

Die Landwirtschaft muss um die junge Generation mit anderen Sektoren und städtischen Gebieten konkurrieren, die einen flexibleren Lebensstil und oft höhere Einkommen bieten.

Motivation

Das SURE-Farm-Projekt zielt darauf ab, die Widerstandsfähigkeit der europäischen Landwirtschaftssysteme besser zu verstehen und Empfehlungen für ihre Verbesserung zu entwickeln. Ein landwirtschaftliches System wird durch seine Funktionen, lokalen Bedingungen, Akteure und Interessengruppen charakterisiert. Wichtige Akteure und Betroffene sind die Landwirtinnen und Landwirte, die junge Generation, soweit sie potenziell daran interessiert ist innerhalb des Agrarsystems zu arbeiten, Verbände, Finanzinstitutionen, Genossenschaften und andere Akteure der Wertschöpfungskette, NGOs, die Zivilgesellschaft und die öffentliche Verwaltung. Die Resilienz bzw. Widerstandsfähigkeit des Agrarsystems wird definiert als seine Fähigkeit die gesellschaftlichen Funktionen auch in einer immer komplexeren wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und institutionellen Umwelt gewährleisten zu können (Meuwissen et al. 2019). Zu diesen Funktionen gehören die Bereitstellung von privaten Gütern, wie landwirtschaftlichen Produkten, Einkommen für die in der Landwirtschaft Tätigen und ländliche Gebiete, ebenso wie die von öffentlichen Gütern, wie Biodiversität, Landschaften, Verbrauchergesundheit und Ernährungssicherheit.

Ein wichtiger, längerfristiger Baustein für die Resilienz eines landwirtschaftlichen Systems stellt der Generationswechsel dar. Agrarsysteme sind für die jüngere Generation nur dann attraktive Betätigungsfelder, wenn sie langfristige Perspektiven bieten. Innerhalb der EU unterscheiden sich die regionalen Agrarsysteme hinsichtlich ihrer organisatorischen und demografischen Merkmale, ihrer Produktionssysteme und ihrer natürlichen, institutionellen und infrastrukturellen Bedingungen vor Ort enorm. Dementsprechend ist der Generationswechsel vielschichtig und hängt mit vielen verschiedenen Fragen zusammen, z.B. ob und wie landwirtschaftliche Betriebe die Betriebsnachfolge organisieren sollten, wie landwirtschaftliche Betriebe die ausreichende Verfügbarkeit von Arbeitskräften sicherstellen können, wie sie sich an den Generations- und demografischen Wandel anpassen und darauf vorbereiten können und wie die jüngere Generation von den Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft profitieren kann.

Ausgehend von den zentralen Ergebnissen des SURE-Farm-Projekts soll in diesem Business Brief das Bewusstsein in der Landwirtschaft für die Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit den verschiedenen Aspekten des Generationswechsels geschärft werden.

Was bedeutet Generationswechsel?

Angesichts der Dominanz der Familienbetriebe in der EU ist die innerfamiliäre Betriebsnachfolge immer noch die häufigste Form des Generationswechsels. Während die innerfamiliäre Nachfolge oft so interpretiert wird, dass Kinder formell die vollständige Kontrolle über den Betrieb ihrer Eltern übernehmen, gibt es andere Formen des innerfamiliären Generationswechsels. Zum Beispiel Kinder, die einen Teil des landwirtschaftlichen Betriebes übernehmen oder als bezahlte Angestellte in den Betrieb eintreten - oft in speziellen Arbeitsrollen und mit dem Einbringen neuer Fähigkeiten und Kenntnisse - während ein Elternteil die formale Betriebsleitung behält.



Der Generationswechsel in der Landwirtschaft umfasst die inner- und außerfamiliäre Nachfolge, die Einstellung von Fach- und Führungskräften sowie Betriebsneugründungen.

