
Betriebsübergabe – ein Gesundheitsthema

Abschlussbericht der Evaluation



Durchgeführt von:

- Land- und forstwirtschaftliche Sozialversicherung Niederbayern/Oberpfalz und Schwaben (LSV NOS)
jetzt: Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)
- Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln (iqpr)

Gefördert im Rahmen der Gesundheitsinitiative >Gesund.Leben.Bayern.< des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Gesundheit.



gefördert durch
Bayerisches Staatsministerium für
Umwelt und Gesundheit



Gesund. Leben. Bayern.



Projektteam: Michael Holzer, Fritz Allinger, Petra Rogl, Christiane Mayer, Fred Weisz, Gerd Gmeinwieser (SVLFG), Margarete Hospach (Seminarleitung)

Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation: Dr. Christian Hetzel (iqpr)

Text: Dr. Christian Hetzel (soweit nicht abweichend gekennzeichnet), Stand 31.03.2013.



Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	4
2	Ausgangslage.....	6
3	Fragestellungen	10
4	Ansätze und Methoden der Intervention.....	13
4.1	Ziel	13
4.2	Inhalt	13
4.3	Methoden	15
4.4	Organisation.....	15
4.5	Finanzierung	16
5	Bewerbung der Seminare.....	18
5.1	Netzwerkarbeit	18
5.2	Öffentlichkeitsarbeit.....	18
5.3	Zielgruppenanalyse.....	21
5.4	Resümee „Bewerbung der Seminare“.....	23
6	Prozessevaluation: Der partizipative Weg zum Seminar	24
6.1	Telefonbefragung der Zielgruppe.....	24
6.2	Fokusgruppe	25
6.3	Beitrag der Wissenschaft	25
6.3.1	Betriebsübergabe in Familienunternehmen	25
6.3.2	Betriebsübergabe in der bayerischen Land- und Forstwirtschaft (Sekundäranalyse „55plus“).....	28
6.4	Resümee „Prozessevaluation“.....	37
7	Der Erfolg des Seminars aus Sicht der Teilnehmer.....	38
7.1	Ansätze und Methoden der Evaluation	38
7.2	Teilnehmerstruktur	41
7.3	Wie bewerten die Teilnehmer das Seminar?	44
7.3.1	Bewertungen bei Seminarende.....	44
7.3.2	Bewertungen 12 Monate nach dem Seminar.....	47
7.4	Entwickeln die Teilnehmer Handlungsabsichten?.....	51
7.5	Strukturelle Unterschiede zwischen Interventions- und Vergleichsgruppe im Jahr nach dem Seminar	54
7.5.1	Zeitpunkt der vertraglichen Betriebsübergabe	54
7.5.2	Kritisches Lebensereignis	55



7.5.3	Körperliche und psychische Beschwerden	55
7.5.4	Schlussfolgerungen für den Gruppenvergleich	56
7.6	Werden relevante Handlungen im Jahr nach dem Seminar umgesetzt?	57
7.7	Wie entwickelt sich die Zuversicht im Jahr nach dem Seminar?	61
7.8	Wie sehen die Personen die betriebliche und die eigene Zukunft?	65
7.8.1	Betriebliche Zukunft	65
7.8.2	Eigene Zukunft	66
7.9	Resümee „Sicht der Teilnehmer“	67
8	Der Erfolg des Seminars aus Sicht der Seminarleiterin	68
9	Die Rolle der Tutoren	69
9.1	Ausgangslage	69
9.2	Methodik	69
9.3	Ergebnisse	70
9.4	Bewertung durch das Projektteam	72
10	Wie aufwändig ist die Intervention?	74
10.1	Schritt 1: Seminar vorbereiten	74
10.2	Schritt 2: Seminar betreuen	76
10.3	Schritt 3: Seminar nachbereiten	77
11	Lässt sich die Intervention auf andere Gesellschaftsbereiche übertragen?	79
12	Bewertungen des Projektteams	82
12.1	Erfolge und Stärken	82
12.2	Verbesserungspotenziale	83
12.3	Förderliche Einflüsse	84
12.4	Hinderliche Einflüsse	84
13	Resümee	86
14	Literatur	87
15	Anhang	91
15.1	Zitate der Seminarteilnehmer	91
15.2	Drop-Out	107
15.3	Bewertungen 1 Jahr nach dem Seminar	108
15.4	Ausgangsniveau der Aktivitäten	109
15.5	Abschlussstagung bei der Handwerkskammer für Schwaben	111
15.6	Überblick über eigenständige Berichte	113



1 Einführung

Gesundheitskonzepte im Setting der bayerischen Land- und Forstwirtschaft sind von Bedeutung, da sie ein Transferpotenzial für Familienunternehmen anderer Wirtschaftszweige und für den sozialpolitischen Umgang mit dem demografischen Wandel bergen. Denn:

- Nirgendwo in der Gesellschaft gibt es eine Berufsgruppe wie die Landwirte und Bäuerinnen¹, die weit über die gesetzliche Regelaltergrenze hinaus arbeitet. Wohl keine andere Sozialversicherung hat anteilig so viele ältere Menschen versichert wie die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau.
- In der bayerischen Land- und Forstwirtschaft sind kleine Familienbetriebe charakteristisch. Charakteristisch dafür sind Überschneidungen von Familien- und Unternehmensangelegenheiten. Das birgt für die individuelle Gesundheit Chancen aber auch Risiken. Kleine Familienbetriebe überwiegen auch in anderen Wirtschaftszweigen.
- Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau insbesondere in Niederbayern/ Oberpfalz und Schwaben (LSV NOS²) ist ein Gesundheitsakteur mit besonderen Vorzügen. Zum einen sind die einzelnen Sozialversicherungsträger unter einem Dach vereint und dürften damit vergleichsweise geringere Schnittstellenprobleme aufweisen. Zum anderen mindert die LSV NOS das Mengenproblem, das aus der großen Anzahl der versicherten Betriebe und den begrenzten Personalkapazitäten einer Sozialversicherung resultiert. Denn die LSV NOS ist eng u.a. mit dem Bayerischen Bauernverband vernetzt. Diese Kombination eröffnet ein Potenzial an Versichertennähe und Flächenabdeckung im ländlichen Raum, das in anderen Regionen und Wirtschaftszweigen in der Art nicht vorhanden ist bzw. nicht genutzt wird.

Im vorliegenden Projekt geht es um die Konzeption, Umsetzung und Evaluation des Seminars „Betriebsübergabe – ein Gesundheitsthema“. Diese beiden Themen gehören untrennbar zusammen. Handlungsleitend sind die Einbindung der Kunden in die Konzeption, das Nutzen der Vorteile eines kassenübergreifenden Sozialversicherungssystems, der Versuch das Angebot auch auf andere Gesellschaftsgruppen zu übertragen sowie das Einbinden bürgerschaftlichen Engagements.

¹ An einigen Stellen wird ausschließlich die männliche Sprachform verwendet. Selbstverständlich treffen die Ausführungen dann auch auf Frauen zu.

² Zum 1. Januar 2013 erfolgte die Errichtung der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG). Die bisherigen landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften, Alterskassen, Krankenkassen und Pflegekassen sowie der Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung wurden zum neuen Bundesträger SVLFG.

Da das Projektende vor dieser Veränderung lag, wird noch die damalige Trägerbezeichnung verwendet.



Dieses Projekt wäre ohne die Förderung durch das Bayerische Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit nicht möglich gewesen. Herzlichen Dank!

