WEIHENSTEPHAN · TRIESDORF
University of Applied Sciences

# Stress bei der Hofübergabe

Verfasserin: Johanna Greiner

Datum: 20.10.2023

# Abstract

Die Hofübergabe kennzeichnet einen Wendepunkt im Leben landwirtschaftlicher Familien. Dabei handelt es sich nicht nur um einen formalen Besitz- und Verantwortungswechsel, sondern vielmehr um einen emotionalen und teilweise belastenden Prozess. Die Masterarbeit hatte das Ziel, Faktoren zu untersuchen, die zu Stress während der Hofübergabe beitragen und zu analysieren welche Rolle Konflikte in diesem Zusammenhang spielen. Zudem werden der Umgang mit Stress und mögliche Bewältigungsstrategien näher betrachtet. Um einen Überblick zu diesen Themen zu erhalten, wurden acht Interviews mit Personen aus der Landwirtschaft, sowie beratenden Personen geführt und qualitativ ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Übergabe geprägt ist von Gefühlen der Beteiligten rund um die Themen Loslassen, Verantwortung und Veränderung. Auftretende Konflikte können eine erhebliche Belastung darstellen und zum Scheitern der Übergabe führen. Zudem scheint die Art und Weise wie kommuniziert wird, eine zentrale Rolle im Hinblick auf den Erfolg der Übergabe zu spielen. Zur Stressreduktion und Konfliktbewältigung wurden in den Interviews die Aspekte Kommunikation, Unterstützung durch Beratungsangebote und das Schaffen klarer Rahmenbedingungen genannt. Insgesamt zeigt die Arbeit, dass die Hofübergabe ein komplexer und emotionaler Prozess ist. Die Identifikation von Stressoren und die Entwicklung effektiver Bewältigungsstrategien sind entscheidend, um den Übergabeprozess erfolgreich zu gestalten und die Belastung für alle Beteiligten zu minimieren.

Farm succession marks a turning point in the lives of agricultural families. It represents not only a formal transfer of ownership and responsibility but also an emotional and sometimes wearing process. This master's thesis aims to examine the factors contributing to stress during the farm succession and to analyse the role of conflicts in this context. Additionally, it looks at how stress is managed and explores potential coping strategies. For these purposes, eight interviews were conducted with individuals from the agricultural sector, as well as agricultural consultants and afterwards qualitatively analysed. The findings indicate that the succession-process can be affected by a variety of emotions of those involved regarding themes of letting go, responsibility, and change. Emerging conflicts can represent a significant strain and can potentially lead to failure of the farm transfer. Furthermore, the way communication takes place, appears to play a significant role in the success of the transfer. Aspects such as communication, support from consulting services and establishing clear frameworks were mentioned in the interviews as strategies for stress reduction and conflict resolution. Overall, this thesis demonstrates that the farm succession is a complex and emotional process. Identifying stressors and developing effective coping strategies are the key to a successful succession process and to minimizing the strain on all involved persons.

# Inhaltsverzeichnis

**Abstract** ..... **II**

**Inhaltsverzeichnis** ..... **III**

**Tabellenverzeichnis** ..... **IV**

**1 Einleitung** ..... **1**

**2 Ergebnisse** ..... **2**

2.1 Erfolgsfaktoren ..... 2

2.2 Persönliche und formale Stressfaktoren ..... 3

2.3 Kommunikation als Herausforderung ..... 5

2.4 Konflikte ..... 5

2.5 Bewältigungsstrategien ..... 6

2.5.1 Kommunikation und Austausch ..... 6

2.5.2 Unterstützung ..... 7

2.5.3 Klare Rahmenbedingungen ..... 8

2.5.4 Weitere Tipps für eine erfolgreiche Hofübergabe ..... 9

**3 Diskussion** ..... **10**

**4 Zusammenfassung und Fazit** ..... **17**

**Literaturverzeichnis** ..... **XVIII**

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Persönliche und formale Stressfaktoren (eigene Darstellung nach Ergebnissen der Befragungen) .....3
Tabelle 2: Auftretende Konflikte (eigene Darstellung nach Ergebnissen der Befragungen) .....6
Tabelle 3: Konstruktive Kommunikation und Wertschätzung (Eigene Darstellung nach Aussagen in den Interviews) .....7
Tabelle 4: Ansatzpunkte für Schaffung klarer Rahmenbedingungen (eigene Darstellung nach Aussagen in den Interviews).....8
Tabelle 5: Tipps zur Hofübergabe (eigene Darstellung).....9

# 1 Einleitung

Die Übergabe landwirtschaftlicher Betriebe an die nächste Generation stellt einen Wendepunkt im Leben von Landwirten und Landwirtinnen dar und hat auch Einfluss auf die Struktur der Landwirtschaft. Seit Jahrzehnten geht die Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland zurück (*BMEL-Statistik: Landwirtschaftliche Betriebe*, 2023). Laut einer Studie haben nur 37 % der befragten Landwirte über 55 Jahren eine nachfolgende Person in Ausblick, was bedeutet, dass sich die Landwirtschaft in Deutschland noch weiter verändern wird (Hemmerling et al., 2021).

In der Forschung zum Thema Hofübergabe wurden bisher vor allem "faktorbasierte" Ansätze zur Beantwortung der Frage nach Erfolg oder Misserfolg betrachtet (Burton & Fischer, 2015; Shahzad et al., 2021). Allerdings sollten auch soziale Aspekte und die Kommunikation bei der Hofübergabe mehr Aufmerksamkeit erhalten, da diese in landwirtschaftlichen Familienbetrieben von großer Bedeutung sind. Eine Übergabe ist ein komplizierter und emotionaler Prozess und kann nicht vollständig durch eine rein objektive Betrachtung erfasst werden (Fischer & Burton, 2014). Der Übergabeprozess ist nicht selten von erheblichem Stress begleitet, der sich durch Belastung und Konflikte auf persönlicher, familiärer und betrieblicher Ebene bemerkbar machen kann (Aselmeier et al., 2017; Tann, 2014). Im Rahmen meiner Masterarbeit wurden daher Faktoren untersucht, die zu diesem Stress bei der Hofübergabe beitragen. Dabei wurde auch die Rolle von Konflikten als mögliche Stressoren im Prozess analysiert und der Umgang mit Stress und mögliche Bewältigungsstrategien näher betrachtet. Zu diesem Zweck wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

- Welche Faktoren tragen zu Stress während der Hofübergabe bei?
- Welche Rolle spielen Konflikte bei der Hofübergabe?
- Welche Bewältigungsstrategien können herangezogen werden, um Konflikte zu vermeiden und Stress zu reduzieren?

In dieser Zusammenfassung werden in Kapitel 2 die Ergebnisse der Befragungen dargestellt und in Kapitel 4 werden die Forschungsfragen beantwortet und diskutiert. Abschließend folgt eine Zusammenfassung mit dem Fazit der Arbeit.

# 2 Ergebnisse

Im Rahmen der hierfür zugrunde liegenden Masterarbeit wurden acht Interviews geführt. Vier davon, mit Personen aus der Landwirtschaft, die sich an unterschiedlichen Punkten im Prozess befanden, weitere vier Gespräche mit Personen aus der Beratung. In diesem Kapitel wird ein Überblick über die Ergebnisse gegeben, dabei werden die Themen Erfolgsfaktoren, Stressfaktoren, Kommunikation als Herausforderung, sowie Bewältigungsstrategien nacheinander betrachtet. Aufgrund des Datenschutzes der befragten Personen, wird an dieser Stelle bewusst auf wörtliche Zitate und spezifische Äußerungen verzichtet.

