

Geschlechterspezifische Unterschiede im Hofübergabeprozess in Österreich

Gendered farm transfer patterns in Austria

Manuela LARCHER und Stefan VOGEL

Zusammenfassung

Dieser Beitrag geht der Frage nach, inwieweit sich landwirtschaftliche Betriebe unter weiblicher Leitung im Hofübergabeprozess von jenen mit männlicher Betriebsleitung unterscheiden. Auf Basis einer schriftlichen Befragung österreichischer BetriebsleiterInnen im Alter von mindestens 45 Jahren werden Betriebsstrukturen verglichen und geschlechterspezifische Unterschiede in der Hofnachfolgesituation analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen umso eher die Betriebsleitung innehaben haben, je kleiner und je weniger ertragsfähig der Betrieb ist. Betriebsleiterinnen haben in geringerem Umfang eine landwirtschaftliche Ausbildung und sind seltener Alleineigentümerinnen der Betriebe. Welches ihrer Kinder die Befragten für die Hofnachfolge auswählen, wird von strukturellen Determinanten wie Geschlecht des/der potenziellen Nachfolgers/in und der Geschwisterkonkurrenz bestimmt.

Schlagnvorte: Betriebsleiterinnen, Feminisierung der Hofnachfolge

Summary

This paper focuses on differences in the farm transfer process between family farms managed by women and by men. Based on the results of a postal survey of Austrian farm managers who are at least 45 years old, the farm structure is compared and gender specific differences in the farm transfer process are identified. The analysis shows that female farm managers tend to lack vocational training in agriculture and to run smaller farms. The decision whom to hand over the farm when

retiring is influenced by structural determinants: the sex of the follower and his/her position within the children.

Keywords: female farm managers, feminization of farm succession

1. Einleitung und Forschungsfrage

Die Haushaltsstrategien von Bauernfamilien sind eng mit dem Familienlebenszyklus und der subjektiven Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, den Hof an die Nachfolgeneration weitergeben zu können, verbunden. Von agrarsoziologischem Interesse ist in diesem Zusammenhang der stufenweise Prozess der Hofnachfolge, die als wesentliche Komponenten einschließt: (i) Die Ruhestandspläne der übergebenden Generation, (ii) den Prozess der sukzessiven Übergabe von Entscheidungskompetenz an die Nachfolgeneration, (iii) den NachfolgerIn-Effekt, der den Umstand bezeichnet, dass im Betrieb Investitionen oder Änderungen aufgrund der wesentlichen Beteiligung der Nachfolgeneration schon vor der rechtlichen Übergabe des Eigentums realisiert werden, (iv) die Übertragung des Eigentums und (v) den Nachfolgeeffekt, der Änderungen in Handlungsweisen und Strategien umfasst, die durch die neue Betriebsleitung nach Eigentumsübertragung durchgeführt werden (ERRINGTON, 1998). Diese Stufen des Nachfolgeprozesses können noch um (vi) die Einstellungen von Übergeber- und Übernehmergeneration zu Fragen der Landwirtschaft allgemein und der Zukunft des eigenen Betriebes als ein Charakteristikum des Nachfolgeprozesses erweitert werden (VOGEL, 2007).

Der Generationenwechsel in landwirtschaftlichen Familienbetrieben ist eine sensible Phase - in der Familienbiografie ebenso wie in der Betriebsentwicklung. Die Frage, wer den Hof übernehmen wird ist eine der zentralsten in bäuerlichen Familien überhaupt. In Österreich dominiert in der Familienlandwirtschaft von jeher die patrilineare Hofnachfolge, bei der der Hof vom Vater an den Sohn vererbt wird. Allerdings stieg in den vergangenen Jahren der relative Anteil von Betriebsleiterinnen. Diese Entwicklung wird in der Literatur mit dem Begriff Feminisierung der Landwirtschaft bezeichnet (SCHEURINGER, 2005). Unter diesem Begriff werden neben der quantitativen Entwicklung des Geschlechterverhältnisses auch qualitative Veränderungen (z.B. veränderte Rollen bei Betriebsentscheidungen und für den Betriebserhalt) diskutiert (INHETVEEN und SCHMITT, 2004)

