des Hofes, wie sich die politische Situation hinsichtlich der Förderungen und die Weltwirtschaft generell weiter entwickeln werden, diese Themenbereiche beunruhigen die Übernehmer.

57% der Übernehmer erzählen, dass sie zuversichtlich und zukunftsorientiert auf der Dimension Betrieb sind. Sollten Veränderungen in der Bewirtschaftungsform nötig sein, Arbeitsabläufe verändert werden usw., sehen die Übernehmer dem zuversichtlich entgegen. Die Übernehmer sind positiv eingestellt, sich einzuleben und die Aufgaben und Arbeiten gut zu bewältigen.

Ebenso verhält es sich auf der Dimension Unternehmen. Viele Übergeber haben zwar große Sorgen bzgl. der Wirtschaftlichkeit des Hofes, der finanziellen Situation der Familie bzw. der Entwicklung der Gesamtwirtschaft. 57% der befragten Übernehmer geben jedoch an, zuversichtlich zu sein, dass man einen Weg finden wird, so wie es auch die Eltern geschafft haben.

8.3. Bedürfnisse

Welche Bedürfnisse haben die direkt Betroffenen einer Hofübergabe?

FF 5: Welche Bedürfnisse haben die Übergeberinnen?

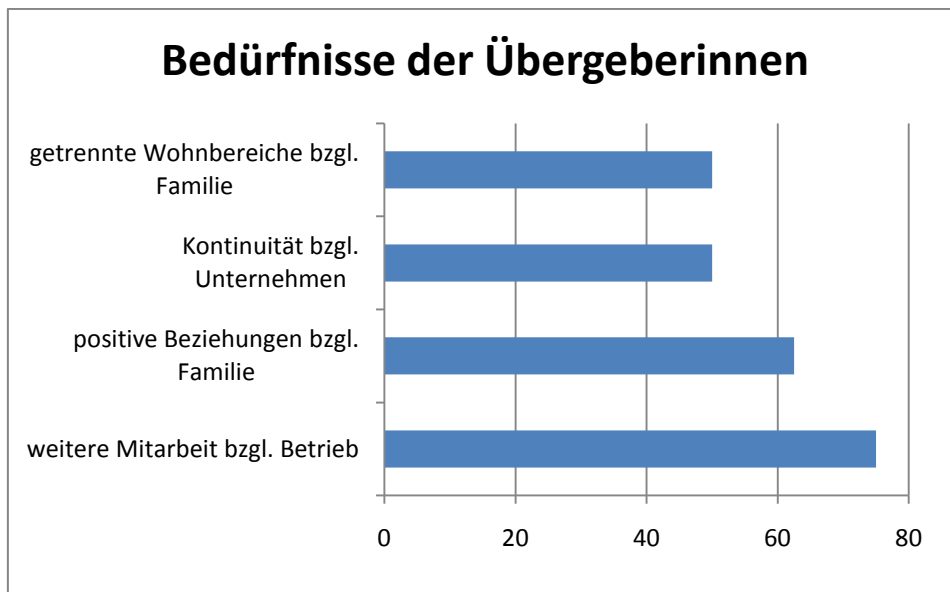


Tabelle 5: Bedürfnisse der Übergeberinnen in Prozent

Für 75% der Übergeberinnen ist die weitere Mitarbeit (Dimension Betrieb) wichtig. Nicht nur die Arbeit und Freude an der Tätigkeit an sich ist von Bedeutung, sondern auch das damit unmittelbar verbundene Gefühl, noch mit einbezogen zu sein, noch gebraucht zu werden, man weiß über die Vorgänge am Hof Bescheid, ist informiert. Die Übergeberinnen möchten nicht „ins Eck gestellt werden“, obwohl sie sich auf einen neuen Lebensabschnitt freuen und auch mehr Freizeit genießen möchten, mehr ihre Interessen verfolgen möchten und zum Beispiel betriebliche Aktivitäten auf den Garten, die Gäste und Kleintiere beschränken möchten.

62,5% der Übergeberinnen nennen positive Beziehungen (Dimension Familie) als wichtiges persönliches Bedürfnis für die kommende Zeit nach der Hofübergabe. Gegenseitige Achtung, Respekt und Vertrauen der am Hof lebenden Personen, der Generationen, werden genannt. Hat es Konflikte in der Familie im Prozess der

Hofübergabe gegeben, so wünschen sich besonders die Übergeberinnen wieder harmonische Beziehungen. Die Großfamilie mit den weichenden ErbInnen hat für Übergeberinnen große Bedeutung. Auch nach der Hofübergabe, wenn die Besitzverhältnisse sich geändert haben, soll die Möglichkeit bestehen, weichende ErbInnen zu bewirten, sie im Haus zu haben. Oft hatten die Übergeberinnen eine schwierige Zeit, als sie auf den Hof gekommen sind, oft Streit mit den Schwiegereltern. Dies möchten sie ihren eigenen Schwiegertöchtern ersparen und wünschen sich speziell zu den Übernehmerinnen positive Beziehungen. Auch um in Ruhe die neuen Freiheiten, die Pension genießen zu können, wünschen sich 62,5 % der Übergeberinnen, dass es keine großen Konflikte zwischen Jung und Alt gibt.

Für 50% der interviewten Übergeberinnen ist die Kontinuität des Hofes (Dimension: Unternehmen) ein wichtiges Bedürfnis. Die Weiterführung der Landwirtschaft bedeutet, dass eigene zeitliche, körperliche und finanzielle Investitionen nicht „umsonst“ waren, dass das eigene Lebenswerk und das der Familie auch weiterhin Fortbestand hat. Die Höfe werden meist seit vielen Generationen der Familie bewirtschaftet, die Hälfte der befragten Übergeberinnen findet es wichtig, dass der Bauernhof in der Familie bleibt, vor allem aber weiterhin besteht und Existenzgrundlage für die nächste Jungfamilie wird.

Getrennte Wohnbereiche der Generationen sind für 50% der Übergeberinnen von großer Bedeutung. Die Privatsphäre soll Konflikte verhindern, der Jungfamilie Freiräume gewähren, für die Übergeberinnen Raum schaffen, um sich zurückziehen zu können, Hobbys nachzugehen, sich zu erholen, Besuche zu empfangen. Der Großteil der besuchten Bauernhöfe hat zumindest eigene Räume für Jung und Alt, viele haben bereits getrennte Wohnungen oder Häuser. Trotzdem wird die Privatsphäre in Form getrennter Wohneinheiten genannt.

FF 6: Welche Bedürfnisse haben die Übergeber?

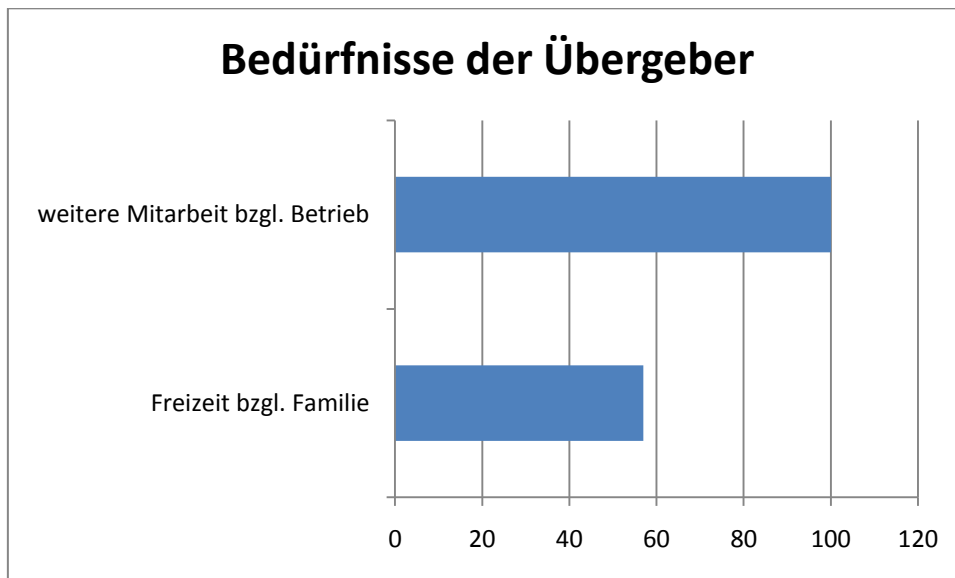


Tabelle 6: Bedürfnisse der Übergeber in Prozent

100%, also alle Übergeber, finden es wichtig, dass sie weiterhin im Betrieb mitarbeiten „dürfen“. Weiterhin in den täglichen Arbeitsalltag integriert zu sein, gewisse Arbeiten zu übernehmen, für die die Jungen evtl. schwer Zeit haben, ist für alle befragten Übergeber von enormer Wichtigkeit. Mitarbeiten, sich einbringen können, gebraucht werden und sehen, dass es für die junge Generation auch einen Nutzen hat, was man macht, dass man eine Hilfe sein kann - dies sind die grundlegenden Bedürfnisse, die hinter dem Wunsch, weiterhin mitarbeiten zu dürfen, stecken. Die Arbeit am Hof war bis zur Hofübergabe Lebensinhalt und Freude der Übergeber. Wie oben beschrieben, sind sie zu 100% erleichtert, nicht mehr die Verantwortung zu haben, nicht mehr die Entscheidungen treffen zu müssen, nicht mehr die finanzielle Last tragen zu müssen, nicht mehr jede Arbeit verrichten zu müssen. Für manche Übergeber, vor allem ältere, ist auch wichtig, körperlich anstrengende Arbeit in Zukunft nicht mehr machen zu müssen, sich nach den eigenen Möglichkeiten und Interessen künftig aussuchen zu können, was man macht. Aber die Übergeber sind gewohnt zu sehen, was zu tun ist. Die weitere Mitarbeit sichert die Integration am Hof, Wertschätzung und Information. Möglich ist dies allerdings nur, wenn die Beziehungen zwischen den Generationen positiv sind und die UnternehmerInnen die Mitarbeit wünschen. Das wissen die

Übergeber, weshalb betont wird, dass es ihr Wunsch ist, am Hof mitarbeiten zu „dürfen“.

Das zweite Bedürfnis, das von mindestens der Hälfte der Übergeber genannt wurde, ist Freizeit (Dimension Familie). 57% der Übergeber brauchen in Zukunft mehr Zeit für sich, für ihre Interessen und Hobbys, Zeit, um landwirtschaftliche Aspekte, für die bisher keine zeitlichen Ressourcen vorhanden waren, zu pflegen. Ein Beispiel dafür sind die Almen der Höfe. Übergeber, die in Besitz einer Alm waren, möchten nach der Hofübergabe mehr Zeit auf der Alm verbringen. Auch das Privileg, nicht mehr so eine Hektik zu haben, nicht mehr für alles verantwortlich zu sein, ausrasten zu können, zählt zu diesem Bedürfnis.

FF 7: welche Bedürfnisse haben die Übernehmerinnen?

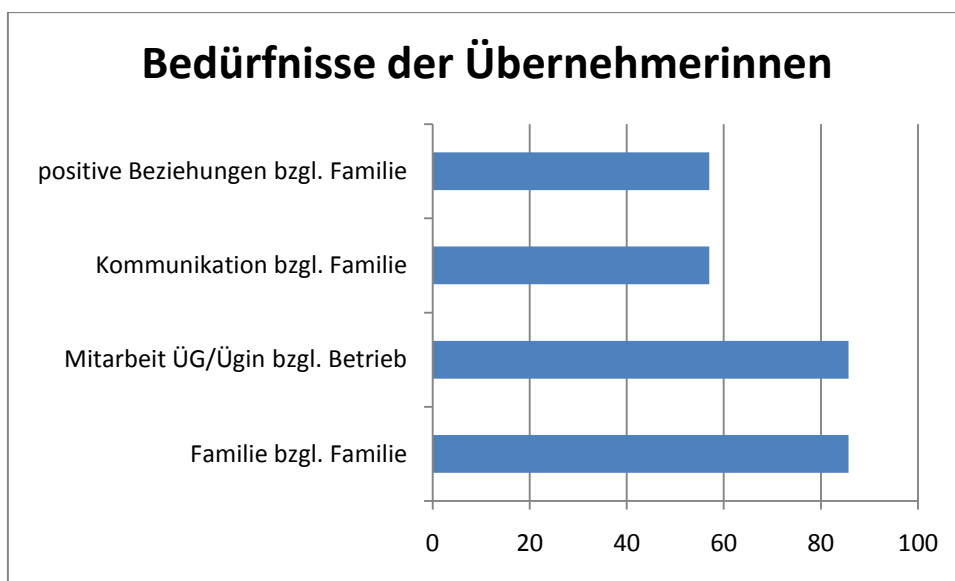


Tabelle 7: Bedürfnisse der Übernehmererinnen in Prozent

85,7% der Übernehmerinnen geben Familie (Dimension Familie) als Bedürfnis an. Die Kleinfamilie mit den eigenen Kindern ist für die Übernehmerinnen das Wichtigste. Der Hof und die Arbeit sind mit der Kindererziehung und dem Haushalt oft schwer zeitlich vereinbar. 85,7% der Übernehmerinnen positionieren die Kinder und deren Erziehung

und Versorgung an erste Stelle. Nach der Kleinfamilie hat auch die Großfamilie große Bedeutung für die Übernehmerinnen. Feste zu feiern und mit den weichenden ErbInnen gut auszukommen werden als Bedürfnisse und Wünsche geäußert. Für die Übernehmerinnen ist die Unterstützung der Übergeberinnen bei der Aufsicht der Kinder unerlässlich. Sie können zum Beispiel keine Stallarbeit mit Kleinkindern verrichten. Dazu sind eine gute Koordination und wiederum positive Beziehungen, eine gute Gemeinschaft der Großfamilie am Hof notwendig. Dies wird von den Übernehmerinnen als wichtiges Bedürfnis, auch als Grundlage für die eigene Kindererziehung, gesehen und benannt.