## 2.1 Erfolgsfaktoren

Die beratenden Personen wurden im Vorab-Fragebogen gebeten, die Gründe für eine erfolgreiche Übergabe aus ihrer Sicht darzustellen. Folgende Auflistung enthält eine Zusammenfassung der genannten Faktoren für eine erfolgreiche Übergabe:

- Frühzeitiges, gemeinsames Anpacken des Übergabeprozesses
- Besuch von Seminaren, Inanspruchnahme von Beratung (Zeit und Geld investieren)
- Eigene Selbstklärung vor Antritt der Verhandlungen (Bereitschaft für Veränderung)
- Ziel definieren und strukturiert darauf zu arbeiten
- Konstruktive Kommunikationskultur innerhalb der Familie
- Offenheit, Transparenz und Ehrlichkeit aller Beteiligter
- Respekt, Wertschätzung, Vertrauen (allseitig)
- Miteinbeziehung der weichenden Erben

Von großer Wichtigkeit ist laut den Befragten die frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema Hofübergabe, wobei darauf geachtet werden sollte, dass alle Betroffenen gemeinsam in den Prozess der Hofübergabe starten. Nützlich gerade auch zu Beginn des Prozesses können Hofübergabe-Seminare sein oder die Inanspruchnahme von Beratung für organisatorische, steuerliche, aber auch zwischenmenschliche oder persönliche Aspekte. Besonders zu beachten ist auch, dass sich die einzelnen Parteien im Voraus Gedanken darüber gemacht haben, was für den Prozess aber auch die Zeit danach wichtig ist und sich emotional auf Veränderungen einstellen. Nachdem die ersten Gespräche geführt wurden, ist es entscheidend ein Ziel vor Augen zu haben, zeitlich wie auch inhaltlich und „am Ball zu bleiben“. Eine angenehme Kommunikationskultur und offene, ehrliche Gespräche können einen wertvollen Beitrag während des gesamten Prozesses darstellen. Dabei sollten Respekt und Wertschätzung eine besonders große Rolle spielen, sodass sich jede beteiligte Person verstanden fühlt und sich traut emotionale Aspekte im Vertrauen anzusprechen. Im gesamten Prozess ist die Miteinbeziehung der weichenden Erben essentiell, damit

diese sich nicht zweitrangig fühlen und auch die Möglichkeit haben, sich auf die bevorstehenden Veränderungen einzustellen.

## 2.2 Persönliche und formale Stressfaktoren

Die folgende Tabelle enthält die am häufigsten genannten persönlichen und formalen Stressoren:

*Tabelle 1: Persönliche und formale Stressfaktoren (eigene Darstellung nach Ergebnissen der Befragungen)*

| ***Persönliche Stressfaktoren*** | ***Formale Stressfaktoren*** |
|---|---|
| • Loslassen und Neuorientierung<br>• Verantwortung<br>• Veränderung<br>• Rollenveränderung<br>• Weichende Erben | • Vereinbarungen, Vertrag und weitere formale Aspekte<br>• Finanzielle Aspekte<br>• Art der Übergabe kein Einfluss |

Persönliche wie auch formale Faktoren können den Prozess der Hofübergabe deutlich beeinflussen, allerdings wurde die Tendenz ersichtlich, dass der soziale und persönliche Anteil die größere Herausforderung für Betroffene darstellt.

Der Aspekt „Loslassen und Neuorientierung“ bezieht sich auf die übergebenden Personen. Die Veränderung, die mit der Übergabe des Betriebs einher geht, kann Stress bedeuten. Übergebende hängen sehr an ihrem Lebenswerk und sehen oftmals keinen Sinn mehr für ein Leben danach. Das Loslassen des Betriebs und Hobbys neben der Landwirtschaft wieder zu entdecken, scheint eine emotionale und schwierige Aufgabe zu sein.

Was für die Übergebenden „Loslassen“ bedeutet, heißt für die Übernehmenden „Verantwortung übernehmen“. Einerseits ist es eine Ehre einen landwirtschaftlichen Betrieb übernehmen zu dürfen, auf der anderen Seite kann diese neue Verantwortlichkeit auch Stress bedeuten. Betriebe heute haben oft einen hohen wirtschaftlichen Wert und für junge Landwirte ist es eine echte Herausforderung diesem Druck, der mit einem Hof einhergeht, standzuhalten.

Veränderung bedeutet für viele Personen Stress und einen Betrieb in die nächste Generation zu übergeben geht mit einer ganzen Reihe an Veränderungen einher. Jede betroffene Person muss sich im gesamten Prozess mit sich selbst und mit der Familie beschäftigen. Auch die weichenden Erben haben mit Veränderungen zu tun, da der Ort, an dem sie ihre Kindheit verbracht haben, nun einem Geschwisterteil gehört und nicht mehr die „Heimat“

ist, die sie kannten. Die Hofübergabe muss aber nicht als eine starke Veränderung wahrgenommen werden, eine übernehmende Person empfand den Alltag am Hof nach der Übergabe nur wenig anders als davor und erklärte, insgesamt wenig gestresst gewesen zu sein.

Ein weiterer Veränderungs-Aspekt, der zu Spannungen oder Konflikten führen kann, ist die Rollenveränderung am Hof. Diese kann unterschiedlich wahrgenommen werden. Für manche ist es eine Herausforderung sich mit der neuen Rolle zu identifizieren, für andere bedeutet ein Rollenwechsel keine große Belastung. Für Übergebende kann die neue Rolle am Hof, nicht mehr Chef, sondern nur noch Elternteil, ein unangenehmes Gefühl der Unsicherheit mitbringen. Allerdings kann das Abgeben von Verantwortung auch willkommen sein und als Teil des Prozesses akzeptiert werden.

Die Einbeziehung weichender Erben ist extrem wichtig. Der Umgang mit weichenden Erben kann im Prozess der Hofübergabe aber auch eine Belastung darstellen. Weichende Erben fühlen sich teilweise benachteiligt, was zu Konflikten führen kann, bis hin zum Kontaktabbruch. Das Thema „Auszahlung“ der weichenden Erben ist bei allen Befragten ein Thema und kann in verschiedenster Weise gehandhabt werden. Belastend wirkt die Lage häufig auch auf die Eltern, also die Übergebenden, da diese sich meist eine gerechte Behandlung aller Kinder wünschen. Beratende merken dazu an, dass es keine „Zahlengerechtigkeit“ geben kann im Prozess, nur eine gefühlte Gerechtigkeit.

Im Hinblick auf die Hofübergabe gibt es eine ganze Reihe an Themen zu klären, viele der formalen Aspekte beanspruchen viel Geduld und Zeit. Fragen wie „Wie viel kann ich als Senioren aus dem Betrieb rausziehen, dass ich gut leben kann“, denn auch Übergebende wünschen sich ein ansprechendes Leben nach der Übergabe, müssen offen kommuniziert werden, damit diese für alle Beteiligten zufriedenstellend geregelt werden können. Des Weiteren kann das Thema „Pflege im Alter“ zu Konflikten führen, da es mit einer hohen Emotionalität behaftet ist. Ein anderes wichtiges Thema ist die finanzielle Absicherung der Personen, die in den Betrieb miteinsteigen oder einheiraten. Auch mit Unterstützung von beratenden Personen, können formale Regelungen eine Herausforderung darstellen.