Gemäß der These, dass sich der Agrarstrukturwandel primär einstiegsgesellschaftsorientiert, d.h. über die Hofnachfolge vollzieht, ist zu erwarten, dass eine Feminisierung der Landwirtschaft gleichbedeutend ist mit einer Feminisierung der Hofnachfolge. Darunter ist zu verstehen, dass in der jeweils folgenden Generation ein höherer Anteil an Töchtern im elterlichen Betrieb nachfolgt, als in der vorherigen (ROSSIER, 2007). In diesem Zusammenhang stellen sich auch für die österreichische Landwirtschaft folgende Forschungsfragen: (i) Treten heute vermehrt Töchter die Hofnachfolge in bäuerlichen Familienbetrieben an und (ii) unterscheiden sich Betriebe mit weiblicher von jenen mit männlicher Betriebsleitung strukturell und hinsichtlich des Hofnachfolgeprozesses?

2. Material und Methode

In diesem Beitrag wird der Prozess der Hofnachfolge in österreichischen Familienbetrieben mit weiblicher und männlicher Betriebsleitung verglichen. Die empirische Basis bilden Daten aus einer bundesweiten schriftlichen Befragung von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern (siehe GLAUBEN et al., 2004).

Um Familien zu erfassen, für die die Hofnachfolgefrage von aktueller Relevanz war, wurde der Fragebogen an 2000 aus dem Datensatz der Agrarstrukturerhebung zufällig ausgewählte betriebsführende Personen im Alter von mindestens 45 Jahren ausgesandt. Der Fragebogen enthielt überwiegend geschlossene, aber auch einige offene Fragen zur Ruhestandsplanung und zur Hofnachfolge sowie zu damit in Zusammenhang stehenden Einschätzungen betrieblicher und familiärer Potenziale.

Die Rücklaufquote betrug 14%, 277 Fragebögen konnten ausgewertet werden. Aufgrund der Beschränkung der Befragung auf eine bestimmte Altersgruppe liegt hinsichtlich dieses Merkmals kein für die österreichische Agrarstruktur repräsentativer Datensatz vor. Auch bezüglich Betriebsstruktur und Betriebsleitung unterscheidet sich die Stichprobe von der gesamtösterreichischen Landwirtschaft für das Jahr 2003 durch folgende Parameter: (i) Haupterwerbsbetriebe sind überrepräsentiert (Stichprobe 50,4%, Österreich 42,3%); (ii) die durchschnittliche Betriebsgröße der Haupterwerbsbetriebe ist größer (Stichprobe 49 ha, Österreich 39 ha); (iii) Betriebe mit biologischer Wirt-

schaftsweise sind überrepräsentiert (Stichprobe 15,3%, Österreich 10%); Betriebe im Berggebiet sind überrepräsentiert (Stichprobe 54,2%, Österreich 39%) (Berechnung nach BMLFUW 2004, 2005); (v) der Anteil der Betriebsleiterinnen liegt über dem österreichischen Durchschnitt (Stichprobe 36%, Österreich 30%) (Berechnung nach OEDL-WIESER, 2004).

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert. Unterschiede zwischen Betrieben mit weiblicher und männlicher Betriebsleitung werden dann als relevant angesehen, wenn sie als Ergebnis des statistischen Verfahrens des χ^2 -Tests nachweisbar sind (Signifikanzniveau, wenn nicht anders angegeben, $p \leq 0,05$).

3. Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden zuerst die strukturellen Unterschiede zwischen Betrieben mit weiblicher und männlicher Betriebsleitung präsentiert. Danach erfolgt die Darstellung der geschlechterspezifischen Hofnachfolgesituation. Abschließend wird auf die relevanten Determinanten eingegangen, die darüber bestimmen, welches Kind einer Bauernfamilie für die Hofnachfolge vorgesehen wird.

3.1. Strukturelle Unterschiede von Frauen- und Männerbetrieben

Tabelle 1 zeigt die signifikanten Unterschiede in der Betriebsstruktur. Die von Frauen geleiteten Betriebe sind kleiner, 91,6% weisen eine bewirtschaftete Fläche von unter 50 ha auf (74,4% bei Betriebsleitern). Nur 8,4% der Betriebsleiterinnen bewirtschaften 50 ha und mehr, aber 25,6% der Betriebsleiter. Von den befragten Betriebsleiterinnen führen 62,6% ihren Betrieb im Nebenerwerb, während 57,9% der Männer einen Haupterwerbsbetrieb führen.