Übernehmerinnen brauchen zu 85,7% die weitere Mitarbeit von Übergeberin und Übergeber auf betrieblicher Dimension. Zu wissen, jemand ist „noch da“, man kann fragen und lernen. Sie sollen mitarbeiten und auch einfach „dasein“, um auf sie zurückgreifen zu können, sei es, um Wissen abzurufen oder weil man tatkräftige Hilfe braucht. Für die Übernehmerinnen wichtig ist auch die Hilfe bei der Beaufsichtigung der Kinder, um betrieblichen Aufgaben ungestört nachgehen zu können. Genannt wird auch, dass die Mitarbeit von Übergeberin und Übergeber wichtig ist, um in den Urlaub fahren zu können, um Zeit mit der Kleinfamilie zu genießen. Die 85,7% der Übernehmerinnen, die das Bedürfnis haben, dass die ältere Generation weiter mitarbeitet, wissen auch genau, dass dies für die Eltern oder Schwiegereltern von großer Wichtigkeit ist. Sie erkennen dieses Bedürfnis und sind gerne bereit, dies zu erfüllen und freuen sich über die Hilfe.

Für 57% der Übernehmerinnen ist Kommunikation auf familiärer Dimension ein Bedürfnis. Miteinander reden als Basis für ein gutes Zusammenleben am Bauernhof. Das muss nicht unbedingt heißen, dass es keine Streitigkeiten gibt, im Gegenteil, es soll alles ausdiskutiert werden. Wichtig ist den Übernehmerinnen aber nicht nur die gute Kommunikation unter den Generationen, sondern auch mit dem Partner. Sie möchten wissen, was am Betrieb los ist, möchten an den Entscheidungen beteiligt sein und über das Geschehen am Hof informiert sein.

Ebenfalls 57% der Übernehmerinnen nennen positive Beziehungen auf familiärer Dimension als Bedürfnis. Sie wünschen sich, dass positiv bestehende Beziehungen weiter so bleiben oder dass sie nach Streitigkeiten im Zuge der Hofübergabe wieder hergestellt werden. Gegenseitiger Respekt und der Wunsch, dass unterschiedliche Meinungen von den einzelnen Familienmitgliedern akzeptiert werden, wurde von den Übergeberinnen genannt.

FF8: Welche Bedürfnisse haben die Übernehmer?

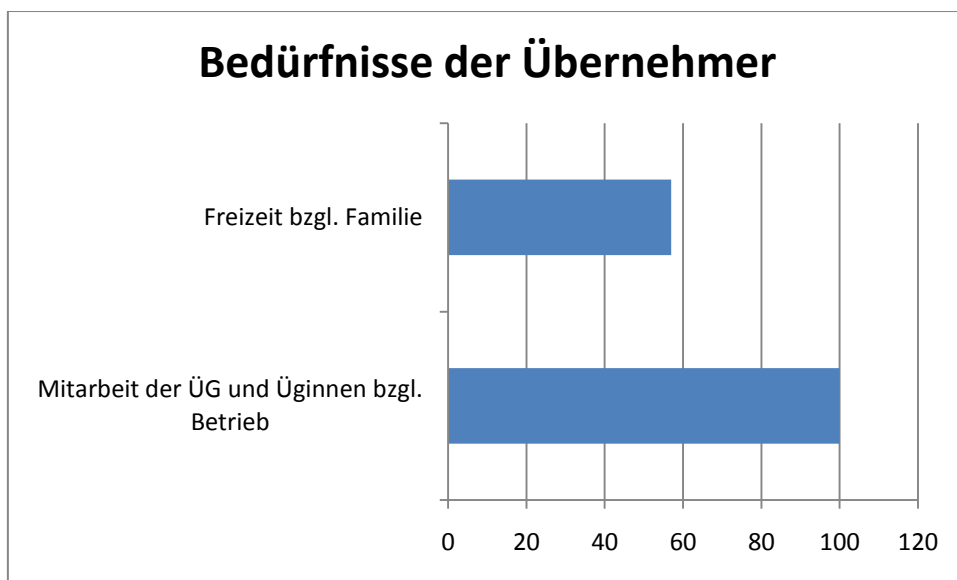


Tabelle 8: Bedürfnisse der Übernehmer in Prozent

Alle Übernehmer, also 100%, wünschen sich weitere Mitarbeit der Eltern, Schwiegereltern oder ÜbergeberInnen am Hof, Unterstützung in jeglichen Belangen. Sei es konkrete Arbeitshilfe oder Wissen und Ratschläge, dies wird von den Übernehmern für die Zeit nach der Hofübergabe als Bedürfnis genannt. Vor allem wenn der Übernehmer außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebes arbeiten geht, ist diese Unterstützung sehr wichtig. Er muss sich darauf verlassen können, dass die Frau mit der Hilfe der Übergeber und Übergeberinnen die anfallende Arbeit am Hof während seiner Abwesenheit bewältigen kann. Auch als Entlastung für sich selbst ist die Mithilfe der älteren Generation äußerst wichtig, wenn der Übernehmer die Doppelbelastung von Berufstätigkeit und der Arbeit am Bauernhof trägt. Ist dies nicht der Fall und arbeitet

der Unternehmer hauptberuflich im eigenen Betrieb, so ist vor allem die saisonale Unterstützung wichtig. Genannt wird auch die Möglichkeit, auf Urlaub zu fahren, wenn die ältere Generation inzwischen die Arbeit am Betrieb übernimmt. Aber auch Rat und Unterstützung ist bedeutsam. Die befragten Unternehmer betonen auch, dass die Übergeberinnen und Übergeber mitarbeiten sollen oder können, solange es für sie selbst körperlich möglich und von ihnen erwünscht ist. Sie haben großes Verständnis und wissen genau um das Bedürfnis der ÜbergeberInnen, noch weiter im Betrieb teilhaben und auch mitarbeiten zu wollen, solange es geht.

57% der Unternehmer nennen Freizeit (Dimension Familie) als Bedürfnis. Ab und zu etwas freie Zeit, etwas Freiraum wurde als Wunsch genannt. Auch Zeit mit der Kleinfamilie zählt für die Unternehmer zur Erholungszeit. Gemeint ist damit nicht nur die Möglichkeit, auf Urlaub zu fahren, sondern auch, im täglichen Tagesablauf Zeit mit Frau und Kindern zu planen. Im Falle einer Doppelbelastung durch Beruf und Arbeit auf dem Bauernhof sind Ruhephasen für die Unternehmer nötig.

8.4. Perspektivenwechsel

Der Perspektivenwechsel bzw. die Fähigkeit dazu wird aus zwei Werten berechnet: Erstens durch den Abstand der Markierungen auf dem Kontinuum zwischen Eigen- und Fremdeinschätzung.

Zweitens mittels der Übereinstimmung von genannten Gefühlen und Bedürfnissen in Eigen- und Fremdperspektive im Interview. Beide Zugänge sind in der exemplarischen Auswertung einer Einzelperson (Anhang, Seite 96) ersichtlich.

Aus diesen beiden Informationen wurde ein standardisierter Wert (siehe Anhang, Seite 98) berechnet, um Vergleiche zu ermöglichen. Der Wert 1 bedeutet bestmöglicher Perspektivenwechsel, der Wert 10 steht für schlechtestmögliche Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Somit bedeutet der Wert 1, dass man genau weiß, wie es anderen

Familienmitgliedern geht und was sie brauchen, der Wert 10 bedeutet, dass man nicht weiß, wie es den anderen oder einer speziellen Person geht.

FF9 In welchem Ausmaß können die einzelnen Familienmitglieder einer Hofübergabe sich in die anderen hineinversetzen und deren Gefühle und Bedürfnisse benennen?

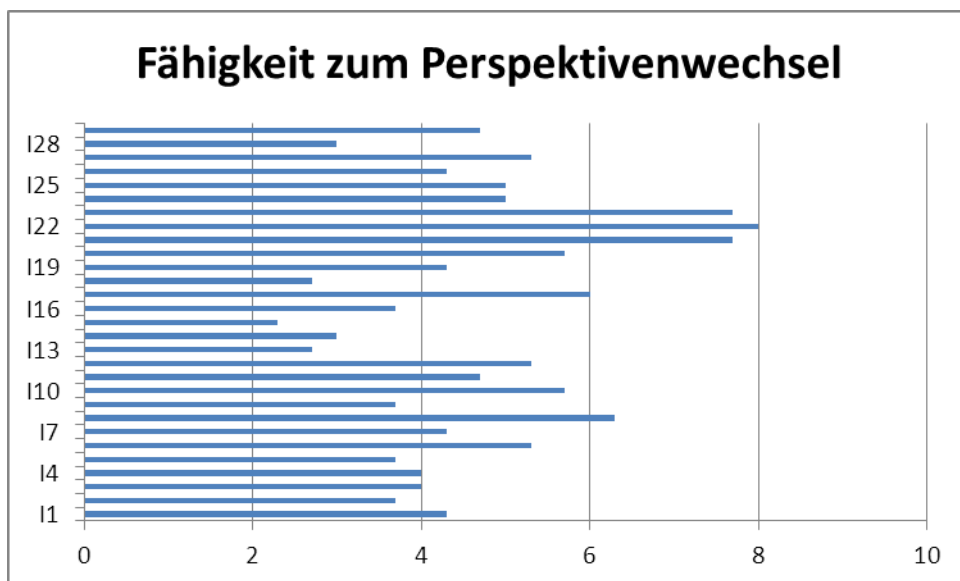


Tabelle 9: Fähigkeit zum Perspektivenwechsel einzelne Personen

Interviewpartner 15 hat mit einem Wert von 2,3 die beste Fähigkeit, sich in die anderen Mitglieder seiner Familie hineinzusetzen und ihre Gefühle und Bedürfnisse zu benennen.

Interviewpartnerin 22 hat mit einem Wert von 8 die niedrigste Fähigkeit, im Vergleich zur befragten Stichprobe, sich in andere Mitglieder ihrer Familie hineinzusetzen und ihre Gefühle und Bedürfnisse zu benennen.

Die einzelnen InterviewpartnerInnen haben unterschiedlich ausgeprägte Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen und deren Gefühle und Bedürfnisse zu benennen.

FF10 Ist die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel in den einzelnen Familien unterschiedlich ausgeprägt?