Die finanziellen Aspekte der Hofübergabe wie Altenteilauszahlung, die wirtschaftliche Lage des Betriebs bei der Übergabe oder geplante Investitionen der Nachfolgenden, werden beim Thema der formalen Stressfaktoren häufig angesprochen. Ist der Betrieb bei der Übergabe verschuldet oder wird übermäßig Fremdkapital investiert, kann das eine Belastung für beide Generationen darstellen. Daher bemühen sich Übergebende meist um eine möglichst stabile wirtschaftliche Lage des Betriebs, was wiederum zu einer Zeit mit hoher Arbeitsbelastung führen kann. Die Übergebenden wollen ihr Lebenswerk erfolgreich übergeben und

die Übernehmenden wollen die Freiheit haben, den Betrieb nach ihren Vorstellungen verändern zu können, beide Aspekte bergen ein hohes Stresspotential.

Auf die Frage, ob die Art oder die Form der Übergabe, einen Einfluss auf das Stressgefühl habe, waren die Antworten einstimmig dagegen.

## 2.3 Kommunikation als Herausforderung

Der Begriff der Kommunikation kommt häufig zur Sprache. Beratende Personen erklären, dass offene und ehrliche Kommunikation den Prozess erheblich erleichtern kann und dass umgekehrt, ein Großteil der Konflikte und der damit verbundene Stress auf zu wenig oder eine mangelhafte Kommunikation zurückzuführen ist. Folgende vier Aspekte können eine Belastung und Stress hervorrufen:

- Wenig oder mangelhafte Kommunikation
- Zeitintensivität
- Erhebliche Auseinandersetzungen (mögliche Folge ist Abbruch der Hofübergabe)
- Kommunikation verändert sich etwas in den letzten Jahren, es wird aber trotzdem noch immer zu wenig kommuniziert (besonders zwischen den Generationen)

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Kommunikation einen bedeutenden Einfluss auf Dauer, Stresspotential und Ergebnis des Hofübergabeprozesses haben kann und somit als wesentlicher Faktor für Stress mitaufgenommen werden muss.

## 2.4 Konflikte

Innerhalb des Übergebenden-Übernehmenden-Duos kommt es häufig zu Konflikten, die sich auf die Zukunft des Betriebs beziehen. Dabei kommt es darauf an, ob die Konflikte bei sachlichen Themen belassen werden, oder ob emotionale Aspekte mit hineinspielen und den Konflikt möglicherweise eskalieren lassen. Werden Konflikte zu emotional, kann dies zum Abbruch der Hofübergabe und Spaltung von Familien führen. Neben den Übergebenden-Übernehmenden Konflikten, treten auch Konflikte zwischen den Generationen auf. Wertevorstellungen und unterschiedliche Ansichten können zu Spannungen führen. Aus den Befragungen ist erkennbar, dass diese Konflikte ungeklärt, zu Einschränkungen im gemeinsamen Leben führen und als enormer Stress bei allen Beteiligten wahrgenommen werden. Die Veränderung der Rollen am Hof kann, für Betroffene eine Umstellung darstellen. Entstehende Konflikte zwischen den Personen können nur schwer vermieden werden. Aber auch der innere Konflikt in einzelnen Personen wurde als Stressfaktor genannt. Eine weitere Hürde kann die Integration der neu-hinzukommenden Person darstellen. Mit der neuen Rolle als Partner*in der übernehmenden Person, muss der eigene Platz gefunden werden.

Ein moderner Konflikt in diesem Bereich entsteht, wenn Partner*innen kein Interesse haben, aktiv im Betrieb mitzuarbeiten und dies auf wenig Verständnis in der Familie trifft. Auch die Familie des Betriebs mit der neuen Familie der Übernehmenden zu verbinden, kann eine Herausforderung sein und belastet Übernehmende zusätzlich. Nachfolgend sind genannte Konflikte tabellarisch dargestellt:

Tabelle 2: Auftretende Konflikte (eigene Darstellung nach Ergebnissen der Befragungen)

| **Auftretende Konflikte** | |
|---|---|
| **Übergebende-Übernehmende-Konflikte** | • Meist sachliche Themen (→ wird ein neuer Traktor gekauft oder nicht) |
| **Generationenkonflikte** | • Der Tatendrang der jungen Generation steht der Erfahrung und Tradition der älteren Generation gegenüber (→ „Das wurde aber immer schon so gemacht“)<br>• Rolle der einheiratenden oder in Partnerschaft lebenden Person des Übernehmenden weist Konfliktpotential auf<br>• Unterschiedliche Wertevorstellungen der Generationen können Konflikte auslösen |
| **Rollenkonflikte** | • Rollen der Personen auf dem Hof verändern sich<br>→ Konflikte in den Personen selbst („Wer bin ich noch?“)<br>→ die neu hinzukommende Person muss einen Platz finden und akzeptiert werden |
| **Paarkonflikte** | • Spannungen können sich auch auf die Paarbeziehung beider Generationen auswirken → weitere Belastung, weiteres Konfliktpotential |

Schlussendlich kann gesagt werden, eine Vielzahl an Konflikten können während des Hofübergabeprozesses auftreten und unabhängig zwischen welchen Parteien sich die Konflikte abspielen, sie bedeuten immer Belastung.

## 2.5 Bewältigungsstrategien

Zum Umgang mit Stress und zur Bewältigung von Stress wurde auf die Themen Kommunikation und Austausch, Unterstützung und klare Rahmenbedingungen eingegangen. Außerdem ergab die Frage nach persönlichen Tipps eine Reihe an Vorschlägen zum Umgang mit Stress, sowie Tipps für eine erfolgreiche Übergabe.

### 2.5.1 Kommunikation und Austausch

Eine offene und ehrliche Kommunikation, d.h. viel miteinander reden und besprechen kann den Hofübergabeprozess positiv prägen. Im Gespräch sollten Gefühle offen dargelegt wer-

den und Wertschätzung den anderen entgegengebracht werden. Um diese Art der Gesprächskultur zu etablieren können beratende Personen zur Unterstützung herangezogen werden. Erfolgreiche und konstruktive Kommunikation beruht darauf, dass die eigenen Bedürfnisse und Erwartungen klar sind und diese in einer offenen und respektvollen Art und Weise verbal ausgedrückt werden können. Dabei spielen die Anerkennung und Wertschätzung des Gegenübers und seiner Taten eine entscheidende Rolle (vgl. Tab. 3).

*Tabelle 3: Konstruktive Kommunikation und Wertschätzung (Eigene Darstellung nach Aussagen in den Interviews)*

| Offen und klar kommunizieren | Wertschätzung |
|---|---|
| • „Was löst denn diesen Stress aus?“ → gegenseitiges Verständnis | • „Die gegenseitige Leistung anerkennen“ → Wertschätzung und Respekt |
| • „Was habe ich für Erwartungen und Bedürfnisse“ → Selbstklärung | • „Wer bin ich für dich, wer bist du für mich“ → Offenheit und Vertrauen schaffen |
| • Ich-Botschaften → Kommunizieren lernen | • Die Leistung für das Lebenswerk „Betrieb“ anerkennen einerseits, und Mut dies zu übernehmen anerkennen andererseits |
| • Feste Zeiten für einen regelmäßigen Austausch mit allen Beteiligten → Kommunikation ernst nehmen | • Es geht hauptsächlich um die Themen „Anerkennung, Wertschätzung und Respekt“ → beidseitig |

Austausch zur Hofübergabe kann auch im persönlichen Kreis mit Familie und Freunden stattfinden, dabei werden Freunde mit landwirtschaftlichem Hintergrund bevorzugt, da diese sich im Thema ebenfalls auskennen.