Bemerkenswert sind auch die Unterschiede in der Rechtsform der Betriebe: Bei den Frauenbetrieben dominiert das Ehegatteneigentum mit 72,4%, nur rund ein Viertel steht im Alleineigentum. Bei den Männerbetrieben sieht das Verhältnis folgendermaßen aus: 46,6% stehen im Alleineigentum, 50,6% im Ehegatteneigentum.

Bei der Frage nach der Hauptbetriebsausrichtung fällt auf, dass Frauen in geringerem Umfang die intensiven Betriebszweige Rindermast, Ackerbau und Schweinehaltung angeben. Auch Gemischtbetriebe sind in geringerem Ausmaß unter weiblicher Leitung. Demgegenüber geben

27,2% der befragten Betriebsleiterinnen an, ihr Betrieb sei einem sonstigen Betriebstyp zuzurechnen (z. B. Dauerkulturen). Nur 11,8% der Betriebsleiter geben diese Antwort.

Tab. 1: Unterschiede in der Betriebsstruktur nach Geschlecht der Betriebsleitung

| | Betriebsleitung | |
|--|-----------------|--------|
| | Frau | Mann |
| Bewirtschaftete Fläche (incl. Wald) | | |
| Bis unter 5 ha | 13,7 % | 11,0 % |
| 5 bis unter 10 ha | 16,8 % | 12,8 % |
| 10 bis unter 20 ha | 25,3 % | 18,0 % |
| 20 bis unter 50 ha | 35,8 % | 32,6 % |
| 50 bis unter 100 ha | 5,3 % | 18,6 % |
| 100 ha und mehr | 3,1 % | 7,0 % |
| Erwerbsform | | |
| Haupterwerb | 37,4 % | 57,9 % |
| Nebenerwerb | 62,6 % | 42,1 % |
| Rechtsform | | |
| Alleineigentum | 25,5 % | 46,6 % |
| Gemeinsames Ehegatteneigentum | 72,4 % | 50,6 % |
| Gemeinschaftseigentum mit anderer Person | 2,0 % | 2,9 % |
| Betriebstyp | | |
| Milchproduktion | 25,3 % | 24,7 % |
| Rindermast | 10,1 % | 15,7 % |
| Ackerbaubetrieb | 1,0 % | 3,9 % |
| Schweinehaltung | 2,0 % | 4,5 % |
| Gemischtbetrieb | 34,3 % | 39,3 % |
| Sonstige Betriebstypen | 27,2 % | 11,8 % |

Quelle: Befragung 2003, eigene Berechnung, n = 277, Signifikanzniveau $p \leq 0,05$

In Bezug auf das Ausbildungsniveau der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter zeigt sich, dass Frauen in signifikant geringerem Ausmaß über eine landwirtschaftliche Ausbildung verfügen (36,5% gegenüber 61,9% bei den Männern). Eine Gesamtbetrachtung von landwirtschaftlicher und nicht-landwirtschaftlicher Ausbildung bringt das überraschende Ergebnis, dass 40,6% der befragten Betriebsleiterinnen über den Pflichtschulabschluss hinaus keine Ausbildung haben (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Unterschiede im Ausbildungsniveau nach Geschlecht der Betriebsleitung

| Berufliche Ausbildung | Betriebsleitung | |
|--|------------------------|-------------|
| | Frau | Mann |
| landwirtschaftliche Ausbildung | 29,2 % | 51,1 % |
| nicht-landwirtschaftliche Ausbildung | 22,9 % | 21,6 % |
| landwirtschaftliche & nicht-landwirtschaftliche Ausbildung | 7,3 % | 10,8 % |
| keine Ausbildung über Pflichtschule hinaus | 40,6 % | 16,5 % |

Quelle: Befragung 2003, eigene Berechnung, n = 277, Signifikanzniveau $p \leq 0,05$

3.2. Die geschlechterspezifische Hofnachfolgesituation

Die BetriebsleiterInnen der Stichprobe waren zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt 52 Jahre alt. Ihre Betriebe hatten sie mit durchschnittlich 29 Jahren übernommen, seine Weitergabe an die Nachfolgegeneration beabsichtigen die Frauen im Alter von 59 Jahren, die Männer mit 62 Jahren. In Bezug auf den absehbaren Generationenwechsel geben 122 der 277 Befragten an, dass sie den Hofnachfolger /die Hofnachfolgerin bereits festgelegt haben. Weitere 98 Befragte haben jemand in Aussicht. Ohne Hofnachfolge sind 50 Betriebe. Betriebsleiterinnen geben in höherem Ausmaß an, die Hofnachfolge geklärt zu haben, indem sie entweder eine bestimmte Person festgelegt haben oder angeben, ohne Hofnachfolger/in zu sein. Die männlichen Befragten hingegen haben in einem höheren Prozentsatz zwar keine/n Nachfolger/in festgelegt, wohl aber in Aussicht (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Klärung der Hofnachfolgefrage nach Geschlechtern