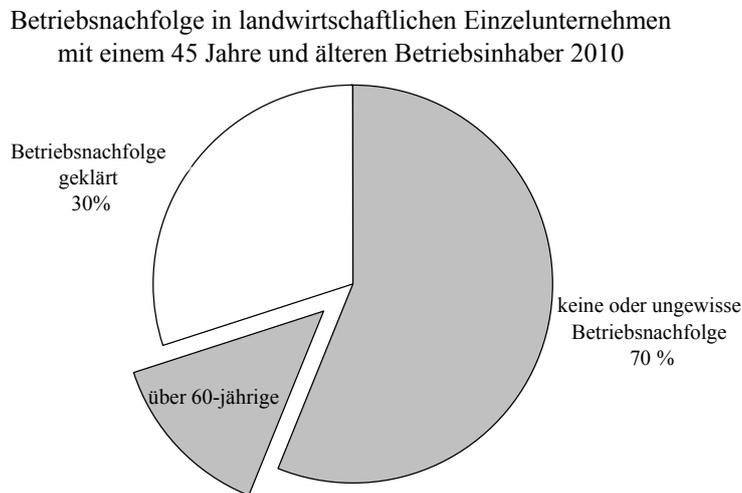


2 Ausgangslage

Strukturwandel in der Landwirtschaft

Im europäischen Agrarsektor ist seit Jahrzehnten ein Strukturwandel festzustellen, der sich auch in der aktuellen deutschen Agrarstrukturerhebung von 2010 zeigt. Blumöhr und Hänsel (2011) fassen die Befunde wie folgt zusammen. Die Tendenz geht zu weniger aber dafür größeren Betrieben. Insgesamt gibt es 2010 in Deutschland etwa 301 000 landwirtschaftliche Betriebe, rund 21 000 weniger als bei der Agrarstrukturerhebung 2007. Während in allen Größenklassen bis 100 Hektar die Zahl der wirtschaftenden Betriebe sinkt, nehmen Betriebe mit 100 oder mehr Hektar Fläche kontinuierlich zu. Auch bei der Viehhaltung zeichnet sich eine Unternehmenskonzentration ab: die Zahl der Vieh haltenden Betriebe sinkt, aber wegen der Spezialisierung der Viehhaltung nehmen die Tierbestände weniger stark ab bzw. der Bestand an Schweinen und Geflügel steigt sogar leicht. Nur knapp jedes zweite landwirtschaftliche Familienunternehmen dient heute noch als Haupteinkommensquelle für seinen Inhaber. Die andere Hälfte führt den Betrieb im Nebenerwerb und bestreitet den Lebensunterhalt überwiegend aus anderen Quellen, zum Beispiel über eine zusätzliche Erwerbstätigkeit außerhalb der Landwirtschaft. Rund jeder Dritte verfügte 2010 mindestens über ein zusätzliches Standbein, z.B. Erzeugung erneuerbarer Energien, Vertragsarbeiten. Die Zahl derartiger Betriebe steigt damit seit 2007 um fast ein Drittel (31%). Problematisch ist der fehlende Nachwuchs. Mehr als zwei Drittel (68%) der Betriebsinhaber sind 2010 bereits 45 Jahre oder älter. Von ihnen hat noch nicht einmal jeder dritte (30%) landwirtschaftliche Einzelunternehmer einen Nachfolger gefunden. Außerdem sind 20% der Landwirte ohne Nachfolger bereits 60 Jahre oder älter (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Betriebsnachfolge in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen 2010 in Deutschland (aus Blumöhr & Hänsel, 2011, eigene Darstellung).



Dazu kommt eine Abnahme der familiären Unterstützung. 2010 sind rund 1.1 Mio. Arbeitskräfte (-5% gegenüber 2007) in der Landwirtschaft tätig. Darunter sind mehr als die Hälfte Familienarbeitskräfte. Allerdings sind immer weniger Familienangehörige am arbeitsreichen Betriebsalltag beteiligt. Gegenüber 2007 geht die Zahl der Familienunternehmen um 8% zurück und damit auch die der Familienarbeitskräfte (-12%). Dagegen steigt die Zahl der ständig angestellten Arbeitskräfte, auch als eine Folge des vermehrten Zusammenschlusses der Landwirte in Personengesellschaften.

Die Situation in Bayern

In der bayerischen Land- und Forstwirtschaft dominieren kleine Familienbetriebe. In der repräsentativen Befragung der LSV „Aktion 55plus“ wurde zwar deutlich, dass die betriebliche Zukunft weniger dramatisch ist als in Deutschland (Hetzel, 2009; Holzer, 2011; Hetzel, 2012). Aber:

1. Eine unregelmäßige Betriebsübergabe hängt mit einem negativen Gesundheitszustand zusammen;
2. Betriebsübergabe ist ein Thema für fast jede zweite Person, die älter ist als 55 Jahre.

Folgende beispielhaften Äußerungen von Seminarteilnehmern veranschaulichen die gesundheitsbelastenden Faktoren im Rahmen der Betriebsübergabe (weitere Zitate siehe Anhang):



- *„Wo ist mein Platz? Welche Aufgaben habe ich dann? Wie viel Geld habe ich zur Verfügung? Gutes Klima mit weichenden Erben und Hofübernehmer?“*
- *„Die Probleme sind bei allen ähnlich: Gerechtigkeit, Konflikte, Rolle der Frau als Scharnier, Rolle der Schwiegertochter, dritter Lebensabschnitt. Die Folgen sind Angst, Bedrohung, Vermeiden, Aufschieben.“*
- *„Hoffentlich klappt die Arbeitsfalle beim Nachfolger nicht zu.“*

Schwierigkeiten bei der Regelung der Betriebsübergabe können als kritisches Lebensereignis und als Störung der work-life-balance mit entsprechenden Auswirkungen auf die psychische Gesundheit aufgefasst werden. Was wird aus meinem Lebenswerk? Wie kann ich gesund und in einem harmonischen Miteinander mitarbeiten? Was sind Alternativen zur Mitarbeit im Betrieb? Handlungsbedarf besteht also nicht nur betriebswirtschaftlich sondern auch seelisch. Die Thematik wird in Kapitel 6.3 weitergeführt.

Vorbereitung auf den Ruhestand

Dazu kommt, dass mit der Betriebsübergabe mehr oder weniger abrupt der Ruhestand beginnt. Wird der Ruhestand als Gewinn erlebt, sind eher positive Folgen für die Gesundheit zu erwarten (Ruhestand als Entlastung), während negative gesundheitliche Folgen zu erwarten sind, wenn der Ruhestand als Verlust erlebt wird (Ruhestand als Belastung). Diesbezüglich gibt es zahlreiche empirische Hinweise (vgl. Wurm, Engstler & Tesch-Römer 2009). Unter Vorbereitung auf den Ruhestand versteht man in der Regel die angeleitete Auseinandersetzung mit dem Rückzug aus dem Berufsleben. Es geht dabei um die Antizipation und aktive Beschäftigung mit den wichtigen Aufgaben des Ruhestands, z.B. der Mithilfe im Betrieb, der Gestaltung von Freizeittätigkeiten oder der finanziellen Absicherung des Lebens nach der Erwerbstätigkeit – dazu zählt auch die Vorbereitung auf das Alter. Einige empirische Befunde seien nachfolgend zusammengefasst (Literatur siehe Lang-von Wins et al. 2004; Costard, 2006). Eine frühzeitige Beschäftigung mit dem Ausstieg hat Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Übergang in die nachberufliche Zeit und auf entsprechende Selbstwirksamkeitserwartungen. Sie nimmt dem eigenen Rückzug die Schärfe. Dabei ist die Planung des Austrittsdatums von besonderer Bedeutung. Erfolgversprechend ist der Austausch mit bereits im Ruhestand lebenden Personen. Je besser die Vorbereitung auf den Ruhestand, desto früher planen die Personen den Rückzug. Allerdings ist dies nicht umkehrbar: Bei einem unter Druck vorzeitig zustande gekommenen Rückzug ist der Nutzen einer Vorbereitung minimal. Theoretisch geht es dabei um Verringerung von Angst und depressiven Gefühlen sowie Klärungsprozesse bezüglich Erwartungen und Zielen.



Betriebsübergabe

Zum Thema „Betriebsübergabe“ gibt es Informationsangebote (z.B. www.hofgruender.de). Zudem werden bereits Veranstaltungen insbesondere zum Schwerpunkt Betriebswirtschaft angeboten (z.B. Bayerischer Bauernverband), jedoch ohne expliziten Schwerpunkt auf Gesundheit. Auch wird die Zielgruppe bislang nicht differenziert angesprochen; mit dem Ergebnis, dass häufig nicht die erreicht werden, die es nötig haben. Empirische Untersuchungen zu Bestimmungsgründen der Betriebsübergabe liegen vielfach vor, beschränken sich jedoch meist auf betriebliche und soziodemografische Daten. Für Deutschland und einzelne Bundesländer siehe z.B. Tietje (2003, 2004), international siehe z.B. Stiglbauer & Weiss (1999), Frieder (2007), Uchiyama & Yanagimura (2008), Larcher (2009). Theorien, Konzepte und Expertisen zu Interventionen im Zusammenhang mit Betriebsübergabe innerhalb und außerhalb der Landwirtschaft wurden vereinzelt veröffentlicht (vgl. Hoffmann-Fölkersamb, 1991; Hoffmann, 2001; Habig & Berninghaus, 2004; Simon, 2005; Wolfshohl, 2006; Goldbrunner, 2007; Mann, 2007; Rossier, 2007a; Rossier, 2007b; Breuer, 2009). Die Thematik wird in Kapitel 6.3 weitergeführt.

Tutorenmodelle

Tutorenmodelle haben sich in verschiedenen Kontexten bewährt, z.B. im Behindertenkontext das Peer-Counselling (vgl. Bruckner, 1994), und sollen auf die vorliegende Fragestellung transferiert werden. Der Tutor war/ist selbst mit den Schwierigkeiten der Betriebsübergabe in der Landwirtschaft konfrontiert. Dadurch kann sich eine größere Vertrauensbasis entwickeln und eine Vorbildrolle wahrgenommen werden. Diese Modell-Rolle kann sich bei den Ratsuchenden sehr motivierend auf die Inangriffnahme der eigenen Probleme auswirken.

Projektziele

Die Land- und forstwirtschaftliche Sozialversicherung Niederbayern/ Oberpfalz und Schwaben (LSV NOS) möchte ihren Kunden ein mehrtägiges Seminar anbieten, das die Themen Hofübergabe, Gesundheit und Pläne fürs Alter aufgreift und bei dem ehemalige Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter von ihren Erfahrungen berichten. Mit der Konzeption, Umsetzung und Evaluation dieses Seminars ist die LSV NOS Partner der Initiative „Gesund.Leben.Bayern“ des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Gesundheit. Zielgruppe sind Personen/Ehepaare aus land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, bei denen die Betriebsübergabe entweder noch nicht geregelt ist oder gerade geregelt wird und der Betrieb weiter laufen soll. Im Projektverlauf wird der Zugang für außerlandwirtschaftliche Interessierte eröffnet (z.B. Handwerksbetriebe), um festzustellen, inwieweit die Gesundheitsmaßnahme auf andere Gesellschaftsbereiche (selbständige Familienbetriebe) übertragbar ist.