### 2.5.2 Unterstützung

In allen vier Hofübergabefällen wurde mindestens eine Form der Unterstützung in Anspruch genommen. Bis auf die übernehmende Person mit abgebrochener Übergabe, deklarierten die Befragten die Unterstützung als hilfreich und wertvoll.

Die Gründe einer Anfrage der befragten Beratenden lassen sich in drei zeitliche Dimensionen zusammenfassen:

- Zu Beginn der Überlegung der Hofübergabe
- Wenn Konflikte auftreten im Prozess
- Wenn formal alles abgeschlossen ist, emotional jedoch noch Spannungen bestehen

Eine bedeutende Rolle spielt die Unterstützung in Bezug auf Konfliktbearbeitung. Werden Konflikte nicht besprochen oder geklärt, können diese eine massive Belastung für alle Beteiligten darstellen. Im Rahmen von begleiteten Gesprächen und Mediationen können Streitpunkte besprochen und geklärt werden. Im Prozess der Hofübergabe kann es auch zu tief verankerten Konflikten kommen, wenn sich unverarbeitete Themen der Vergangenheit auf die Konflikte auswirken und beratende Personen erkennen, dass diese Konflikte zu tief oder zu emotional sind, wird Betroffenen geraten sich außerhalb der Beratung für Hofübergabe noch mit der Aufarbeitung der innerfamiliären Konflikte zu beschäftigen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Unterstützung durch Berater*innen, Coaches oder der Besuch von Hofübergabeseminaren als sehr wertvoll angesehen wird. In Bereichen wie Steuern, Recht und Betriebswirtschaft gibt es zahlreiche Möglichkeiten der Beratung. Im Bereich des Zwischenmenschlichen oder Persönlichen sind die Angebote in den letzten Jahren zahlreicher und vielfältiger geworden, laut den befragten beratenden Personen ist das Angebot jedoch noch ausbaufähig.

### 2.5.3 Klare Rahmenbedingungen

Den Prozess möglichst stressfrei zu gestalten, bedeutet auch strukturiert vorzugehen und die wichtigen Eckpunkte geklärt zu haben. Eine Reihe von Ansatzpunkten zur Strukturierung und Schaffung klarer Rahmenbedingungen für den Übergabeprozess sind in Tabelle 4 zu finden:

*Tabelle 4: Ansatzpunkte für Schaffung klarer Rahmenbedingungen (eigene Darstellung nach Aussagen in den Interviews)*

| |
|---|
| • Regelmäßige Treffen einführen (z.B. wöchentlich mit allen Beteiligten) |
| • Zusammenarbeit klären (Aufgaben im Betrieb aufteilen) |
| • Wohnsituation der Beteiligten nach Übergabe klären (vertraglich festhalten) |
| • Zeitabschnitte festhalten („bis dann wollen wir das gemacht haben“) |
| • Zahlen benennen (z.B. Höhe Altenteil) |
| • Persönliche Pausen einlegen (die Situation reflektieren) |

Terminliche Abstimmungen und regelmäßiger Austausch kann eine organisatorische Herausforderung sein, ist aber ein essentieller Bestandteil, um Frust bei einzelnen vorzubeugen. Des Weiteren gilt es Abmachungen klar und für jeden verständlich zu formulieren und

schriftlich festzuhalten. Zuletzt kann es sinnvoll sein Pausen einzulegen, damit die Beteiligten das Besprochene reflektieren können und aufkommende Hürden mit etwas Distanz betrachten können.

### 2.5.4 Weitere Tipps für eine erfolgreiche Hofübergabe

Die beratenden Personen, wie auch die Personen aus der Landwirtschaft, formulierten aus ihren Erfahrungen heraus persönliche Tipps (vgl. Tab. 5). Stress ist laut den Befragten am besten mit einem geeigneten Ausgleich zu begegnen. Übergebenden wird geraten, das Leben neben der Landwirtschaft zu vertiefen. Auf der anderen Seite sollen Übernehmende Erfahrungen abseits der eigenen Landwirtschaft sammeln. Im Prozess gilt es, das Thema Hofübergabe gemeinsam anzupacken und strukturiert vorzugehen:

*Tabelle 5: Tipps zur Hofübergabe (eigene Darstellung)*

| **Tipps** | |
|---|---|
| **… zur Stressbewältigung** | • Sport (Spazieren, Fahrradfahren, etc.)<br>• Sich Pausen und Abstand gönnen<br>• Herausfinden „Was tut mir gut“ |
| **… für Übergebende** | • Frühzeitig Gedanken machen „Wie will ich im Alter leben“<br>• Hobbys (neu entdecken oder wieder aufleben lassen)<br>• Familiäre Ebene stärken (auch mal „nur“ Eltern sein) |
| **… für Übernehmende** | • Erfahrungen außerhalb des elterlichen Betriebes sammeln<br>• Sich nicht aus der Ruhe bringen lassen |
| **… für den Prozess** | • Gemeinsames Anpacken<br>• Einen Plan machen |

# 3 Diskussion

In der Masterarbeit wurden Faktoren untersucht, die zu Stress bei der innerfamiliären Hofübergabe beitragen. In diesem Zusammenhang wurde auch die Rolle von Konflikten betrachtet, sowie mögliche Bewältigungsstrategien und der Umgang mit Stress dargestellt. Die Forschungsfragen werden im Folgenden nacheinander diskutiert.

*Welche Faktoren tragen zu Stress während der Hofübergabe bei?*

Die Faktoren, die zu Stress beitragen können, lassen sich in drei Überkategorien einteilen, persönliche Stressfaktoren, formale Stressfaktoren und Kommunikation als Stressfaktor. Es ist zu erkennen, dass sowohl persönliche, also auch formale Aspekte der Hofübergabe Stressoren darstellen können. Die Befragung ergab allerdings, dass die persönlichen eine größere Belastung darstellen als die formalen Faktoren. Kommunikation kann an dieser Stelle, aufgrund der häufigen Nennung in den Interviews, als einzelnes Thema betrachtet werden, gehört thematisch aber eher zu den persönlichen Faktoren. Untersuchungen zu Stress in der Landwirtschaft wurden bisher meist zu Aspekten der Arbeit und Arbeitsbelastung durchgeführt und nicht spezifisch zur Hofübergabe (Booth & Lloyd, 2000; Daghagh Yazd et al., 2019). Berater wie auch Befragte aus der Landwirtschaft halten das Thema Hofübergabe allerdings für eine zeitintensive und emotionale Herausforderung, die zur Belastung werden kann. In der Literatur wird häufig von „Problemen“ und „Konfliktpotential“ gesprochen, wozu die folgenden Faktoren ebenfalls gezählt werden können (Aselmeier et al., 2017; Pirmanschegg, 2016)).