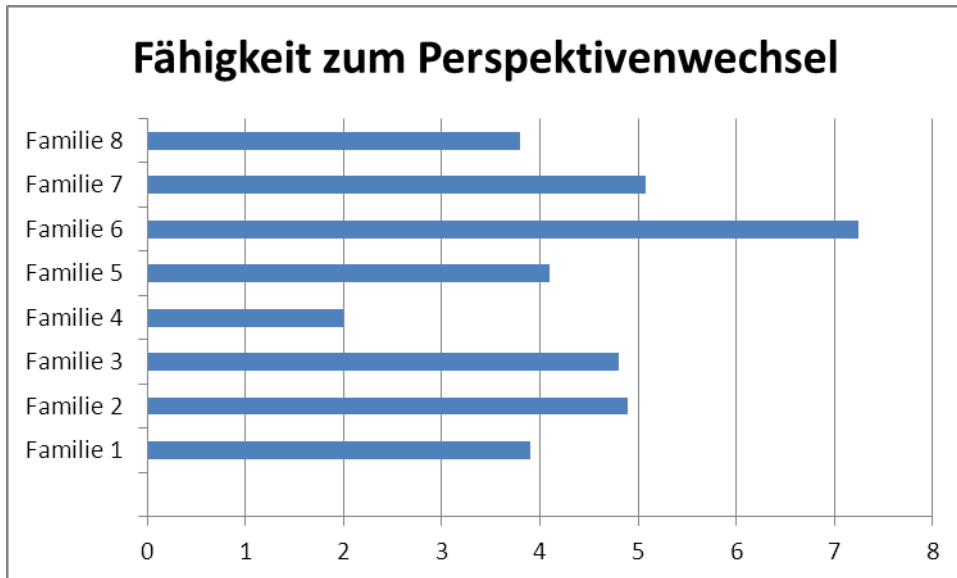


Tabelle 10: Fähigkeit zum Perspektivenwechsel der einzelnen Familien

Übergeberin, Übergeber und Übernehmer der Familie 4 haben die beste Fähigkeit, die Perspektive zu wechseln und die Gefühle und Bedürfnisse der anderen zu benennen.

Die Mitglieder der Familie 6 können schwer oder überhaupt nicht die Gefühle und Bedürfnisse der einzelnen Familienmitglieder benennen. In dieser Familie konnte zweimal keine Auskunft auf die gestellten Fragen, wie es wohl einem anderen Familienmitglied geht oder was er/sie braucht, gegeben werden.

Die einzelnen Familien haben unterschiedlich ausgeprägte Fähigkeiten zum Perspektivenwechsel.

FF 11 Erleben Familien mit guter Fähigkeit zum Perspektivenwechsel die Hofübergabe positiver?

Um diese Forschungsfrage zu beantworten, wurde die Selbsteinschätzung auf dem Kontinuum (siehe Anhang: Beispiel für das Erleben der Hofübergabe einer Familie, Seite 97) auf die Frage „Wie geht es Ihnen, wenn Sie an die Hofübergabe/Hofübernahme denken?“ herangezogen.

Das Kontinuum wurde in drei gleich große Bereiche eingeteilt. Der ganz linke Bereich, der an das lachende Gesicht anschließt, also der besten Einstufungsmöglichkeit, wurde mit einem „+“ gewertet. Der mittlere Bereich, also das Drittel in der Mitte zwischen lachendem und weinendem Gesicht wurde mit „0“ gewertet. Der Bereich ganz rechts, der an das traurige Gesicht anschließt, wurde mit „-“ gewertet.

Familie	Übergeberin	Übergeber	Übernehmerin	Übernehmer	Fähigkeit zum Perspektivenwechsel der Familie
1	+	+	+	+	3,9
2	+	+	0	+	4,9
3	+	+	+	+	4,8
4	+	+		+	2
5	+	+	0	0	4,1
6	+	+	+	+	7,25
7	0	+	0	0	5,08
8	+		+		3,8

Tabelle 11: Erleben der Hofübergabe in Bezug auf die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel

Die Hofübergabe wurde laut Markierungen auf dem Kontinuum von keiner interviewten Person negativ erlebt. Der Großteil der Befragten gab an, die Hofübergabe positiv erlebt zu haben. Auch wenn es Streit im Vorfeld gab, so wurde der notarielle Akt der Hofübergabe positiv und befreiend erlebt.

Familien mit unterschiedlicher Fähigkeit zum Perspektivenwechsel erleben die Hofübergabe positiv.

Die Familie 7 reihte sich vor allem im Mittelbereich des Kontinuums (0) ein, erlebte die Hofübergabe also nicht so positiv wie die anderen Familien, ist in der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel jedoch im Mittelbereich.

FF 12 Haben Familien mit guter Fähigkeit zum Perspektivenwechsel weniger Konflikte als Familien mit einem schlechten Wert?

In der Erhebung der soziodemographischen Daten wurde gefragt, ob es Konflikte rund um die Hofübergabe gibt und ob es Generationenkonflikte gibt.

Gibt es Konflikte rund um die Hofübergabe? Gibt es Generationenkonflikte?									
Familie	Übergeberin		Übergeber		Übernehmerin		Übernehmer		Fähigkeit zum Perspektivenwechsel der Familie
	HÜ	Gen.	HÜ	Gen.	HÜ	Gen.	HÜ	Gen.	
1	-	-	-	-	-	-	-	-	3,9
2	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	4,9
3	-	-	-	-	-	-	-	-	4,8
4	-	-	-	-			-	-	2
5	-	-	-	-	-	ja	-	-	4,1
6	-	-	-	-	-	ja	-	ja	7,25
7	-	-	-	-	-	-	-	-	5,08
8	-	-					-	-	3,8

Tabelle 12: Fähigkeit zum Perspektivenwechsel und Konflikte (HÜ= Hofübergabe; Gen = Generationenkonflikt)

Alle Mitglieder der Familie 2 geben an, dass es Konflikte im Prozess der Hofübergabe gab/gibt und auch Generationenkonflikte vorhanden sind. Die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel liegt in Familie 2 im Mittelbereich.

In Familie 6 gaben Übernehmerin und Übernehmer an, dass es Generationenkonflikte gibt. Die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel von Familie 6 liegt im Vergleich mit der Stichprobe im unterdurchschnittlichen Bereich.

In Familie 5 empfindet die Übernehmerin, dass es Generationenkonflikte gibt. Die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel in Familie 5 liegt bei einem guten Wert von 4,1.

Familien mit guter Fähigkeit zum Perspektivenwechsel haben ebenso Konflikte. Zwei Familienmitglieder der Familie mit dem schlechtesten Wert in der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel im Vergleich zur Stichprobe geben an, dass es keine Konflikte gibt. Zwei Familienmitglieder derselben Familie geben jedoch an, dass es Generationenkonflikte gibt.

Gute Fähigkeit, sich in andere hineinversetzen zu können, ist nach diesem Ergebnis kein Garant für ein konfliktfreies Zusammenleben. Eine weniger gute ausgeprägte Fähigkeit, sich in andere hineinversetzen zu können, führt nicht dazu, dass alle Familienmitglieder angeben, dass es Konflikte gibt.

FF 13 Unterscheiden sich die Gefühle von Familien mit einer hohen Fähigkeit zum Perspektivenwechsel im Vergleich zu einer Familie mit geringer Fähigkeit, zum Perspektivenwechsel?

Verglichen wird zur Beantwortung der Forschungsfrage 13 die Familie mit dem besten Wert in der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel mit der Familie mit dem schlechtesten Wert in der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel innerhalb der Stichprobe.

Das beste Ergebnis im Perspektivenwechsel erreichte die Familie 4, die geringste Fähigkeit zum Perspektivenwechsel im Vergleich zur restlichen Stichprobe hat die Familie 6.

Es wurden alle Gefühle einer Familie zusammengefasst, die Nennungen in den Interviews gezählt und dann der Prozentanteil ausgerechnet (siehe Anhang: Überblick der Gefühle Familie 4 & 6, Seite 99).

Die Familie 4 nannte zu 93,2% positive Gefühle wie Zuversicht, Freude, Offenheit, befreit/erleichtert und zufrieden. Zu 6,8% wurden negative Gefühle berichtet, diese beziehen sich auf Unsicherheit und Sorge auf betrieblicher und familiärer Dimension.

Im Vergleich dazu geben die Mitglieder der Familie 6 zu 48,5% positive Gefühle an: Zuversicht, Freude, Zufriedenheit, befreit/erleichtert, Liebe zum Hof, interessiert und zufrieden. 51,5% der genannten Gefühle waren negativ: unsicher, besorgt, verletzt, enttäuscht, widerstrebend, aufgebracht, zornig, wütend, unmotiviert, den Hof zu übernehmen, überrascht, ungeduldig, entrüstet, verwundert und eingeschüchtert.

Die Gefühle zwischen Familien mit sehr guter und vergleichsweise niedriger Fähigkeit zum Perspektivenwechsel unterscheiden sich wesentlich. Die Familie mit der besten Fähigkeit zum Perspektivenwechsel nennt fast ausschließlich positive Gefühle, während die Familie mit geringerer Fähigkeit, sich in die anderen hineinzusetzen, zu etwas mehr als 50% negative Gefühle nennt. Bei dieser Familie werden auch Gefühle berichtet, die sonst in keiner Familie genannt wurden. Diese sind: Liebe zum Hof (im Sinne der Hofideologie), widerstrebend, ungeduldig, genervt, entrüstet, verwundert und eingeschüchtert. Es gab auch den Bericht, zwischendurch unmotiviert gewesen zu sein, den Hof zu übernehmen.

FF14 Unterscheiden sich die Bedürfnisse von Familien mit einer hohen Fähigkeit zum Perspektivenwechsel im Vergleich zu einer Familie mit geringer Fähigkeit zum Perspektivenwechsel?

Verglichen wird zur Beantwortung der Forschungsfrage 14 die Familie mit dem besten Wert in der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel mit der Familie mit dem schlechtesten Wert in der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel innerhalb der Stichprobe.

Das beste Ergebnis im Perspektivenwechsel erreichte die Familie 4, die geringste Fähigkeit zum Perspektivenwechsel im Vergleich zur restlichen Stichprobe hat die Familie 6. Es wurden alle Bedürfnisse einer Familie zusammengefasst, die Nennungen gezählt und dann der Prozentanteil ausgerechnet (siehe Anhang: Überblick der Bedürfnisse Familie 4 & 6, Seite 100).

Die wichtigsten Bedürfnisse der Familie 4, der Familie mit der Fähigkeit zum besten Perspektivenwechsel innerhalb der Stichprobe, sind mit 39,3% die weitere Mitarbeit von Übergeberin und Übergeber, an zweiter Stelle Kommunikation mit 21,4% und an dritter Stelle positive Beziehungen mit 14,3%.

Das stärkste Bedürfnis innerhalb der Familie 6, der Familie mit der geringsten Fähigkeit zum Perspektivenwechsel innerhalb der Stichprobe, ist der Wunsch nach Wertschätzung der geleisteten Arbeit mit 35,5%. Das zweitwichtigste Bedürfnis ist mit 11,3% der Bedarf an Autonomie. An dritter Stelle sind mit jeweils 9,7% die Bedürfnisse positive Beziehungen, Erholung/Ruhe und Sicherheit.

Die Bedürfnisse von Familien mit einer hohen Fähigkeit zum Perspektivenwechsel unterscheiden sich im Vergleich zu einer Familie mit geringer Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Wichtigstes Bedürfnis der Familie mit bester Fähigkeit zum Perspektivenwechsel ist die weitere Mitarbeit von Übergeberin und Übergeber. Wichtigstes Bedürfnis der Familie mit geringster Fähigkeit zum Perspektivenwechsel ist die Wertschätzung der subjektiv geleisteten Arbeit.

8.5. Die Ergebnisse in Bezug auf den Forschungsstand:

Sämtliche oben genannte Gefühle und Bedürfnisse (Kapitel 5), die in vorliegenden Studien genannt wurden, konnten bestätigt werden. Angst und Bedauern der ÜbergeberInnen wurde jedoch ausschließlich, wie erwartet, in der Fremdperspektive und nicht von den betroffenen Personen selbst erwähnt.

9. DISKUSSION DER ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN

Als weitere wichtige Ergebnisse meiner Befragungen erachte ich folgende Punkte:

9.1. Familien mit Konflikten im Vergleich

Insgesamt gaben zwei Familien Konflikte an. Familie 2 nannte Generationenkonflikte und Konflikte während der Hofübergabe, Familie 6 berichtete von Generationenkonflikten. Bei Familie 2 ist der Konflikt im Rahmen der Hofübergabe vorherrschend, in Familie 6 die Generationenkonflikte.

Ich möchte nun noch diese beiden Familien vergleichen. Gibt es Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei den Gefühlen und Bedürfnissen sowie der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel? (vergleiche dazu: Gefühle und Bedürfnisse Familien 2 & 6 Anhang S. 101 & 102).

Im nächsten Schritt (Kapitel 9.2.) werden die beiden Familien noch mit Familien, die keine Konflikte angegeben haben, verglichen.

Vergleich Familie 2 und 6

Beide Bauernhöfe werden im Haupterwerb geführt. Der Übernehmer von Familie 2 plant allerdings, sich zwischen dem saisonalen Hochbetrieb am Bauernhof noch Gelegenheitsjobs zu suchen. Der Bauernhof der Familie 2 bedarf einiger Erneuerungen und Investitionen. Der Hof der Familie 6 wurde mit einem neuen Stallgebäude und um viele Hektar vergrößert von den Eltern übergeben.