| Ist der / die Hofnachfolger/in bereits festgelegt worden? | Betriebsleitung | |
|--|------------------------|-------------|
| | Frau | Mann |
| Ja, schon festgelegt | 50,5 % | 42,2 % |
| Nein, noch nicht festgelegt aber bestimmte Person in Aussicht | 27,8 % | 41,0 % |
| Nein noch nicht festgelegt und niemand in Aussicht | 21,6 % | 16,8 % |

Quelle: Befragung 2003, eigene Berechnung, n = 270, Signifikanzniveau $p \leq 0,1$

Während die Frage, ob der/die Hofnachfolger/in bereits festgelegt ist, von den befragten Männern und Frauen also unterschiedlich beantwortet wird, differieren sie nicht in Bezug darauf, an wen der Hof weitergegeben werden soll. Frauen haben keine nachweisbare Präferenz, den Hof einer Tochter zu vererben (vgl. SCHMITT, 2009). Obwohl rund 36% der befragten BetriebsleiterInnen weiblich sind, sind nur rund 19% der designierten Hofnachfolger Töchter. Rund 75% sind

Söhne, der Rest andere Personen. Ein signifikant höherer Anteil an weiblichen Nachfolgern findet sich lediglich bei den Nebenerwerbsbetrieben (22,7% im Nebenerwerb gegenüber 16,8% im Haupterwerb) - hier hat die Erwerbsform und nicht das Geschlecht des aktuellen Betriebsleiters Einfluss auf das Geschlecht des Nachfolgers.

3.3. Die designierten Hofnachfolgerinnen und Hofnachfolger

In den 277 Untersuchungsbetrieben gibt es insgesamt 720 Kinder (rund 51% Töchter). Das Durchschnittsalter der Töchter beträgt 24,4 Jahre, das der Söhne 23,6 Jahre). Nach Abzug der 32 Betriebe kinderloser Paare stehen im Schnitt 2,9 Kinder zur Verfügung, die die Nachfolge antreten könnten. In neunzehn Betrieben gibt es nur ein Kind. In den andern gibt es zwischen zwei und sieben Kinder. Hier muss eine innerfamiliäre Wahl hinsichtlich der Person des Nachfolgers /der Nachfolgerin getroffen werden. Wie die vorliegenden Daten zeigen, sind unter Außerachtlassung des Interesses der NachfolgerInnen drei strukturelle Determinanten für die Frage, wer den Hof aus Sicht der aktuellen Betriebsleitergeneration übernehmen soll, relevant: (i) das Geschlecht des/der potentiellen Nachfolger/in, (ii) der Rang der Nachfolgerin /des Nachfolgers innerhalb der Geschwisterfolge und (iii) ob es mehrere Kinder und damit eine geschwisterliche Konkurrenzsituation gibt. Die Chance einer Tochter, für die Hofnachfolge designiert zu werden, liegt bei 13,9%, jene der Söhne bei 54,4%. Erstgeborene Kinder werden zu 43,5% als Hofnachfolger/in vorgesehen, zweitgeborene zu 36,6% und drittgeborene zu 29,6%. Kinder, die in einem niedrigeren Rang in der Geschwisterfolge stehen, sind zu 21,8% designierte Hofnachfolger/innen. Einzelkinder sind ohne innerfamiliäre Konkurrenz und werden zu 100% als Hofnachfolger/in designiert. Kinder mit mindestens einem älteren Bruder¹ haben dagegen eine Chance von 32%, jene mit mindestens einer älteren Schwester 33,1%. Während Kinder ohne ältere Geschwister aber jüngeren

¹ Unter der Annahme, dass Brüder eine größere Konkurrenz darstellen als Schwestern und ältere Geschwister jüngeren gegenüber im Vorteil sind, erfolgte bei mehreren älteren Geschwistern die Zuordnung zur Klasse „mindestens ein älterer Bruder“. Bei Vorhandensein von älteren und jüngeren Geschwistern erfolgte die Zuordnung je nach Geschlecht der älteren zu den Klassen „mindestens ein älterer Bruder“ oder „mindestens eine ältere Schwester“.