Laut den Ergebnissen gehören zu den persönlichen Stressfaktoren seitens der Übergebenden vor allem das „Loslassen“ und die Frage nach dem „danach“. Dies lässt ich auch in der Literatur zur Unternehmensübergabe wiederfinden. Demnach stellt das Übergeben des selbst erschaffenen Lebenswerkes an eine andere Person eine emotionale Herausforderung dar (LeMar, 2014). Die Befragung ergab, dass die Schwierigkeit das eigene Lebenswerk weiterzugeben, einhergeht mit der Angst vor dem Neuen und der Unsicherheit, sich selbst neu definieren zu müssen. Unsicherheit und große Veränderungen im Leben gehören zu den mentalen Stressoren und verursachen Stressreaktionen (Myers, 2014). Die Aussagen der Befragten sind also nachzuvollziehen. Für Übernehmende ist die Verantwortung und der damit einhergehende Leistungsdruck eine Herausforderung, die auch als Belastung wahrgenommen werden kann. Eine eigene Art und Weise zu entwickeln und den Betrieb erfolgreich zu führen wird auch von LeMar (2014) als Hauptbelastung für Übernehmende genannt. Hierbei ist die Unterscheidung zwischen „Herausforderung“ und „Belastung“ entscheidend. Eine Herausforderung bedeutet positiver Stress und die Betroffenen können von der Mobilisierung der Energiereserven profitieren (Kaluza, 2018). Wird die Verantwortung allerdings als Belastung wahrgenommen und scheint überwältigend, kann das

zu lang anhaltendem Stress führen, was sich wiederum in Form von Krankheiten bemerkbar machen kann (Myers, 2014). Der gesamte Prozess der Übergabe ist geprägt von Veränderungen für Übergebende und Übernehmende. Auch weitere Familienmitglieder sind unweigerlich mit Veränderung konfrontiert. Weichende Erben im speziellen müssen mit der Veränderung der Situation am Hof (ihrer Heimat) zurechtkommen. Veränderungen gehören, zu den Stressoren, wodurch der Prozess der Hofübergabe nicht nur für Übergebende und Übernehmende eine stressreiche Zeit bedeutet (Myers, 2014).

Zu formalen Stressfaktoren wurden vor allem die Ausgestaltung des Vertrags genannt, mit der Schwierigkeit, dabei an alles zu denken, sowie die wirtschaftliche Lage des Betriebs. Auch in der Literatur sind diese Faktoren als Problempunkte der Hofübergabe zu finden (Pirmanschegg, 2016). Übergebende wollen einen erfolgreichen Betrieb abgeben und Übernehmende müssen sich damit auseinandersetzen, welche Investitionen sie als wichtig für die kommende Zeit betrachten. Bei Verhandlungen und Gesprächen zum Vertrag kommen viele Themen zusammen. Dabei den Überblick zu behalten und jedem Thema ausreichend Zeit und Aufmerksamkeit zu schenken, kann ein langwieriger Prozess sein und scheint die Befragten zu fordern. Liegt die Verantwortung für diese Organisation allein bei einer Person, kann das ein enormer Leitungsdruck sein und somit als Stressor gesehen werden (Myers, 2014). Haben die Beteiligten jedoch Unterstützung, z.B. durch beratende Personen, kann dieser Aspekt zwar anspruchsvoll sein, jedoch mit der Gewissheit, dass die Situation zu meistern ist, liegt dann eher eine Herausforderung vor, die nicht unbedingt Stress hervorrufen muss (Kaluza, 2018).

Alle genannten Themen müssen im Laufe des Prozesses kommuniziert und besprochen werden. Dieser Aspekt wird als zeitintensiv beschrieben und die hohe Emotionalität, die hier einfließt, macht die Kommunikation zu einem schwierigen und stressreichen Aspekt (Aselmeier et al., 2017; Myers, 2014). Das Führen regelmäßiger und offener Gespräche wird von beratenden Personen als Erfolgsfaktor angesehen, was auch die Literatur bestätigt (Hirsch, 2023). Wird jedoch nicht ehrlich oder nicht ausreichend über die wichtigen Themen gesprochen, kann das dazu führen, dass sich Beteiligte nicht wertgeschätzt oder nicht verstanden und dadurch einsam fühlen. Diese Gefühle können den sozialen Stressoren zugeordnet werden (Kaluza, 2018). Treten an dieser Stelle als Folge von Stress Verhaltensmuster wie Ungeduld oder chaotisches Verhalten auf, kann dies zu Konflikten führen, die wiederum Stress erzeugen (Kaluza, 2018).

Es lässt sich festhalten, dass eine Reihe an persönlichen und formalen Faktoren wie Loslassen, Verantwortung, Veränderung und der Übergabevertrag, sowie die wirtschaftliche Lage des Betriebs Stressoren darstellen können. Ebenfalls ist die Kommunikation als Stressfaktor zur erkennen.

*Welche Rolle spielen Konflikte bei der Hofübergabe?*

Im Hofübergabeprozess kann es zu einer Reihe an Konflikten kommen. Die am häufigsten aufgetretenen Konflikte laut der Befragten, lassen sich in die Kategorien Übergebende-Übernehmende-Konflikte, Generationskonflikte, Rollenkonflikte und Paarkonflikte einteilen.

Konflikte im Allgemeinen gehören laut Kaluza (2018) zu den sozialen Stressoren und lösen Stress bei den Beteiligten aus. Die Ursachen der Konflikte sind zahlreich und welche Themen und welches Verhalten zu Konflikten führt, ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich. In jedem Übergabeprozess werden Konflikte auftreten (Tann, 2014), wie sehr diese jedoch die betroffenen Personen belasten, ist individuell verschieden. Das bedeutet, dass nicht jeder Streit als starke Belastung wahrgenommen wird und somit nicht unbedingt Stress auslösen muss (Lazarus & Folkman, 2015). Weiter kann davon ausgegangen werden, dass bei gelösten Konflikten, der daraus entstandene Stress zurückgeht. Allerdings führen heftige Konflikte auch zu seelischen Verletzungen und können Familien spalten, z.B. durch Kontaktabbruch, wie in einem der Interviews deutlich wurde. Solche, über eine lange Zeit anhaltende, Konflikte bedeuten eine große Belastung für Betroffene und dieser Dauerstress kann Auswirkungen auf die körperliche wie psychische Gesundheit haben (Rusch, 2019). Ein daraus resultierendes Zurückziehen von Beteiligten führt vermutlich zu weiteren Konflikten und könnte eine Abwärtsspirale aus Konflikten hervorrufen.

Konflikte zwischen Übergebenden und Übernehmenden haben meist mit der Fortführung des Betriebs zu tun. Übergebende haben oft einen Plan im Hinterkopf, basierend auf Erfahrung und Tradition, wohingegen Übernehmende meist neue und abweichende Ideen haben und umsetzen möchten. Diese gegensätzlichen Ansichten führen zu Auseinandersetzungen und es bedarf vieler offener Gespräche. Wird dabei nicht versucht auf der sachlichen Ebene eine gemeinsame Lösung zu finden, nimmt das Emotionale überhand und die Diskussion entwickelt sich zum Konflikt. Dies kann zu schweren Auseinandersetzungen und damit einhergehender Verletzung führen (Jiranek, 2021). Diese Gefühle werden von Mensch zu Mensch unterschiedlich wahrgenommen und können starke Stressoren darstellen (Kaluza, 2018).

Generationskonflikte haben zum Thema meist die unterschiedlichen Wertevorstellungen der Generationen. Gibt es Unterschiede im Umgang mit Investitionen, kann dies Diskussionen zwischen den Generationen auslösen. Ein weiteres wichtiges Thema kann die Wohnsituation auf dem Betrieb oder auch die gegenseitige Akzeptanz von der neu hinzukommenden Person (Partner*in des Übernehmenden) und der übergebenden Generation sein. Auch die Art und Weise der Kommunikation kann hierbei wieder für die Entstehung von Konflikten ausschlaggebend sein.