Während öffentliche Diskussionen zum Generationswechsel in der Landwirtschaft sich weitgehend auf die innerfamiliäre Nachfolge beschränken, ist Generationswechsel viel breiter gefächert. Eine zunehmende Zahl landwirtschaftlicher Betriebe ist auf fest angestellte und saisonal beschäftigte Arbeitskräfte angewiesen, insbesondere in der Obst- und Gemüseproduktion und in Ländern, die der EU seit 2004 beigetreten sind. In vielen dieser Länder dominieren juristische Personen, wie Genossenschaften und GmbHs zusammen mit großen Familienbetrieben die landwirtschaftliche Produktion. In den juristischen Personen ist oft sogar das Management formell angestellt, auch wenn die Betriebsleitung Anteile halten kann. Der Generationswechsel in einigen Agrarsystemen ist stark durch Migration beeinflusst. Zahlreiche Landwirtinnen und Landwirte aus den alten Mitgliedsstaaten investierten seit 1990 in den neuen Mitgliedsstaaten und profitierten dort von günstigen Bodenpreisen. Gleichzeitig und in umgekehrter Richtung sind viele Menschen aus ländlichen Gebieten der neuen Mitgliedsstaaten vorübergehend oder dauerhaft in die alten Mitgliedsstaaten migriert, um dort in der Landwirtschaft oder angrenzenden Bereichen zu arbeiten.

Eine weniger häufige Form des Generationswechsels ist die Übernahme bestehender Betriebe durch außerfamiliäre Erbfolge oder durch die Gründung völlig neuer Betriebe. Neueinsteigende bedienen sich oft innovativer Geschäftsmodelle, Ideen und Aktivitäten.

Diese Prozesse werden durch die Alterung von Betriebsleitung und Arbeitskräften, aber auch der Gesellschaft überlagert. Europa befindet sich derzeit inmitten eines demografischen Wandels, der sich in den kommenden Jahrzehnten fortsetzen wird. Die jüngeren Generationen sind nicht nur zahlenmäßig deutlich kleiner als die Babyboomer-Generation, die in den kommenden Jahrzehnten in den Ruhestand treten wird, sondern sie sind auch in einem digitalen Zeitalter mit beispielloser Mobilität aufgewachsen. Daher sind die jüngeren Generationen möglicherweise bestens vorbereitet, die Landwirtschaft zu digitalisieren, was für den Agrarsektor von entscheidender Bedeutung sein wird, um die globalen Herausforderungen nachhaltig zu bewältigen und erfolgreich mit der weiteren Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft umzugehen. Der Agrarsektor konkurriert um die jungen Generationen mit anderen Sektoren und städtischen Gebieten, die beide oft einen flexibleren und mobileren Lebensstil, höhere Einkommen und attraktivere Infrastrukturen bieten.

Ist personeller Mangel bei der Nachfolge in Familienbetrieben ein zentrales Thema für die Widerstandsfähigkeit der Agrarsysteme?

Die oft geäußerte Sorge, dass es in der EU ein Hofnachfolgeproblem gibt, ist irreführend. Um die Auswirkungen, der Verfügbarkeit von Personen für die Nachfolge auf die Widerstandsfähigkeit verschiedener europäischer Landwirtschaftssysteme besser zu verstehen und zu veranschaulichen, wurden im Rahmen des SURE-Farm-Projekts simulationsbasierte Analysen in zwei ausgewählten Fallstudienregionen innerhalb der EU durchgeführt. In den beiden Regionen dominieren entweder kleine bis mittelgroße Familienbetriebe (Flandern im nördlichen Teil Belgiens) oder große Familienbetriebe und juristische Personen (die Altmark in Ostdeutschland). In den Simulationen wurden zwei Szenarien verglichen: ein Szenario, in dem alle Betriebe eine potenzielle Nachfolge haben, die sich entscheiden kann, ob die Weiterführung lohnt,



Es sollte mehr Gewicht auf die Qualität des Generationswechsels als auf die Zahl der Hofnachfolgen gelegt werden.



und ein Szenario, in dem ein erheblicher Anteil der Betriebe keine Nachfolge hat (z.B. weil keine Kinder vorhanden sind oder diese gar nicht an Landwirtschaft interessiert sind), die im Generationswechsel aufgegeben werden und nur die verbleibenden Betriebe eine ökonomische Abwägung treffen. Obwohl im zweiten Szenario nur ein deutlich geringerer Teil der Betriebe den Generationswechsel übersteht, bleibt die Resilienz der Agrarsysteme bestehen. Deren wesentlichen Funktionen, wie die Bewirtschaftung der gesamten landwirtschaftlichen Nutzfläche, die Bereitstellung von Nahrungsmitteln und die Generierung von Einkommen aus der Landwirtschaft bleiben erhalten.