3 Fragestellungen

Es sind Fragen der Ergebnis- und der Prozessevaluation zu unterscheiden. Bei der Ergebnisevaluation geht es darum, den Erfolg des Seminars zu bewerten.

Welche Personen nehmen am Seminar teil?

Erfolgreich ist die Bewerbung der Seminare, wenn es keine Verzerrungen in der Teilnehmerstruktur gibt. Sollten Verzerrungen auftreten, dann könnte bei der Bewerbung gegengesteuert werden.

Wie bewerten die Teilnehmer die Intervention?

Akzeptanz für das Seminar ist die Voraussetzung, dass Personen das Seminar besuchen und dass die nachfolgenden Effekte eintreten. Dabei interessiert die Akzeptanz unmittelbar nach dem Seminar sowie im zeitlichen Abstand, wenn Handlungserfahrungen gemacht werden und auf die Erfahrungen im Seminar zurückgegriffen werden können.

Entwickeln die Teilnehmer Handlungsabsichten?

Eine Voraussetzung für tatsächliches Handeln ist, dass die Personen entsprechende und möglichst konkrete Handlungsabsichten entwickeln. Den theoretischen Hintergrund dafür bieten Stadienmodelle der Verhaltensänderung (z.B. das transtheoretische Modell).

Werden relevante Handlungen im Jahr nach dem Seminar umgesetzt?

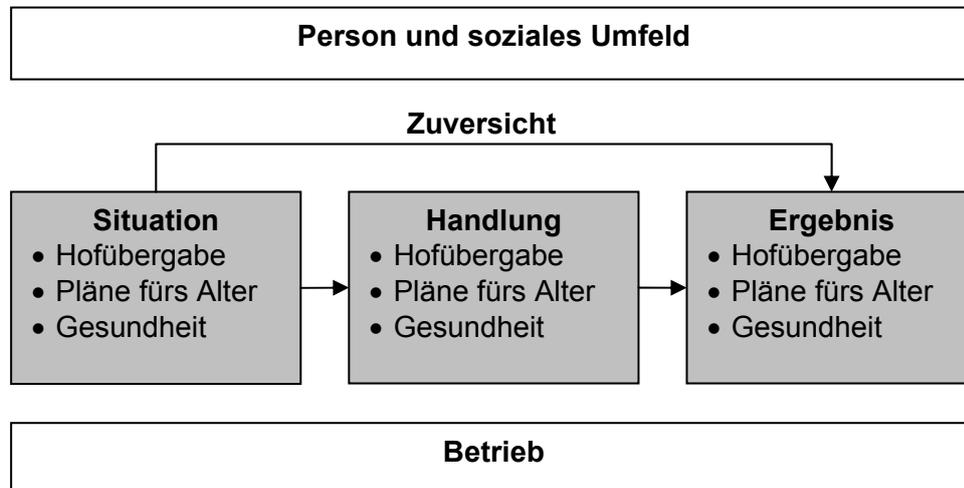
Diese Frage ist der zentrale Erfolgsindikator. Die Teilnehmer des Seminars sollten aktiver sein als Nichtteilnehmer. Denn wenn jemand aktiver ist, dann ist davon auszugehen, dass die Betriebsübergabe und die Pläne fürs Alter durchdachter, konkreter und damit qualitativ besser sind.

Wie entwickelt sich die Zuversicht im Jahr nach dem Seminar?

Die Zuversicht ist in handlungstheoretischen Modellen eine Situations-Ergebnis-Erwartung, die sich entweder auf eine konkrete Situation bezieht oder allgemein ist. Situations-Ergebnis-Erwartung bedeutet, dass eine Person aus der subjektiven Bewertung einer konkreten Situation heraus eine positive Voraussetzung für ein daraus vermeintlich resultierendes Ergebnis

sieht und daher handelt (siehe Abbildung 2)³. Oder kurz: Zuversicht fördert Handlungen. Im Nachgang zum Seminar sollte die Zuversicht steigen oder qualitativ besser werden.

Abbildung 2: Wirkungsmodell für die Intervention



Wie sehen die Personen die betriebliche und die eigene Zukunft?

Die Klarheit und Zufriedenheit mit der betrieblichen und der eigenen Zukunft ist das den Handlungen nachgelagerte Ergebnis. Dieses Ergebnis sollte im Nachgang zum Seminar besser werden. Allerdings dürfte dies nicht allein von den durch das Seminar angeregten Handlungen bestimmt sein. Vielmehr bestimmen Person, soziales Umfeld und Betrieb die Ausprägung dieses Ergebnis mit (siehe Abbildung 2).

Wie werden die Tutoren in Anspruch genommen und wie bewerten die Teilnehmer deren Rolle?

Der Tutorenansatz hat sich wie eingangs angedeutet in anderen Kontexten bewährt. Der Ansatz ergänzt die professionelle Beratung und Betreuung. Ziel ist es in jedem Seminar einen Tutor oder eine Tutorin zu integrieren. Die Nutzung der Tutoren wird beschrieben und bewertet.

Wie hoch ist der Aufwand für die Intervention?

Der zeitliche Aufwand wird beschrieben. Denn das Seminar soll auch nach Ende der Projektlaufzeit weitergeführt werden.

³ Für einen Überblick über das Konstrukt „Zuversicht“ siehe z.B. Flach (2012). Es gibt weitere bedeutende handlungsrelevante Erwartungen und Bewertungen, darunter die Selbstwirksamkeit (=Situations-Handlungs-Erwartung) und die Kontrollüberzeugung (=Handlungs-Ergebnis-Erwartung). Auf diese Konstrukte wird aus inhaltlichen Gründen verzichtet. Denn die Entwicklung situationspezifischer Selbstwirksamkeitserwartungen und Kontrollüberzeugungen setzt bereits Handlungserfahrungen voraus und dies ist bei der in der Zukunft liegenden Betriebsübergabe bzw. Alterspläne nicht gegeben. Generalisierte Konstrukte gelten jedoch als wenig sensitiv.



Lässt sich die Intervention auf andere Gesellschaftsbereiche übertragen?

Im Laufe des Projektes soll das Seminar für außerlandwirtschaftliche Personen geöffnet werden. Denn die Annahme ist, dass die Themen Betriebsübergabe, Pläne für Alter und Gesundheit nicht von der Branche abhängig sind, sondern ein generelles Thema für kleine Familienbetriebe sind. Stoßen branchenübergreifenden Seminare auf Akzeptanz, soll der Mehrwert beschrieben werden.

Mit der Prozessevaluation soll die Konzeption und Bewerbung der Seminare unterstützt werden. Folgende Fragen werden beantwortet.

Welchen Unterstützungsbedarf fordert die potenzielle Zielgruppe ein?

Zu diesem Zweck wird die Zielgruppe mittels einer Telefonbefragung und einer Fokusgruppe befragt. Von Interesse sind insbesondere die Themenschwerpunkte für das Seminar, die Dauer, die Regionalität und die Organisation.

Welcher Unterstützungsbedarf kann aus der Literatur und datenbasiert abgeleitet werden?

Zur Unterstützung der Seminarkonzeption werden wesentliche Befunde aus der Literatur zusammengetragen. Zudem werden Sekundäranalysen zum Zusammenhang von Gesundheit und Betriebsübergabe erstellt. Datenbasis ist die bereits eingangs erwähnte Befragung „55plus“ der LSVen in Bayern.

Lassen sich anhand der individuellen Bedarfssituation und soziodemografischer Merkmale homogene Kundengruppen (im Sinne von Risikogruppen) identifizieren?

Mittels Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit werden die Seminare beworben. Doch es ist fraglich, ob so auch diejenigen Personen erreicht werden die besonderen Bedarf haben. Mittels eines statistischen Ansatzes sollen Risikogruppen identifiziert werden, die dann spezifisch angesprochen werden können. Datenbasis sind Routinestatistiken der LSV NOS sowie die Telefonbefragung einer Teilmenge von Versicherten.



4 Ansätze und Methoden der Intervention

4.1 Ziel

Ausgehend von der persönlichen Situation sollen bei Betriebsübergebern Handlungen angeregt werden, die zu einer geordneten Betriebsübergabe, zu einer Verbesserung der Gesundheit und zu einer klaren Vorstellung über die Zeit im Alter führen. Ziel ist es, dass die potentiellen Betriebsübergeber sich diese Themen bewusst machen, kritisch reflektieren und in stressvermindernde Bewertungen transformieren. Es zielt also auf eine Änderung von persönlichen Motiven und Einstellungen (kognitives Stressmanagement) ab. Das Seminar setzt dabei auch an den konkreten Stressoren (Übergaberegulung, Testament, Probleme mit weichen Erben etc.) an, mit dem Ziel, diese zu reduzieren oder ganz auszuschalten. Im Sinne eines instrumentellen Stressmanagements kann sowohl auf konkrete aktuelle Belastungssituationen (reaktiv) als auch auf die Verringerung oder Ausschaltung zukünftiger Belastungen (präventiv) eingegangen werden. Das Seminar soll zu einem eigengesteuerten und zielgerichteten Handeln beitragen. Auf die lange Sicht sollen u.a. Unfälle und Krankheitskosten reduziert werden.

