

Deutscher Bauernbund e.V.

christlich - konservativ -

heimatverbunden

The logo of the Deutscher Bauernbund (DBB) consists of the letters 'DBB' in a bold, green, serif font, centered on a bright yellow rectangular background.

„Beratungsleitfaden zur Hofnachfolge und
Existenzgründer in einzelbäuerlichen
Betrieben“



unterstützt durch die Landwirtschaftliche
Rentenbank
www.rentenbank.de

2019/2020

Inhalt

1. Einführung	3
2. Vorbereitung	5
3. Zukunftsstrategien	6
3.1 Weiterführen in Familienhand	6
3.1.1 Altenteil	7
3.1.2 Abfindungsansprüche.....	8
3.2 Weiterführen durch Dritte	11
3.2.1 Verpachtung des Betriebes	12
2.2.2 Verkauf des Betriebes	13
4. Verträge	14
Pachtverträge	14
Testament.....	14
Arbeitsverträge.....	14
Ehevertrag	14
5. Fördermöglichkeiten	16
6. Betriebskonzepte	18
6.1 Ackerbaubetriebe.....	18
6.2 Ackerbau mit Schwerpunkt Kartoffel.....	19
6.3 Gemischtbetrieb mit Mutterkuhhaltung.....	19
7. Checkliste zur Hofnachfolge	20
8. Anhang	22
9. Auswertung Fragebögen zur Hofnachfolge	23

1. Einführung

Das Thema Hofnachfolge ist ein immer wieder auftretendes Problem in der Landwirtschaft, speziell jedoch bei der Weiterführung von Familienbetrieben.

Für diese Problematik gibt es verschiedene Ursachen. Einerseits zieht es heutzutage immer mehr junge Menschen, aufgrund der eigenen und zentralisierten Verwaltungs- und Versorgungsstruktur, in die Städte. Dadurch verliert die Landwirtschaft, die hauptsächlich in Dörfern oder Kleinstädten angesiedelt ist, stark an Attraktivität. Des Weiteren wird die Landwirtschaft oft mit harter Arbeit und wenig Freizeit verbunden. Andererseits ist das Weiterführen eines Unternehmens, egal ob ein landwirtschaftlicher Betrieb oder ein anderes Unternehmen, immer mit Marktrisiken verbunden. Daraus resultiert für die nachfolgende Generation oft die Frage, wie mit dem Betrieb fortgefahren werden soll. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht, gilt hier zu untersuchen, ob beispielsweise ein Verkauf des Betriebes nicht sogar besser sein kann, als ihn mit all seinen Risiken weiterzuführen. In den meisten Fällen wird ein Betrieb jedoch weitergeführt. Hierbei stellt sich die entscheidende Frage der Planung und Vorgehensweise der Hofnachfolge. Obwohl es das Thema Hofnachfolge schon so lange gibt wie es landwirtschaftliche Betriebe gibt, ist es dennoch ein Thema, welches immer wieder für nachdenkliche Zeiten und Schwierigkeiten sorgt.

Die nachfolgende Ausarbeitung soll die grundlegenden Fragen klären und landwirtschaftlichen Betrieben einen Leitfaden bieten, welcher die Nachfolgeplanung erleichtert. Hierbei ist aber anzumerken, dass es nicht das sogenannte „Universal Rezept“ gibt. Jede Hofnachfolge ist individuell zu prüfen, denn die Situationen können so vielfältiger Art sein, wie es auch die Betriebe selbst sind.

Eine Hofnachfolgesituation kann planmäßig oder außerplanmäßig eintreten. Der leichtere Weg einer Hofnachfolge ist die geplante Hofnachfolge. Jedoch kann es jederzeit passieren, dass eine unplanmäßige Hofnachfolge eintritt. Gründe hierfür können eine schwere Erkrankung des Betriebsleiters oder der plötzliche Tod sein.

Im Hinblick darauf ist es besonders wichtig, die erbrechtlichen Gesichtspunkte nicht aus den Augen zu verlieren und beispielsweise das Testament auch an die geplante Übergabeplanung anzupassen. Denn solange kein Testament oder Erbvertrag vorhanden ist,

gilt die gesetzliche Erbfolge. Diese hat zur Folge, dass der Betrieb als Erbengemeinschaft fortgeführt wird. Da es dann aber in der Regel zu Streitereien um das Vermögen kommen kann, ist kein Geheimnis.

Da eine außerplanmäßige Hofnachfolge jederzeit eintreten kann, ist es unbedingt notwendig, eine sogenannte Checkliste abzuarbeiten. Eine solche Checkliste bietet unter anderen die Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft (LfL) an. (siehe Anhang 1)

In Fortschreibung der Projekte aus den Jahren 2017 und 2018 wurde unter Punkt 9 die Auswertung einer durchgeführten Befragung zur Hofnachfolge vorrangig in Einzelunternehmen und Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) des Bauernbundes dargestellt. Verglichen wurden zwei Befragungen aus den Jahren 2017 und 2019 anhand unterschiedlicher Kriterien. Obwohl zwischen den beiden Umfragen ein geringer Zeitabstand bestand, sind dennoch eindeutige Tendenzen bezüglich der Hofnachfolge landwirtschaftlicher Betriebe ersichtlich.

2. Vorbereitung

Wichtigster, jedoch auch am meisten unterschätzter Teil einer Hofnachfolge, ist die Vorbereitung und auch Planung dieser. Hierbei ist es besonders wichtig, sich schon weit vor der eigentlichen Hofübergabe mit allen betroffenen Familienmitgliedern an einen Tisch zu setzen und einen groben Plan für die Zukunft zu entwerfen. Man sollte dabei die Kinder, die eventuell nicht die Hofnachfolger werden, nicht außer Acht lassen. Diese sind, was die Abfindungsansprüche angeht, die Partei, welche den Familienfrieden und die Übergabe an sich am ehesten scheitern lassen können.

Bei Familienbetrieben ist es außerdem von Vorteil den Partner des Hofnachfolgers mit einzubeziehen, da er ja voraussichtlich ebenfalls, wenn es noch nicht der Fall ist, eine mitarbeitende Familienarbeitskraft darstellt.

Für den Hofnachfolger ist es wichtig im Vorfeld die wirtschaftliche Situation des Betriebes zu überprüfen. Darunter zählen nicht nur der aktuelle finanzielle Stand des Betriebes, sondern auch das Wachstumspotential, oder eventuelle Gefahren beziehungsweise Risiken. Diese Risiken könnten beispielsweise sein, dass ein Stall oder eine Haltungsform bereits in der Kritik steht und eventuell in absehbarer Zeit verboten wird, und daher hohe Investitionen drohen, oder sogar der Betriebszweig geschlossen werden muss.

Für die Überprüfung der wirtschaftlichen Situation bietet es sich an, Beratungen durch Steuerberater oder andere landwirtschaftliche Wirtschaftsberater in Anspruch zu nehmen. Der Nachfolgende Abschnitt befasst sich genauer mit den jeweiligen Möglichkeiten der Hofnachfolge, und beschreibt dabei die Punkte welche im Gespräch genauer betrachtet werden sollten.

3. Zukunftsstrategien

Als Zukunftsstrategie bezeichnet man lang geplante, und vor allem weit nach vorn bedachte Planungen für die zukünftige Entwicklung.

Dabei gibt es grobe Richtungen, in welche man die Zukunftsstrategien bei der Weiterführung eines Betriebes betrachten kann. Diese sind einerseits das „Weiterführen in Familienhand“, wie es von den meisten Betriebsleitern auch angedacht ist, andererseits das „Weiterführen durch Dritte“. Diese zwei Varianten werden in den nachfolgenden Abschnitten genauer analysiert und es wird aufgezeigt, worauf genau dabei zu achten ist.

3.1 Weiterführen in Familienhand

Das Weiterführen in Familienhand ist der Grundgedanke bei landwirtschaftlichen Familienbetrieben. In der Regel führt der Sohn oder die Tochter den väterlichen oder mütterlichen Betrieb eines Tages fort und übernimmt ihn. Das Weiterführen eines Betriebes ist jedoch immer mit Risiken verbunden.

Im diesen Abschnitt sollen die Anforderungen und Bedingungen für eine Übernahme des Betriebes durch eines der Familienmitglieder untersucht werden. Bei der Betrachtung der Hofnachfolge kann man zwei verschiedene Varianten betrachten. Einerseits gibt es die Hofübergabe zu Lebzeiten, welche durch einen Übergabevertrag realisiert wird. Andererseits gibt es die Hofübergabe durch einen Erbfall. In diesen Leitfaden wird hauptsächlich auf die Hofübergabe zu Lebzeiten genauer eingegangen, da in ca. 90% der Generationswechsel bei landwirtschaftlichen Betrieben, der Hof durch einen Übergabevertrag übergeben wird.

Bevor ein landwirtschaftlicher Betrieb an den Nachkommen übertragen wird, stellen sich folgende Fragen:

- Wie hoch ist ein angemessenes Altenteil?
- In welchem Umfang müssen die Geschwister abgefunden werden?
- Wie viele Zahlungen verkraftet der Betrieb?

3.1.1 Altenteil

Wird ein Betrieb zu Lebzeiten übertragen, steht fest, dass die Versorgung sowohl für den heutigen Betriebsinhaber, als auch für seine im Betrieb mitarbeitende Ehefrau gewährleistet werden muss. Hierbei spielt das außerbetriebliche Vermögen eine wichtige Rolle. Sollte dieses ausreichend vorhanden sein, ist die Zahlung eines Altenteils nicht nötig. Dies ist in landwirtschaftlichen Betrieben jedoch eher die Ausnahme.

Empfangen die Eltern ein Altenteil vom Betriebsnachfolger, so spricht man bei ihnen von Altenteilern. Die Versorgung der Altenteiler umfasst Wohnung, Unterhalt sowie Kranken- und Pflegeversicherung. Es ist selbstverständlich, dass solche Altenteilsverpflichtungen an den Nachfolger vom weichen Betriebsinhaber grundbuchmäßig gesichert werden sollten. Jedoch sollte darauf geachtet werden, dass die Altenteilsverpflichtungen im Grundbuch nicht zu hoch angesetzt werden, da zu hohe Grundbucheintragungen die Kreditwürdigkeit des Betriebes mindern. Speziell in Krisenzeiten kann dies zum wirtschaftlichen Zusammenbruch des Betriebs führen. Dies beeinträchtigt die Liquidität und somit die Wirtschaftsfähigkeit des landwirtschaftlichen Betriebes.

Ein ebenfalls sehr wichtiger Punkt ist die sogenannte Vereinbarung zur „Hege und Pflege“. Für diese sollte immer eine finanzielle Aufwandsbeschränkung festgelegt werden, da zu hohe Pflegeaufwendungen, die Wirtschaftlichkeit eines Betriebes zerstören können. In der Literatur ist man sich einig, dass dieser Punkt nicht ohne weiteres aufgenommen werden sollte, auch nicht im Bezug auf den möglichen Erlass von Abfindungszahlungen an die Geschwister, indem der Hofnachfolger die Pflege der Eltern im Krankheitsfall übernimmt.