Darüber hinaus führte in der von kleinen bis mittleren Familienbetrieben dominierten Region das Szenario mit der deutliche eingeschränkten Betriebsnachfolge zu mehreren positiven wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen. Mit weniger Betrieben konnten die verbleibenden Betriebe in Größe und Intensität wachsen und dadurch ihre Effizienz und Rentabilität steigern. Die Simulationen zeigten, dass das erzielte Faktoreinkommen aus der Landwirtschaft zur Entlohnung von Land, Arbeit und Kapital sogar zunahm. Ursächlich verantwortlich ist dafür die verbesserten Möglichkeiten ansonsten ungenutzte Größen- bzw. Skaleneffekte zu nutzen. Eine derartige Situation eröffnet neue Perspektiven für potentiell interessierte Angehörige der jüngeren Generation, wengleich der erforderliche Bedarf an Land und Kapital Herausforderungen schafft.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse sollten Sorgen um eine abnehmende Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe in den jeweiligen Kontext des regionalen Agrarsystems eingeordnet werden. Neben dem personellen Mangel bei der potenziellen Betriebsnachfolge zeigt sich als eigentlich treibender Faktor für Betriebsaufgaben die geringe Rentabilität, die aktive und potentielle Landwirtinnen und Landwirte dazu veranlasst, eine Beschäftigung außerhalb des Sektors zu suchen. Vor allem in von kleinen und mittleren Betriebsgrößen dominieren Regionen leiden viele Betriebe unter geringer Effizienz, weil Skaleneffekte nicht ausgeschöpft werden können, sowie unter ruinösem Wettbewerb um den knappsten Faktor, den Boden. Unter solchen Bedingungen eröffnen Betriebschließungen aufgrund des Fehlens einer Nachfolge oder zu geringer Rentabilität den verbleibenden Betrieben verbesserte Möglichkeiten, Betriebsgröße, Effizienz und Rentabilität zu steigern. Allerdings profitieren nicht alle überlebenden Betriebe gleichermaßen. Vielmehr profitieren von dem verfügbaren Land vor allem diejenigen Betriebe, die bereits relativ effizienter sind oder haben das Potenzial, die Effizienz rasch zu steigern. Das resultierende Wachstum kann auf regionaler Ebene beträchtliche wirtschaftliche Vorteile bringen. Die politischen Akteure sollten sich jedoch über mögliche Kompromisse mit potenziellen ökologischen Nebeneffekten im Klaren sein.

Darüber hinaus werfen die Simulationen Fragen zu Grenzen des Betriebswachstums im Hinblick auf die Einstellung von Arbeitskräften und die soziale Akzeptanz auf. Sobald ein Familienbetrieb nicht mehr hauptsächlich auf Familienarbeitskräfte zurückgreifen kann, werden die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte, das Lohnniveau und die Kosten der eingestellten Arbeitskräfte zu Herausforderungen. Unterschiede zwischen angestellten Arbeitskräften und Familienarbeitskräften und deren Auswirkungen auf die Widerstandsfähigkeit eines landwirtschaftlichen Betriebs ergeben sich nicht zuletzt

Eine verbesserte und diversifizierte, lebenslange Qualifizierung aller Anspruchsgruppen ist für einen erfolgreichen Generationswechsel maßgeblich.

in Krisenzeiten. Lohnarbeitskräfte müssen bezahlt werden, während Familienbetriebe oft in der Lage sind, zumindest zeitweilig den "Gürtel enger zu schnallen" und/oder die Lebenshaltungskosten über einen gewissen Zeitraum aus dem eigenen Vermögen zu finanzieren. Die Simulationen berücksichtigen auch nicht die Rolle der sozialen Akzeptanz, insbesondere beim Wachstum der Betriebe. Gerade in dicht besiedelten und klein- bis mittelbetrieblich strukturierten Regionen wie Flandern kann ein starkes Wachstum von landwirtschaftlichen Betrieben in Bezug auf Größe und Intensität auf öffentlichen und politischen Widerstand stoßen.