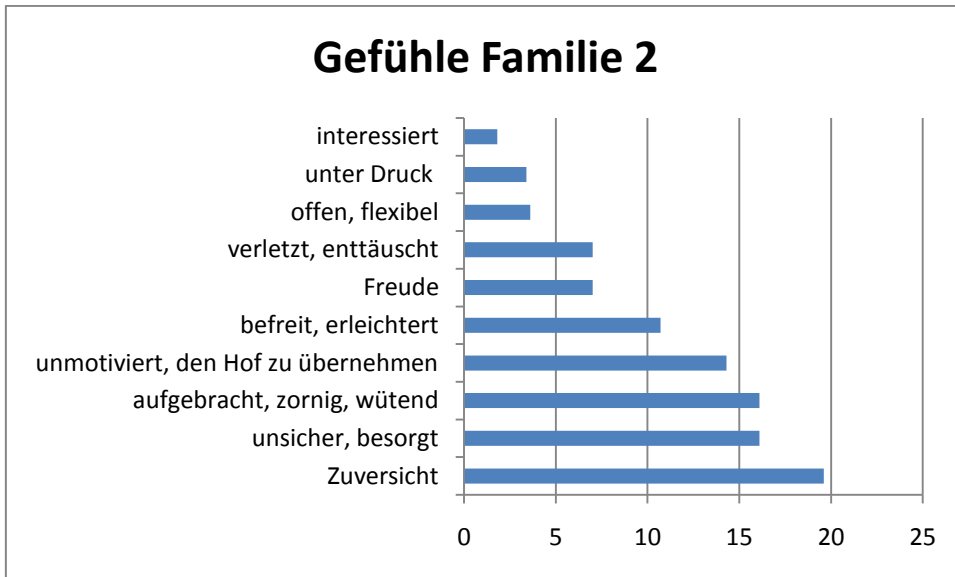


Tabelle 13: Gefühle der Familie 2

Familie 2 nennt insgesamt zehn Gefühle, fünf davon sind positiv, fünf negativ. In Prozent ist die Verteilung ebenfalls sehr ähnlich: 42,9% positive Gefühle und 57,1% negative Gefühle. Das stärkste Gefühl ist Zuversicht. Dies ist als Prozess zu sehen. Nach den Streitigkeiten im Rahmen der Hofübergabe und der offiziellen notariellen Übergabe, sind die Mitglieder der Familie 2 nun wieder zuversichtlich. Es gibt viele negative Gefühle. Zum Zeitpunkt der Befragung, kurze Zeit nach der notariellen Übergabe, ist jedoch Zuversicht das vorherrschende Gefühl.

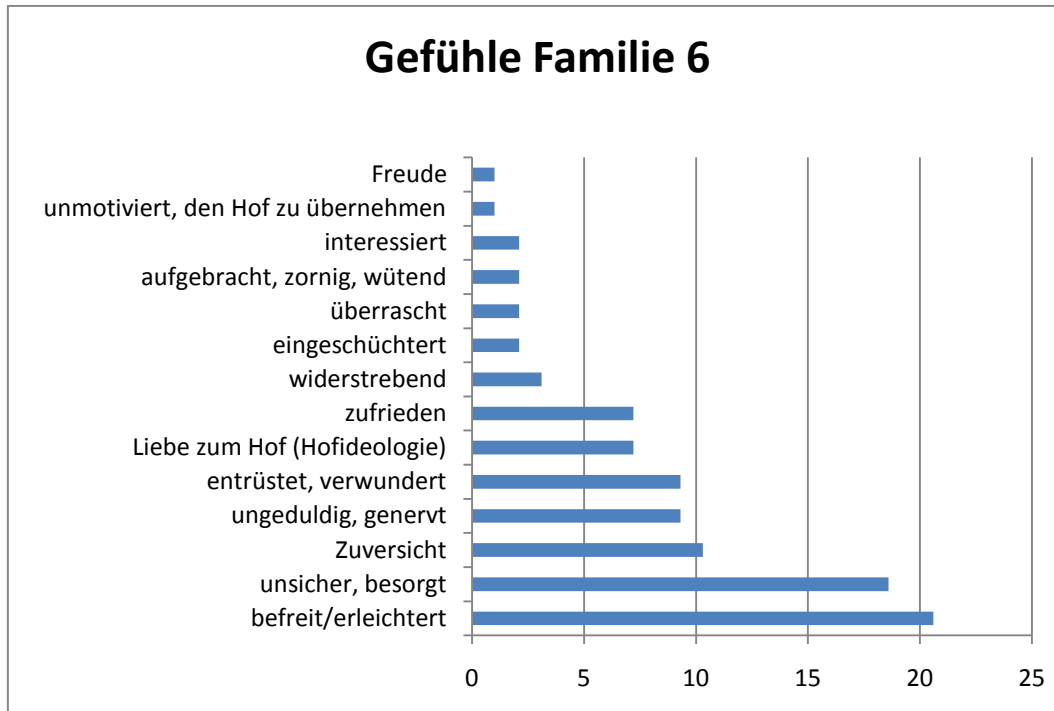


Tabelle 14: Gefühle der Familie 6

Familie 6 nennt insgesamt 14 Gefühle. Sechs Gefühle sind positiv (48,5%) und acht negativ (51,5%). Das stärkste Gefühl der Familie 6 ist Befreiung/Erleichterung (20,6%), das zweitstärkste unsicher/besorgt (18,6%), das drittstärkste Zuversicht (10,3%). Liebe zum Hof im Sinne der im Theorieteil beschriebenen Hofideologie, ist ein Gefühl, das nur in dieser Familie genannt wurde. Gemeint ist damit die enge Verbundenheit von Übergeberin und Übergeber an den Bauernhof und all die Arbeiten, Gedanken, Freuden und Sorgen, die dazugehören. Diese sehr stark ausgeprägte Liebe zum Hof macht es den ÜbergeberInnen schwer, den Hof zu übergeben.

Bei beiden Familien ist das Gefühl unsicher/besorgt an zweiter Stelle der Rangliste. In der Familie 2 wurde „unmotiviert, den Hof zu übernehmen“ verstärkt berichtet, in der Familie 6 nur einmal erwähnt.

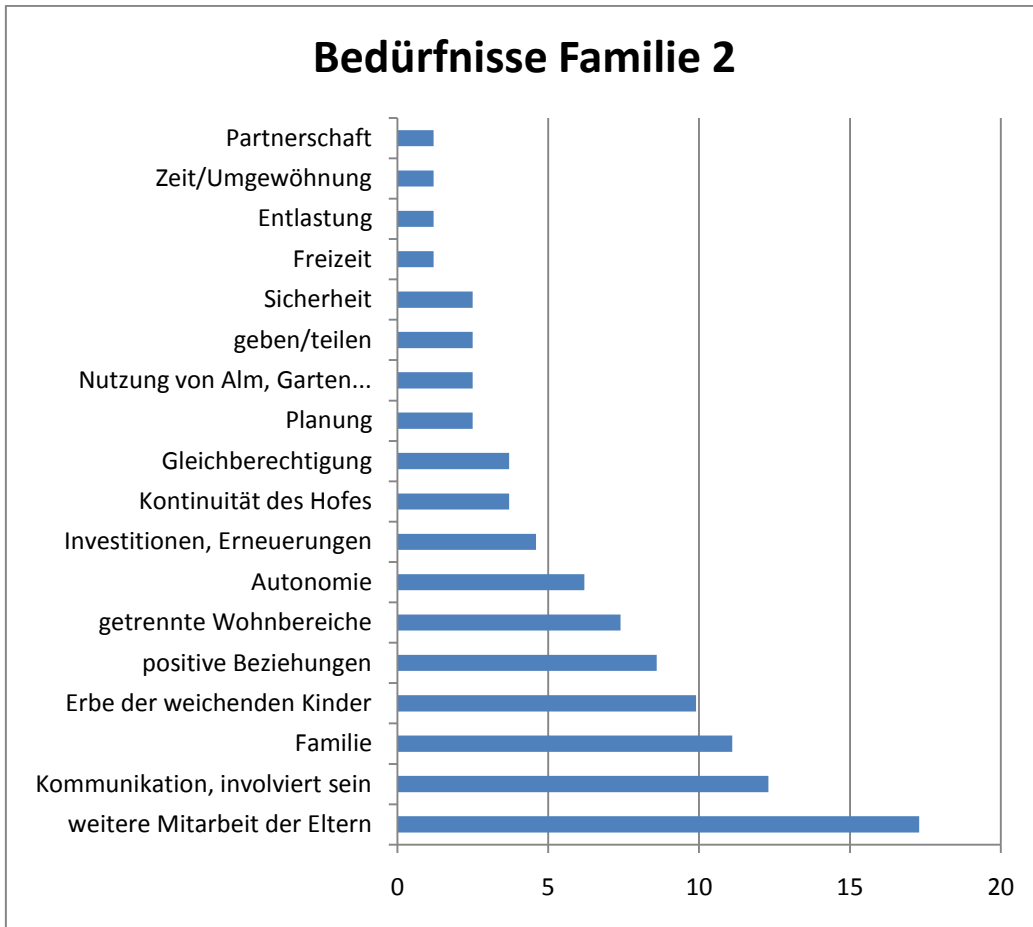


Tabelle 15: Bedürfnisse der Familie 2

Die Mitglieder der Familie 2 nennen insgesamt 18 Bedürfnisse. Das wichtigste ist die weitere Mitarbeit der Eltern. Dieser Wunsch wird von allen vier befragten Personen geäußert. Das zweitwichtigste Bedürfnis ist Kommunikation/involviert sein, genannt von Übergeberin und Übernehmer. Das drittwichtigste Bedürfnis ist die Familie, genannt von Übergeber, Übergeberin und Übernehmerin. Der Wunsch nach positiven Beziehungen steht an vierter Stelle.

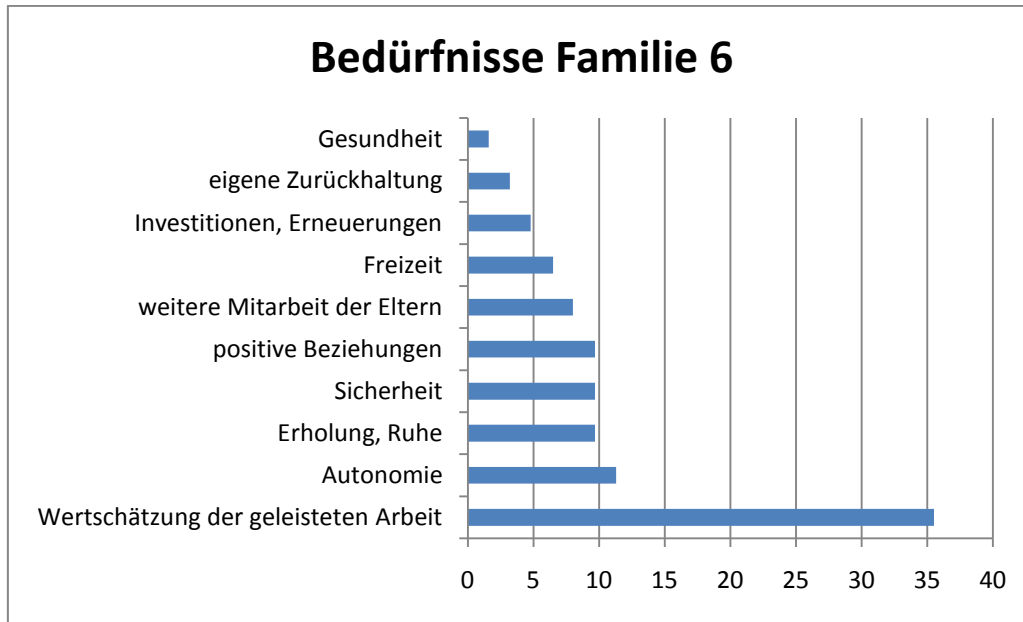


Tabelle 16: Bedürfnisse der Familie 6

Mit großem Abstand das wichtigste Bedürfnis in der Familie 6 ist die Wertschätzung der geleisteten Arbeit mit 35,5%. Dieser Wunsch besteht nur bei der Übergeberin, allerdings in sehr starker Ausprägung! Autonomie steht an zweiter Stelle mit 11,3%. Das Bedürfnis nach Autonomie, sprich Entscheidungsfreiheit, Selbständigkeit, Unabhängigkeit, wird nur von der Übernehmerin genannt. „Positive Beziehungen“ steht mit 9,7% zusammen mit Erholung/Ruhe und Sicherheit an dritter Stelle. Der Wunsch nach positiven Beziehungen wird von der Übergeberin, dem Übergeber und dem Übernehmer genannt.