Die Wohnung der Altenteiler befindet sich meist auf dem Hof des Betriebes. Hierbei ist meistens nicht klar, dass mit Beginn der Hofnachfolge der neue Betriebsinhaber verpflichtet ist Reparaturen- und Instandhaltungen am Altenteilerhaus vorzunehmen. Dies ist gesetzlich durch das Landesrecht geregelt.

Die monatlichen Unterhaltszahlungen unterscheidet man in Naturalaltenteil und Baraltenteil. Beim Naturalaltenteil spricht man davon, dass die Altenteilsleistungen in Naturalien erfolgen. Dies ist jedoch nur zu befürworten, wenn es sich bei den Naturalien um im Betrieb erzeugte Produkte (z.B. Eier, Milch oder Obst) handelt.

Abgesehen von der Situation des Betriebes, liegt der heutige Schwerpunkt auf dem Baraltenteil. Für die Berechnung des Baraltenteils ist es wichtig zu ermitteln, wie viel Geld aus

anderen Quellen bezogen werden kann. Diese Quellen sind beispielsweise Mieten, Erbbauzinsen und Beteiligungen aus anderen Unternehmen und Wertpapieren. Außerdem müssen die Zahlungen der landwirtschaftlichen Alterskasse mit einbezogen werden, welche jedoch heute nicht mehr erst ab dem Punkt der Übergabe des Betriebes erfolgen, sondern die Ansprüche schon mit Eintritt in das Rentenalter gültig werden. Die Summe der betriebsfremden Quellen kann dann vom Altenteilswunsch des weichenden Betriebsinhabers abgezogen werden.

Besteht die Möglichkeit die Altenteilsleistungen aus betriebsfremden Quellen zu decken, so sollte trotzdem nicht auf eine Altenteilsverpflichtung verzichtet werden. Dies liegt darin begründet, dass andere wirtschaftliche Bereiche mit mehr Risiko behaftet sind und beispielsweise Wertpapiere stark an Wert verlieren können. So besitzen die Altenteilempfänger eine zweifache Absicherung und können in Zeiten, in denen es für den landwirtschaftlichen Betrieb nicht optimal läuft, trotzdem auf die Altenteilsverpflichtungen verzichten. Von großer Bedeutung ist es, den Altenteilsanspruch an die sich ändernden Lebenshaltungskosten anzupassen. Dies wird im Übergabevertrag festgehalten, und muss vom Bundesamt für Wirtschaft bestätigt werden. Eine übliche Vorgehensweise hierfür ist, einen Prozentsatz (meist 15 % oder 20 %) festzulegen, welcher von der Änderung der Lebenshaltungskosten nicht überschritten werden darf. Beim Überschreiten (nach unten, oder oben) werden die Altenteilsleistungen angepasst.

3.1.2 Abfindungsansprüche

Ein wichtiger Kostenfaktor ist die Situation der anderen Kinder des Hofabgebers. Ist die aktuelle Produktionsfläche des Betriebes nicht groß genug, um den Betrieb mit mehreren Nachfolgern fortzuführen, oder besteht bei den anderen Nachkommen kein Interesse den elterlichen Betrieb weiterzuführen, so stellt sich die Frage in welchem Umfang die restlichen Nachkommen abgefunden werden.

Im Gegensatz zu den alten Bundesländern hat Sachsen-Anhalt kein Höferecht. Ein Hofübergabevertrag wird hier auf Grundlage des BGB-Landguterbrechts abgeschlossen. Hierbei besteht rechtlich keinerlei Anspruch der weichenden Erben auf eine Abfindung. Bei einer Hofübertragung zu Lebzeiten ist aber auf die sogenannten Pflichtteilsergänzungsansprüche zu achten. Voraussetzung für diese Ansprüche ist, dass der

Übergeber innerhalb der nächsten 10 Jahre nach Übergabe des Hofes verstirbt. Mit jedem Jahr was zwischen Übergabe und Tod des Übergebers verstreicht, mindert sich der Anspruch der weichenden Erben um 10 %. Der Betrag welcher den weichenden Erben durch diese Pflichtteilsansprüche ergeben würde, resultiert aus dem sogenannten Ertragswert. Dieser Wert ist niedriger als der Verkehrswert, aber meistens höher als der Hofeswert, wie er in der Nordwestdeutschen Höfeordnung angewendet wird.

Bei der Festlegung zur Höhe der Abfindung kommt das Problem auf, dass einem Vater in der Regel alle Kinder gleichliebig sind und somit eine vermögenswertmäßige Gleichbehandlung im landwirtschaftlichen Familienbetrieb nicht möglich ist. Daher müssen andere Alternativen betrachtet werden. Es muss also ein Kompromiss getroffen werden, welcher eine wirtschaftlich sinnvolle Fortführung des Betriebes und eine einigermaßen gerechte Aufteilung unter den Kindern zur Folge hat.

In der Landwirtschaft besitzen Betriebe einen sehr hohen Verkehrswert, da der Grundstücksmarkt die Preise für landwirtschaftliche Flächen stark steigen lässt. Bei einer Hofübergabe wird der Betrieb meist mit der ungeschriebenen Bedingung übergeben, den Betrieb nicht zum sehr hohen Verkehrswert zu veräußern, sondern weiterzuführen und später an die nachfolgende Generation zu übergeben. Deshalb ist eine Abfindung der Geschwister bzw. weichenden Erben über den geringeren Ertragswert zu empfehlen.

Der Ertragswert zeigt im Gegensatz zum Verkehrswert die tatsächlichen Einkommensmöglichkeiten eines landwirtschaftlichen Betriebes. Grundlage für die Ermittlung des Ertragswertes ist der Reinertrag. Dieser wird ermittelt, indem man die Ergebnisse der Ertrags- und Aufwandsrechnung, oder der Deckungsbeitragsrechnung als Ausgangsdaten nimmt. Von diesen zieht man Fremdlöhne, Pachten und den Lohnanspruch für nicht entlohnte Familienarbeitskräfte ab. Den so ermittelten Reinertrag multipliziert man mit dem entsprechenden Multiplikator aus der untenstehenden Tabelle (im Falle von Sachsen Anhalt „18“)

Übers. 1: Diese Multiplikatoren gelten in den einzelnen Bundesländern

Land	Multiplikator
Baden-Württemberg	18 (Württ. AnerbG = 20)
Bayern	18
Berlin (West)	25
Berlin (Ost)	18
Brandenburg	18
Bremen	18 (Brem. HöfeG = 25)
Hamburg	18
Hessen	25
Mecklenburg-Vorpommern	18
Niedersachsen	17
Nordrhein-Westfalen	25
Rheinland-Pfalz	25
Saarland	25
Preußische Gebiete	25
Oldbg. Gebiete (Birkenfeld)	18
Bayerische Gebiete	18
Sachsen	18
Sachsen-Anhalt	18
Schleswig-Holstein	18
Thüringen	18

Eine Alternative zur Abfindung nach BGB-Landgüterrecht ist die Orientierung am Höferecht, wie es in den nord-westdeutschen Bundesländern angewendet wird. In den Bundesländern Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Hamburg ist die Hofübergabe im Bundesgesetz gesetzlich durch die Höfeordnung geregelt. Der Kernpunkt dieser Regelung ist, dass es nur einen Nachfolger geben kann und die weichenden Erben (welche auf ihren Pflichtteilsanspruch verzichten) über einen zuvor ermittelten Geldbetrag abgefunden werden. Hierbei bildet der sogenannte Hofeswert (1,5 fache des Einheitswertes) die Grundlage der Abfindungszahlung. Beim Einheitswert handelt es sich um ein Verfahren zur Ermittlung des wirtschaftlichen Wertes. In der Land- und Forstwirtschaft wird der Einheitswert genutzt um das Vermögen zu bewerten. Anwendung findet der Wert in der Grundsteuer- und Erbschaftsteuerfestsetzung.

In den neuen Bundesländern wird hierbei jedoch eine „modifizierte Variante“ des Einheitswertes verwendet. Dabei spricht man von dem Ersatzwirtschaftswert. Von diesem müssen anschließend alle Nachlassverbindlichkeiten abgezogen werden. Die daraus resultierende Summe würde der Höhe der Abfindung entsprechen. Da hierbei oft der gesamte

Hofeswert aufgebraucht wird, sieht das Höferecht einen „Mindesthofwert“ vor. Dieser beträgt 1/3 des Hofwertes. Der ermittelte Hofeswert, beziehungsweise der Mindesthofeswert, wird nun auf alle potentiellen Erben aufgeteilt, also auch auf den Hofübernehmer.

Sowohl der Abfindungsbetrag als Ertragswert, als auch der Betrag nach Hofeswert besitzen eine sehr große Differenz zum Verkehrswert. Sinn und Zweck dieser im Verhältnis zum Verkehrswert geringen Abfindungshöhen ist, dass die Betriebe ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit beibehalten sollen.

3.2 Weiterführen durch Dritte

Beim Weiterführen durch Dritte bestehen zwei Möglichkeiten. Der Betrieb kann verpachtet oder verkauft werden. Im Gegensatz zu der Möglichkeit der risikobehafteten Variante der Weiterführung in Familienhand, ist die Weiterführung durch Verpachtung oder Verkauf nicht mit derartigen Risiken wie Preis- oder Ertragsrisiko behaftet. Die Einnahmen an sich sind hierbei gesichert. Ein weiterer Vorteil bei der Weitergabe des Betriebes an einen Dritten durch den Verkauf oder eine Verpachtung besteht darin, dass der Erlös aus dem Betrieb gleichermaßen unter den Nachkommen des ausscheidenden Betriebsinhabers aufgeteilt werden kann.

Nachteile ergeben sich jedoch für die in den Betrieb einsteigende Partei. Es muss eine große Menge Kapital aufgebracht werden. Hierbei kann es schwierig für den Käufer sein an Kapital zu kommen, da die außerfamiliären Hofnachfolger meist nicht die gleiche Behandlung bei der Bank erfahren wie die familiären Hofnachfolger. Daher hat es meist zur Folge, dass wenn der Verkäufer den höchsten Preis erzielen möchte, es nicht zu einem erfolgreichen Abschluss der Verhandlung kommt. Bei einer außerfamiliären Hofnachfolge kommt es meist nur zu einer Übereinkunft, wenn es dem Hofabgeber eher an einem Weiterbestehen des Betriebes liegt, als nur hohe Gewinne zu erzielen. Meist gibt der Betriebsinhaber den Betrieb in Form eines Übergabevertrags ab, indem Enthalten ist, dass der Hofnachfolger die Versorgung der Abgeber übernimmt. Diese Versorgung darf natürlicherweise die finanzielle Leistungskraft des Betriebes nicht überfordern.

Da die Verpachtung und der Verkauf eines Betriebes sehr komplexe Themen sind, wird auf diese Punkte nachfolgend noch einmal genauer eingegangen.