Die Simulationsrechnungen und weiteren Analysen des Projektes zeigen, dass eine zu starke Fokussierung auf die Quantität der Hofnachfolgen zu kurz greift und vielmehr qualitative Aspekte zu berücksichtigen sind, wie etwa wer in welchen Rollen und mit welchen Perspektiven Erfolg hat. Zu überlegen ist insbesondere auch, wie qualifizierte Personen unterstützt werden können, wie etwa im Hinblick auf die hohen Kapitalanforderungen bei der Übernahme größerer Betriebe oder Neugründungen. Ein erfolgreicher Generationswechsel muss auch über Eigentums- und Leitungsfragen hinausblickend gedacht werden und die Qualifizierung der Arbeitskräfte betrachten.

Hat landwirtschaftliche Aus- und Weiterbildung eine Zukunft?

Attraktive und zukunftsorientierte Möglichkeiten der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung sind entscheidend für einen erfolgreichen Generationswechsel. Die landwirtschaftlichen Technologien und das Management werden immer komplexer, zumal Betriebe weiterhin wachsen werden. Mit solchen Entwicklungen geht die Notwendigkeit einher, dass Landwirtinnen und Landwirte ihre betriebswirtschaftlichen Kenntnisse kontinuierlich weiterentwickeln und verbessern müssen. Die zunehmende Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit für das Wohlergehen von Tieren und Umwelt erfordert neue Kompetenzen. Diese betreffen sowohl die fachliche Kompetenz, Tierschutz- und Umweltprobleme zu minimieren als auch Kommunikationsfähigkeiten sowie die Fähigkeit potenzielle Probleme und Lösungen frühzeitig zu erkennen.

Gespräche mit Fokusgruppen in Flandern und der Altmark bestätigten die Notwendigkeit die Fähigkeiten der in diesem Sektor tätigen Personen auf allen Ebenen zu stärken. Zudem müssen die Fähigkeiten und das Fachwissen sowohl der Betriebsleitungen als auch der angestellten Arbeitskräfte der dynamischen Entwicklung des Sektors gerecht werden. Die Art der Qualifizierungsbedarfe und -defizite unterscheidet sich jedoch in Teilbereichen zwischen Familien- und Lohnarbeitskräften.

Die oben erwähnten technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Trends erfordern eine solide Berufsausbildung. Die Ausbildung muss nicht nur eine angemessene Qualifikation vermitteln, die dem aktuellen Stand der Technik entspricht, sondern auch eine solide Grundlage bieten, auf der die Personen ihre Weiterbildung aufbauen können. Fachleute aus den beiden Untersuchungsregionen definierten dabei insbesondere zwei Schlüsselbereiche, in denen Familienbetriebe ihre Kompetenzen verbessern sollten, um ihr typischerweise durch den familiären bäuerlichen Hintergrund erworbenes technisches Wissen zu ergänzen: Finanzierungskenntnisse und Verständnis der Marktmechanismen. Verbesserte Finanzierungskenntnisse versetzen Landwirtinnen und Landwirte in die Lage, bessere Entscheidungen hinsichtlich Produktionskosten, Investitionserträge, Kreditzinsen und Risikosteuerung



Die Betriebsnachfolge profitiert in hohem Maße von einer rechtzeitigen und offenen Kommunikation und Planung nicht nur im Hinblick auf die landwirtschaftliche Produktion, sondern auch auf die rechtlichen und formalen Aspekte der Betriebsübergabe.

betreffen. Ein besseres Verständnis der Marktmechanismen, insbesondere der Vermarktung, der Lieferketten und der Verhandlungsmacht, schafft eine bessere Grundlage, Marktanforderungen und Chancen in betriebliche Strategien umzusetzen.