4.2 Inhalt

Das Seminar besteht aus folgenden Bausteinen⁴:

- *Baustein 1: Betriebsbiografie – Rückblick, Überblick, Ausblick*
Es geht um Traditionen, Werte, Realitäten, Investitionen und Ergebnisse, Wünsche, Visionen, Hoffnungen. Der eigene Prozess als Betriebsleiterin bzw. Betriebsleiter sowie die Rolle und Position werden reflektiert zwischen Herkunft, Gegenwart und Zukunft. Der Fokus liegt auf Wertschätzendem und Ressourcenorientierung.
- *Baustein 2: Wertschätzung*
Die Teilnehmer sollen konkret Selbstanerkennung für ihr „Lebenswerk“ entwickeln sowie eine Achtung für sich und den Partner/Angehörige. Auf was bin ich als Betriebsleiterin bzw. Betriebsleiter dankbar und stolz – was macht mein Lebenswerk aus? Antworten dazu führen meist zu einem Gefühl von Dankbarkeit, was oft als Entlastung erlebt wird. Auf der Grundlage dieser „Ernte“ können die heiklen, unangenehmen und herausfordernden Aspekte der Übergabe besprochen werden.

⁴ Hetzel, Betriebsübergabe - ein Gesundheitsthema. Ein neues Seminar. LSV kompakt (LSV NOS) 2011, 14-15.



- **Baustein 3: Rechtliche Rahmenbedingungen**
Die Teilnehmer sollen erkennen, welche Rahmenbedingungen für eine geordnete Betriebsübergabe notwendig sind. Hier werden von einem Experten des Bayerischen Bauernverbands die wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen vorgetragen und diskutiert. Ziel ist es einen Überblick zu verschaffen. Nachgelagert soll in einem Einzelgespräch die individuelle Situation bearbeitet werden.
- **Baustein 4: Leistungsfähigkeit und Grenzen im Alter**
Wie verändert sich meine körperliche Leistungsfähigkeit im Alter? Was kann ich wie trainieren? Wie kann ich meine Arbeit altersgerecht und sicher organisieren? Zu diesen Fragen referiert ein Sicherheitsberater der LSV NOS und stellt sich der Diskussion.
- **Baustein 5: Übergabe und Erwartungen**
Den Teilnehmern wird Hilfestellung gegeben, damit die eigenen Erwartungen und Vorstellungen bewusst werden, sie diese formulieren und in der Familie kommunizieren können. Mit Hilfe der Gruppe werden die Erwartungen auf Zielfähigkeit überprüft und gegebenenfalls die Bereitschaft zur Zielkorrektur angeregt. Dies ist eine der intensivsten und nachhaltigsten Lernerfahrungen. Im Blick auf das Miteinander der Generationen werden die eigenen Erfahrungen reflektiert und die Vorstellungen der Abgrenzung zwischen Gemeinsamkeit und Autonomie herausgearbeitet. Hier ist vor allem von Bedeutung, wie sich das Familiensystem über die Generationen hinweg durch eine Vielfalt an Lebensentwürfen und Gestaltungsmöglichkeiten verändert hat und wie dies bei den Generationen zu veränderten Zielen und Zielerreichungsvarianten geführt hat (mit mehr oder weniger verborgenem Konfliktpotenzial). Es geht dabei inhaltlich u.a. um Einheirat früher und heute, die Bedeutung der Ehe für den Betrieb, Erwartungen an die Übernehmer, Erwartungen an den Partner.
- **Baustein 6: Das Staffelholz gut übergeben**
Die Hofübergabe ist wie ein Staffellauf. Was alles ist notwendig, damit das Staffelholz erfolgreich übergeben werden kann?
- **Baustein 7: Übergabe aus Sicht der "Jungen"**
Im Dialog mit der (familienfremden) jungen Generation soll die Übertragungssituation (Vergleich fremder Nachfolger mit dem eigenen Nachkommen) genutzt werden. Die „fremde Öffentlichkeit“ ermöglicht eine eigene, familienunabhängige Selbstdarstellung und erweitert bei den Teilnehmern das Potenzial an Lösungsmöglichkeiten und Kom-



petenzen. Ein Dialog in Anwesenheit der eigenen Kinder verläuft (aus Erfahrung) nicht in dieser Offenheit.

- **Baustein 8: Gestaltung der Übergabe und den Startschuss geben**

Jeder Übergeber wünscht sich, dass sein Nachfolger ein erfolgreicher Unternehmer wird. Welche Möglichkeiten habe ich als Übergeber, den "Jungen" einen guten Start als Betriebsleiterin bzw. Betriebsleiter zu geben? Übergänge werden leichter realisiert und psychisch bewältigt, wenn sie mit Ritualen verknüpft werden. Konkrete Vorschläge und Anleitung, für ein Übergaberitual an den Nachfolger, werden erarbeitet.

- **Baustein 9: Die Zeit nach der Übergabe**

Wie wird sich mein Leben nach der Übergabe ändern und wie kann ich mich darauf vorbereiten? Durch Konkretisierung der neuen Lebensphase werden die Bedenken minimiert und durch (Re)-Aktivierung von Interessen und neuen Lebenszielen kann Zuversicht und Aktivität ausgeweitet werden.

- **Möglichkeit für Einzelgespräche**

Während des Seminars besteht für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen die Möglichkeit, mit der Leiterin des Seminars nach Vereinbarung Einzelgespräche zu führen.

4.3 Methoden

Es werden kurze Vorträge, Einzelfallarbeit, Kleingruppenarbeit, moderierte Gruppendiskussionen, Genogrammarbeit, Familienskulpturen und verschiedene gestalterische Mittel zur Selbstreflexion eingesetzt. Familienfremde Jungbäuerinnen und -landwirte berichten von ihrer Perspektive und stellen sich der Diskussion. Ein weiteres Element sind die sog. Tutorinnen. Das sind ehemalige Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter, die von ihren Erfahrungen berichten und auch nach dem Seminar den Teilnehmern zur Verfügung stehen. Flankierend werden praktische Gesundheitsförderungsangebote insbesondere aus dem Bewegungsbereich (z.B. Nordic Walking, Gymnastik) eingesetzt.

4.4 Organisation

Die wesentlichen organisatorischen Rahmenbedingungen sind folgende:

- Die Durchführung des gesamten Seminars erfolgt durch eine Seminarleiterin mit hoher Methoden- und Sozialkompetenz (Diplom-Sozialpädagogin/Familientherapeutin). Die Seminarleiterin ist die wesentliche Erfolgsvoraussetzung. Denn das Seminar ist mehr als Informationsvermittlung. Es ist psychosoziale und motivationale Beratung



sowie Prozessentwicklung für den einzelnen Teilnehmer und des teilnehmenden Ehepaars. Die dafür notwendige Emotionalität und die Bereitschaft des „Sich-darauf-Einlassens“ sind nicht möglich, wenn lediglich verschiedene Referenten aneinander gereiht werden – wie ursprünglich geplant.

- Zwei Themenblöcke werden von externen Referenten bearbeitet.
- Eine Seminarbegleitung durch einen LSV-Mitarbeiter oder eine LSV-Mitarbeiterin, um die Seminarleiterin von organisatorischen Rahmenbedingungen zu entlasten und um LSV-spezifische Fragestellungen unmittelbar klären zu können.
- Maximal 16 Teilnehmer für einen optimalen Synergieeffekt in der Gruppe.
- Drei oder vier Tage, die sich etwas in der Intensität des Prozesserlebens des Einzelnen und der Gruppendiskussionen unterscheiden.
- Durchführung in der für die Landwirtschaft arbeitsarmen Zeit, d.h. von November bis Februar.
- Verschiedene Orte, darunter Herrsching, Kostenz, Ursberg, Bad Wörishofen, Waldkirchen, Landshut, Bernried.

4.5 Finanzierung

Das Angebot wird anteilig von der Landwirtschaftlichen Krankenkasse (LKK) finanziert (§ 20 Abs. 1, 2 SGB V). Das Angebot wird gemäß dem „Leitfaden Prävention - 5.2.4 Stressmanagement“ durchgeführt. Gemäß diesem reagiert die LKK darauf, dass mit der zunehmenden Auflösung traditionsbestimmter Sinn-, Werte-, und Sozialstrukturen auch in der Landwirtschaft das Belastungsniveau für den Einzelnen zukünftig eher noch steigen wird. Die Kriterien zur Prozessqualität werden eingehalten. Der Umfang im Bereich der Stressbewältigung beträgt 20 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten. Die Anbieterqualifikation ist gewährleistet. Das Seminar wird von einer Diplom-Sozialpädagogin durchgeführt. Die übrigen Seminarkosten werden durch die Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft (LBG) finanziert (§ 14 Abs.1 i.V.m. § 1 Nr. 1 und § 23 Abs. 1, 2 SGB VII). Hintergrund dafür sind die Erkenntnisse der Befragung 55plus, der Fokusgruppe Betriebsübergabeseminar und Erkenntnisse aus dem LBG-Unfallgeschehen. So ist die Altersgruppe der 55- bis 65-jährigen mit einem hohen Anteil am Unfallgeschehen beteiligt. Darauf ist der Seminarbaustein "Leistungsfähigkeit und Grenzen im Alter" abgestimmt. Referenten sind die Aufsichtspersonen der LBG. Für Übernachtung und Verpflegung zahlen die Teilnehmer eine Eigenbeteiligung (siehe Tabelle 1).