3.2.1 Verpachtung des Betriebes

Sollte der Betrieb als ganzes verpachtet werden, ist die Pachtdauer für die weitere Entwicklung maßgebend. Kurze Pachtverträge mindern die Sicherheit für Investitionen. Außerdem kann hierbei die Kreditvergabe eingeschränkt sein. Daraus resultiert, dass der Betrieb an Wettbewerbsfähigkeit verlieren kann und eine Weiterverpachtung nach Ende der Pachtlaufzeit schwierig wird. Es wird empfohlen die Dauer des Pachtvertrages an die Abschreibungsdauer der langfristigen Investitionsgüter anzupassen. Die Entwicklungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit des Betriebes ist wichtig, um die Pachteinnahmen als sicher anzusehen.

Zur Pachtpreisbewertung der Eigentumsflächen kann die statistischen Erhebungen des Ministeriums für Umwelt und Landwirtschaft herangezogen werden. Diese sind landkreisspezifisch und nach Bodenrichtwerten sortiert. Damit ist eine sehr genaue Pachtwertermittlung möglich.

Nun ist noch zu unterscheiden ob eine reine Verpachtung der Flächen ausreichend ist, oder das Inventar und die Hofstelle ebenfalls mit verpachtet werden sollen. Bei einer Verpachtung des Inventars ist jedoch zu entscheiden, welche Art der Verpachtung gewählt wird. Es gibt folgende drei Varianten: die „schlichte Verpachtung“, die „eiserne Verpachtung“ und den Verkauf des Inventars. Hierbei sind verschieden Vor- und Nachteile zu beachten.

Bei der einfachen Verpachtung gibt es keine Verpflichtung des Pächters das Inventar auf dem Stand zu erhalten, wie er es bekommen hat. Somit muss der Verpächter bei eventueller Wiederaufnahme des Betriebes damit rechnen, dass dies hohe Kapitalaufwendungen mit sich bringen kann. Ein ähnliches Problem tritt beim Verkauf des Inventars auf. Beim Verkauf muss der Pächter hingegen zu Beginn der Bewirtschaftung hohe Kapitalbelastungen in Kauf nehmen, um das Inventar zu erwerben. Die fairste Version der Verpachtung ist die eiserne Verpachtung. Hierbei muss der Pächter das Inventar im gleichen Buchwert zurückgeben, wie er es erhalten hat. Dabei entstehen keine unnötigen Belastungen für den Pächter zu Beginn des Pachtzeitraumes, und der Verpächter bekommt sein Inventar, bei Ende der Pacht im gleichen Zustand wie zu Beginn zurück. Eine Bewertung des Inventars zu Beginn und zum Ende der Pacht ermöglicht es, dass Mehr- oder Minderwerte ausgeglichen werden können. Außerdem bietet die eiserne Verpachtung den Vorteil für den Verpächter, das stille Reserven (= Buchwert liegt unter dem Markt- beziehungsweise Zeitwert, beim Aufdecken muss die

Differenz versteuert werden) nicht aufgedeckt werden und hohe Steuerzahlungen damit ausgeschlossen sind.

2.2.2 Verkauf des Betriebes

Die letzte, meist unerwünschte Möglichkeit, ist der Verkauf des gesamten Betriebes. Vorteilhaft ist dies für die meist weichenden Erben, da hier eine exakte Vermögensaufteilung nach dem Verkehrswert möglich ist. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der Fall eintreten kann, dass mit dem Verkauf des Betriebssitzes ebenfalls das Wohnhaus mit veräußert werden müsste, da es sich meist direkt auf dem Hof befindet. Hierdurch kann es passieren, dass eine Neubeschaffung eines Wohnortes große Teile des Erlöses aufzehrt.

Zu beachten ist, dass es sich beim Verkauf um eine Aufgabe des Betriebes handelt. Laut eines getroffenen Urteils des Bundesfinanzhofes vom 16.11.2017(VI R 63/15, veröffentlicht am 24.1.2018) handelt es sich dabei um einen Aufgabegewinn, welcher voll versteuert werden muss.

Bevor eine solche Verpachtung, bzw. der Verkauf an Dritte vollzogen wird, ist es hier zwingend nötig den Vorgang vorher mit einem Steuerberater zu analysieren.

4. Verträge

Während des Abschlusses des Übergabevertrags ist es ebenso wichtig, die restlichen Verträge nicht aus dem Auge zu verlieren. Besondere Beachtung sollten folgenden Verträgen geschenkt werden:

- Pachtverträge
- Testament
- Arbeitsverträge
- Ehevertrag

Pachtverträge

Bei den Pachtverträgen ist es ratsam nachzuschauen, ob Klauseln zum Thema Betriebsinhaberwechsel vorhanden sind. Hierdurch ist es eventuell möglich aus Pachtverträgen innerhalb einer Frist auszutreten. Dies kann ein Schlupfloch sein, für Verträge die z.B. zu teuer sind. Außerdem sollten dann alle Verträge auf den neuen Betriebsinhaber umgeschrieben werden.

Testament

„Nach der Hofübergabe ist vor der Hofübergabe“

Wie bereits im Abschnitt Vorsorge erläutert, kann es jederzeit zu einer ungeplanten Nachfolgesituation durch Erkrankung oder Tod kommen. Somit hat der neue Hofnachfolger dieselben Dinge zu klären wie der einstige Betriebsinhaber.

Arbeitsverträge

Arbeitsverträge werden durch einen Betriebsinhaberwechsel nicht ungültig. Trotzdem ist es hierbei ratsam diese zu aktualisieren und auf den neuen Betriebsinhaber umzuschreiben.

Ehevertrag

Je nach Übergabesituation ist darüber nachzudenken, in welchem Umfang ein Ehevertrag nötig ist. Denn selbst wenn jetzt alles in Ordnung ist, wird statistisch gesehen in Deutschland jede dritte Ehe geschieden. Eine Scheidung kann durch Vermögensaufteilung bis zur

Zwangsversteigerung des Betriebes gehen. Natürlich ist der Ehevertrag auch davon abhängig, zu welchen Teilen das Eigenkapital im Betrieb steckt.

5. Fördermöglichkeiten

Natürlich bietet eine Hofnachfolge auch die Möglichkeit in verschiedenen Förderprogramme beziehungsweise Maßnahmen einzusteigen. Die wichtigsten und gängigsten Maßnahmen werden im folgenden Abschnitt kurz erläutert.

Eine deutschlandweite Förderung von Junglandwirten und Existenzgründern bietet die Junglandwirteförderung der EU. Hierbei können Betriebsinhaber für die Ersten 90 Hektar 44€/ha beantragen. Diese Förderung wird dann für 5 Jahre ausgezahlt. Voraussetzung ist das der Betriebsinhaber im Jahr der Antragstellung noch nicht das 41. Lebensjahr vollendet hat. Außerdem können Quereinsteiger und Junglandwirte einen Zuschlag auf die Investitionsförderung im Rahmen des Agrarinvestitionsförderungsprogramms (AFP), das Teil der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ (GAK) ist, erhalten. Dieser Zuschlag liegt bei 10 Prozent der förderfähigen Investitionssumme und bei maximal 20.000 €.

Im Bereich der Hofnachfolge selbst bietet ausschließlich das Land Sachsen-Anhalt seit dem 30.06.2017 die sogenannte „Existenzgründungsbeihilfe Junglandwirte“ an. Die Beschreibung des Programmes lautet wie folgt: „Innerhalb von 24 Monaten nach der Existenzgründung ist eine Antragstellung in diesem Programm möglich, wenn der Junglandwirt/die Junglandwirtin jünger als 40 Jahre ist. 70.000 Euro werden für einen Zeitraum von fünf Jahren ausgezahlt. Diese Starthilfe ist mit der Forderung verbunden, dass Leistungen für ökologische Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz erbracht werden.“

Des Weiteren bietet die Rentenbank als Förderbank für die Agrarwirtschaft und die ländliche Entwicklung zinsgünstige Darlehen an. Dabei werden landwirtschaftliche Investitionen aller Art gefördert. Hofnachfolger und Existenzgründer profitieren in besonderer Weise von den Förderangeboten. Denn Landwirte unter 41 Jahren erhalten die attraktiven „LR-TOP“-Konditionen. Neben den klassischen Investitionen in Gebäude, Maschinen und Flächen sind auch Finanzierungen von Hofübernahmen oder von Betriebsmittelkäufen förderfähig.

Das besondere hierbei ist, das Hofnachfolger diese Darlehen nicht bei der Rentenbank selbst beantragen müssen. Dies kann im vertrauten Umfeld der Hausbank geschehen, denn diese wiederum beantragt dann das Darlehen bei der Rentenbank. Der vereinbarte Kredit wird dann auch von der Hausbank ausgezahlt. Als Laufzeiten stehen hier Bereiche von 4 bis 30 Jahren zur Verfügung. Die Darlehenshöhe ist hierbei auf 10 Mio. € pro Antragssteller und Jahr gedeckelt.

Neben den Fördermöglichkeiten für die Landwirtschaft gibt es natürlich auch Förderprogramme aus dem gewerblichen Bereich. Hierbei ist darüber nachzudenken, inwieweit diese Fallabhängig auch auf den landwirtschaftlichen Betrieb anwendbar sind. Ein sehr gängiges Verfahren im Gewerbe ist das „Crowdfunding“. Hierbei wird einer breiten Masse eine Innovation vorgestellt, wofür die Menge einen Betrag bereitstellen kann. Dabei wird vereinbart, dass ab einem bestimmten Gewinn oder Umsatz eine Beteiligung ausgezahlt wird. Dies könnte eventuell ebenfalls für innovative Ideen in der Landwirtschaft angewendet werden.

6. Betriebskonzepte

Der folgende Abschnitt soll Betriebskonzepte im Bezug auf Fläche und Tierbesatz betrachten. Hierbei geht es speziell um die Betrachtung der Förderfähigkeit im Bezug auf die Existenzgründungsbeihilfe Junglandwirte. Zur Analyse wurde die Tabelle zur Ermittlung des Standardoutputs verwendet, welche auch als Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Auszahlungshöhe der „Existenzgründungsbeihilfe Junglandwirteförderung“ dient. Diese Tabelle zeigt ebenfalls an, wie viele Arbeitskräfte für die eingegeben Fläche benötigt werden. Die Betriebsgrößen wurden so angelegt, dass eine Arbeitskraft voll ausgelastet wird. Die hier aufgezeigten Betriebskonzepte sollen einen Überblick darüber geben, welche Strukturen mit einer Arbeitskraft handelbar sind. Natürlich ist dies wieder ein Beispiel dafür, dass dies zur genaueren Analyse betriebsindividuell betrachtet werden muss.

6.1 Ackerbaubetriebe

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass ein reiner Ackerbaubetrieb mit Standardfrüchten wie Getreide, Raps, Zuckerrüben und Futtererbsen eine Mindestgröße von 161 ha benötigt, um eine Arbeitskraft voll in Anspruch zu nehmen.