Im Vergleich zwischen den beiden Familien, die Konflikte angegeben haben, zeigt sich, dass Familie 2 Bedürfnisse hat, die einen Wunsch nach Beilegung der Konflikte nahelegen, dass der Familie an guten Beziehungen etwas liegt, dass auch die ältere Generation weiterhin im Betrieb integriert sein soll, weiterhin mitarbeiten „darf“. Kommunikation und Familie sind starke Werte in dieser Familie. Es kommt zwar zu Streitigkeiten, aber die Wichtigkeit von Zusammenarbeit, Kommunikation und Familie werden die Menschen auf diesem Bauernhof immer wieder zueinander führen.

Die Bedürfnisse der Familie 6 legen einen sehr langwierigen und kräfteaubenden Generationenkonflikt nahe. Die genannten Bedürfnisse weisen allerdings nicht darauf hin, dass die einzelnen Familienmitglieder den Konflikt lösen möchten. Im Gegenteil, die Bedürfnisse nach Wertschätzung der Übergeberin und Autonomie der Übernehmerin widersprechen sich und machen eine Lösung des Konflikts ohne vorherige Herstellung von positiven Beziehungen und Erfüllung dieser Bedürfnisse unmöglich. Da Übergeberin und Übernehmerin Mutter und Tochter sind, wäre dazu wohl eine Therapie nötig.

Familie 2 erreichte ein Ergebnis von 4,9 in der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel (Wert 1 = bestmöglicher Wert, 10 = schlechtester Wert). Familie 6 erreichte ein Ergebnis von 7,25 in der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Die Familienmitglieder der beiden Familien besitzen also eine unterschiedlich gute Fähigkeit, sich in die anderen hineinzusetzen und zu benennen, wie es den anderen Beteiligten geht und was sie brauchen. Ausschließlich in Familie 6 kam es zu Nicht-Nennungen, das heißt Familienmitglieder konnten die Fragen zu den anderen Personen innerhalb der Familie nicht beantworten. Sie hatten keine Informationen dazu, wie es ihren Verwandten geht, was bedeutet, dass die Kommunikation zwischen den Generationen nur sehr oberflächlich stattfinden kann. Dies bestätigt die Behauptung, dass sich die Bedürfnisse der Generationen gegenseitig ausschließen, sie innerhalb der Familie nicht erfüllt werden können. Darunter leidet die Kommunikation und die Beziehungsebene.

9.2. Vergleich von Familien mit Konflikten mit Familien ohne Konflikte

Im Folgenden werden Gefühle und Bedürfnisse genannt, die ausschließlich bei den Familien mit Konflikten vorkommen bzw. nur in diesen nicht berichtet wurden.

Befreit, erleichtert:

Keine der Übernehmerinnen gibt an, befreit und erleichtert zu sein, außer der Übernehmerin aus der Familie mit Generationenkonflikten (Familie 6).

Liebe zum Hof, Hofideologie:

Liebe zum Hof im Sinne der „Hofideologie“, sprich einer Überbewertung des Betriebes gegenüber der Familie, den Menschen, wird nur in Familie 6 genannt.

Verletzt, enttäuscht, frustriert:

Die Gefühle verletzt, enttäuscht und frustriert kommen ausschließlich in den Familien 2 und 6 vor.

Aufgebracht, zornig, wütend:

Die Gefühle aufgebracht, zornig, wütend kommen ausschließlich in den beiden Familien mit Konflikten vor.

Unmotiviert, den Hof zu übernehmen:

Ebenfalls nur in den Familien, in denen Konflikte genannt wurden, habe ich in den Interviews erfahren, dass die ÜbernehmerInnen daran gedacht haben, den Hof nicht zu übernehmen.

Widerstrebend, nicht loslassen können:

Das Gefühl, sich gegen die Hofübergabe zu sträuben, nicht loslassen zu können, wurde einzig und allein in Familie 6 berichtet.

Ungeduldig/genervt, entrüstet/verwundert, überrascht und eingeschüchtert:

Die negativen Gefühle ungeduldig/genervt, entrüstet/verwundert, überrascht und eingeschüchtert wurden ausschließlich von Mitgliedern der Familie 6 genannt.

Kommunikation:

Nicht jede befragte Person nennt das Bedürfnis nach Kommunikation während oder nach dem Prozess der Hofübergabe. Aber zumindest ein Familienmitglied nennt in sieben der acht befragten Großfamilien „Kommunikation“ als Wunsch für die kommende Zeit. In Familie 6 äußert niemand diesen Wunsch.

Unterstützung geben/brauchen:

Ausschließlich in Familie 6 wird von niemandem das Bedürfnis, Unterstützung geben zu wollen oder Unterstützung zu brauchen, angegeben.

Mitarbeit von Übergeberin und Übergeber nach der Hofübergabe:

Der Wunsch, weiterhin im Betrieb mitarbeiten zu dürfen, bzw. von den Jungen das Bedürfnis, von den Eltern weiterhin arbeitsmäßig unterstützt zu werden, wird von allen Befragten genannt, mit Ausnahme von Übergeberin und Übernehmerin aus Familie 6.

Gleichberechtigung:

Der Wunsch nach Gleichberechtigung wird ausschließlich in Familie 2 genannt.

Autonomie:

Der starke Wunsch nach Autonomie, also nach Selbständigkeit, Unabhängigkeit, Entscheidungsmöglichkeit, Freiraum und Selbstbestimmung wird einzig von der Übernehmergeneration in den Familien 2 und 6 benannt.

Wertschätzung:

Der Wunsch, dass die eigene Leistung, der Einsatz und die Verbundenheit zum Hof wertgeschätzt wird, tritt ausschließlich in Familie 6, der Familie mit den Generationenkonflikten auf. Drei Mitglieder dieser Familie haben nach eigener Aussage dieses Bedürfnis.

9.3. Wertschätzung

Wertschätzung war ein großes Thema in den Interviews der Familien, die Konflikte nannten. In Familie 6 wurde das Bedürfnis nach Wertschätzung in der Eigenperspektive beschrieben, in Familie 2 ausschließlich in der Fremdperspektive. Es wurde von den einzelnen Beteiligten der Hofübergabe in Familie 2 beschrieben, dass andere Familienmitglieder Wertschätzung entweder eingefordert haben oder vermutlich brauchen.

Anerkennung und Wertschätzung sind laut dem Harvard Modell Grundbedürfnisse eines jeden Menschen. Rosenberg wiederum beschreibt, dass Urteile über andere eigene Bedürfnisse zur Grundlage haben. In den Interviews hat sich dies in negativen Urteilen über andere, Forderungen und Verletzungen im Prozess der Hofübergabe geäußert.

Wertschätzung erhält man innerhalb sozialer Strukturen. Da in der Landwirtschaft Arbeit und Familie eng verflochten sind, ist man stark von der Wertschätzung innerhalb der Großfamilie abhängig. Außerhalb besteht die Möglichkeit, sich Anerkennung in Vereinen, Organisationen oder durch sonstige Aktivitäten zu erarbeiten.

Wie können sich die Familienmitglieder im Rahmen der Hofübergabe Wertschätzung vermitteln?

Durch ein Übergabe-Ritual, bei dem die Leistungen der ÜbergeberInnen vorgetragen werden, ebenso wie die Anerkennung des Mutes und einer Würdigung der ÜbernehmerInnen. Ebenso möglich ist ein Familienfest oder ein gemütliches Abendessen mit den weichenden ErbInnen. Zuletzt sei noch genannt, dass auch eine mediative Moderation, in der alle dazu befähigt werden, gegenseitige Wertschätzung auszusprechen, möglich ist.

9.4. Weitere Mitarbeit von Übergeberin und Übergeber

Bei der Führung der Interviews wurde mir schnell klar, welche bedeutende Rolle die weitere Mitarbeit von Übergeberin und Übergeber nach der Hofübergabe hat. Es wird für keine/n LeserIn dieser Arbeit eine Überraschung sein, dass Bäuerinnen und Bauern, die all ihre Energie, körperliche, zeitliche und finanzielle Ressourcen in den Hof investiert haben, nicht von einem Tag auf den anderen damit aufhören können und auch den Wunsch haben, weiterhin am Hof mitzuarbeiten, da sie die körperliche Arbeit in der Natur und mit den Tieren gewohnt sind und lieben und da es wichtig für sie ist, eine Hilfe zu sein, etwas in ihren Augen sinnvolles zu tun.

Dennoch war ich auf diese Intensität, auf die enorme Wichtigkeit dieser weiteren Mitarbeit von Übergeberin und Übergeber am Hof nicht gefasst.

Da ich die Gelegenheit hatte, mit Familien, die eine reibungslose Hofübergabe geschafft haben und auch mit solchen, die Streitigkeiten haben, zu sprechen, habe ich eine Theorie aufgestellt. Vor allem der Vergleich von Familien mit unterschiedlich ausgeprägter Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, sowie von Familien mit Konflikten führte zur Annahme einer Schlüsselposition des Bedürfnisses nach weiterer Mitarbeit von Übergeberin und Übergeber.

Die Generation der Übergeberinnen und Übergeber berichtet über Angst, in die Ecke gestellt zu werden. Diese Angst besteht auch in Familien, in denen gute Beziehungen gepflegt werden, die Kommunikation zwischen den Generationen ausgezeichnet funktioniert und es keine belastenden Streitigkeiten gibt. Es scheint, dass diese Angst in allen Übergeberinnen und Übergebern schlummert, auch wenn sie aktuell in ihrer Familien- und Hofsituation nicht berechtigt ist. Hinter dieser Angst steckt die große Sorge, nicht mehr Teil des Betriebes zu sein, nicht beteiligt zu sein, nicht informiert zu sein und dadurch auch „nichts wert“ zu sein. Was das ganze Leben Sinn und Erfüllung war, kann nicht auf einmal aufgegeben werden. Das wissen die ÜbergeberInnen und haben Angst davor, dass ihnen die weitere Mitarbeit am Hof untersagt wird. Sollte die momentane Familiensituation kein Recht zu dieser Angst geben, so wird befürchtet,

dass sich durch Veränderungen, welcher Art auch immer, die Situation entstehen könnte, dass sie nicht mehr mitarbeiten „dürfen“. Die ÜbergeberInnen wissen, dass sie in wirtschaftlichen Belangen nicht mehr die Verantwortung haben werden, sie wünschen sich nur die weitere Mitarbeit, betonen sehr stark, dass sie weiterhin mitarbeiten möchten, wenn sie „dürfen“.

Ist diese Angst sehr groß, da die übergebende Generation viel geleistet hat, den Hof erweitert und erneuert hat, da die Beziehungen zwischen den Generationen nicht so sind wie man es sich wünscht oder aufgrund von Kommunikationsmangel bzw. einer schwachen Beziehungsebene, so führt dies dazu, dass die Hofübergabe schwerfällt und hinausgezögert wird.

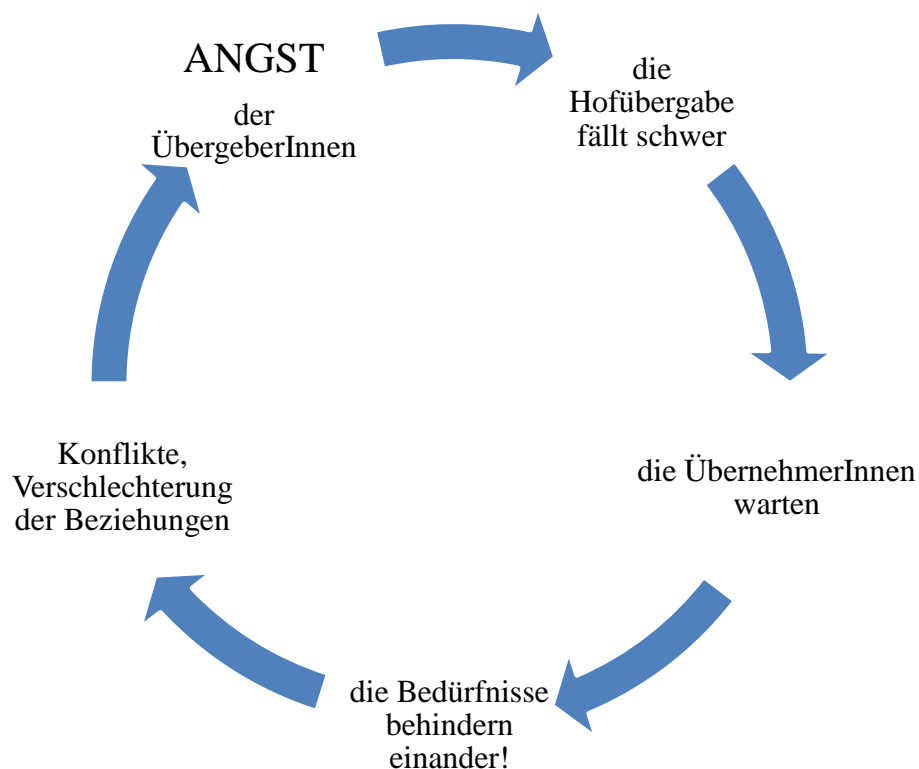


Abbildung 3: Einfluss der „Angst, nicht weiter mitarbeiten zu dürfen“

Die ÜbernehmerInnen sind in den Startlöchern, haben Pläne, die nicht umgesetzt werden können, sie arbeiten im Betrieb, werden aber womöglich nicht entsprechend entlohnt oder versichert, trotzdem müssen sie weiterhin warten.