Europaweit zeichnet sich derzeit in modernen landwirtschaftlichen Betrieben ein Mangel an landwirtschaftlichen Fachkräften ab. Infolgedessen wird es für die Betriebe zunehmend schwierig, die erforderliche Anzahl und Qualität von Arbeitskräften zu finden. Um dieses Problem anzugehen, sind angemessene Schulungs- und Ausbildungsprogramme erforderlich. Diese können speziell auf Arbeitssuchende in der Region abzielen, die an einer Arbeit in der Landwirtschaft interessiert und dazu in der Lage sind. Betriebe, die von qualifizierten Arbeitskräften abhängig sind oder erwarten, dass sie es werden, sollten sich aktiv und frühzeitig in der Entwicklung des benötigten Humankapitals engagieren. Sie sollten auch darüber nachdenken, wie sie die Arbeit in der Landwirtschaft attraktiver gestalten können. Umgekehrt sollten Menschen, die daran interessiert sind, auf landwirtschaftlichen Betrieben zu arbeiten, sich der Notwendigkeit bewusst sein, Zeit in die Ausbildung an einer Hochschule oder Universität und/oder durch Praktika und Schulungen zu investieren.

Aufgrund der Schwierigkeiten, die größere landwirtschaftliche Betriebe bei der Einstellung von Arbeitskräften vor Ort haben, sind ausländische Arbeitskräfte in vielen Regionen der EU zu einer wichtigen Quelle für landwirtschaftliche Arbeitskräfte geworden. Diese Migration wird stark durch die immer noch beträchtlichen Unterschiede im Lohnniveau innerhalb der EU und in den EU-Nachbarländern angetrieben. Bei gegebener persönlicher Mobilität und Interesse an der Landwirtschaft kann es sich für junge Menschen aus diesen Ländern durchaus lohnen, in die landwirtschaftliche Ausbildung zu investieren, und zwar sowohl über Lehrstellen als auch an landwirtschaftlichen Schulen oder sogar Universitäten. Idealerweise sollte dies mit dem Erlernen einer Fremdsprache einhergehen, z.B. die Sprache des Landes in dem sie arbeiten möchten. Umgekehrt können größere Betriebe nicht nur vor Ort nach Nachwuchskräften suchen, die an einer landwirtschaftlichen Ausbildung interessiert sind, sondern auch im Ausland. Angesichts der Bedeutung der Mobilität und der Nachfrage nach Fort- und Weiterbildung sollten Landwirtschaftsverbände und öffentliche Einrichtungen zudem sicherstellen, dass die Standards und Techniken über Regionen und Länder hinweg kompatibel sind.

Was ist für den Betriebsübergabeprozess wichtig?

Die Betriebsübergabe ist ein komplexer, mehrdimensionaler Prozess, der nicht von heute auf morgen abgeschlossen werden kann. Deshalb sollten die Abgebenden und Nachfolgenden den Übergabeprozess weit im Voraus planen. Kommunikation ist der Schlüssel für eine reibungslose Betriebsnachfolge, bei der die Bedürfnisse und Interessen aller Parteien respektiert werden. Wenn ein potenzielles Nachfolgeinteresse an der Übernahme des Betriebs besteht, sollte die Person aufgebaut werden, so dass sie nach und nach von allen anderen Interessengruppen des Betriebs anerkannt und als solche wahrgenommen wird. Dies kann mit der Umsetzung strategischer Betriebsentscheidungen im Rahmen kooperativer Managementformen zusammenfallen, durch die lang- und kurzfristige Ziele des Betriebs erreicht werden. Die ältere Generation kann bei der Betriebsnachfolge eine



Vor allem für Neueinsteige sind die Minimierung des finanziellen Risikos durch Einkommen außerhalb der Landwirtschaft, durch die Führung des Unternehmens gemeinsam mit anderen sowie der Zugang zu Nischenmärkten vielversprechende Modelle, die es zu prüfen gilt.

Mentorenfunktion einnehmen. Eine erfolgreiche Betriebsnachfolge erfordert oft, dass die Nachfolgerin oder der Nachfolger sowohl in technischen, betriebspezifischen Fragen als auch in finanziellen und rechtlichen Aspekten der Betriebsführung gefördert wird. Zudem kann ein schrittweises Ausscheiden während der Betreuung der nächsten Generation die, mit dem Loslassen des Betriebs verbundenen, persönlichen Herausforderungen der abgebenden Generation mildern. Finanzielle Motive können jedoch auch die Abneigung der derzeitigen Betriebsleitung erklären, den Betrieb juristisch zu übergeben. Beide Arten von Herausforderungen sollten konstruktiv und gemeinsam angegangen werden.