Standardoutput	226.542	(mindestens 25.000 EUR, max. 500.000 EUR)					
normative Akh	2.093	max. Zuschuss insg.		69.767	70.000 EUR		
Arbeitskräfte a 2.100 h	1,00	0					
isch wirtschaftender Betrieb		(*1" = ökologisch wirtschaftend)					
Fruchtart	SO (€/ha)	Akh konv.	Akh ökol.	ha	Akh ges.	SO (€ ges)	
Weichweizen und Spelz	1.353	13	13	75,00	975	101.475	
Gerste	1.073	13	13	25,00	325	26.819	
Erbsen, Feldbohnen und Süß	682	13	13	11,00	143	7.506	
Zuckerrüben	2.603	13	20	15,00	195	39.043	
Raps und Rübsen	1.477	13	13	35,00	455	51.699	
				161,00			

6.2 Ackerbau mit Schwerpunkt Kartoffel

In der folgenden Tabelle ist zu erkennen, dass bei zunehmender Intensivierung des Anbaus von Kartoffeln die benötigte Fläche sinkt. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass dies zu Fruchtfolge-technischen Problemen führen kann. Flächentauschverträge sind daher unumgänglich.

Standardoutput	376.838	(mindestens 25.000 EUR, max. 500.000 EUR)					
normative Akh	2.110	max. Zuschuss insg.		70.000	70.000 EUR		
Arbeitskräfte a 2.100 h	1,00	0					
isch wirtschaftender Betrieb	("1" = ökologisch wirtschaftend)						
Fruchtart	SO (€/ha)	Akh konv.	Akh ökol.	ha	Akh ges.	SO (€ ges)	
Weichweizen und Spelz	1.353	13	13	25,00	325	33.825	
Gerste	1.073	13	13	10,00	130	10.728	
Kartoffeln	6.733	30	45	40,00	1.200	269.329	
Zuckerrüben	2.603	13	20	10,00	130	26.029	
Raps und Rübsen	1.477	13	13	25,00	325	36.928	
				110,00			

6.3 Gemischtbetrieb mit Mutterkuhhaltung

Handelt es sich um einen grünlandlastigen Betrieb, so bietet es sich an diese mit Rindern zu beweiden. Als gemischtbetrieb mit Grünland, Mais, Weizen, Hafer und evtl. Raps wird eine Betriebsfläche von 135 ha und ein Tierbesatz von 87 Rindern benötigt.

Standardoutput	143.507	(mindestens 25.000 EUR, max. 500.000 EUR)					
normative Akh	2.127	max. Zuschuss insg.		70.000	70.000 EUR		
Arbeitskräfte a 2.100 h	1,01	0					
isch wirtschaftender Betrieb	("1" = ökologisch wirtschaftend)						
Fruchtart	SO (€/ha)	Akh konv.	Akh ökol.	ha	Akh ges.	SO (€ ges)	
Weichweizen und Spelz	1.353	13	13	25,00	325	33.825	
Hafer	644	13	13	5,00	65	3.221	
Futterpflanzen - Ackerwiese	358	11	11	50,00	550	17.878	
Futterpflanzen - Silomais	973	13	16	20,00	260	19.456	
Futterpflanzen - Sonstige Grünland	400	11	11	25,00	275	9.997	
Raps und Rübsen	1.477	13	13	10,00	130	14.771	
				135,00			
Tierart	SO (€/Tier)	Akh konv.	Akh ökol.	Tiere	Akh ges.	SO (€ ges)	
1 Jahr	596	6,0	7,2	15	90	8.940	
Rinder 1 - 2	1.134	6,0	7,0	5	30	5.670	
Rinder 1 - 2	324	6,0	7,0	50	300	16.200	
Rinder 2	797	6,0	7,0	17	102	13.549	
				87			

Diese hier dargestellten Betriebskonstellationen stellen natürlich nur Beispiele dar. Die benötigte Betriebsfläche kann z.B. durch Weiterverarbeitung der Produkte verringert werden.

7. Checkliste zur Hofnachfolge

Die Nachfolgende Checkliste soll die Möglichkeit bieten, den Ablauf der Hofnachfolgeplanung übersichtlicher zu gestalten. Sie beinhaltet Punkte auf die bereits genauer eingegangen wurde, aber auch allgemeine Erinnerung, wie zum Beispiel die Festlegung von Terminen.

Vorbereitungen innerhalb der Familie

- Rechtzeitig das Gespräch miteinander suchen
- Wirtschaftliche Situation prüfen
- Zukünftige Entwicklung des Betriebs planen
- Persönliche Eignung eines Kindes prüfen
- Form der Übergabe klären

Vorbereitung des Hofübergabevertrags

- Beratung in Anspruch nehmen (Steuerberater, Rechtsberater etc.)
- Zeitpunkt der Übergabe planen
- Beteiligte am Vertrag festlegen
- Abfindung und Versorgung weicher Erben regeln
- Altenteilsleistungen und Wohnrechte fixieren
- Tragbarkeit der geplanten Verpflichtungen überprüfen
- Rückbehalt von Privatvermögen festlegen
- Vereinbarkeit mit bestehenden Verfügungen klären
- Beurkundungstermin festsetzen

Notwendig für Beratungsgespräch mit dem Steuerberater

- Aktueller Grundbuchauszug oder Auszug aus dem Liegenschaftskataster
- Letzter Buchhaltungsabschluss inklusive Steuerunterlagen
- Übersicht über laufende Belastungen (Darlehen, Altenteile etc.)

Vorhandene Ehe- und Erbverträge

- Unterlagen über Vorschenkungen an den Übernehmer in den letzten zehn Jahren
- Falls vorhanden: Entwurf des Übergabevertrags

Während und nach der Übergabe zu prüfen

- Anpassung der gesetzlichen Sozialversicherung
- Absicherung der Familie
- Betriebliche Versicherungen
- Private Versicherungen
- Familienrechtliche Vereinbarungen

Meldungen nach der Hofübergabe

- Steuerverwaltung betreffs neuer Steuernummer
- Berufsgenossenschaft
- Landwirtschaftliche Krankenkasse und Alterskasse durch den Übergeber
- Landwirtschaftsamt wegen Umschreibung der Zahlungsansprüche für Betriebsprämie und Antragstellung
- Banken
- Umschreibung Beteiligung Zuckerfabrik, Erzeugergemeinschaften etc.
- Mitgliedschaft in landwirtschaftlichen Organisationen und Verbänden
- Geschäftspartner wie Lieferanten
- Versicherung umschreiben
- Schlepper etc. umschreiben

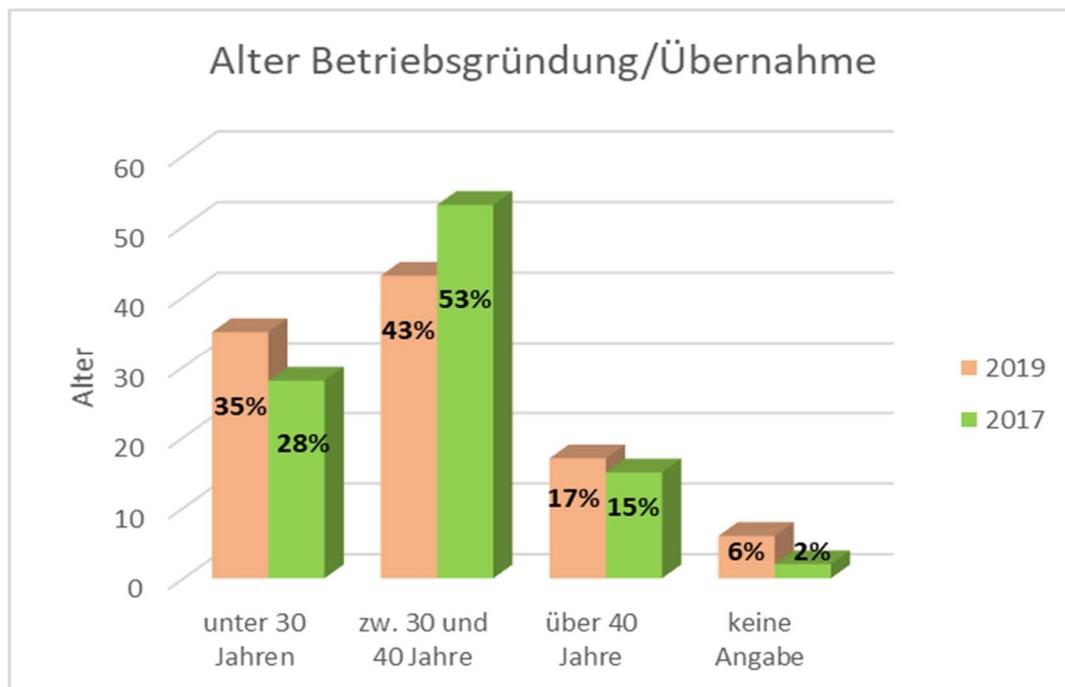
8. Anhang

- Anhang 1 Checkliste Notfall
- Anhang 2 Nachschlagewerke

9. Auswertung einer Befragung zum Thema Hofnachfolge

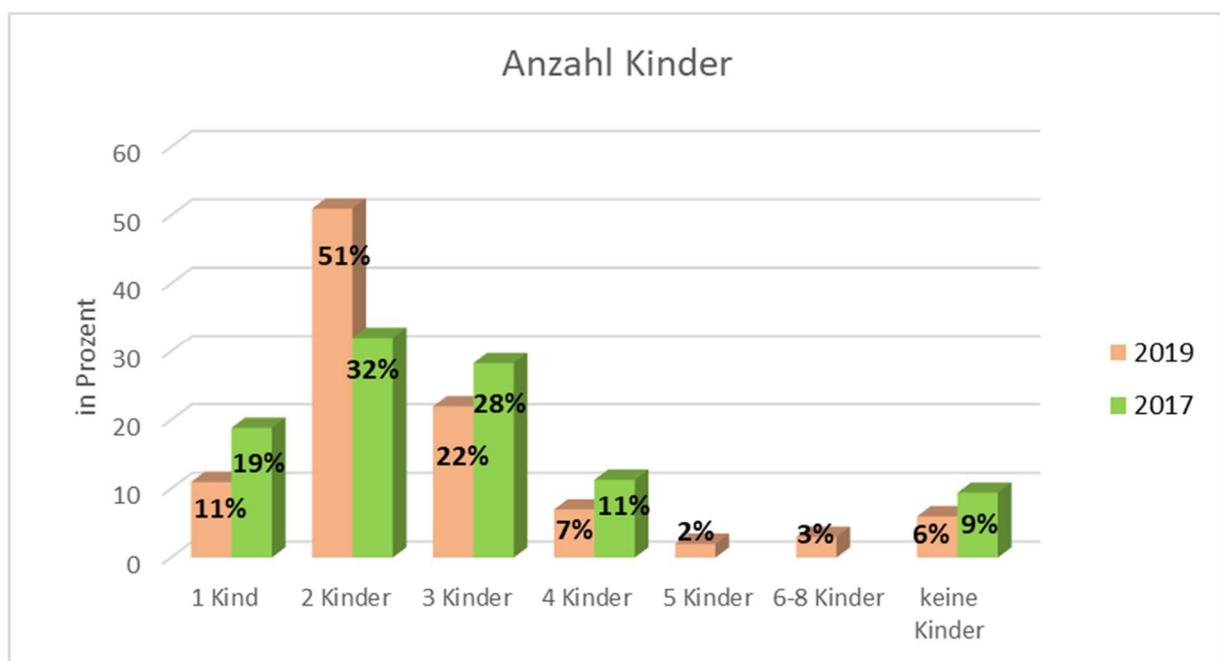
Das Thema Hofnachfolge ist ein sehr komplexes Thema, welches Jahr für Jahr eine immer höher werdende Brisanz aufweist. Die Schnelllebigkeit der heutigen Zeit hat auch ihre Spuren in der landwirtschaftlichen Entwicklung hinterlassen. Durch die Digitalisierung und wirtschaftlichen Entwicklungen rücken neue Berufe in den Vordergrund, immer weniger Menschen wollen im Landwirtschaftssektor arbeiten. Dadurch ist auch die Hofnachfolge landwirtschaftlicher Betriebe in Gefahr, da viele Nachkommen aufgrund von ständigen gesetzlichen Neuerungen, keine Zukunft in der Weiterführung der Betriebe sehen.