Rollenkonflikte können in den betroffenen Personen selbst auftreten, etwa wenn es darum geht, sich von der Rolle des Betriebsleitenden in die Eltern-Rolle zu versetzen, Fragen zur persönlichen Zukunft können Unsicherheit und Angst hervorrufen, was wiederum zu Stress führen kann (Kaluza, 2018). Weiter können Rollenkonflikte die neu hinzukommende Person betreffen, die in ein bestehendes Familienkonstrukt hineinkommt und einen Platz finden muss. Auch hier können Gefühle der Unsicherheit auftreten und Spannungen zwischen der Familie und der neuen Person zu sozialem Stress führen (Myers, 2014; Tann, 2014).

Alle Stressoren und Herausforderungen rund um die Übernehmenden können zu Stress führen, was sich laut den befragten Personen häufig negativ auf die Paarbeziehung auswirkt. Die Literatur bestätigt, dass die neue Situation viele Hürden und Konfliktpotential mit sich bringt und zwar nicht nur für das übernehmende Paar, sondern ebenfalls für das übergebende Paar (LeMar, 2014).

Zusammengefasst sind Konflikte und die daraus resultierenden Belastungen meist unausweichliche Bestandteile des Hofübergabeprozesses. Welche Konflikte, wie viel Stress bei den Beteiligten auslösen, scheint jedoch individuell verschieden und stellt einen Aspekt für weitere Untersuchungen dar.

*Welche Bewältigungsstrategien können herangezogen werden, um Konflikte zu vermeiden und Stress zu reduzieren?*

Zur Stress- und Konfliktbewältigung, von denen Letzteres im weiteren Sinne ebenfalls zur Reduktion von Stress beiträgt, äußerten sich die Befragten hauptsächlich zu den Aspekten: „Kommunikation und Austausch“, „Unterstützung“ und „klare Rahmenbedingungen schaffen“.

Die drei genannten Aspekte hängen eng miteinander zusammen. Um eine erfolgreiche Kommunikation zu etablieren, kann es hilfreich sein, sich Unterstützung zu holen und damit klare Rahmenbedingungen für einen geregelten Ablauf und Austausch schaffen zu können.

Eine offene Kommunikation und der ehrliche Austausch miteinander gehören zu den erfragten Erfolgsfaktoren der Interviews und tauchen auch in der Literatur als solche auf (Kusserow, 2022). Offene Kommunikation kann unterstützt werden durch spezielle Beratungsangebote und Hofübergabeseminare. Externe Personen, die von außen auf den Prozess blicken, können des Weiteren einen großen Beitrag zur Strukturierung des Vorgehens leisten. Sie sind nicht emotional verstrickt und somit in der Lage alle wichtigen Rahmenbedingungen zu überblicken und diese der Reihe nach zu bearbeiten, um den Prozess möglichst stressfrei zu gestalten (Jiranek, 2021).

Um Kommunikation als Faktor zum Erfolg zählen zu können, muss diese in Form von Gesprächen, in denen „alles auf den Tisch gelegt wird“ stattfinden. Das heißt Bedenken und

Gefühle müssen benannt werden können, ohne Angst vor Verurteilung durch andere (Watzlawick et al., 2017). Dafür sind z.B. Personen der Familienberatung zuständig, indem sie Gespräche in der Familie moderieren und strukturieren. Aufkommende Gefühle werden ernst genommen und Konflikte der Betroffenen werden bearbeitet. Es ist anzunehmen, dass durch diese Unterstützung Probleme, die zuvor vielleicht unüberwindbar schienen, nun keinen oder weniger Stress hervorrufen, da die Gewissheit vorliegt, dass alle Themen besprochen und geklärt werden können (Myers, 2014). Auch der Austausch mit Freunden oder Bekannten zu belastenden Themen wurde angesprochen. Es zeigte sich hierbei, dass generell kaum außerhalb der Familie gesprochen wird und wenn, dann häufig mit Personen aus der Landwirtschaft, die ebenfalls mit dem Thema der Hofübergabe bekannt sind. Grundsätzlich liegt im Gespräch mit Freunden und Bekannten ein Schlüssel zur Stressminderung und sollte daher praktiziert werden (Kaluza, 2018; Kaufmännische Krankenkasse Hannover, 2006). Als Grund, weshalb dies nicht der Fall war, wurde genannt, dass Außenstehende die Problematik nicht ausreichend nachvollziehen können und daher keinen Trost spenden können. Ob dies der einzige Grund ist und ob es nicht doch Vorteile haben kann sich mit verschiedenen Menschen zum Thema auszutauschen, könnte ein weiteres zu erforschendes Themengebiet sein.

Alle vier befragten Personen aus der Landwirtschaft haben mindestens eine Art der Beratung in Anspruch genommen. Aufgrund der geringen Anzahl an befragten Personen, kann an dieser Stelle keine Aussage zur Verallgemeinerung getroffen werden. Hierzu wäre weitere, quantitative Forschung nötig, um Aussagen darüber treffen zu können, wie viele Betriebe Beratung in Anspruch nehmen und ob diese Unterstützung als hilfreich empfunden wird. Bei einer der befragten Personen, lässt sich die Familie im Gespräch unterstützen und zusätzlich nimmt die betroffene Person selbst eine persönliche Beratung in Anspruch. Diese Unterstützung wurde als enorme Hilfe bewertet und als Erfolgsfaktor genannt. Auch die Person mit abgebrochener Übergabe hatte sich mit der Familie zu einer Mediation entschieden, die allerdings nach der dritten Session nicht weitergeführt wurde. Trotzdem äußerte sich die Person gegenüber dem Gedanken einer Unterstützung positiv, verwies aber auch darauf, dass die Mediation in diesem Fall als nicht sehr hilfreich angesehen wurde. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die Beratung erst nach der Eskalation des Konfliktes angefragt wurde. Es wäre also interessant empirisch zu untersuchen, ob Beratung als Präventionsmaßnahme solche Eskalationen verhindern kann. In der Literatur wird meist auf Steuerberater*innen oder Rechtsberater*innen verwiesen, wenn es um Unterstützung im Hofübergabeprozess geht (Aselmeier et al., 2017). Beratung für zwischenmenschliche oder persönliche Themen wird erst dann zum Thema, wenn tiefgreifende Konflikte auftreten, die sich ohne professionelle Hilfe nicht lösen lassen (Roffler et al., n.d.; Tann, 2014). Dies spie-

gelt sich in den Aussagen der Beratenden wider, die einen Anstieg bei der Inanspruchnahme von Beratungen allgemein beobachten, aber bemerken, dass besonders Angebote zur zwischenmenschlichen Beratung oder Prozessbegleitung noch nicht ausreichend genutzt werden.

Wie schon beschrieben, können Beratende den Prozess und Gespräche unterstützend strukturieren. Aber auch innerhalb der Familie und beteiligten Personen ist es hilfreich bestimmte Aspekte im Vorhinein geklärt oder zumindest besprochen zu haben. Hierbei können Aspekte wie Arbeitsteilung, Wohnraumaufteilung oder ein Plan für regelmäßige Treffen dazu führen, dass bestimmte Konflikte gar nicht erst entstehen. Laut Myers (2014) ist Planung und Veränderung der Situation ein essentieller Bestandteil zur Stressvermeidung.