Tabelle 1: Eigenbeteiligung.

	Seminar 4-tägig	Seminar 3-tägig
Seminardauer:	4 Tage inkl. 3 Übernachtungen und Vollverpflegung	3 Tage inkl. 2 Übernachtungen und Vollverpflegung
Eigenbeteiligung pro Teilnehmer:	300.- Euro für LKK-Versicherte 375.- Euro für Nicht -LKK-Versicherte	225.- Euro für LKK-Versicherte 300.- Euro für Nicht -LKK-Versicherte



5 Bewerbung der Seminare

5.1 Netzwerkarbeit

Die effektivste Methode für die Bewerbung der Seminare und für das Schaffen von Problembewusstsein ist das persönliche Gespräch. Die Netzwerkarbeit ist eine wesentliche Stärke der LSV NOS. Es wurden folgende Netzwerke genutzt, um eine möglichst große Flächenabdeckung zu erreichen:

- der Außendienst der LSV mit etwa 500 Einzelgesprächen (ca. 50 Sicherheitsberater mit je ca. 10 Gesprächen),
- der Innendienst der LSV mit etwa 200 Einzelgesprächen,
- die Selbstverwaltung der LSV NOS,
- der Bayerische Bauernverband⁵,
- die bäuerliche Familienberatung,
- die Maschinenringe,
- die ehemaligen Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer,
- die Handwerkskammer für Schwaben für die Bewerbung der gemischten Seminare.

5.2 Öffentlichkeitsarbeit

Ergänzend wurde Öffentlichkeitsarbeit in der Regionalpresse sowie im Fernsehen betrieben. Es wurden auflagestarke Medien genutzt, die von der Zielgruppe mit hoher Wahrscheinlichkeit gelesen werden. So hat das Allgäuer Wochenblatt eine Auflagestärke von etwa 10.000, das Bayerische Landwirtschaftliche Wochenblatt von über 100.000, die LSVkompakt für das Einzugsgebiet der LSV NOS von 180.000 und die Neue Passauer Presse mit einer Leserschaft von 440.000 Personen⁶. Ergänzend wurde ein Beitrag im Bayerischen Fernsehen gesendet. Nicht zuletzt wurde auf den Internetseiten der LSV NOS über das Seminar einschließlich der Hintergründe berichtet (ehemals www.nos.lsv.de, jetzt www.svlfg.de). Damit dürfte über die Öffentlichkeitsarbeit nahezu die gesamte Zielgruppe erreicht werden.

Nachfolgend sind die Veröffentlichungen zur Bewerbung der Seminare aufgeführt:

⁵ Der Bayerische Bauernverband vertritt die Belange seiner Mitglieder sowie die Interessen des ländlichen Raumes insgesamt. Organisiert ist der Bayerische Bauernverband hierarchisch in Landesgeschäftsstelle, sieben Hauptgeschäftsstellen, 60 Geschäfts- und Außenstellen sowie ca. 6 500 Ortsverbände. An der Spitze der Ortsverbände stehen Ortsvorsteherinnen (sog. Ortsbäuerinnen) und Ortsvorsteher (sog. Kreisobmänner). Teilorganisationen des Bayerischen Bauernverbands sind die Landfrauen und die Landjugend.

⁶ Die Werte entstammen den Mediadaten der jeweiligen Zeitung.



- Jahrstorfer, E. (2012). Den Staffelstab übergeben. Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt, 07.12.2012.
- Müller-Doldi (2012). Gesundheit – auch eine Frage der „geregelten“ Betriebsnachfolge. Allgäuer Bauernblatt 50, 13.12.12
- N.N. (2012). Hofübergabe planen. Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt, 13.01.2012
- Peter, N. (2011). „Übergeben soll nicht heißen nimmer leben“. Passauer Neue Presse, 15.12.2011.
- Geroldinger, A. (o.J.). Hofübergabe emotional vorbereiten. Passauer Neue Presse.
- LSV (2011). „Übergeben – guad weida leben“ – Neues Betriebsübergabeseminar. Allgäuer Bauernblatt 8, 24.02.2011.
- Allinger, F. (2011). Wo gehe ich hin ... ? Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt, 07.01.11.
- LBG NOS (2011). Seminare zur Betriebsübergabe. Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt, 18.02.2011.
- Jahrstorfer, E. (2011). Gut vorbereitet weitergeben. Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt, 01.04.2011.
- N.N. (2010). Bundesseminar Hofübergabe, Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt 50, 2010.
- Holzer, M. (2011). Befragung 55plus. Ländlicher Raum, 1, 34-35.
- Holzer, M. (2011). Emotional zufrieden werden. LSVkompakt, Juni 2011.
- Bayerisches Fernsehen (2011), Sendebeitrag zur Betriebsübergabe in "Unser Land" vom 01.04.2011.
- Geroldinger, A. (2011). Hofübergabe gut vorbereiten. Passauer Neue Presse, 16.04.2011.
- N.N. (2011). Betriebsübergabe planen. Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt, 30.12.2011
- Hetzel, C. (2011). Betriebsübergabe - ein Gesundheitsthema. Ein neues Seminar. LSV kompakt (LSV NOS), 1, 14-15.
- Hetzel, C. (2009). Betriebsübergabe - ein Gesundheitsthema. LSV kompakt, 4, 4-5.

Nachfolgend ist ein Beispiel aus dem Bayerischen Landwirtschaftlichen Wochenblatt vom 07.01.2011 aufgeführt.

Wo gehe ich hin ...?

Das Seminar „Gesunde Hofübergabe“ hilft, Entscheidungen zu treffen

In Zusammenhang mit der Hofübergabe müssen viele Entscheidungen gefällt werden. Wie geht es weiter? Was machen die Altenteiler? Da tun sich viele schwer. Eine Begleitung bietet ein neues Seminar der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung in Kooperation mit dem Bayerischen Bauernverband an.

Wer seinen Betrieb an seinen Nachfolger übergeben hat, ist eigentlich am Ziel. Eigentlich. Denn wenn er da ist, wo er ein Leben lang hin wollte, weiß so mancher nicht, wohin und wie es weiter geht. Weil Unsicherheit Angst macht und Angst krank macht, ist die Frage nach dem „Wohin danach?“ entscheidend für die eigene Gesundheit.

Pläne für danach

Wer im Alter gesund sein will – an Körper, Geist und Seele – braucht Ziele. Die müssen

- konkret,
- anspruchsvoll und
- erreichbar sein.

Wer gute Ziele hat, kann gute Pläne machen. Zum Beispiel: Endlich mal dahin fahren, wo die Früchte herkommen, die jahrzehntelang angebaut wurden: Kartoffeln aus Mittel- und Südamerika, Weizen und Gerste aus Kleinasien, Zuckerrüben und Rote Rüben von der Nordseeküste. Oder die Familiengeschichte ergünden. Ganz spannend müsste zum Beispiel die Mütterlinie sein. Traditionell ist der Stammbaum männ-

Teilnehmer einer Fokusgruppe sehen den größten Handlungsbedarf bei den emotional-/psychologischen Themen.

lich aufgestellt. Oft aber prägen die Frauen die Familiengeschichte und -geschichte.

Frauen leiden in der Zeit nach der Betriebsübergabe deutlich stärker als Männer. An den kleinen und großen Kränkungen, am Ausweichverhalten der Männer („Fahr ich halt auf den Acker oder geh in den Wald“) und daran, dass sie oft in den Zielen und Plänen für die Zeit danach gar nicht vorkommen.

Die Zeit nach der Betriebsübergabe ist frei von vielen Zwängen. Diese Freiheit zu nutzen und

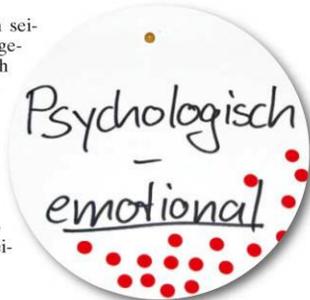


Foto: Allinger/LBG NOS

das „Frei-Sein“ sinnvoll zu planen ist anspruchsvoll und wichtig für die Betriebsübergeberin und den Betriebsübergeber.

Vielseitig betrachtet

Um ihre Kunden dabei qualitativ gesichert zu begleiten, bietet die landwirtschaftliche Sozialversicherung (LSV) in Kooperation mit dem Bayerischen Bauernverband ein Seminar zur Betriebsübergabe an.

Unter den Überschriften:

- Gesund
 - Geplant
 - Geregelt
- sollen die Teilnehmer an einem Betriebsübergabe-Seminar
- ihren Standort bestimmen,
 - ihre Ziele festlegen,
 - ihre Fähigkeiten beurteilen,
 - ihre Möglichkeiten erkennen und
 - ihre Lösungen suchen und finden können.