Um dies zu verdeutlichen hat der Bauernbund Sachsen-Anhalt im Jahr 2019 eine Umfrage zur Hofnachfolge in Landwirtschaftsbetrieben, vorrangig in Einzelunternehmen und Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR), durchgeführt. Eine ähnliche Umfrage fand bereits im Jahr 2017 statt. Die Werte dieser beiden Umfragen werden in dieser Ausführung in ihren verschiedenen Aspekten miteinander verglichen. Trotz des geringen Zeitabstands der beiden Umfragen sind dennoch eindeutige Tendenzen bezüglich der Hofnachfolge landwirtschaftlicher Betriebe ersichtlich.



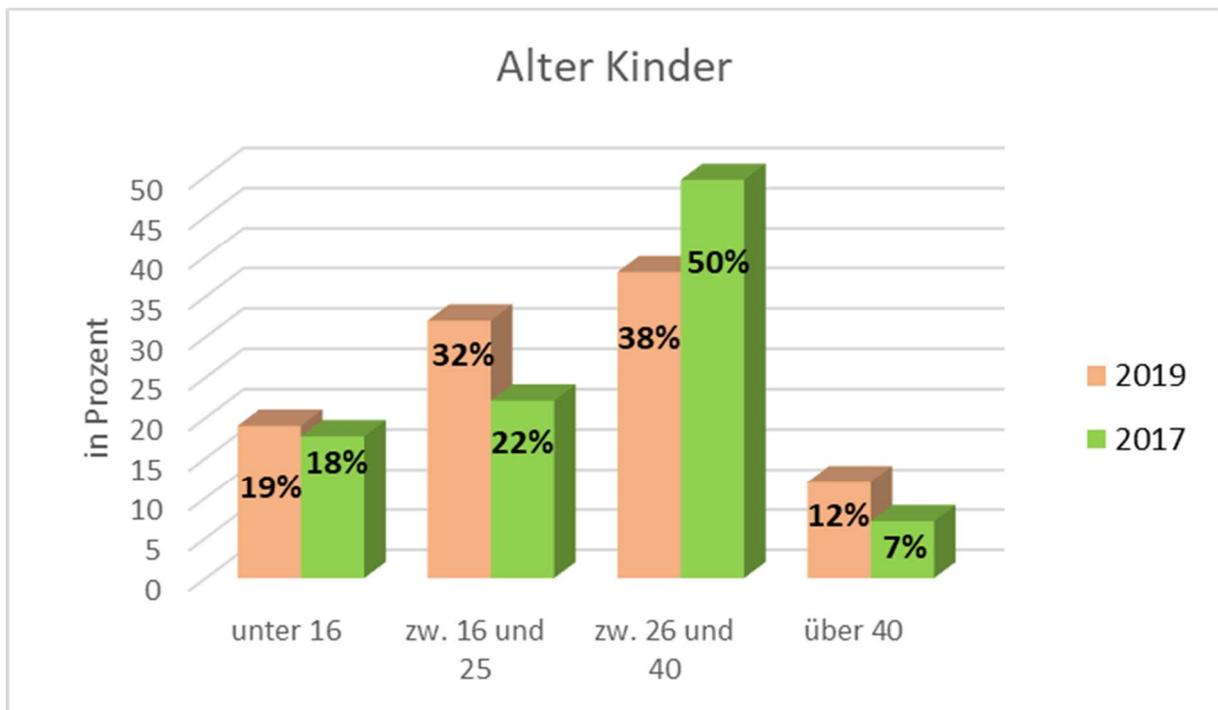
In der ersten Instanz wird das Alter des Eigentümers bei Betriebsgründung betrachtet. Die Mehrheit der Betriebsleiter hat ihren landwirtschaftlichen Betrieb im Alter zwischen 30 und

40 Jahren gegründet. Nach der Wiedervereinigung und der Auflösung und Privatisierung der LPG's gründeten in den Folgejahren die Bauern ihre jetzigen landwirtschaftlichen Einzelunternehmen. Zur Veranschaulichung wird das folgende Beispiel mit dem Gründungsjahr 1995 gerechnet. War ein Betriebsleiter in diesem Jahr 35 Jahre alt und gründete einen Landwirtschaftsbetrieb, so ist dieser Betriebsleiter heute 60 Jahre alt. Somit ist die Zeitspanne bis zum Renteneintritt sehr gering. Für die erste Gruppe mit unter 30 Jahren, bleibt noch etwas mehr Zeit bis zum Renteneintritt. Die Darstellung und die dazugehörige Beispielrechnung verdeutlichen, dass in den nächsten Jahren eine Vielzahl an Hofnachfolgen stattfinden muss, um ein Höfesterben zu vermeiden, da die jetzigen Betriebsleiter bereits im Rentenalter sind oder kurz davor stehen. Für die dritte Gruppe, also die Betriebsleiter über 40 Jahre ist der Renteneintritt bereits erfolgt. Hierbei ist jedoch (leider) nicht zwangsläufig die Hofnachfolge geregelt.



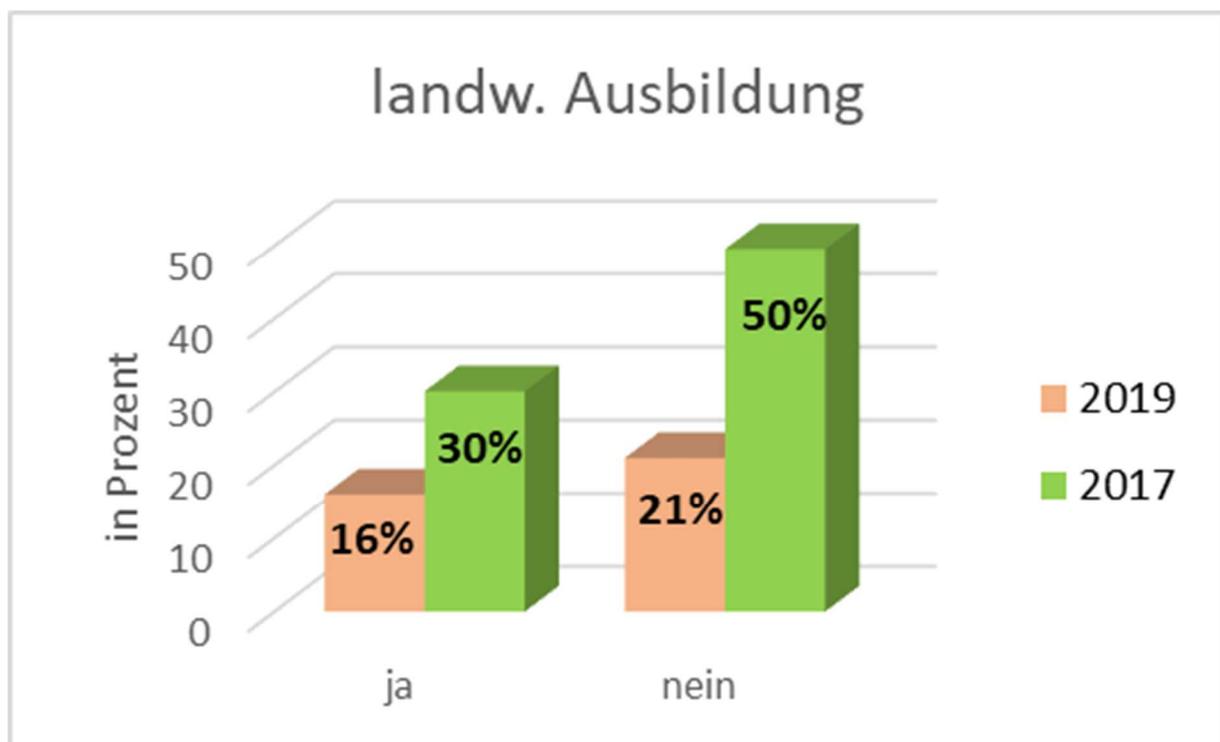
Die Anzahl der Kinder ist sehr durchwachsen, die meisten Betriebsleiter haben 2 bis 3 Kinder. Dadurch wird jedoch die Hofübergabe oft erschwert. Sollte der Hof auf alle Nachkommen gleichmäßig aufgeteilt werden, werden die Höfe Generation für Generation kleiner. In einem später folgenden Diagramm wird auf das Vorgehen einer Hofnachfolge bei kleinen Betrieben genauer eingegangen.

Sollten sich die Nachkommen nicht über eine gerechte Aufteilung einigen können, kommt es oft zum Verkauf des Betriebes, somit ist eine Nachfolge in Familienhand nicht mehr möglich.