Als weitere Empfehlungen zur Stressreduktion wurde Sport, Pausen einlegen und Herausfinden „was tut mir gut“ genannt, was sich ebenfalls mit den Erkenntnissen der Stressbewältigung deckt (Kaluza, 2018; Myers, 2014; Rusch, 2019).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Aussagen der Befragten aus der Landwirtschaft, sowie die der beratenden Personen stark darauf hindeuten, dass viele Faktoren und insbesondere Konflikte zu Stress und Belastung im Hofübergabeprozess beitragen. Diese Faktoren decken sich zum Großteil mit genannten Stressoren aus der Literatur zu Stress. Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass die Stressbelastung für Menschen in der Landwirtschaft ohnehin schon hoch sein kann (Knoop & Theuvsen, 2018) und die weitere Belastung bei der Hofübergabe somit ernstzunehmenden Stress darstellt, der gesundheitliche Folgen mit sich bringen kann. Die Hofübergabe ist also nicht nur ein formaler Schritt, sondern ein emotionaler und belastender Prozess. Inwieweit sich Stress auf den Erfolg oder das Scheitern der Hofübergabe auswirkt, konnte aufgrund der Tatsache, dass die Befragungen nur eine Momentaufnahme im Prozess aufzeigen, nicht geklärt werden. Hier bedarf es noch weiterer Forschung, bei welcher die Prozesse bestenfalls von Anfang bis Ende begleitet werden sollten.

Für eine solche Studie sollte beachtet werden, dass die Akquise von Interviewpartnern und -partnerinnen aus der Landwirtschaft bei emotionalen Themen eine Schwierigkeit darstellen kann. Eine Antwortrate in sozialen Studien bei Landwirten beträgt meist etwa 30 % (Besser & Mann, 2015; Reissig et al., 2019). Es wäre zu überlegen mit Beratungsinstitutionen zusammenzuarbeiten. Trotz geringer Anzahl an Gesprächspartnern konnte in dieser Arbeit festgestellt werden, dass zur Stressbewältigung die Unterstützung durch beratende Personen von hohem Wert scheint, genauso wie eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen den Beteiligten. Aus den Interviews kann die Tendenz ersichtlich sein, dass Übergaben eher erfolgreich verlaufen, wenn Unterstützung und Vorbereitung frühzeitig in Anspruch

genommen werden. Um eine eindeutige Aussage dazu treffen zu können muss jedoch weitere Forschung erfolgen. Ob die besprochenen Faktoren ebenfalls für außerfamiliäre Hofübergaben gelten oder was die Unterschiede zur innerfamiliären Hofübergabe sind, ist offen. Hierzu benötigt es weitere Forschung, da anzunehmen ist, dass mit dem Strukturwandel der Landwirtschaft außerfamiliäre Hofübergaben noch häufiger werden.

Aufgrund des erkennbaren Vorhandenseins von Stress im gesamten Prozess der Hofübergabe, und dem Wissen, dass sich besonders langanhaltender Stress negativ auf die Gesundheit auswirken kann, sollte den emotionalen und zwischenmenschlichen Aspekten der Hofübergabe mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dies könnte in Form von zahlreicheren Beratungsangeboten mit Fokus auf die zwischenmenschlichen Aspekte Anklang finden. Eine weitere Möglichkeit wäre die vorhandenen Beratungsangebote verstärkt auch auf die emotionalen und sozialen Themen zu lenken. Aber auch jede betroffene Person kann den Stress und die Belastung minimieren. Übergebende sollten sich früh genug Gedanken zur Hofübergabe und vor allem zu der Zeit und dem Leben nach der Hofübergabe machen. Übernehmende können durch Arbeit außerhalb des eigenen Betriebs, persönliche Erfahrungen sammeln. Durch gleitende Übergaben, wie z.B. eine GbR kann die Verantwortung nach und nach an den Übergebenden weitergegeben werden, wodurch für beide Generationen eine Übergangszeit zur Eingewöhnung in die neue Situation entsteht. Für alle Beteiligten gilt, dass ein regelmäßiger und vor allem ehrlicher Austausch ernst genommen werden sollte, um Konflikte und die damit entstehenden Spannungen zu vermeiden. Zusätzlich kann es die Situation entspannen, wenn alle Beteiligten für sich überlegen, was ihnen persönlich guttut (ein Hobby, Sport, o.Ä.) und anhand dessen Maßnahmen ergreifen, die möglichen aufkommenden Stress reduzieren können.

# 4 Zusammenfassung und Fazit

Die Hofübergabe kennzeichnet einen Wendepunkt im Leben landwirtschaftlicher Familien. Dabei handelt es sich nicht nur um einen formalen Besitz- und Verantwortungswechsel, sondern vielmehr um einen emotionalen Prozess, der für alle Beteiligten von erheblichem Stress begleitet sein kann. Diese Masterarbeit hat das Ziel, Faktoren zu untersuchen, die zu Stress während der Hofübergabe beitragen und zu analysieren welche Rolle Konflikte in diesem Zusammenhang spielen. Zudem werden der Umgang mit Stress und mögliche Bewältigungsstrategien näher betrachtet.

Die Hofübergabe ist ein Ereignis, das weitreichende Auswirkungen auf Übergebende, Übernehmende und die Agrarstruktur in Deutschland hat. Trotz dieser Bedeutsamkeit gibt es bisher nur wenige Studien zu diesem Thema, insbesondere im Hinblick auf zwischenmenschliche Aspekte und Stress oder Belastungen während des Übergabeprozesses. Im Zuge der Arbeit wurden acht leitfadengestützte Interviews mit vier betroffenen Personen aus der Landwirtschaft, sowie vier beratenden Personen geführt.

Es zeigte sich, dass die Übergabe geprägt ist von Gefühlen der Beteiligten und Themen wie Loslassen, Verantwortung, Veränderung. Auftretende Konflikte können eine erhebliche Belastung darstellen. Zudem scheint die Art und Weise wie kommuniziert wird, eine zentrale Rolle im Hinblick auf den Erfolg der Übergabe zu spielen. Um Stress reduzieren und Konflikte bewältigen zu können, wurden in den Interviews als zentrale Aspekte Kommunikation, Unterstützung durch Beratungsangebote und das Schaffen klarer Rahmenbedingungen genannt. Alle drei hängen miteinander zusammen und Beratung kann den entscheidenden Faktor zur Reduzierung von Konflikten und Stress bedeuten.

Insgesamt zeigte sich, dass die Hofübergabe ein komplexer und emotionaler Prozess ist. Die Identifikation von Stressoren und die Entwicklung effektiver Bewältigungsstrategien sind entscheidend, um den Übergabeprozess erfolgreich zu gestalten und die Belastung für alle Beteiligten zu minimieren. Es wird betont, dass die Berücksichtigung sozialer Aspekte und eine offene Kommunikation essenziell für einen erfolgreichen Hofübergabeprozess sind.

# Literaturverzeichnis

Aselmeier, M., Brauch, R., Dietrich, T., & Schüle, E.-M. (2017). *Der landwirtschaftliche Familienbetrieb: Stärken nutzen, Herausforderungen meistern*. Ulmer.