Dazu stehen ihnen juristische Fachleute für die Rechtsfragen und Psychologen/Soziologen für die seelische/emotionale Unterstützung zur Verfügung. „Eingepackt“ ist das Ganze in ein Gesundheitsangebot mit Bewegungen und Entspannen und „garniert“ mit

Hauswirtschaft Info-Tage

Triesdorf/Lks. Ansbach – Die Informationstage der Fachakademie (FAK) zur Fortbildung von Hauswirtschafterinnen zur landwirtschaftlich-hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin finden am Donnerstag, den 27. 1., von 9 bis 15 Uhr und am Samstag, 29. 1., von 9 bis 13 Uhr im Weißen Schloss in Triesdorf statt. Interessierte können am Donnerstag gemeinsam mit den Studierenden Einblick in den Unterricht nehmen. An beiden Tagen gibt es Ausstellungen zu den Themen „FAK-Bildungspartner in der Region – Jugendkochduell und Apfelkochbuch“, „FAK, kreativ – Form und Farbe“. Weitere Informationen gibt es bei der Staatlichen Fachakademie für Landwirtschaft, Fachrichtung Hauswirtschaft und Ernährung Triesdorf, Schlossallee 1, 91746 Weidenbach, Tel. 09826-187102.

viel Zeit für das Miteinander und Sich-austauschen-Können.

Das Pilotseminar findet vom 25. 1. bis 28. 1. 2011 im Haus der bayerischen Landwirtschaft in Herrsching statt. LKK-Versicherte zahlen einen Eigenanteil von 300 Euro. Wenige Plätze sind noch frei.

Information zum Thema „Gesunde Hofübergabe“ gibt es bei der LSV (für Landshut: Petra Rogl, Tel. 0871-696-571, für Augsburg: Christiane Maier, Tel. 0821-4081-126) oder beim Sicherheitsberater vor Ort.

Fritz Allinger
LBG NOS

Vorträge und Informationsveranstaltungen

- Bei jeder Informationsveranstaltung der LSV NOS und bei jeder Versammlung von Versicherten, bei der die LSV NOS vorträgt, werden die Gesundheitsangebote und damit auch „Betriebsübergabe – ein Gesundheitsthema“ zumindest kurz vorgestellt. Auf diese Weise haben Außendienstler und Mitglieder des Projektteams etwa 200 Vorträge gehalten.

Im wissenschaftlichen Kontext sind folgende Veröffentlichungen aufzuführen (ohne derzeit in Arbeit befindliche):

- Miller, J. A. (2013). Die Erwartungshaltung und Zufriedenheit von Kunden der land- und forstwirtschaftlichen Sozialversicherung Niederbayern, Oberpfalz und Schwaben mit deren Gesundheitsangeboten an den Beispielen Betriebsübergabeseminare und Sturzprävention. Bachelorarbeit, Hochschule Weihenstephan-Triesdorf, Fakultät Land- und Ernährungswirtschaft.

- Hetzel, C. (2012). Arbeitsbedingungen und Gesundheit bei älteren Personen in Familienunternehmen. Bamberg: University of Bamberg Press.
- Hetzel, C. (2012). Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Alter in der Land- und Forstwirtschaft – Stand der Forschung. Soziale Sicherheit in der Landwirtschaft, 2, 107-141.
- Hetzel, C., Holzer, M., Allinger, F. (2012). Gesundheitsrelevante Aspekte der Betriebsübergabe in kleinen Familienbetrieben. In Athanassiou, G., Schreiber-Costa, S., Sträter, O. (Hrsg.), Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit - sichere und gesunde Arbeit erfolgreich gestalten - Forschung und Umsetzung in die Praxis; 17. Workshop 2012 (S. 69-72). Kröning: Asanger.

Und abschließend sei erwähnt, dass das Projekt bei zwei Wettbewerben nominiert war:

- Renner, S.; Mayer C. (2012). Betriebsübergabe – ein Gesundheitsthema. Geplant – geregelt – gesund: Unterstützung für die Hofübergabe an die nächste Generation in Niederbayern/Oberpfalz und Schwaben. In: Gostomzyk, J. G.; Enke, M. C. (Hrsg.). Der Bayerische Gesundheitsförderungs- und Präventionspreis (BGPP) 2012. Gesundheit in allen Lebenswelten. Schriftenreihe der Landeszentrale für Gesundheit in Bayern, München, Band 25, S. 108-109.
- Nominierung beim Wettbewerb der Internationalen Bodenseekonferenz 2013 in Bregenz als eines von fünf bayerischen Projekten zu „Gesundheitsförderung und Prävention“ – beworben haben sich Projekte aus Vorarlberg, Liechtenstein, Schweiz, Baden-Württemberg und Bayern.

5.3 Zielgruppenanalyse

Mittels der bisher dargestellten Methoden sind die Seminare ausreichend besetzt. Doch erreicht man so auch diejenigen Personen die besonderen Bedarf haben? Wie können Risikogruppen identifiziert werden?

Vor diesem Hintergrund wird ein ergänzender Zugangsweg eröffnet, der über folgende Vorgehensweise realisiert wurde:

1. Zunächst werden anhand von Literaturrecherchen für die Betriebsübergabe relevante Strukturvariablen ermittelt und auf Datenverfügbarkeit in der LSV-Routinestatistik geprüft.
2. Bei einer Stichprobe werden Informationen zur individuellen Bedarfssituation der Betriebsübergabe erhoben (Telefonbefragung, siehe Kapitel 6.1),

3. In der Telefonstichprobe werden die Bezüge zwischen dieser individuellen Bedarfssituation und den verfügbaren Strukturdaten der LSV-Routinestatistik empirisch modelliert (Regressionsanalyse) und
4. dieses Modell wird auf die Grundgesamtheit extrapoliert.
5. Abschließend werden auf dieser Basis Zielgruppen in der Grundgesamtheit gebildet (latente Klassenanalyse).

Im Ergebnis ist festzuhalten:

- Etwa 12.000 Betriebe in Niederbayern, Oberpfalz und Schwaben haben erhöhten Bedarf für das Seminar.
- Diese Betriebe können in der LSV-Statistik bestimmt werden.
- Diese Betriebe können in sechs valide Klassen eingeteilt werden, die in sich homogen sind und sich untereinander unterscheiden.
 - Klasse 1: „Kleine Großviehbetriebe, teils mit außerlandwirtschaftlicher Ergänzung“, 42% der Betriebe.
 - Klasse 2 „Mittelgroße Großviehbetriebe“, 28% der Betriebe.
 - Klasse 3: „Sehr große Verbundbetriebe“, 15% der Betriebe.
 - Klasse 4: „Große Großviehbetriebe“, 9% der Betriebe.
 - Klasse 5: „Sehr große Ackerbaubetriebe, teils mit erheblichen Kleinviehbeständen“, 5% der Betriebe.
 - Klasse 6: „Betriebe mit sehr wenig Fläche, aber teils erheblichen Kleinviehbeständen und alternativen Einkommensquellen“, 1% der Betriebe.

Daraus ergeben sich folgende Anwendungsmöglichkeiten der Kontaktaufnahme mit den Betrieben. Es sind Differenzierungen zum einen nach der Höhe des Bedarfs möglich. Denn der Bedarf wird als Wahrscheinlichkeit zwischen 0 und 100% beschrieben. So könnten beispielsweise Betriebe mit einer Wahrscheinlichkeit größer 90% persönlich aufgesucht oder antelefoniert werden. Betriebe zwischen 50 und 90% könnten „nur“ angeschrieben werden. Zum anderen könnten die Kundengruppen genutzt werden, um passgenaue Anschreiben zu verfassen und zu versenden. Im Marketing wird dies als „Marktsegmentierung“ bezeichnet. Dabei geht man davon aus, dass das Vorgehen effektiv und effizient ist, weil Streuverluste minimiert werden.

Weiterführend stellen sich mindestens folgende Fragen: Wie kann eine nach Kundengruppen differenzierte Ansprache erfolgen? Warum lehnen Personen die Teilnahme an der Intervention trotz nach Kundengruppen differenzierter Ansprache ab?