Die Bedürfnisse der ÜbergeberInnen, weiterhin im Betrieb mitwirken zu können und der ÜbernehmerInnen, so bald wie möglich selbständig und autonom den Hof zu übernehmen, behindern sich und führen zu einer Verhärtung.

Es kommt zu Konflikten, die Kommunikation verschlechtert sich, die Beziehungen leiden.

Die Angst der ÜbergeberInnen, nach der Hofübergabe nicht mehr in den Betrieb involviert zu sein, wird größer und aufgrund des Frusts, der sich bei den in „Warteposition“ befindenden ÜbernehmerInnen aufstaut, ist diese auch berechtigt. Nun ist diese Angst, die grundsätzlich bei allen Bäuerinnen und Bauern besteht, plötzlich berechtigt!

Angst auf beiden Seiten führt zu Blockaden, gegenseitige Empathie wird immer weniger möglich. Es kommt zu weiterer Verhärtung der Fronten, die Familie dreht sich im Kreis.

Irgendwann muss der Hof aber doch übergeben werden. Nach Jahren in dem oben beschriebenen Kreislauf können die ÜbergeberInnen jedoch aufgrund der schlechten Beziehungen und des starken Bedürfnisses nach Autonomie der ÜbernehmerInnen nicht mehr damit rechnen, in das betriebliche und familiäre Geschehen miteingebunden zu sein. Die Angst, nicht mehr mitarbeiten zu dürfen, hat zu genau der Situation geführt, die eigentlich von den ÜbergeberInnen verhindert werden wollte.

Was können die Familien tun, um diesen Kreislauf zu vermeiden oder zu unterbrechen?

Vor der Hofübergabe sollten, wie in sämtlichen Ratgebern und Fachartikeln beschrieben und geraten, zwischenmenschliche Probleme angesprochen und beseitigt werden.

Aber wie sollen die Familien das tun?

Ohne Unterstützung von außen ist dies schwer möglich. Familien, die dazu bereit sind und sich in allen Bereichen der Hofübergabe (menschlich-familiärer, wirtschaftlicher, rechtlicher, sozialer und steuerlicher) vorbereiten möchten, sollte dies auch ermöglicht werden. Sei es über ein Angebot der Landwirtschaftskammer, der Aktion „Lebensqualität Bauernhof“ oder mit Hilfe einer Fachkraft aus dem psychosozialen Bereich, z.B. eines/einer PsychologIn oder MediatorIn.

Für eine Familie ohne großes Streitpotential reicht womöglich ein Termin, um diese Ängste und dahinterliegenden Bedürfnisse anzusprechen, offenzulegen und um nachhaltige Lösungen zu finden. Zu diesen Lösungen zählt auch eine klar definierte Arbeitsaufteilung, über die natürlich jederzeit neu diskutiert werden kann.

Familien, die sich streiten, aber bestrebt sind, die Konflikte beizulegen, benötigen zwei bis drei Termine mehr. Familien, die sich schon lange in diesem Kreislauf drehen, sollten sich mehr Zeit nehmen.

Ohne zwischenmenschliche Lösung wird es aber keine Verbesserung geben, die kräfteraubenden Streitereien setzen sich fort und beeinflussen letztendlich auch die Arbeitskraft der Menschen und die Wirtschaftlichkeit des Betriebes.

9.5. Finanzielle Sorgen der Übernehmerinnen und Übernehmer

85,7% der Übernehmerinnen und 71,4% der Übernehmer berichteten in den Interviews über finanzielle Sorgen.

Die ÜbernehmerInnen wissen, dass sie den Hof übernehmen werden, in die finanziellen Belange wird jedoch meist erst kurz vor oder im Zuge der Hofübergabe Einblick gewährt oder gewünscht. Erzählungen, dass man schockiert ist von den vielen und hohen Beträgen, die zu bezahlen sind, vom bürokratischen Aufwand, gab es in vielen Familien.

Die Wirtschaftslage und Unsicherheit bezüglich der künftigen Förderzahlungen seitens der EU bereitet den ÜbernehmerInnen ebenfalls Unbehagen. Sind viele Investitionen nötig, dann werden die finanziellen Sorgen der jungen Generation immer größer. Nicht zu vergessen die finanzielle Belastung durch die Ausbezahlung der Erbanteile an die weichenden ErbInnen. Dies empfinden einige als Last, andere nicht.

Für die ÜbergeberInnen ist eben diese Weitergabe der finanziellen Verantwortung und Last eine große Befreiung.

Wie kann man die ÜbernehmerInnen auf die finanzielle Verantwortung vorbereiten, sie entlasten?

Die jüngere Generation kann schon viel früher in die Buchhaltung, in die Entscheidungen über den Kauf von Maschinen, den Bau oder die Renovierung von Gebäuden mit eingebunden werden. Sieht man es bei den Eltern, sieht man, wie sie es schaffen und meistern, wie sie mit der Situation umgehen. So steht man nicht von einem Tag auf den anderen vor dieser unüberwindbar wirkenden Hürde. Ist man früh einbezogen, so kennt man die Summen, die Geldbeträge, die fließen und ist von den anfallenden Kosten nicht überwältigt.

Eine wesentliche Erleichterung im Moment der Hofübergabe, in dem den ÜbernehmerInnen die anfallenden Kosten und künftig notwendigen Investitionen im Kopf herumschwirren und bereits genug Sorgen bereiten, wäre eine Unterstützung oder Ansparung der Eltern für die anfallenden Zahlungen an die weichenden ErbInnen.

9.6. Perspektivenwechsel

Wie von Rosenberg postuliert, hat sich auch in den Interviews gezeigt, dass Aussagen im Perspektivenwechsel oft mehr über die Person, die spricht, zulassen, als über die Person, auf die sich die Aussage bezieht. Dies war einige Male, jedoch nicht immer der Fall.

Eine Übergeberin benannte im Interview sogar dieses Phänomen: „Was er braucht, sich wünscht? ... Na ja, dass wir unser eigenes Heim haben. Das ist zwar mehr mein Wunsch...“ (I1, S. 11, Zeilen 345-346).

9.7. Empfehlungen: Vorbereitung der Hofübergabe/Hofübernahme

In den Familien sollte früh genug darüber geredet werden und vor allem nicht nur mit der/dem PartnerIn, sondern mit allen Beteiligten. Wichtig ist eine gute Vorbereitung in allen Bereichen: menschlich-familiär, wirtschaftlich, rechtlich, sozial und steuerlich. Es sollte möglichst zu keinen überstürzten Hofübergaben/Hofübernahmen kommen, essentiell ist ein frühzeitiges Einbeziehen der jungen Generation, auch wenn diese arbeiten geht. Eine schrittweise Übernahme der Verantwortung durch die Jungen, Einsicht in alle Bereiche, vor allem die finanziellen, verhindern Stress und Überforderung, und fördern dafür die Freude zum Zeitpunkt der Übernahme.

Für mich ganz klar das Wichtigste ist: die Klärung der menschlichen Seite!!!!

Die Interviews haben gezeigt, dass sämtliche günstige Rahmenbedingungen mangelnde Beziehungen nicht aufheben können. Ob es sich um eine frühe oder späte Übergabe handelt, ob es eine lange oder kurze Vorbereitung gegeben hat, ob es ein großer oder kleiner Hof ist, ob getrennte oder gemeinsame Wohneinheiten vorhanden sind: wirklich ausschlaggebend ist, wie die Menschen am Hof miteinander auskommen. Es ist auch nicht relevant, ob viel gestritten wird oder nicht. Wichtig ist, dass die Familienmitglieder bestrebt sind, Konflikte beizulegen, miteinander zu reden, versuchen, sich in die anderen hineinzusetzen, welche Werte sie haben. Sprechen die Werte für ein Mit- oder Gegeneinander?

Psychosoziale Vorbereitung sollte der Normalfall sein! Der Dialog vor der Hofübergabe sollte institutionalisiert werden.

Wichtig sind einzig und allein die individuell unterschiedlichen Gefühle und Bedürfnisse, die es anzusprechen gilt. Dies ist oft nicht einfach, mit einer Fachkraft, die das Gespräch moderiert, jedoch schnell, einfach und nachhaltig geregelt. Je nach Familie reichen dazu zwei bis drei Termine. Es entstehen dabei Kosten (ungefähre Angabe, je nach BeraterIn natürlich unterschiedlich) von ca. € 20,- bis € 30,- (je nach Dauer der Gespräche) pro Person für einen Termin, die für eine langfristig positive Hofübergabe geradezu gering sind. Bei langwierigen, chronischen Konflikten ist mit der Notwendigkeit von mehr Terminen zu rechnen, evtl. brauchen Einzelpersonen parallel noch individuelle Beratung oder Therapie.

Die Person, die der Familie bei diesen Gesprächen Unterstützung bieten soll, sollte das Vertrauen aller Beteiligten genießen, alle Familienmitglieder gleichermaßen vertreten und eine entsprechende Ausbildung vorweisen.

Da ich den großen Vorteil, zuerst mit jeder Person einzeln zu sprechen und erst danach mit allen an einem Tisch zu sitzen, genossen habe, kann ich diese Vorgehensweise nur empfehlen. Allerdings ist sie aufwändiger und beansprucht evtl. mehr Zeit. Viele haben Schwierigkeiten, ihre Gefühle und Bedürfnisse vor den anderen auszusprechen. In den Feedbackrunden oder anschließenden mediativen Gesprächen mit den Familien wurde

ich einige Male dazu aufgefordert, für eine Person zu sprechen, sprich wiederzugeben, was sie mir unter vier Augen erzählt hat. Dadurch wurde ein rasches und erfolgreiches Vorankommen ermöglicht. Für die einzelnen Menschen war es oft einfacher, zuerst mich für sie sprechen zu lassen, um dann dazu Stellung zu nehmen oder meine Aussage zu kommentieren.

Wichtig anzumerken ist jedoch: es gibt keine Garantie für positive Beziehungen. Wenn die Familie nicht bestrebt ist, daran zu arbeiten, kann auch die beste Beratung nicht helfen. Diese Menschen sind dann nicht „beratungsresistent“, sondern systemisch ist die Aufrechterhaltung des Konflikts in diesem Moment für die Familie die bessere Wahl.

10. AUSBLICK:

Die qualitative Erhebung mit Interviews auf den Bauernhöfen von Familien, die eine Hofübergabe planen oder vor kurzem durchgeführt haben, hat gezeigt, dass es im Bezirk Liezen folgende Familientypen gibt:

Familien, die über eine gute Kommunikationsbasis verfügen und bestrebt sind, gut miteinander auszukommen, die eine gute Fähigkeit zum Perspektivenwechsel besitzen und aus diesen Gründen die Hofübergabe positiv erlebt haben.

Familien, die eine verbesserungswürdige Kommunikation vorweisen, die sich streiten und Konflikte haben, jedoch sehr bestrebt sind, miteinander gut auszukommen, die eine gute Fähigkeit zum Perspektivenwechsel besitzen und aus diesen Gründen die Hofübergabe ambivalent erlebt haben.

Familien, die eine schlechte Kommunikation vorweisen, sich streiten und Konflikte haben, jedoch nicht das Ziel haben, miteinander gut auszukommen und auch keine gute Fähigkeit zum Perspektivenwechsel besitzen. Die Zeit vor der notariellen Übergabe wurde sehr negativ erlebt, der formale Akt jedoch als befreiend und positiv.