Der Nachfolgeprozess kann erheblich von professioneller Anleitung und Beratung profitieren, die sich sowohl auf die rechtlichen und finanziellen als auch auf die zwischenmenschlichen Aspekte bezieht. Fachleute können eine offene und klare Kommunikation zwischen den Generationen erleichtern, die sich nicht nur auf die Produktion, sondern auch auf die rechtlichen und organisatorischen Aspekte des Betriebs konzentriert. Rechtliche Bestimmungen in Bezug auf Gesellschaftsrecht, Erbschaft, Steuerpolitik und Grundbesitz können den reibungslosen Ablauf des Nachfolgeprozesses ebenfalls stark beeinflussen und weitreichende finanzielle Folgen haben. Deshalb sollten politische Akteure, die an der Unterstützung des Generationswechsels in der Landwirtschaft interessiert sind, darüber hinaus prüfen, ob etwa das Erbschafts- und Steuerrecht aktualisiert werden sollten, um der Komplexität heutiger und künftiger Betriebsübergaben Rechnung zu tragen.

Was sind alternative Geschäftsmodelle?

Während sich das SURE-Farm-Projekt nicht direkt mit alternativen Geschäftsmodellen wie Neugründungen befasst hat, hat das H2020-Projekt NEWBIE Geschäftsmodelle junger europäischer Landwirtinnen und Landwirte, insbesondere von Neueinsteigern, untersucht. Der Zugang zu Finanzkapital und die hohen Anlaufkosten stellen nach wie vor ein großes Problem für Gründungen dar, insbesondere für jene, die weder einen Betrieb noch Land geerbt haben. Um die mit der Gründung eines landwirtschaftlichen Betriebs verbundenen finanziellen Risiken zu verringern, wurden mehrere alternative Modelle entwickelt. Das erste, allerdings nicht neue Modell ist die Teilzeitlandwirtschaft bzw. die Möglichkeit, einen Teil des Einkommens von außerhalb der Landwirtschaft zu beziehen. Dies gibt Sicherheit in schwierigeren Zeiten, wie z.B. bei einer schlechten Ernte oder niedrigen Preisen. Ein weiteres Modell sind Joint-Ventures, bei denen sich mehrere Personen das Eigentum und die Risiken der landwirtschaftlichen Unternehmung teilen.

Aufgrund hoher finanzieller Eintrittsbarrieren und der allgemein relativ geringen Größe neuer Betriebe besteht eine vielversprechende Strategie darin, Nischenmärkte zu erschließen, wie die ökologische Landwirtschaft in Kombination mit Selbstvermarktung und gemeinschaftsgestützter Landwirtschaft. Solche Märkte bieten oft eine höhere Rentabilität als traditionelle Märkte, bei denen Gewinne Skaleneffizienz voraussetzen.



Junge Menschen für eine Arbeit in der Landwirtschaft zu gewinnen, erfordert nicht nur mehr Reichweite und Flexibilität von den landwirtschaftlichen Betrieben, sondern auch staatliche Investitionen in ländliche Gebiete, in denen es an Daseinsvorsorge und einer angemessenen Infrastruktur mangelt.

Wie können junge Menschen für die Arbeit in landwirtschaftlichen Betrieben gewonnen werden?