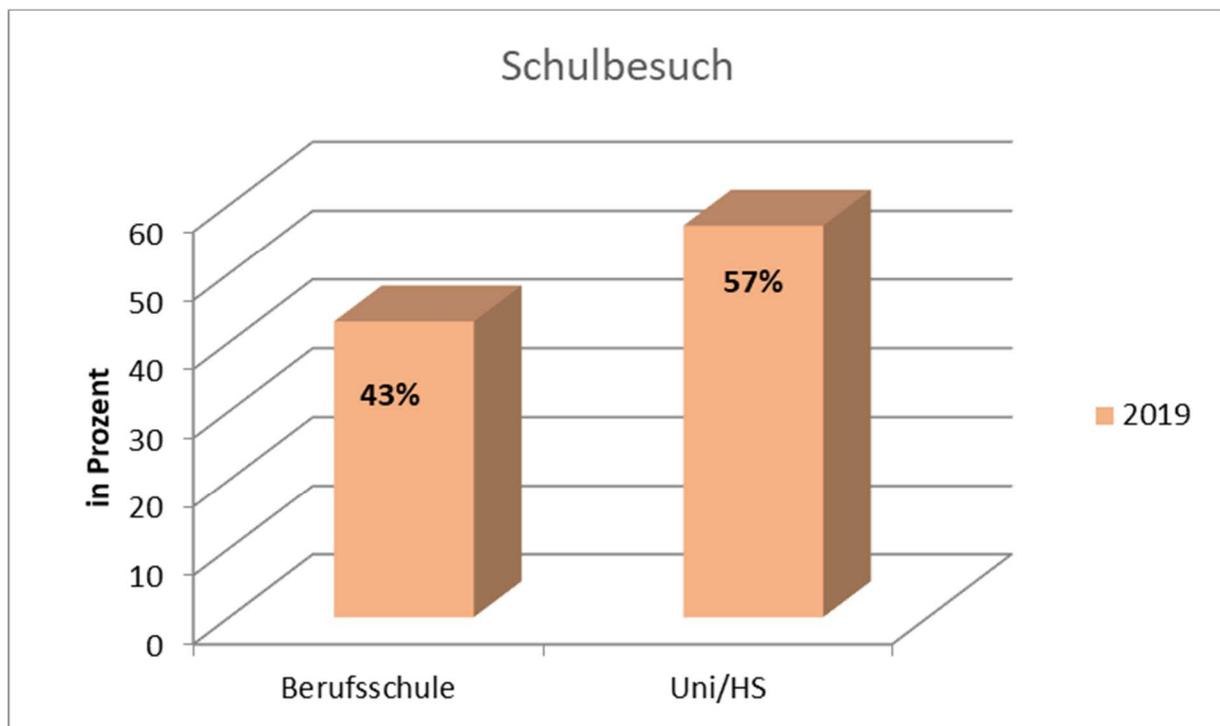
Vergleicht man das Alter der Kinder in den beiden Umfragejahren, vor einer bevorstehenden Hofnachfolge, so ist eindeutig erkennbar, dass die möglichen Nachfolger der Betriebe immer jünger werden. Im Jahr 2017 waren die möglichen Hofnachfolger größtenteils zwischen 26 und 40 Jahre alt. Im Jahr 2019 waren die möglichen Nachfolger bereits zwischen 16 und 40 Jahre. Ein Grund für diese Entwicklung kann zum einen sein, dass bereits eine Hofübernahme erfolgte und nun bereits die nächste Generation im Alter einer Nachfolge ist. Dies ist vor allem bei Betrieben mit einem relativ jungen Betriebsgründer der Fall. Über das optimale Alter eines Nachfolgers kann man jedoch nur spekulieren. Bei kleinen Betrieben ist es schwierig, mehrere Familien gleichzeitig davon zu ernähren. Eine Hofübergabe ist also erst sinnvoll, wenn das Rentenalter des Betriebsleiters wirklich erreicht ist, doch dann ist das Risiko hoch, dass die möglichen Hofnachfolger in anderen wirtschaftlichen Bereichen Fuß gefasst haben und somit kein Interesse einer Hofübernahme mehr besteht. Hat ein Kind die Möglichkeit einer Hofübernahme im Alter zwischen 16 und 25 Jahren, kann dies sehr vorteilhaft sein. Mit einer Ausbildung oder einem Studium im entsprechenden Bereich können theoretische und praktische Vorkenntnisse erlangt werden, die bei einer direkten Hofübernahme direkt eingesetzt werden können. Die Kinder müssen nicht erst in einem

Anstellungsverhältnis beim Familienbetrieb oder sogar bei fremden Dritten sein. Wie bereits erwähnt, ist eine vorherige landwirtschaftliche Ausbildung durchaus vom Vorteil, jedoch keine zwingende Voraussetzung für die Übernahme eines landwirtschaftlichen Betriebes. In dem nachfolgenden Diagramm wird verdeutlicht, wie viele potentielle Nachfolger wirklich eine landwirtschaftliche Ausbildung absolviert haben.



Betrachtet man die landwirtschaftliche Ausbildung der Kinder, der jetzigen Betriebsleiter, so ist zu erkennen, dass viele Kinder Berufe außerhalb des landwirtschaftlichen Bereiches erlernt haben. Die Ursachen hierfür sind vielseitig. Einerseits wird die Landwirtschaft als unattraktiv angesehen und als „Sündenbock“ für die Öffentlichkeit dargestellt. Außerdem sind die Einkommensmöglichkeiten in der Landwirtschaft in den letzten Jahren enorm gesunken. Ein erhöhter bürokratischer Aufwand ist dabei nicht zu verachten. Für die potentiellen Hofnachfolger bieten sich Möglichkeiten, beispielsweise in der Industrie, speziell im Chemie Sektor, in dem wesentlich mehr Geld erwirtschaftet werden kann, ohne dabei eigenes Risiko tragen zu müssen. Diese mangelnde Bereitschaft der Kinder der Betriebsleiter, die landwirtschaftlichen Familienbetriebe fortzuführen, beschleunigt das Höfesterben, welches aktuell stattfindet. Hierbei ist es wichtig, dass die Politik sich dafür einsetzt, den Landwirtschaftssektor wieder attraktiver zu gestalten. Jedoch dürfen nicht alle

Kinder, welche eine nicht landwirtschaftliche Ausbildung vollzogen haben, so betrachtet werden, als hätten sie kein Interesse an der Landwirtschaft. Hierbei ist natürlich auch zu sehen, dass bei Familien mit mehr als einem Kind oftmals der Betrieb nur so viel Ertrag abwirft, um eine Familie zu ernähren. Dabei ist es selbstverständlich, dass der Betrieb nur von einem Kind fortgeführt werden kann, und alle weiteren Kinder einen Beruf außerhalb des Familienbetriebes ausführen müssen. Hierbei ständen zwar ebenfalls landwirtschaftliche Laufbahnen zur Verfügung, doch spielen dann die bereits genannten besseren Einkommensmöglichkeiten wieder eine entscheidende Rolle. Nichts desto trotz zeigt die Befragung zur Ausbildung der Kinder, dass knapp ein Drittel der Betriebsleiterkinder eine landwirtschaftliche Ausbildung vollzogen haben. Dies spricht für ein Interesse der Nachkommen der Betriebsinhaber an der Landwirtschaft.

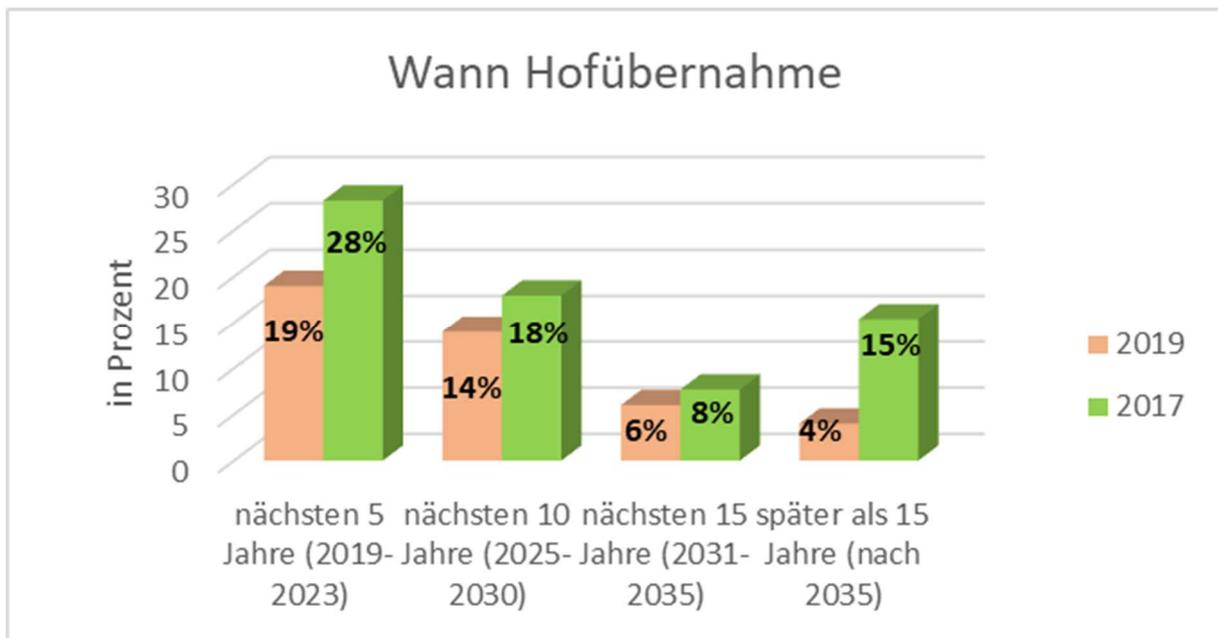


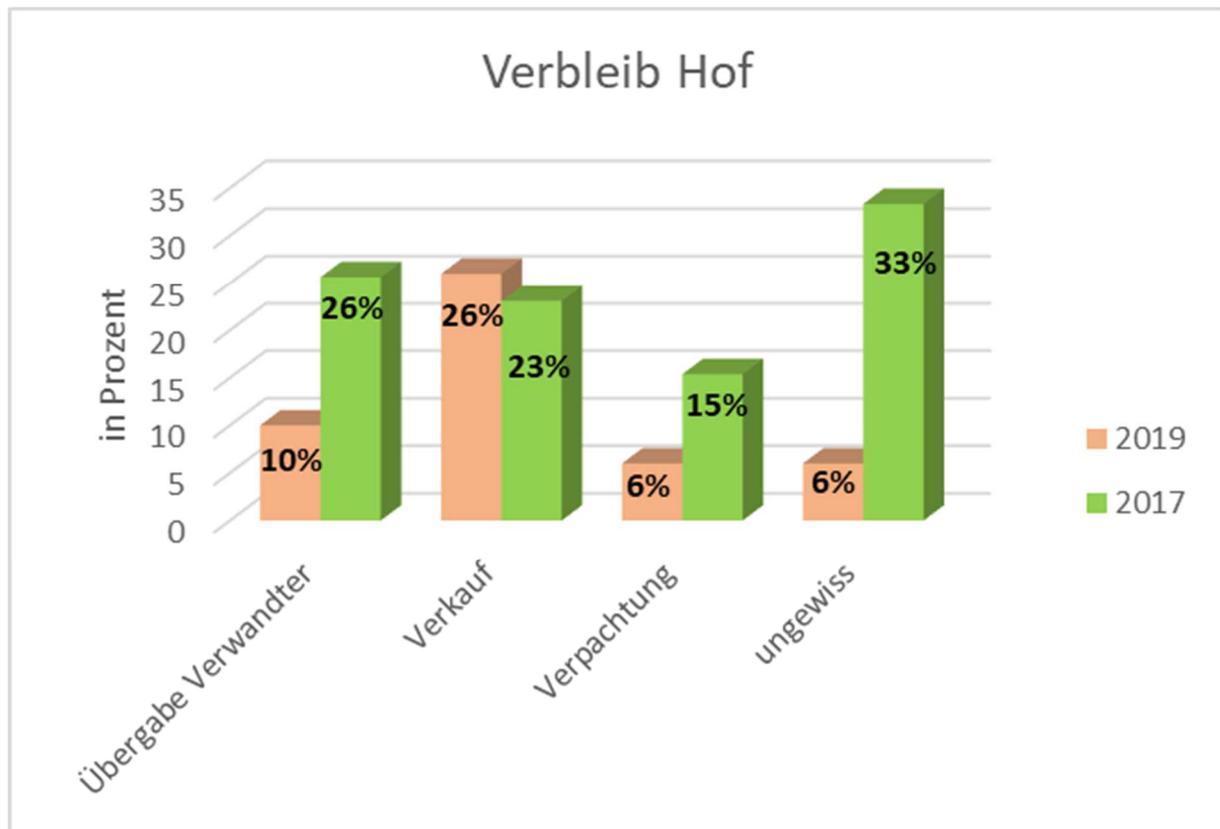
Betrachtet man nun die landwirtschaftlichen Ausbildungen genauer, so ist zu erkennen, dass ein größerer Teil die Hochschullaufbahn bevorzugt. Gründe hierfür sind, dass an Hochschulen und Universitäten intensiver auf Aspekte wie Betriebsführung eingegangen wird. Außerdem müssen Betriebsleiter heute mehr bürokratische Hürden überwinden, die bei einer Hochschullaufbahn intensiver aufgegriffen werden. Die Nachkommen, welche eine Berufsausbildung ausschließlich an der Berufsschule vollziehen, finden meist eine Anstellung

in einem anderen landwirtschaftlichen Betrieb und arbeiten dort. Für diese steht meistens nicht der Gedanke im Vordergrund, den elterlichen Betrieb fortzuführen.