Brüdern zu 31,8% zur Hofnachfolge bestimmt werden, sind es bei Kindern mit ausschließlich jüngeren Schwestern 40,5%.

Die Ergebnisse einer nach Geschlecht der designierten Hofnachfolger/innen getrennten Analyse des Ranges innerhalb der Geschwisterfolge und der geschwisterlichen Konkurrenz sind in Tabelle 4 zusammengefasst: Bei den Söhnen ist kein signifikanter Einfluss des Ranges innerhalb der Geschwisterfolge auf die Designierung zum Hofnachfolger festzustellen. Sie können an jeder Stelle in der Geschwisterfolge bei der Hofnachfolge zum Zuge kommen, die Chance dafür liegt bei 54,4 %. Bei einer Tochter hingegen übt der Rang, den sie innerhalb der Geschwisterfolge einnimmt, signifikanten Einfluss darauf aus, ob sie zur Hofnachfolgerin bestimmt wird. Für eine erstgeborene Tochter liegt die Chance bei 21,8% für eine zweitgeborene bei 18,6 %. Ist eine Tochter das dritte Geschwisterkind wird sie zu 7,6% zur designierten Hofnachfolgerin. Nimmt sie einen noch niedrigeren Rang in der Geschwisterfolge ein, nur noch zu 4%.

Tab. 4: Determinanten für die Designierung zur Hofnachfolge nach Geschlecht

| | Designierte/r Hofnachfolger/in | |
|--|--------------------------------|---------|
| | Tochter | Sohn |
| Rang in der Geschwisterfolge | | |
| Erstgeborene/r | 21,8 % | 54,4 %* |
| Zweitgeborene/r | 18,6 % | |
| Drittgeborene/r | 7,6 % | |
| Viertes oder weiteres Geschwisterkind | 4,0 % | |
| Geschwisterliche Konkurrenzsituation** | | |
| Mindestens ein älterer Bruder | 13,9 %* | 38,6 % |
| Mindestens eine ältere Schwester, kein älterer Bruder | | 82,5 % |
| Mindestens ein jünger Bruder, keine älteren Geschwister | | 43,2 % |
| Mindestens eine jüngere Schwester, kein jüngerer Bruder, keine älteren Geschwister | | 92,3 % |

Quelle: Befragung 2003, eigene Berechnung, Signifikanzniveau $p \leq 0,05$

* keine signifikanten Unterschiede, Durchschnittswert über alle Klassen.

** Einzelkinder wegen fehlender geschwisterlicher Konkurrenz nicht einbezogen.

Hinsichtlich des Einflusses der geschwisterlichen Konkurrenzsituation auf die Designierung zur Hofnachfolge verhalten sich die Geschlechter gerade umgekehrt: Bei den Töchtern ist kein signifikanter Zusammenhang feststellbar, ihnen können potenziell alle Geschwister – männliche

wie weibliche, ältere wie jüngere – die Hofnachfolgerposition streitig machen. Die Chance für eine Tochter, die designierte Hofnachfolgerin zu werden, liegt ungeachtet potenzieller geschwisterlicher Konkurrenz bei 13,9%. Bei den Söhnen hingegen besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen geschwisterlicher Konkurrenz und Designierung zum Hofnachfolger. Söhne, die eine oder mehrere ältere Schwestern, aber keinen älteren Bruder haben sind zu 82,5% designierte Hofnachfolger, bei jenen mit mindestens einem älteren Bruder 38,6%. Söhne mit jüngeren Brüdern und ohne ältere Geschwister kommen zu 43,2% für die Hofnachfolge in Frage. Beinahe konkurrenzlos sind dagegen Söhne, die nur jüngere Schwestern haben, 92,3% von ihnen sind designierte Hofnachfolger.

4. Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von 277 BetriebsleiterInnen zeigen einige geschlechterspezifische Unterschiede, die in diesem Abschnitt zusammenfassend interpretiert und diskutiert werden: In Bezug auf die Betriebsstruktur ist festzustellen, dass Frauen umso eher die Betriebsleitung innehaben, je kleiner und je weniger ertragsfähig der Betrieb ist und je weniger er einem klar definierten Betriebstyp entspricht. Nebenerwerbsbetriebe haben häufiger Betriebsleiterinnen. Frauen sind in geringerem Umfang als Männer Alleineigentümerinnen der Betriebe, die sie bewirtschaften. Zusammen mit dem Befund, dass Frauen seltener eine landwirtschaftliche Ausbildung besitzen deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass ihnen bei der Betriebsleitung vorwiegend eine Ersatzfunktion zukommt.