Ob diese qualitativ erhobenen Familientypen auch quantitativ repräsentativ sind, ist zu erheben.

Ebenso wäre interessant, ob die Ergebnisse in der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel der einzelnen Familien langfristig aussagekräftig sind und eine Prognose erlauben. Dazu müssten dieselben Familien in einigen Jahren nochmals befragt werden.

Für die Auswertung der Forschungsfragen wurden die Aussagen in der Fremdperspektive ausschließlich auf die Übereinstimmung mit den Nennungen von Gefühlen und Bedürfnissen der betreffenden Person überprüft. Diese beinhalten jedoch noch wesentlich mehr Informationen, die noch nicht ausgewertet wurden.

11. LITERATUR- und QUELLENVERZEICHNIS

- Bach, H.(1981). Um eine bäuerliche Landwirtschaft. Graz: Verlag Stocker.
- Braunreiter, H. (1994). Bauer sein – heute & morgen. Klosterneuburg, Wien: Österreichischer Agrarverlag.
- Dax, T., Niessler, R. & Vitzthum, E. (1993). Bäuerliche Welt im Umbruch. Entwicklung Landwirtschaftlicher Haushalte in Österreich. (Forschungsbericht Nr. 32). Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen.
- Errington, A. (2002). Handing over the Reins: A Comarative Study of Intergenerational Farm Transfers in England, France and Canada. Paper prepared for presentation at the Xth EAAE Congress “Exploring Diversity in the European Agri-Food System. Zaragoza (Spain).
- Fertig, G. (2007). Äcker, Wirte, Gaben: ländlicher Bodenmarkt und liberale Eigentumsordnung im Westfalen des 19. Jahrhunderts. Band 11 von Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte: Beiheft. Berlin: Akademie Verlag, 2007.
- Fisher, R. Ury, W. & Patton, B. (2009). Das Harvard Konzept: Der Klassiker der Verhandlungstechnik. Frankfurt, New York: Campus
- Fritz, C. Schauer, K. & Augustin K. (2001). Unternehmensnachfolge – aber richtig! Ein Wegweiser zur gesamtheitlichen Gestaltung des Übergabeprozesses; wirtschaftliche – rechtliche – psychologische Faktoren. Wien: Linde.
- Fröhlich, W. (1998). Wörterbuch Psychologie. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Gattringer, A. (2006). Generationswechsel in landwirtschaftlichen Betrieben. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Institut für Psychologie, Universität Wien.
- Geserick, Ch. (2006). Bäuerinnen 2006. Aktuelle Studienergebnisse zur Situation der Bäuerinnen in Österreich. www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise, 31.07.2011.
- Glasl, F. (2008). Selbsthilfe in Konflikten. Stuttgart: Verlag Freies Geistesleben
- Goleman, D. (1997). Emotionale Intelligenz. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Groier, M. (2006). Tabuthema Betriebsaufgabe. Eine Darstellung aus der Sicht der Betroffenen. In Agrarbündnis e.V. (Hrsg.) Landwirtschaft – Der kritische Agrarbericht. Daten, Berichte, Hintergründe, Positionen zur Agrardebatte: Landwirtschaft 2006 (S. 63-68). Hamm: ABL Bauernblatt Verlag.

- Groier, M. (2004). Wachsen und Weichen. Rahmenbedingungen, Motivationen und Implikationen von Betriebsaufgaben in der österreichischen Landwirtschaft. Ländlicher Raum. Online-Fachzeitung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, 6, S. 1-23.
- Hein, U. (1998). Generationskonflikte in Familien aus landwirtschaftlichen Betrieben. [Themenheft]. KDA Texte, 10(1).
- Herkner, W. (1991). Lehrbuch Sozialpsychologie (5. Aufl.). Bern, Stuttgart, Toronto: Huber.
- Herzog, H. (2006). Hofübergabe aus menschlicher Sicht: Weichenstellung für die Zukunft. Hofübergabe/Hofübernahme, 3. Auflage (S. 7-14). Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft.
- Kassl Luzia, Egger Martina (2011). Hofübergabe – eine Wendezeit am Bauernhof. <http://www.lebensqualität-bauernhof.at/netautor>, Stand 22.08.2011.
- Knöbl, I. Kogler, M. Wiesinger, G. (1999). Landwirtschaft zwischen Tradition und Moderne. Über den Struktur- und Wertewandel in der österreichischen Landwirtschaft. Forschungsbericht Nr. 42. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen.
- Krappmann, L. (2010). Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Lackner, R. (1993). Alt und Jung. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Institut für Psychologie, Universität Wien.
- Mann, S. & Rossier, R. (2007). Nationale Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei der Hofübergabe im deutschsprachigen Raum. In F. Kuhlmann, P.M. Schmitz (Hrsg.), Good Governance in der Agrar- und Ernährungswirtschaft (S. 193-201). Hilstrup: Landwirtschaftsverlag GmbH.
- Neuf, H. (1997). Determinanten des Eindenkens in andere Personen. Der Perspektivenwechsel im Reaktionszeitexperiment. Münster: Waxmann.
- Oedl-Wieser, T. (2007). Frauen in der Landwirtschaft. In M. Groier & G. Hovorka (Hrsg.), Innovativ bergauf oder traditionell bergab? Politik für das Österreichische Berggebiet am Beginn des 21. Jahrhunderts. (S. 60-65). Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen.
- Petzold, M. (2002). Definition der Familie aus psychologischer Sicht. In B. Rollet & H. Werneck (Hrsg.), Klinische Entwicklungspsychologie der Familie (S. 22-31). Göttingen: Hogrefe.

- Plank, U. & Ziche J. (1979). Land- und Agrarsoziologie. Stuttgart: Verlag Eugen Ulmer.
- Plé, B. (2003). Empathie. In A. Wierlacher (Hrsg.), Handbuch interkulturelle Germanistik (S. 227-229). Stuttgart: Metzler.
- Rosenberg M. (2005). Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Seiser, G. (2009). Generationswechsel im benachteiligten Gebiet: Eine Fallstudie über Hofübergaben. Ländlicher Raum. Online-Fachzeitung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.
- Sontag, M.S. (1996). Families on small farms: case studies in human ecology. East Lansing, Michigan: Michigan University Press.
- Stiglbauer, A.M. & Weiss, Ch.R. (2000). Family and Non-Family Succession in the Upper-Austrian Farm Sector. *Cashiers d'économie et sociologie rurales*, 54, 6-26.
- Statistik Austria (2011). Privathaushalte und Familien 1984 bis 2010.
- Trossbach, W. (1993). Bauern. Band 19 von Enzyklopädie deutscher Geschichte. Oldenburg: Wissenschaftsverlag.
- Uekötter F. (2010). Die Wahrheit ist auf dem Feld: Eine Wissensgeschichte der deutschen Landwirtschaft. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Wiesinger, G. (2007). Wertewandel in ländlichen Regionen. In M. Groier & G. Hovorka (Hrsg.), *Innovativ bergauf oder traditionell bergab? Politik für das Österreichische Berggebiet am Beginn des 21. Jahrhunderts*. (S. 51-53). Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen.
- Van Deenen, B. (1981). Landfrauen in Betrieb, Haushalt und Familie: Ergebnisse einer empirischen Studie in acht Dörfern der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Forschungsgesellschaft für Agrarpolitik und Agrarsoziologie e.V.
- Vogel, S. (2007). Hofnachfolge in Österreich – eine Befragung von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern. (Hofnachfolge in Österreich Nr. 1327). Wien: Universität für Bodenkultur, Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.
- Vogel, S. & Wiesinger, G. (2008). Der Familienbetrieb in der Agrarsoziologie – ein Blick in die Debatte. *Ländlicher Raum*. Online-Fachzeitung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.
- Vogel, S. & Wiesinger, G. (2003). Zum Begriff des bäuerlichen Familienbetriebes im soziologischen Diskurs. *Österreichische Fachzeitschrift für Soziologie*, 1, 55-76.

Wörnhard, W. (2009). Generationenwechsel im Familienunternehmen. *Perspektive Mediation*, 4, 172-177.

Zimbardo P. (1995). *Psychologie*. Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag.

QUELLENVERZEICHNIS:

Statistik Austria, <http://www.statistik-austria.at>

Die steirische Landwirtschaft in Zahlen. 2010. Landwirtschaftskammer Steiermark,
Statistik Austria

12. VERZEICHNIS GEFÜHRTER INTERVIEWS:

- I1: Interview geführt am 16.04.2011 mit Übergeberin der Familie 1
- I2: Interview geführt am 16.04.2011 mit Übergeber der Familie 1
- I3: Interview geführt am 16.04.2011 mit Übernehmerin der Familie 1
- I4: Interview geführt am 16.04.2011 mit Übernehmer der Familie 1
- I5: Interview geführt am 28.05.2011 mit Übergeber der Familie 2
- I6: Interview geführt am 28.05.2011 mit Übergeberin der Familie 2
- I7: Interview geführt am 28.05.2011 mit Übernehmerin der Familie 2
- I8: Interview geführt am 28.05.2011 mit Übernehmer der Familie 2
- I9: Interview geführt am 03.06.2011 mit Übergeberin der Familie 3
- I10: Interview geführt am 03.06.2011 mit Übergeber der Familie 3
- I11: Interview geführt am 03.06.2011 mit Übernehmerin der Familie 3
- I12: Interview geführt am 03.06.2011 mit Übernehmer der Familie 3
- I13: Interview geführt am 24.06.2011 mit Übergeberin der Familie 4
- I14: Interview geführt am 24.06.2011 mit Übergeber der Familie 4
- I15: Interview geführt am 24.06.2011 mit Übernehmer der Familie 4
- I16: Interview geführt am 11.07.2011 mit Übergeberin der Familie 5
- I17: Interview geführt am 11.07.2011 mit Übergeber der Familie 5
- I18: Interview geführt am 11.07.2011 mit Übernehmerin der Familie 5
- I19: Interview geführt am 11.07.2011 mit Übernehmer der Familie 5
- I20: Interview geführt am 18.07.2011 mit Übergeberin der Familie 6
- I21: Interview geführt am 18.07.2011 mit Übergeber der Familie 6
- I22: Interview geführt am 18.07.2011 mit Übernehmerin der Familie 6
- I23: Interview geführt am 18.07.2011 mit Übernehmer der Familie 6
- I24: Interview geführt am 18.07.2011 mit Übergeberin der Familie 7
- I25: Interview geführt am 18.07.2011 mit Übergeber der Familie 7
- I26: Interview geführt am 18.07.2011 mit Übernehmerin der Familie 7
- I27: Interview geführt am 18.07.2011 mit Übernehmer der Familie 7
- I28: Interview geführt am 21.07.2011 mit Übergeberin der Familie 8
- I29: Interview geführt am 21.07.2011 mit Übernehmerin der Familie 8

13. ANHANG

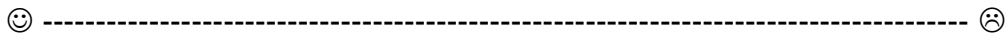
1.	Interviewleitfaden (für Übergeber).....	S. 91
2.	Beispiel für die Auswertung einer Person.....	S. 96
3.	Beispiel für das Erleben der Hofübergabe einer Familie.....	S. 97
4.	Berechnung der standardisierten Werte für den Perspektivenwechsel.....	S. 98
5.	Überblick der Gefühle von Familie 4 und 6.....	S. 99
6.	Überblick der Bedürfnisse von Familie 4 und 6.....	S. 100
7.	Überblick der Gefühle von Familie 2 und 6.....	S. 101
8.	Überblick der Bedürfnisse von Familie 2 und 6.....	S.102

Interviewleitfaden (für Übergeber):

1. Vorname	
2. Alter	
3. Familienstand	
4. höchste Ausbildung, landwirtschaftliche Ausbildungen	
5. Beruf	
6. Hofgröße in Kontingent	
7. Bergbauernhof	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
8. Haupt- oder Nebenerwerb?	
9. Wie viele Personen leben am Hof?	
10. seit wann ist der Hof in Familienbesitz?	
11. Seit wann im bewussten Prozess der Hofübergabe?	
12. Grund für die Übergabe? (Pension, Hochzeit...) Bewusste Entscheid. von ÜN?	
13. Gibt es Konflikte bezüglich der bevorstehenden Hofübergabe? Wenn ja, welche?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
14. Gibt es Generationenkonflikte unabhängig von der Hofübergabe?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
15. Was machen Sie, wenn es Konflikte gibt? (selbst, innerhalb der Familie, außerhalb der Familie)	

Interviewleitfaden (für Übergeber) S. 2:

Wie geht es Ihnen, wenn Sie an die kommende Hofübergabe denken?