Das nachfolgende Diagramm zeigt, wann die geplante, beziehungsweise meist noch ungeplante Hofnachfolge stattfinden soll.

2017 waren noch 28 Prozent dafür, eine Hofnachfolge in den nächsten 5 Jahren durchzuführen. 2019 waren es nur noch 19 Prozent. Dies liegt jedoch auch darin begründet, dass einige Hofnachfolgen bereits vollzogen sind. Des Weiteren ist ersichtlich, dass die meisten Hofnachfolgen bis spätestens 2030 stattfinden sollen. Spätere Übernahmen sind eher unwahrscheinlich, da die jetzigen Betriebsleiter zu diesem Zeitpunkt bereits lange im Rentenalter sind. Dies zeigt wieder, dass bereits genannte Problem, dass in den nächsten Jahren sehr viele Hofnachfolgen durchgeführt werden müssen.





Sehr interessant zu betrachten ist auch der zukünftige Verbleib des Hofes.

Im Jahr 2017 sollte der landwirtschaftliche Betrieb bei dem überwiegenden Anteil der Betriebsleiter, welchen die Übergabevariante klar war, an Verwandte übergeben werden und somit in der Familie verbleiben. Eine etwas geringere Anzahl an Betriebsleitern hatte das Ziel den Betrieb zu verkaufen und ca. 15% zu verpachten. Für alle weiteren Betriebe war der Verbleib des Hofes in 2017 noch ungewiss. Diese Ungewissheit scheint sich bis 2019 geklärt zu haben. Mittlerweile sollen nur noch 10% der Betriebe in der Verwandtschaft weitergeführt werden. Alle weiteren werden hauptsächlich verkauft und nur ein geringer Teil wird weiter verpachtet.

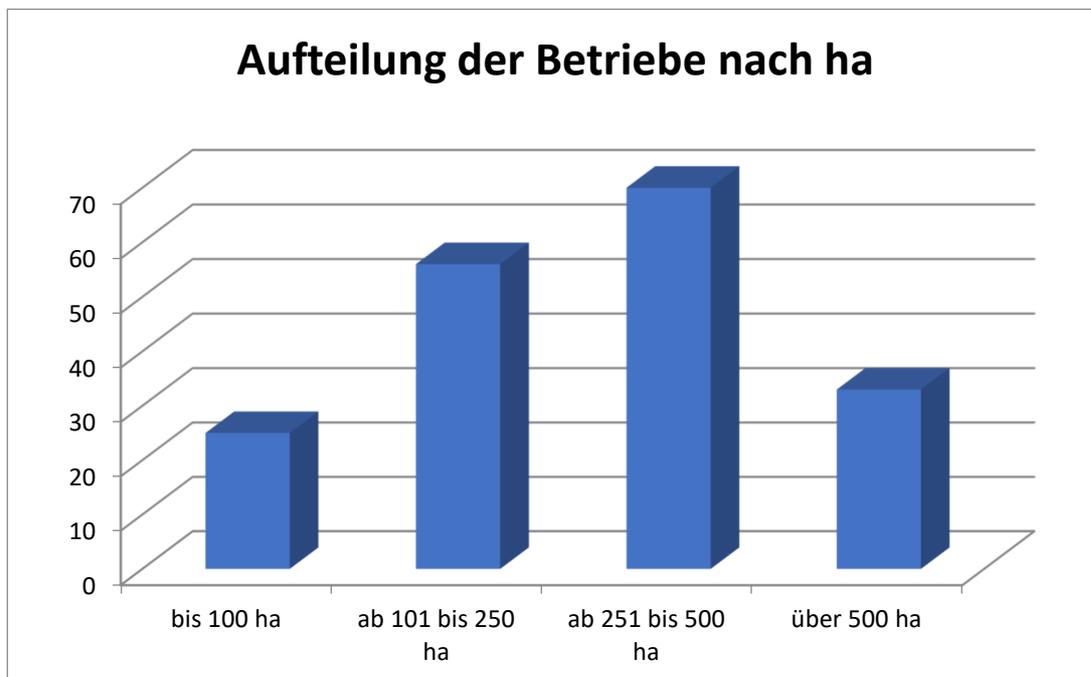
Um auf die soeben betrachtete Hofnachfolgesituation genauer einzugehen, wurden die Betriebe in Größenklassen eingeteilt und diese dann nach der jeweiligen Übergabe Variante aufgeteilt. Zur besseren Überschaubarkeit wurden für die nachfolgenden Analysen ausschließlich die Daten aus der Befragung 2019 herangezogen.

Die erfassten Größenklassen sind:

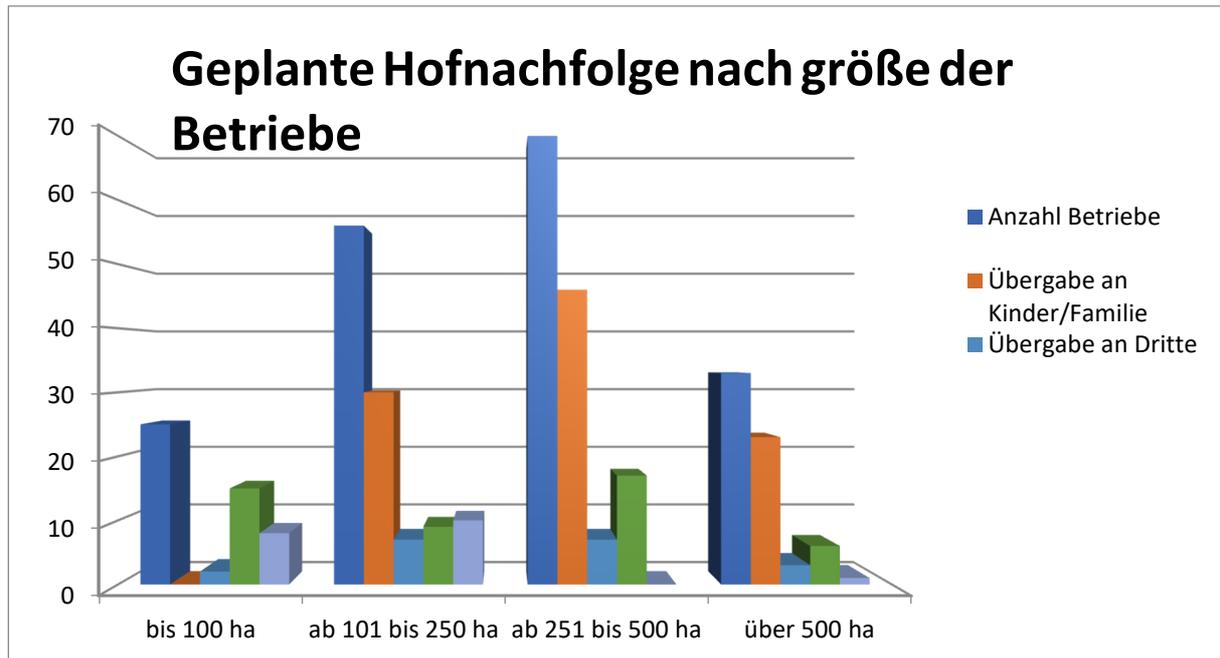
- bis 100 ha,
- 101 bis 250 ha,
- 251 bis 500 ha
- über 500 ha.

Grundlage für diese Aufteilung war die grobe Schätzung der Arbeitskräfteauslastung. Für einen Betrieb bis 100 ha ist davon auszugehen, dass dieser im Nebenerwerb geführt wird - und somit keine volle Arbeitskraft für den Betrieb benötigt wird. Ein Betrieb zwischen 101 und 250 ha kann, wenn er gut arrondiert ist, vom Betriebsleiter und seiner Frau alleine bewirtschaftet werden. Somit wird hierbei mindestens eine Arbeitskraft voll ausgelastet. Bei Betrieben ab einer Größe von 251 ha ist davon auszugehen, dass es Angestellte im Betrieb gibt. Hierbei ist es unbeachtlich, ob Angestellte fremde Dritte oder ob es angestellte Familienmitglieder sind. Betriebe über 500 ha sind oft entweder GbR's oder haben dann eine größere Anzahl an Angestellten.

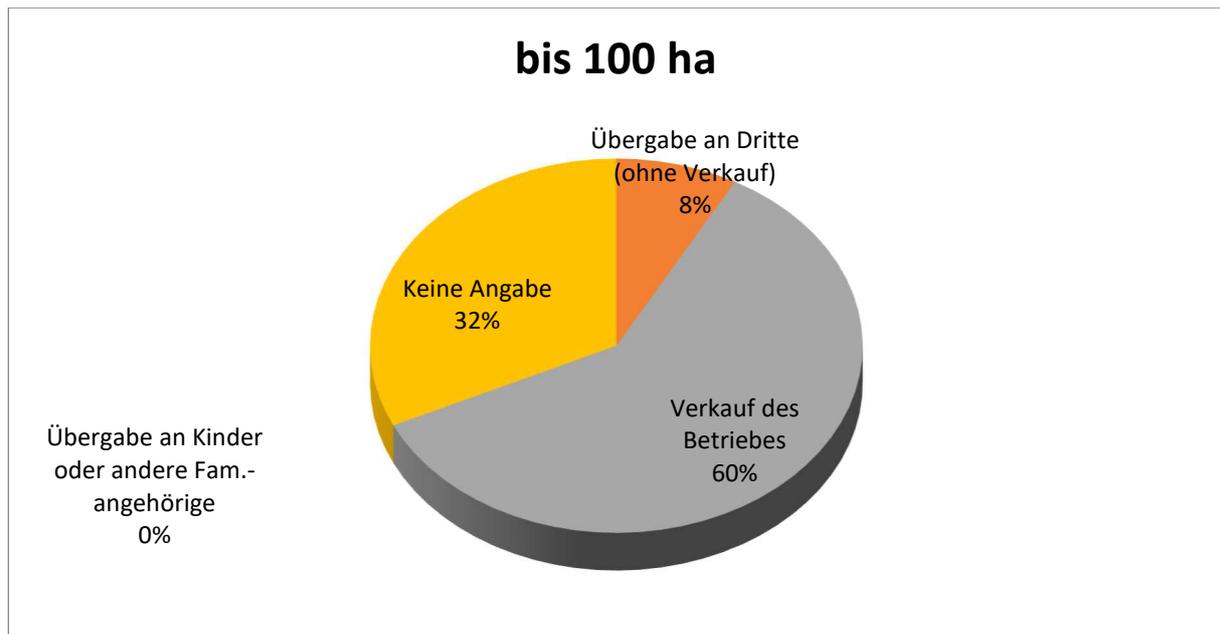
Das nachfolgende Diagramm zeigt die Verteilung der befragten Betriebe nach der Unterteilung in die Größenklassen. Hierbei ist zu sehen, dass der Schwerpunkt der Betriebe auf einer Größe zwischen 101 und 500 ha liegt.