5.4 Resümee „Bewerbung der Seminare“

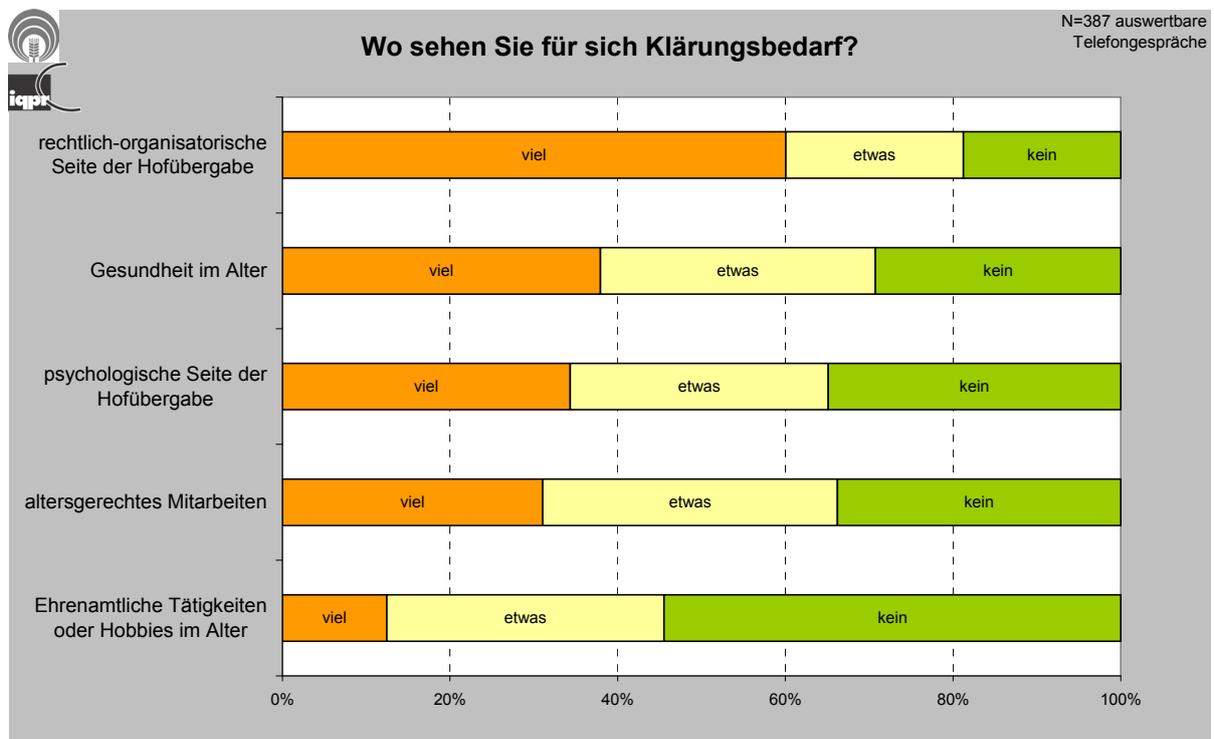
Aufgrund der umfangreichen Medien- und Netzwerkarbeit wurde nahezu die gesamte Zielgruppe erreicht. Es ist davon auszugehen, dass zumindest ein Mindestmaß an Problembewusstsein bei der Zielgruppe geschaffen wurde. Empirische Belege für eine Zunahme des Problembewusstseins und inwieweit dadurch entsprechende Handlungen erreicht wurden, gibt es jedoch nicht. Die differenzierten Zielgruppen erlauben es zudem, gezielt Personen mit erhöhtem Bedarf zu kontaktieren.

6 Prozessevaluation: Der partizipative Weg zum Seminar

Die Beteiligung der Zielgruppe ist eine wesentliche Erfolgsvoraussetzung für Akzeptanz, Passgenauigkeit und Effektivität von Gesundheitsförderungsmaßnahmen (vgl. Wright, 2010). Nachfolgend wird aufgezeigt, wer wie bei der Entwicklung des Seminars beteiligt war.

6.1 Telefonbefragung der Zielgruppe

Ein wichtiger Schritt in der Feinplanung des Seminarkonzepts war die telefonische Kundenbefragung Anfang November 2010. Fast 400 Gespräche mit zufällig ausgewählten Betriebsleitern älter als 50 Jahre wurden geführt. Beispielsweise wurde unabhängig von der Hofübergabesituation die Frage gestellt, zu welchen Themen noch Klärungsbedarf besteht und wie umfangreich dieser Klärungsbedarf ist. Die meisten Personen (60%) haben viel Klärungsbedarf bezüglich der rechtlich-organisatorischen Seite der Hofübergabe (z.B. Übergabevertrag, erbrechtliche und steuerrechtliche Fragen). 30-40% der Befragten geben viel Klärungsbedarf bezüglich Gesundheit im Alter, psychologische Seite der Hofübergabe (z.B. Kooperatives Miteinander zwischen Alt und Jung, Loslassen können) und altersgerechtes Mitarbeiten an (siehe Grafik). Eindrucksvoll war das Interesse an einer solchen Veranstaltung: 57% der Befragten sagen, sie würden teilnehmen, 16% sagen zumindest vielleicht.





6.2 Fokusgruppe

Diese und weitere Ergebnisse wurden in einer sog. Fokusgruppe intensiv diskutiert und ergänzt. An der Gruppe nahmen Landwirte, Landfrauen, Vertreter des Bayerischen Bauernverbands und Vertreter des LSV NOS teil. Im Ergebnis ist ein Seminarkonzept entstanden, das nachfolgend vorgestellt wird. Ein wichtiges Element dabei sollen die sog. Tutoren werden. Das sind ehemalige Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter, die von ihren Erfahrungen berichten und auch nach dem Seminar den Teilnehmern zur Verfügung stehen.

6.3 Beitrag der Wissenschaft

6.3.1 Betriebsübergabe in Familienunternehmen

Nachfolgender Text ist gekürzt aus Hetzel (2012, S.76f.) entnommen. Es gibt zwar Theorieansätze, aber keine konsistente Theorie zu Familienunternehmen (vgl. von Schlippe, Rösen et al., 2009). Charakteristisch für Familienunternehmen sind Überschneidungen von Familien- und Unternehmensangelegenheiten, die von gering bis weitgehend sein können. Familie und Unternehmen können systemtheoretisch als zwei unterschiedliche Typen sozialer Systeme verstanden werden, in denen unterschiedliche Verhaltens- und Kommunikationsregeln gelten (siehe dazu im Detail Simon, 2005, S. 17ff.). Die Verbindung beider zu Familienunternehmen führt zu Stärken und Schwächen mit Konsequenzen für den Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit. Im vorliegenden Kontext sind die Betriebsübergabe und damit potenziell verbundene psychosoziale Probleme von zentraler Bedeutung.

Hennerkes (2004, S. 17) definiert Familienunternehmen wie folgt. „Der Begriff des Familienunternehmens umfasst eine objektive und eine subjektive Komponente. Die objektive besteht darin, dass am Unternehmen mehrheitlich eine oder mehrere Familien beteiligt sind (...). Die subjektive Komponente besagt, dass die Familienmitglieder die von ihnen und ihren Vorfahren geprägte Familientradition als Leitlinien ihrer unternehmerischen Betätigung betrachten. Dagegen sind objektive Größen wie Umsatz, Beschäftigtenzahl oder Bilanzsumme ebenso ohne Bedeutung wie die spezifische Rechtsform, in der das Unternehmen auftritt.“ Die für Familienunternehmen konstitutive Eigenschaft der Einheit von Eigentum und Leitung ist als theoretisches Konstrukt eindeutig. In der Praxis gibt es jedoch Abgrenzungsprobleme, so dass weder auf nationaler noch auf internationaler Ebene eine einheitliche und allgemeingültige Definition für Familienunternehmen existiert (vgl. z.B. Mandl, 2008; Schmidt, Rotfuss et al., 2010, S. 35ff.).



Von den knapp 3.1 Mio. umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen in Deutschland sind rund 2.95 Mio. in Familienhand und werden auch von den Eigentümerfamilien selbst geleitet. Damit sind 95.3% aller deutschen Unternehmen Familienunternehmen. Auf sie entfallen 41.1% aller Umsätze und 61.2% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Differenziert nach Wirtschaftszweigen variiert der Besitz der Familienunternehmen nur leicht. Am höchsten ist ihr Anteil in den sonstigen Dienstleistungen (96.8%), gefolgt vom Handel (95.9%), relativ am seltensten sind Familienunternehmen in dem Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen (93.0%) vertreten. Damit sind Familienunternehmen in allen Wirtschaftsbereichen der vorherrschende Unternehmenstyp (vgl. Haunschild & Wolter, 2010).

Stärken von Familienunternehmen sind nach Habig und Berninghaus (2004, S. 9f.) und Kempert (2008, S. 18) insbesondere

- kurze Entscheidungswege, schnelle Transformation von der Entscheidungs- zur Reaktionsebene,
- hohes Identifikationspotenzial mit Eignerpersönlichkeit,
- Vorbildfunktion der Eignerpersönlichkeit,
- hohe Anpassungsfähigkeit an Markt- und Strukturveränderungen,
- persönliche Kontaktpflege gegenüber Mitarbeitern und Kunden bei hohem Interaktionsgrad,
- großer Handlungsspielraum.

Dem stehen u.a. folgende Schwächen gegenüber Kempert (2008, S. 19)

- geringe Kapitalausstattung und damit häufig geringe Kreditwürdigkeit,
- hoher Kostendruck,
- Liquiditätsbelastung aus dem privaten Bereich schlägt auf das Unternehmen durch (und umgekehrt),
- familiäre und private Konflikte werden in das Unternehmen getragen,
- defizitäre strategische Unternehmensplanung.

Durch die Kopplung von Unternehmen und Familie kann ein spezifisches Konfliktpotenzial aufgebaut werden, das in anderen Familien nicht auftritt. Es handelt sich dabei sowohl um interpersonelle als auch um intrapsychische Konflikte, die unter der Mehrgenerationenperspektive eine zusätzliche Dynamik entfalten (im Detail siehe dazu Habig & Berninghaus, 2004, S. 19ff; Breuer, 2009, S. 35ff. und S. 55ff.).

Spillover-Prozesse, Konflikte, aber auch Bereicherungsprozesse zwischen Arbeit und Privatleben, wie bei Sonntag und Fritz (2006) beschrieben, dürften in Familienunternehmen da-



her verstärkt sein. So stehen Konflikte zwischen Arbeit und Familie in einem negativen Zusammenhang mit Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Zusätzlich gibt es Hinweise, dass solche Konflikte auch zu schlechterem Befinden und schlechterer Gesundheit einschließlich reziproker Effekte führen. Nicht zuletzt gibt es Befunde, die bereichernde Aspekte zwischen den beiden Lebensbereichen deutlich machen, z.B. Erholungseffekte (empirische Befunde siehe Sonntag & Fritz, 2006).