Um junge Menschen für die Arbeit in landwirtschaftlichen Betrieben zu gewinnen, sind Anstrengungen von Landwirtschaft, Verbänden und Politik erforderlich. Interviews mit Betriebsleitungen und Fokusgruppen von Fachleuten haben gezeigt, dass Betriebe, die es schaffen, qualifizierte Talente zu gewinnen und zu halten, mehrere Ansätze haben. Die Nutzung persönlicher Netzwerke ist eine häufig genannte Methode zur Gewinnung von Arbeitskräften. Dies kann die Verbreitung von Anzeigen über regionale Plattformen, die Heranziehung von Kontakten aus Universitäten oder Hochschulen und natürlich stärker formalisierte Netzwerke wie Verbände bedeuten. Betriebe, die sich die Zeit nehmen, durch Praktika in junge Arbeitskräfte zu investieren, erzielen hohe Erträge aus ihren Investitionen. Sowohl durch ehemalige Auszubildende und Studierende, die daran interessiert sind, nach Abschluss ihrer Ausbildung dauerhaft in die Landwirtschaft zurückzukehren, als auch durch die Möglichkeit, die Netzwerke dieser Personen zu nutzen, um Stellenangebote bekannt zu machen. Als wichtigen Punkt wird auf die Notwendigkeit verwiesen, ein gutes Image und eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen, damit nicht zuletzt junge Menschen vor Ort positive Assoziationen mit ihrem Betrieb haben. Begleitet werden kann dies beispielsweise durch jährlich stattfindende Veranstaltungen, bei denen Menschen den Hof kennenlernen können, durch die Kontaktaufnahme mit örtlichen Schulen oder der Hilfe der Dorfgemeinschaft mit Maschinendienstleistungen.

Eine weitere Quelle für geschulte Arbeitskräfte liegt in der Gruppe derjenigen potenziellen Hofnachfolgerinnen und -nachfolger bei denen die Entwicklungsperspektiven ihres eigenen Betriebs begrenzt sind oder die sich den stark steigenden Managementanforderungen nicht gewachsen fühlen, aber gerne weiter in der Landwirtschaft arbeiten möchten. Sofern sie mobil und gut ausgebildet sind, sowie realistische Gehaltsvorstellungen haben, werden sie wahrscheinlich gute Chancen haben, auf anderen landwirtschaftlichen Betrieben eine Arbeitsstelle zu finden, die ihnen ein sorgenfreieres Leben ermöglichen kann. Allerdings ergeben sich große Herausforderungen für diese Art von Mobilität aus den psychologischen Barrieren, den Betrieb aufzugeben oder zu verkleinern, sowie aus den rechtlichen Implikationen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Steuer- und Erbrecht. Diese Barrieren können und sollten durch professionelle Anleitung und Beratung angegangen werden.

Wenn Betriebsleitungen befürchten, dass sie nicht in der Lage sein werden, die erforderlichen Arbeitskräfte anzuwerben, konkurrenzfähige Löhne zu zahlen oder Beschäftigte zu führen, sollten sie sich darauf durch Rationalisierung mittels Digitalisierung ihrer Produktion oder durch Anpassung ihrer Produktionskapazitäten vorbereiten. Derartige Anpassungen können innerhalb eines Betriebes als auch durch Zusammenarbeit zwischen den Betrieben erfolgen.

Anhand verschiedener europäischer Fallstudien haben die qualitativen Forschungen innerhalb von SURE-Farm gezeigt, dass eine Hauptmotivation für die Arbeit in der Landwirtschaft die Zufriedenheit mit der Arbeit in und mit der Natur ist. Zudem wird die Arbeit in der Landwirtschaft häufig mit dem Leben auf dem Land in Verbindung gebracht. In einigen europäischen Regionen, in denen die ländlichen Gebiete verlassen



sind und es an Daseinsvorsorge mangelt, mindert diese Assoziation die Attraktivität der Arbeit in der Landwirtschaft. Eine Verbesserung der Attraktivität dieser ländlichen Gebiete könnte die Remigration dorthin unterstützen.

Die Notwendigkeit, das Ansehen der Landwirtschaft und der Arbeit in der Landwirtschaft zu verbessern, geht über den Bereich des einzelnen Betriebs hinaus. Dies ist nicht nur eine Frage der Einkommensaussichten und praktischen Arbeitsbedingungen oder der spezifischen Erwartungen der jüngeren Generationen. Skandale um Tierschutz und Umweltfragen haben zu einem schlechten Ruf der Landwirtschaft geführt. Die rechtlichen Vorgaben der Landwirtschaft nehmen zu und gehen einher mit psychischem Stress unter Landwirtinnen und Landwirten. Viele Landwirtinnen und Landwirte stellen derzeit die Frage, ob sie angesichts des psychologischen, regulatorischen und wirtschaftlichen Drucks ihre Kinder ermutigen sollten, in die Landwirtschaft einzusteigen. Um diesen Druck zu überwinden, müssen sich die Akteure mit den Bedenken der Öffentlichkeit auseinandersetzen und Wege finden, die Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass die moderne und zukünftige Landwirtschaft den Erwartungen der Gesellschaft entspricht und entsprechen wird.