Das nachfolgende Diagramm zeigt die angedachten Übergabe-Varianten als Ergänzung zu den bereits gezeigten Klassen.

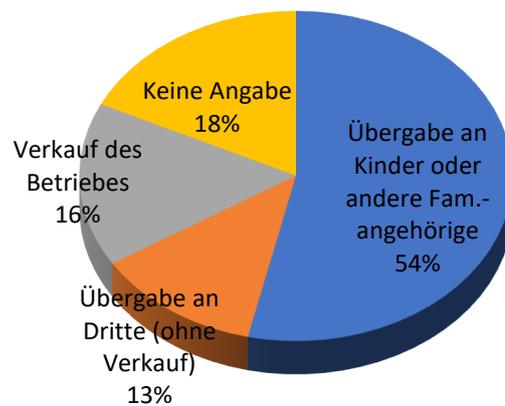


Die Übergabe-Varianten sind die Übergabe an die Kinder bzw. die weitere Familie wie Enkel, Nichten/ Neffen etc., die Übergabe an Dritte (ohne den Verkauf) und als Einzelpunkt der Verkauf des Betriebes. Außerdem bestand die Möglichkeit im Fragebogen „Keine Angabe“ anzukreuzen, falls noch nicht über eine Übergabe bzw. die zukünftige Situation des Betriebes nachgedacht wurde. Bei der Aufstellung ist jedoch zu beachten, dass es sich um absolute Zahlen handelt. Also dass die Anzahl der Betriebe dargestellt wird. Da die Klassen jedoch nicht die gleiche Anzahl an Betrieben enthalten, kann man nicht direkt Rückschlüsse ziehen, welcher Anteil der Befragten, welche Übergabe-Variante angedacht hat. Was jedoch bereits hier auffällt ist, dass Betriebe bis 100 ha keinen direkten Hofnachfolger in der Familie haben. Der größte Teil der Befragten denkt an einen Verkauf des Betriebes nach. Um die gesammelten Werte besser darzustellen, wurden die Klassen in einzelnen Kreisdiagrammen dargestellt. In diesen kann gezeigt werden, wie viel Prozent der Betriebe einer Klasse zu welcher Art der Übergabe tendieren. Nachfolgend werden also die 4 Klassen betrachtet und die Prozentualen Aufteilungen analysiert.



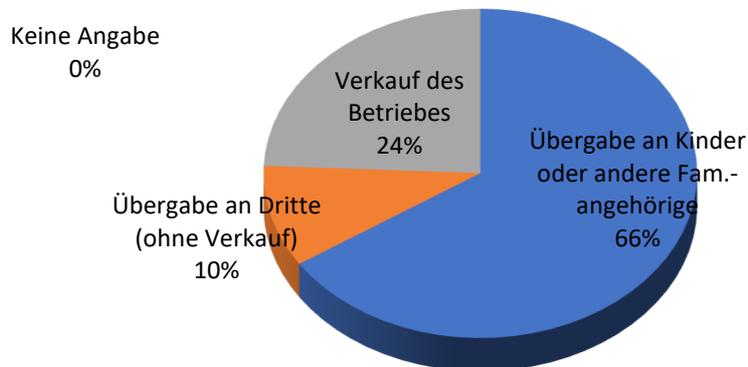
Wie bereits bei der absoluten Betrachtung erwähnt, ist bei den Betrieben bis 100 ha auffällig, dass diese keinen direkten Hofnachfolger in der Familie haben. Dies könnte an den in bereits vorher benannten Ursachen liegen, dass die nachfolgende Generation keine oder zu wenig Wertschöpfung in den kleinen Betrieben sieht, und daher sich eine Übernahme des Betriebes nicht lohnt. Ein weiterer Grund hierfür kann sein, dass es sich bei dieser Betriebsgröße meist nur um Nebenerwerbsbetriebe handelt. In der Gruppe unter 100 ha sind 60 Prozent der befragten Betriebe der Überzeugung, ihren Betrieb verkaufen zu müssen. Selbst außerhalb des Familienkreises finden gerade einmal 8 Prozent der Betriebsinhaber eine Möglichkeit Ihren Betrieb an jemanden zu Übergeben, ohne dass eine Veräußerung stattfinden muss. Ein großer Teil, nämlich knapp ein Drittel ist sich bis dato nicht schlüssig, was mit dem Betrieb passieren soll, oder möchte keine Angaben dazu machen. Hier könnte man mutmaßen, dass die Zahl, welche ihren Betrieb verkaufen muss, wesentlich höher sein könnte, wenn diese unschlüssigen Betriebsleiter zu einem Verfahren tendieren würden.

ab 101 bis 250 ha

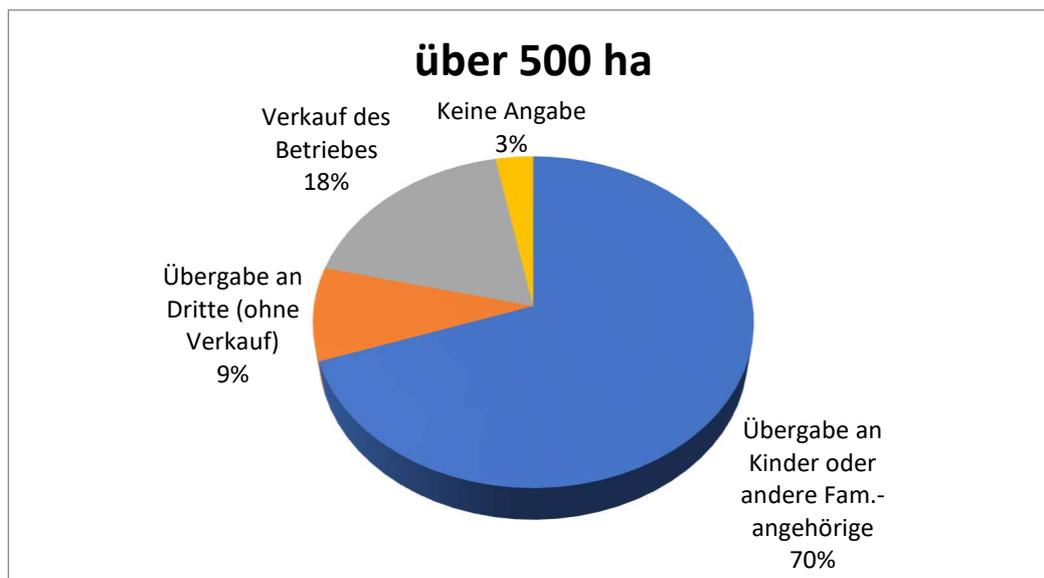


Betrachtet man die zweite Gruppe (251 bis 500 ha), so sieht man, dass der Anteil welche den Betrieb verkaufen wollen stark zurück geht. In dieser Gruppe stellen die Betriebe eine größere Basis zur Übernahme durch eigene Familienmitglieder dar. Hier ist jedoch auffällig, dass sich alle Betriebsleiter schlüssig darüber sind, was mit dem Betrieb passieren wird. Dies ist daran zu sehen, dass der Anteil „Keine Angabe“ bei Null Prozent liegt. Eine Ursache hierfür ist der, mit der zunehmenden Größe steigende Wert des Betriebes. Aufgrund des oft hohen Verkehrswertes landwirtschaftlicher Betriebe, ist es für Betriebsleiter wichtig zu wissen, was mit dem Betrieb in Zukunft passiert.

ab 251 bis 500 ha



In der Betrachtung der nächsten Gruppe fällt auf, dass der Anteil der Betriebe, welche ihren Betrieb an die eigenen Kinder und andere Familienangehörige übergeben wird, erneut ansteigt. Außerdem sinkt parallel dazu der Anteil, welche ihren Betrieb verkaufen möchten. Hier ist bereits eine Tendenz zu erkennen, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die Übernahmefreudigkeit der Familienmitglieder steigt. Dies hängt einerseits mit der zunehmenden Rentabilität, bei steigender Betriebsgröße, der Betriebe zusammen. Andererseits kommt hier wieder der Punkt zum tragen, dass die Betriebe auch einen hohen Wert haben, welcher bei einer Übergabe nicht unterschätzt werden darf.



Bei der Klasse der Betriebe über 500 ha zeigt sich, dass knapp dreiviertel aller Betriebe in diesem Bereich ihren Betrieb an die eigenen Kinder oder andere direkte Familienangehörige übergeben. Dies zeigt erneut die Tendenz, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Betrieb eher in der Familie übergeben und weitergeführt wird.

Nach der Auswertung der Umfrage zur Hofnachfolge lassen sich abschließend einige Rückschlüsse auf die derzeitige Situation in den landwirtschaftlichen Familienbetrieben in Sachsen-Anhalt ziehen.

Einer der wichtigsten Punkte ist, dass in naher Zukunft viele Betriebe in die Situation kommen, dass eine Hofübergabe durchgeführt werden muss. Von daher ist es von großer Bedeutung, Möglichkeiten zu bieten, wo sich Betriebe informieren können, wie sie am besten mit der Situation umgehen können und müssen. Außerdem muss eine Möglichkeit geschaffen werden, die Übernahme von kleinen, wenn auch nur im Nebenerwerb geführten Betrieben, attraktiver zu gestalten. Denn wie die Umfrage gezeigt hat, sind es die kleinen Betriebe, welche keinen direkten Hofnachfolger haben. Meist werden diese Betriebe dann von größeren Betrieben aufgekauft, was wiederum dazu führt, dass es weniger Betriebe gibt, und die Landwirtschaft aus kleinen Orten verschwindet, Stichwort „Höfesterben“.

Maßnahmen zur Steigerung wären beispielsweise der Bürokratie-Abbau für die Betriebe.