Das Antwortverhalten der BetriebsleiterInnen auf die Frage, ob die Hofnachfolge bereits geklärt ist, unterscheidet sich dahingehend, dass Frauen in höherem Ausmaß entweder den Hofnachfolger/die Hofnachfolgerin bereits festgelegt haben oder angeben, keine Nachfolge für den Betrieb zu haben. Männer dagegen geben häufiger an, dass noch kein/e Nachfolger/in festgelegt wurde, aber eine/r in Aussicht stehe. Als mögliche Interpretationen für diese geschlechterspezifischen Unterschiede bieten sich folgende Thesen an: (i) Frauen legen in höherem Ausmaß bzw. zu einem früheren Zeitpunkt Wert auf eine Klärung der Hofnachfolgefrage. (ii) Frauen schätzen die Hofnachfolgesituation in ihren Betrieben realistischer ein und sind eher bereit sich

eingestehen, keine/n Nachfolger/in zu haben. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die befragten Betriebsleiterinnen die langfristige Überlebensfähigkeit ihrer Betriebe signifikant negativer einschätzen als ihre männlichen Kollegen (52,8% gegenüber 36,1%). (iii) Männer zögern die Festlegung eines Nachfolgers hinaus, um keine Einschränkungen ihrer Entscheidungsbefugnisse zu riskieren, die im NachfolgerIn-Effekt begründet liegen.

Bei der Frage, welches ihrer Kinder die Befragten zur Hofnachfolge auswählen, konnten die subjektiven Interessen der designierten Nachfolger/innen nicht berücksichtigt werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass diese Interesse an der Landwirtschaft haben, da Freude an der landwirtschaftlichen Arbeit den wichtigsten nichtmateriellen Beweggrund für die Hofübernahme darstellt (ROSSIER und WYSS, 2006). Für diesen Beitrag wurde der Einfluss folgender struktureller Determinanten auf die Designierung zum Hofnachfolger /zur Hofnachfolgerin untersucht: das Geschlecht, der Rang innerhalb der Geschwisterfolge und die geschwisterliche Konkurrenz. Die statistische Analyse zeigt, dass Söhne gegenüber Töchtern im Vorteil sind. Ein Kind einer Bauernfamilie wird umso eher für die Hofnachfolge bestimmt, wenn es männlich ist und je mehr seiner Geschwister weiblich sind. Töchter kommen ungeachtet des Geschlechts der Geschwister umso eher zum Zuge, je weiter vorne sie in der Geschwisterfolge stehen.

Trotz der Tatsache, dass rund ein Drittel der befragten BetriebsleiterInnen weiblich und 51% der Kinder in den Untersuchungsbetrieben Töchter sind, zeigen sich vorwiegend traditionelle Hofnachfolgemuster. Nur rund 19% der designierten HofnachfolgerInnen sind Töchter, während 75% der Söhne zur Nachfolge bestimmt sind. Der Rest sind andere Personen. Interpretiert werden können diese Ergebnisse dahingehend, dass (i) die patrilineare Hofnachfolgepraxis ungebrochen ist und (ii) die Töchter nicht zur Hofübernahme hin sozialisiert werden und nur berücksichtigt werden, wenn keine Söhne vorhanden sind oder diese kein Interesse an der Landwirtschaft haben. Die Bevorzugung der Söhne bei der Hofnachfolge ist nicht neu und empirisch gut belegt, z.B. jüngst in der Schweiz (ROSSIER, 2007). Anders als in der Schweizer Studie, die von einem konstanten Geschlechterverhältnis in der nächsten Generation ausgeht (der Anteil der zukünftigen Hofnachfolgerinnen ist mit 6% gleichhoch wie der Anteil der aktiven Betriebsleiterinnen), lassen die Ergebnisse in Österreich einen sinkender

Frauenanteil erwarten, wenngleich auch auf einem wesentlich höheren Niveau (36% aktive Betriebsleiterinnen, 19% designierte Hofnachfolgerinnen).