Zusammenfassung

- Die Landwirtschaft konkurriert mit anderen Sektoren und städtischen Gebieten um die junge Generation, die einen flexibleren Lebensstil und oft höhere Einkommen bieten.
- Der Generationswechsel in der Landwirtschaft umfasst die inner- und außerfamiliäre Nachfolge, die Einstellung von Fach- und Führungskräften sowie Betriebsneugründungen.
- Es sollte mehr Gewicht auf die Qualität des Generationswechsels gelegt werden als auf die Quantität der Hofnachfolgerinnen und -nachfolger.
- Eine verbesserte und diversifizierte, lebenslange Bildung, die den verschiedenen Adressaten zur Verfügung steht, spielt eine wichtige Rolle für einen erfolgreichen Generationswechsel.
- Die Betriebsnachfolge profitiert in hohem Maße von einer rechtzeitigen und offenen Kommunikation und Planung nicht nur im Hinblick auf die landwirtschaftliche Produktion, sondern auch hinsichtlich der rechtlichen und formalen Aspekte der Betriebsübergabe.
- Vor allem für Neueinsteige sind die Minimierung des finanziellen Risikos durch Einkommen außerhalb der Landwirtschaft, durch die Führung des Unternehmens gemeinsam mit anderen sowie der Zugang zu Nischenmärkten vielversprechende Modelle, die es zu prüfen gilt.
- Junge Menschen für eine Arbeit in der Landwirtschaft zu gewinnen, erfordert nicht nur mehr Offenheit und Engagement von den landwirtschaftlichen Betrieben, sondern auch staatliche Investitionen in ländliche Gebiete, in denen es an Daseinsvorsorge und einer angemessenen Infrastruktur mangelt.

Weitere Lektüre / Referenzen:

- Bijttebier, J., Coopmans, I., Appel, A., Unay Gailhard, I., and Wauters, E., (2018). Report on current farm demographics and trends. SURE-Farm Deliverable 3.1.
<https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/05/D3.1-Report-on-current-farm-demographics-and-trends-RP1.pdf>
- Coopmans, I., Dessein, J., Bijttebier, J., Antonioli, F., Appel, F., Berry, R., Bertolozzi, D., Bohateret, V., Bruma, I., Courtney, P., Casonato, C., Dinulescu, C., Dinu-Vasiliu, C., Dobay, K., Dollean, E., Fiorini, E., Florian, V., Gavrilesco, C., Gradziuk, P., Heinrich, F., ... Wauters, E. (2018). Report on a qualitative analysis in 11 case-studies for understanding the process of farm demographic change across EU-farming systems and its influencing factors. SURE-Far Deliverable 3.2.
<https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/07/D3.2-Report-on-a-a-qualitative-analysis-in-11-case-studies-for-understanding-the-process-of-farm-demographic-change-across-EU-farming-systems-and-its-influencing-factors.pdf>
- Helms, C., Poelling, B., Curran, T., Lorrleberg, W. (2018). Desktop research: national literature reviews and analyses of educational resources. NEWBIE Deliverable 2.1.
<http://www.newbie-academy.eu/wp-content/uploads/2018/11/D2.1.national-literature-reviews.pdf>
- Meuwissen, M., Feindt, P., Spiegel, A., Termeer, K., Mathijs, E., De Mey, Y., Finger, R., Balman, A., Wauters, E., Urquhart, J., Vigani, M., Zawalińska, K., Herrera, H., Nicholas-Davies, P., Hansson, H., Paas, W., Slijper, T., Coopmans, I., Vroege, W., Ciechomska, A., ... Reidsma, P. (2019): A framework to assess the resilience of farming systems. *Agricultural Systems*, 176: 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2019.102656>.
- Pitson, C., Appel, A., Heinrich, F., and Bijttebier, J. (2020). Report on future farm demographics and Structural change in selected regions of the EU. SURE- Farm Deliverable 3.5.
https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2020/03/D3.5._Report-on-future-farm-demographics-and-structural-change.pdf