Warum haben Sie das Kreuz, die Markierung an genau der Stelle gemacht?
(warum nicht weiter links oder rechts?)

Was müsste passieren, damit Sie das Kreuz, die Markierung weiter links/weiter rechts machen würden? Was brauchen Sie, was wünschen Sie sich?

Was war Ihre Vision, als Sie den Hof übernommen haben?

Interviewleitfaden (für Übergeber) S. 3:

Was glauben Sie, wie geht es (Übernehmer) _____,
wenn er an die Hofübernahme denkt?

☺ ----- ☹

Warum haben Sie das Kreuz, die Markierung an genau der Stelle gemacht?
(warum nicht weiter links oder rechts?)

Was müsste passieren, damit Sie das Kreuz, die Markierung weiter links/weiter
rechts machen würden? Was glauben Sie, braucht er/sie, was wünsch er/sie
sich?

Was glauben Sie, ist die Vision von Übernehmer, wenn er den Hof übernimmt?

Interviewleitfaden (für Übergeber) S. 4:

Was glauben Sie, wie geht es (Übernehmerin) _____,
wenn sie an die Hofübernahme denkt?

☺ ----- ☹

Warum haben Sie das Kreuz, die Markierung an genau der Stelle gemacht?
(warum nicht weiter links oder rechts?)

Was müsste passieren, damit Sie das Kreuz, die Markierung weiter links/weiter
rechts machen würden? Was glauben Sie, braucht er/sie, was wünscht er/sie
sich?

Was glauben Sie, ist die Vision von Übernehmerin, wenn sie den Hof
übernimmt?

Interviewleitfaden (für Übergeber) S. 5:

Was glauben Sie, wie geht es (Übergeberin) _____,
wenn sie an die kommende Hofübernahme denkt?

☺ ----- ☹

Warum haben Sie das Kreuz, die Markierung an genau der Stelle gemacht?
(warum nicht weiter links oder rechts?)

Was müsste passieren, damit Sie das Kreuz, die Markierung weiter links/weiter
rechts machen würden? Was glauben Sie, braucht er/sie, was wünscht er/sie
sich?

Was war die Vision von Übergeberin, als sie den Hof
übernommen/ingeheiratet hat?

Beispiel für die Auswertung einer Person:

Übernehmer X

- Wie geht es Ihnen, wenn Sie an die Hofübernahme denken?
- Was glauben Sie, wie geht es Übernehmer X, wenn er an die Hofübernahme denkt?



GEFÜHLE	Übernehmer	Übernehmerin	Übergeberin	Übergeber
Unsicherheit	X	X	X	X
Freude	X	X		
Zuversicht	X			
offen	X			
Angst (Umstrukturierung)		X		
nachdenklich			X	
Finanzielle Sorgen			X	
Gesundheitliche Sorgen				X

Beispiel für die Auswertung einer Person S. 2:

BEDÜRFNISSE	Übernehmer	Übernehmerin	Übergeberin	Übergeber
Mithilfe der Eltern	X		X	X
Meine Familie (Kleinfamilie)	X		X	X
Erhalt des Hofes (Bewirtschaftung)	X	X		
Rückhalt von Andrea	X		X	X
Hof soll sich selbst erhalten	X			
Einfache Bewirtschaftung		X	X	
Wald und Jagd		X		
Freie Zeiteinteilung		X		
Interessen		X		
Finanzielle Sicherheit				X

Beispiel für das Erleben der Hofübergabe einer Familie:



ÜGPin = Ehepartnerin des Übergebers

ÜG = Übergeber

ÜNin = Übernehmerin

ÜN = Übernehmer

Berechnung der standardisierten Werte für den Perspektivenwechsel:

1. Abstand auf dem Kontinuum, Eigen- und Fremdeinschätzung:

Ein geringer Abstand bedeutet eine gute Fähigkeit des Perspektivenwechsels.

1 = sehr guter Perspektivenwechsel; 10 = schlechter Perspektivenwechsel;

Abstand in % 0 - 10 = 1

11 - 20 = 2

21 - 30 = 3

31 - 40 = 4

41 - 50 = 5

51 - 60 = 6

61 - 70 = 7

71 - 80 = 8

81 - 90 = 9

91-100=10

2. Übereinstimmung im Interview: genannte Gefühle und Bedürfnisse in Eigen- und Fremdnennung

Eine hohe Übereinstimmung bedeutet eine gute Fähigkeit zum

Perspektivenwechsel. 1 = sehr guter Perspektivenwechsel; 10 = schlechter

Perspektivenwechsel;

Übereinstimmung in % 0 - 10 = 10

11 - 20 = 9

21 - 30 = 8

31 - 40 = 7

41 - 50 = 6

51 - 60 = 5

61 - 70 = 4

71 - 80 = 3

81 - 90 = 2

91- 100 = 1

Das Ergebnis einer Person zur Fähigkeit des Perspektivenwechsels ergibt sich aus diesen beiden Werten.

Überblick der Gefühle Familie 4&6					
Familie 4 3 Personen			Familie 6 4 Personen		
Gefühle	Dimensionen	Anzahl Nennungen	Gefühle	Dimensionen	Anzahl Nennungen
Zuversicht	Betrieb, Unternehmen, Haushalt und Familie	2 2 2 2	Zuversicht	Betrieb, Unternehmen Familie	4 4 2
Freude	Betrieb, Unternehmen, Familie	5 6 6	Freude	Betrieb	1
offen, flexibel	Betrieb, Unternehmen, Haushalt, Familie	3 1 1 1	Liebe zum Hof	Betrieb, Unternehmen	6 1
befreit, erleichtert	Betrieb, Unternehmen, Familie	2 2 2	befreit, erleichtert	Betrieb, Unternehmen	8 12
zufrieden	Betrieb, Unternehmen, Haushalt, Familie	1 1 1 1	zufrieden	Betrieb Unternehmen Familie	3 3 1
		93,2%	interessiert	Betrieb Unternehmen	1 1 48,5%
unsicher, besorgt	Betrieb, Familie	1 2 6,8%	unsicher, besorgt	Betrieb, Unternehmen, Familie	8 8 4
			verletzt, enttäuscht	Betrieb Unternehmen	1 3
			widerstrebt	Betrieb	3
			aufgebracht, zornig, wütend	Betrieb Haushalt	1 1
			unmotiviert, den Hof zu übernehmen	Unternehmen	1
			überrascht	Unternehmen	2
			ungeduldig, genervt	Betrieb Unternehmen Haushalt Familie	2 3 1 3
			entrüstet, verwundert	Betrieb Unternehmen Familie	1 5 3
			eingeschüch- tert	Betrieb Unternehmen	1 1 51,5%

Überblick der Bedürfnisse Familie 4&6					
Familie 4 3 Personen			Familie 6 4 Personen		
Bedürfnisse	Dimensionen	Anzahl Nennungen	Bedürfnisse	Dimensionen	Anzahl Nennungen
Weitere Mitarbeit der Eltern	Betrieb Familie	8 3 39,3%	Weitere Mitarbeit der Eltern	Familie	5 8%
Positive Beziehungen	Familie	4 14,3%	Positive Beziehungen	Betrieb Unternehmen Familie	2 1 3 9,7%
Kommunikat.	Betrieb Unternehmen Familie	2 1 3 21,4%			
Getrennte Wohnbereiche	Haushalt Familie	1 1 7%	Freizeit	Familie	4 6,5%
Partnerschaft	Familie	1 3,6%	Investitionen, Erneuerungen	Haushalt	3 4,8%
Gesundheit	Familie	1 3,6%	Sicherheit	Betrieb Unternehmen	3 3 9,7%
Kontinuität	Betrieb Unternehmen Familie	1 1 1 10,7%	Autonomie	Betrieb Unternehmen Familie	2 1 4 11,3%
			Wertschätzung der geleisteten Arbeit	Betrieb Familie	11 11 35,5%
			Gesundheit	Familie	1 1,6%
			Eigene Zurückhaltung	Familie	2 3,2%
			Erholung, Ruhe	Betrieb Unternehmen	3 3 9,7%

Überblick der Gefühle Familie 2&6						
Familie 2 4 Personen			Familie 6 4 Personen			
Gefühle	Dimensionen	Anzahl Nennungen	Gefühle	Dimensionen	Anzahl Nennungen	
Zuversicht	Betrieb	2	Zuversicht	Betrieb,	4	
	Unternehmen	4		Unternehmen	4	
	Familie	5		Familie	2	10,3%
		19,6%				
Freude	Unternehmen	2	Freude	Betrieb	1	
	Familie	2			1%	
		7%				
befreit, erleichtert	Betrieb	1	befreit, erleichtert	Betrieb,	8	
	Unternehmen	4		Unternehmen	12	20,6%
	Familie	1				
		10,7%				
interessier	Betrieb	1	interessiert	Betrieb	1	
				Unternehmen	1	2,1%
		1,8%				
offen, flexibel	Betrieb	1	Liebe zum Hof	Betrieb,	6	
	Haushalt	1		Unternehmen	1	7,2%
		3,6%				
		=42,9%	zufrieden	Betrieb	3	
				Unternehmen	3	7,2%
				Familie	1	= 48,5%
unsicher, besorgt	Betrieb	1	unsicher, besorgt	Betrieb,	8	
	Unternehmen	8		Unternehmen,	8	
		16,1%	Familie	4	18,6%	
verletzt, enttäuscht	Unternehmen	2	verletzt, enttäuscht	Betrieb	1	
	Familie	2		Unternehmen	3	4,1%
		7%				
			widerstreb.d	Betrieb	3	
aufgebr., zornig, wütend	Unternehmen	4	aufgebracht, zornig, wütend	Betrieb	1	
	Familie	5		Haushalt	1	2,1%
		16,1%				
unmotiv., den Hof zu übernehmen	Betrieb	2	unmotiviert, den Hof zu übernehmen	Unternehmen	1	
	Unternehmen	3			1%	
	Familie	3				
		14,3%				
unter Druck	Unternehmen	1	überrascht	Unternehmen	2	
	Familie	1			2,1%	
		3,4%				
			ungeduldig, genervt	Betrieb	2	
				Unternehmen	3	
				Haushalt	1	
				Familie	3	9,3%
			entrüstet, verwundert	Betrieb	1	
				Unternehmen	5	
				Familie	3	9,3%
			eingeschüch- tert	Betrieb	1	
				Unternehmen	1	2,1%
		= 57,1%			= 51,5%	

Überblick der Bedürfnisse Familie 2&6					
Familie 2 4 Personen			Familie 6 4 Personen		
Bedürfnisse	Dimensionen	Anzahl Nennung.	Bedürfnisse	Dimensionen	Anzahl Nennung.
Weitere Mitarbeit der Eltern	Betrieb	13	Weitere Mitarbeit der Eltern	Familie	5
	Familie	1 17,3%			
Positive Beziehungen	Familie	7	Positive Beziehungen	Betrieb	2
		8,6%		Unternehmen	1
Freizeit	Familie	1 1,2%	Freizeit	Familie	3
				9,7%	
Investitionen, Erneuerungen	Betrieb	4 4,6%	Investitionen, Erneuerungen	Haushalt	3
Sicherheit	Unternehmen	1	Sicherheit	Betrieb	3
	Haushalt	1 2,5%		Unternehmen	3
Autonomie	Betrieb	1	Autonomie	Betrieb	2
	Unternehmen	2		Unternehmen	1
Erbe der weichenden Kinder	Unternehmen	4	Wertschätz. der geleist. Arbeit	Betrieb	11
	Familie	4 9,9%		Familie	11
Entlastung	Familie	1 1,2%	Gesundheit	Familie	1
					1,6%
Getrennte Wohnbereich.	Haushalt	1	Eigene Zurückhaltung	Familie	2
	Familie	5 7,4%			3,2%
Kontinuität	Betrieb	1	Erholung, Ruhe	Betrieb	3
	Unternehmen	1		Unternehmen	3
Zeit, Umgewöhn.	Familie	1			9,7%
		1,2%			
Familie	Familie	9 11,1%			
Partnerschaft	Familie	1			
Geben/teilen	Unternehmen	1			
	Familie	1 2,5%			
Nutzung von Alm, Garten, Hühner etc.	Haushalt	1			
	Familie	1			
		2,5%			

Kommunikat. involviert sein	Betrieb	3			
	Unternehmen	2			
	Familie	5	12,3%		
Planung	Betrieb	1			
	Unternehmen	1	2,5%		
Gleichberechtigung	Familie	3	3,7%		