Die Untersuchung der Stichprobe von 277 Betrieben mit BetriebsleiterInnen von mindestens 45 Jahren bestätigt die für die gesamte österreichische Landwirtschaft getroffene Aussage, dass kein Trend zur vermehrten Hofnachfolge durch Töchter nachweisbar ist, und dies obwohl agrarstatistische Daten einen steigenden Anteil an Betriebsleiterinnen ausweisen (BMLFUW, 2007). Dieser Widerspruch stützt wiederum die These, dass Frauen bei der Betriebsleitung eine Ersatzfunktion zukommt, und sie diese Rolle dann einnehmen – wenngleich häufig nur pro forma – wenn der Ehemann einer außerlandwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit nachgeht oder pensioniert wird (BMLFUW, 2007). Auch Töchter kommen für die Betriebsleitung häufig nur in Ermangelung (interessierter) Söhne zum Zug. Eine Feminisierung der Hofnachfolge, im Sinne eines höheren Anteils an Hoferbinnen in der nächsten Generation findet in Österreich also nicht statt.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung lassen aber auch dann nicht auf eine Feminisierung der Hofnachfolge in bäuerlichen Familienbetrieben schließen, wenn für den Begriff andere Definitionen vorgeschlagen werden: nämlich (i), dass unter Annahme eines gleich verteilten Interesses männlicher und weiblicher Nachkommen am elterlichen Hof Töchter entsprechend ihres Anteils an den Kindern einer Bauernfamilie bei der Hofnachfolge im selben Maße berücksichtigt werden wie Söhne oder (ii), dass Betriebe in weiblicher Hand eher an Töchter, denn an Söhne weitergegeben werden, sich also vermehrt matrilineare Erblinien etablieren. Beides ist in den untersuchten Betrieben nicht der Fall.

Literatur

- BMLFUW (2004): Der Grüne Bericht 2004. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.
- BMLFUW (2005): Der Grüne Bericht 2005. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.
- BMLFUW (2007): Der Grüne Bericht 2007. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.
- ERRINGTON, A. (1998): The intergenerational transfer of managerial control in the farm-family business: A comparative study of England, France and Canada. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 5, 2, S. 123-133.

- GLAUBEN, T., TIETJE, H., VOGEL, ST. (2004): Farm succession patterns in Northern Germany and Austria – a survey comparison. Diskussionspapier DP-05-2004 des Instituts für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität für Bodenkultur Wien.
- INHETVEEN, H. und SCHMITT, M. (2004): Feminization trends in agriculture: Theoretical remarks and empirical findings from Germany. In: BULLER, H. and HOGGART, K. (Hrsg): Women in the European Countryside. London: Ashgate. S. 83-102.
- OEDL-WIESER, T. (2004): Frauen als Akteurinnen in der Agrar- und Regionalpolitik. Eine Situationsanalyse im Hinblick auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich. In: BMLFUW (Hrsg.) Grüner Bericht 2004. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft, S. 273-274.
- ROSSIER, R. und WYSS, B. (2006): Interessen und Motive der kommenden Generation an der Landwirtschaft. Ländlicher Raum 1/57, Agrarsoziale Gesellschaft, S. 23-28.
- ROSSIER, R. (2007): Aspekte der Hofnachfolge. ART-Berichte Nr. 681, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon, S. 1-8.
- SCHOURINGER, M. (2005): Feminisierung der österreichischen Landwirtschaft. Arbeitsergebnisse, Schriftenreihe des Fachgebietes Landnutzung und regionale Agrarpolitik der Universität Kassel, Heft 59, S. 20-22.
- SCHMITT, M. (2009): Pluriaktivität im Generationenvergleich unter der Genderperspektive. Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie 18, 2, S. 119-133.
- VOGEL, S. (2007): Hofnachfolge in Österreich - eine Re.Vision von Haushaltsstrategien im Haupt- und Nebenerwerb. In: OEDL-WIESER, T. (Hrsg.): Zeitreisen(de) im ländlichen Raum. Diskurse. Re.Visionen. Forschungsbericht Nr. 57. Wien: Bundesanstalt für Bergbauernfragen, S. 137-149

Anschrift der Verfasserin und des Verfassers

*Dr. Manuela Larcher und Ao.Univ.Prof. Dr. Stefan Vogel
Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung
Universität für Bodenkultur Wien
Feistmantelsraße 4, 1180 Wien, Österreich
Tel.: +43 1 47654 3662
eMail: manuela.larcher@boku.ac.at; stefan.vogel@boku.ac.at*