Besser, T., & Mann, S. (2015). Which farm characteristics influence work satisfaction? An analysis of two agricultural systems. *Agricultural Systems*, *141*, 107–112. https://doi.org/10.1016/j.agsy.2015.10.003

*BMEL-Statistik: Landwirtschaftliche Betriebe*. (2023). https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/landwirtschaftliche-betriebe

Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten: Eine praxisorientierte Einführung*. Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19416-5

Booth, N. J., & Lloyd, K. (2000). Stress in Farmers. *International Journal of Social Psychiatry*, *46*(1), 67–73. https://doi.org/10.1177/002076400004600108

Burton, R. J. F., & Fischer, H. (2015). The Succession Crisis in European Agriculture: The succession crisis in European agriculture. *Sociologia Ruralis*, *55*(2), 155–166. https://doi.org/10.1111/soru.12080

Cohen, S., & Wills, T. A. (1984). *Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis*.

Daghagh Yazd, Wheeler, & Zuo. (2019). Key Risk Factors Affecting Farmers' Mental Health: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(23), 4849. https://doi.org/10.3390/ijerph16234849

Dr. Olaf Zinke, agrarheute. (2019, May 22). *Tabu-Thema: Selbstmorde von Landwirten* [Text]. agrarheute. https://www.agrarheute.com/land-leben/tabu-thema-selbstmorde-landwirten-554007

Dresing, T., & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage). Eigenverlag.

Eghbal, R. (2023). Fließende Übergänge—Hofübergabe systematisch gelöst. *Bioland - Das Magazin Für Den Ökologischen Landbau*.

Errington, P. A. (2002). *Handing over the reins: A comparative study of intergenerational farm transfers in England, France and Canada*.

Fischer, H., & Burton, R. J. F. (2014). Understanding Farm Succession as Socially Constructed Endogenous Cycles: Understanding farm succession as endogenous cycles. *Sociologia Ruralis*, *54*(4), 417–438. https://doi.org/10.1111/soru.12055

Fünf Phasen der Hofübergabe. (n.d.). *Schritt für Schritt geht es am Ende schneller*. Retrieved August 4, 2023, from https://hofuebergabe.agrarzeitung.de/grundlagen/fuenf-phasen-der-hofuebergabe/

Hemmerling, U., Pascher, D. P., & Rukwied, J. (2021). *Situationsbericht 2021/22 Trends und Fakten zur Landwirtschaft* (1. Auflage). Deutscher Bauernverband e.V.

Hetzel, C. (2009). *Aktion "55plus"—Arbeit, Gesundheit und Pläne fürs Alter von über 55-jährigen Personen in der bayrischen Land- und Forstwirtschaft*.

Hirsch, I. (2023, March). Hofübergabe—Ein Lebensthema. *Unabhängige Bauernstimme*.

Jiranek, H. (2021). *Konfliktmanagement—Konflikte vorbeugen, sie erkennen und lösen* (6th ed.).

Johannes, M., Vieth, C., Thiesen, C., Roeckl, C., Hoffner, R., & Schelle, I. (2013). *Hofübergabe und Existenzgründung* (aid infodienst, Ed.; 3. Aufl). aid infodienst Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz.

Jurt, D. C. (2018). *Suizid in der Landwirtschaft—Eine wissenschaftliche Literaturanalyse und Expertengespräche*.

Kaluza, G. (2018). *Gelassen und sicher im Stress*. Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55986-4

Kaufmännische Krankenkasse Hannover. (2006). *Stress? Ursachen, Erklärungsmodelle und präventive Ansätze*. Springer Medizin Verl.

Knoop, M., & Theuvsen, L. (2018). *DIE GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ IN DER LANDWIRTSCHAFT*.

Kuckartz, U. (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (3., aktualisierte Aufl). VS, Verl. für Sozialwiss.

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundlagentexte Methoden* (5. Auflage). Beltz Juventa.

Kusserow, K. M. (2022). *Altern in der Landwirtschaft als gesellschaftliche Herausforderung: Eine Analyse von Erwerbsbiographien selbstständiger Landwirte*. Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37883-7

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2015). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Lehmann, H. (2020, July 15). *Hofübergabe in der Landwirtschaft: Das sollten Sie beachten* [Text]. landundforst.de. https://www.landundforst.de/hofuebergabe-landwirtschaft-sollten-beachten-562557

LeMar, B. (2014). *Generations- und Führungswechsel im Familienunternehmen: Mit Gefühl und Kalkül den Wandel gestalten*. Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-54692-1

Mann, S., & Rossier, R. (Eds.). (2007). Nationale Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei der Hofübergabe im deutschsprachigen Raum. *Proceedings "Schriften der*

*Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues e.V.”* https://doi.org/10.22004/ag.econ.259313

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarbeitete Auflage). Beltz.

Michalopoulos, S. (2018, October 16). *Studie: Alle zwei Tage begeht ein französischer Bauer Selbstmord*. www.euractiv.de. https://www.euractiv.de/section/landwirtschaft-und-ernahrung/news/armut-alle-zwei-tage-begeht-ein-franzoesischer-bauer-selbstmord/

Myers, D. G. (2014). *Psychologie*. Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-40782-6

Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2014). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41130-4

Pascher, Dr. P., Hemmerling, U., & Stork, S. (2023). *Situationsbericht—Daten und Fakten zur Landwirtschaft*. Situationsbericht 22/23. https://www.situationsbericht.de/

Pirmanschegg, P. (2016). *Die Nachfolge in Familienunternehmen*. Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11336-0

Reissig, L., Crameri, A., & Von Wyl, A. (2019). Prevalence and predictors of burnout in Swiss farmers – Burnout in the context of interrelation of work and household. *Mental Health & Prevention*, *14*, 200157. https://doi.org/10.1016/j.mph.2019.200157

Roffler, B., Schmid, D., & Lanz, P. (n.d.). *Hofkonflikt.pdf*. https://www.wiso-net.de/document/PEME__f73268e390e4e91dc4d15ea78a33d99d108b9c75

Rusch, S. (2019). *Stressmanagement: Ein Arbeitsbuch für die Aus-, Fort- und Weiterbildung*. Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59436-0

Sanne, B. (2004). Farmers are at risk for anxiety and depression: The Hordaland Health Study. *Occupational Medicine*, *54*(2), 92–100. https://doi.org/10.1093/occmed/kqh007

Schmid, C., & Hospach, M. (n.d.). Wenn man nicht mehr gebraucht wird. *Mit Uns Im Gleichgewicht - Aspekte Der Seelischen Gesundheit in Grünen Berufen*, *1*.

Shahzad, M. A., Abubakr, S., & Fischer, C. (2021). Factors Affecting Farm Succession and Occupational Choices of Nominated Farm Successors in Gilgit-Baltistan, Pakistan. *Agriculture*, *11*(12), 1203. https://doi.org/10.3390/agriculture11121203

Tann, M. (2014). *Hofübergabe: Familienkonflikte systematisch lösen ; [100% Praxis]*. DLG-Verlag.

Transformationsökonomien (IAMO), L.-I. für A. in. (2020). *Den Blick schärfen: Erfolgreicher Generaionswechsel in der Landwirtscahft ist mehr als nur Hofnachfolge sichern*. Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO). https://www.iamo.de/presse/pressemitteilungen/artikel/den-blick-schaerfen-erfolgreicher-generationswechsel-in-der-landwirtschaft-ist-mehr-als-hofnachfolge/

Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (2017). *Menschliche Kommunikation* (13th ed.). Hogrefe. https://doi.org/10.1024/85745-000

Wheeler, S., Bjornlund, H., Zuo, A., & Edwards, J. (2012). Handing down the farm? The increasing uncertainty of irrigated farm succession in Australia. *Journal of Rural Studies*, *28*(3), 266–275. https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2012.04.001