In Familienunternehmen sind die Betriebsübergabe und das damit verbundene Konfliktpotenzial von gesundheitsrelevanter Bedeutung. Von den ersten Überlegungen bis zum gelungenen sicheren Vollzug vergehen häufig Jahre. Breuer (2009) diskutiert Vorgänger-Nachfolger-Übergänge auf der Basis einer „Theorie des Transfers persönlicher Objekte“. Habig und Berninghaus (2004) unterscheiden die Nachfolge zum einen als betriebswirtschaftliches Problem und zum anderen als psychologisches Problem. Im Hinblick auf die Analyse von Gesundheit ist letzteres die entscheidende Dimension. Wichtige psychosoziale Anforderungen sind (vgl. Habig & Berninghaus, 2004, S. 43ff; Simon, 2005, S. 55ff),

- dass der Senior vom Lebenswerk loslassen können muss,
- dass die Furcht vor dem „Abseitsstehen“ konstruktiv angegangen werden muss,
- dass die ganze Familie einzubinden ist,
- dass Gerechtigkeitsfragen geklärt werden müssen, z.B. im Zusammenhang mit weichen Erben,
- dass der Junior überhaupt Unternehmer sein will sowie
- dass möglicherweise mit Tabuthemen (z.B. Generationswechsel, Übergabebzwänge, Machtverlust) umgegangen werden muss.

Bezüglich der gesundheitlichen Folgen von nicht oder nur unzureichend bewältigten psychosozialen Belastungen sei auf anerkannte Theorien zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Gesundheit verwiesen (weiterführend siehe Hetzel, 2012, S.63ff.). Empirische Befunde zum Zusammenhang von Betriebsübergabe und Gesundheit, die über Falldarstellungen und Erfahrungsberichte hinausgehen, sind dem Autor weder im außerlandwirtschaftlichen noch im landwirtschaftlichen Bereich bekannt. Die Forschung zur Betriebsübergabe in der Land- und Forstwirtschaft ist in der Regel auf betriebliche und soziodemografische Merkmale beschränkt (vgl. Tietje, 2003, 2004; Uchiyama & Yanagimura, 2008; Larcher, 2009).



6.3.2 Betriebsübergabe in der bayerischen Land- und Forstwirtschaft (Sekundäranalyse „55plus“)

Datengrundlage der nachfolgenden Ausführungen ist die Befragung „55plus“ der LSV NOS und FOB. Die Ergebnisse sind für Personen älter als 55 Jahre in der bayerischen Land- und Forstwirtschaft repräsentativ (weiterführend siehe Holzer, 2011; Hetzel, 2012). Es stehen Angaben von 3176 Personen zur Verfügung.

Es wird danach gefragt, ob die Betriebsübergabe schon geregelt ist oder nicht bzw. ob der Betrieb in den nächsten fünf Jahren aufgegeben wird. Bei 2/3 der Befragten (67%) ist die Betriebsübergabe geregelt. Bei 12% der Befragten wird der Betrieb in den nächsten fünf Jahren aufgegeben und bei 21% ist die Betriebsübergabe nicht geregelt.

In Kapitel 2 wurde auf Basis der amtlichen Statistik 2010 (Blumöhr & Hänsel, 2011) die problematische Situation der Betriebsnachfolge in der Land- und Forstwirtschaft in Deutschland dargestellt. Demnach ist bei 70% der mindestens 45 jährigen Betriebsinhaber die Betriebsnachfolge nicht geklärt oder ungewiss. In der vorliegenden Untersuchung „55plus“ zeigt sich ein deutlich positiveres Bild. Der deutliche Unterschied ist zum einen im Altersunterschied der Population begründet, weil hier die Altersuntergrenze der Personen zehn Jahre höher ist und in dieser Zeitspanne vielfach die Betriebsübergabe stattfindet. Zum zweiten liegt hier keine Betriebsstichprobe vor, sondern eine Personenstichprobe. Dies könnte zu Abweichungen in der relativen Häufigkeitsverteilung führen, die jedoch nicht als bedeutsam zu werten sind (siehe Hetzel, 2012, S123f.). Zum dritten scheint in Bayern im Vergleich zu den anderen Bundesländern die Betriebsübergabe weniger problematisch zu sein. Auf Basis amtlicher Statistiken von 1999 berichtet Tietje (2003), dass in Bayern der Anteil der Betriebsinhaber älter als 45 Jahre zwar etwa im Durchschnitt liegt. Aber davon haben 43.5% bereits einen potenziellen Betriebsnachfolger, während in allen anderen Bundesländern dieser Anteil zum Teil deutlich geringer ist.

Betriebsübergabe nach Strukturmerkmalen

Die differentiellen Befunde für Strukturmerkmale sind erwartungsgemäß (siehe Tabelle 2). Ein substantieller Geschlechterunterschied liegt nicht vor ($w=.06$). Dies dürfte darin begründet sein, dass eine Personenstichprobe gezogen wurde. Vielfach haben mehrere Personen insbesondere Ehepaare aus einem Betrieb teilgenommen, so dass von Männern und Frauen aus einem Betrieb identische Antworten zur Regelung der Betriebsübergabe die Folge sind. Eine Betriebsstichprobe durch eine Befragung von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern könnte möglicherweise zu anderen Befunden gelangen, da geschlechtsspezifische Unterschiede im Übergabeprozess in einer Studie aus Österreich empirisch nachgewiesen sind



(vgl. Larcher, 2009). Mit zunehmendem Alter ist die Betriebsübergabe häufiger geregelt ($w=.24$). Angesichts der versicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ist dies wenig überraschend. Bezüglich der Betriebsausrichtung liegen gering bedeutsame Unterschiede vor ($w=.18$), die angesichts der Konfundierungen mit Betriebsgröße jedoch nicht überbewertet werden sollten. Denn Milchviehbetriebe bzw. Mischbetriebe (Pflanzenbau Viehhaltung) scheinen zwar häufiger die Betriebsübergabe geregelt zu haben und Ackerbaubetriebe bzw. Viehhaltungsbetriebe ohne Schwerpunkt Milcherzeugung seltener. Aber erstere sind die systematisch größeren und letztere die systematisch kleineren Betriebe. Je größer der Betrieb, umso häufiger ist die Betriebsübergabe geregelt ($w=.27$). Dieser Befund deckt sich mit einer Untersuchung in Schleswig-Holstein (vgl. Tietje, 2004) sowie mit Befunden im Rahmen der Ländervergleichsstudie „Farmtransfers“ mit England, USA (Iowa, Virginia), Kanada (Quebec, Ontario) und Japan: „ (...) data confirms that larger farms are more likely to have identified a successor“ (Uchiyama & Yanagimura, 2008, S. 37). Dies wird mit der zunehmenden Wirtschaftskraft des Betriebes begründet. Allerdings ist die Kausalität nicht eindeutig, ob die zunehmende Betriebsgröße die Nachfolge begünstigt oder umgekehrt. Potter und Loble (1996) bezeichnen dies als „succession effect“ und „successor effect“. Bei zuerst genanntem Effekt ist die Erwartung an die Betriebsnachfolge geknüpft, zwei Generationen aus betrieblichen Einnahmequellen versorgen zu wollen oder zu müssen. Für die weiteren Analysen bedeutet der Befund, dass die Regelung der Betriebsübergabe durch Alter und Betriebsgröße (insbesondere Kleinstbetriebe) praktisch bedeutsam konfundiert ist.

Tabelle 2: Regelung zur Zukunft des Betriebes nach Strukturmerkmalen.

		Regelung zur Zukunft des Betriebes (B)			Prüfgröße	w
		B-Aufgabe	B-Übergabe nicht geregelt	B-Übergabe geregelt		
Geschlecht	männlich	1.6	2.2	-3.0	$\chi^2(2,2466)=9.16$.06**
	weiblich	-1.6	-2.2	3.0		
Alters- gruppe	55 bis 64	.1	11.4	-9.9	$\chi^2(4,2435)=144.2$ 1	.24***
	65-74 75 und älter	1.5 -2.1	-7.3 -5.3	5.2 6.1		
Betriebs- ausrichtung	Ackerbau	2.0	2.0	-3.0	$\chi^2(8,2048)=68.89$.18***
	Sonderkulturen o. S. Ackerbau	-.7	-1.2	1.5		
	Milcherzeugung	-3.4	-2.6	4.5		
	Vieh o. S. Milcherzeugung	5.6	2.3	-5.6		
Betriebs- größe	Pflanzenbau-Viehhaltung	-3.4	-.9	2.9	$\chi^2(6,2466)=150.3$ 8	.27***
	unter 16 EGE	8.3	6.5	-11.0		
	16 bis unter 40 EGE	-1.2	-.5	1.3		
	40 bis unter 100 EGE	-5.7	-4.1	7.3		
	100 EGE und mehr	-3.2	-3.6	5.2		

Anmerkungen: standardisiert-korrigierte Residuen; o. S. = ohne Schwerpunkt; p = Irrtumswahrscheinlichkeit mit ***, **, * für $p \leq .001$, $p \leq .01$, $p \leq .05$; w = Effektgröße mit Effekt klein ($w > .1$), mittel ($w > .3$), groß ($w > .5$).

Betriebsübergabe und Gesundheit

Von besonderem Interesse ist der Zusammenhang zu Gesundheit. Um dies zu beantworten, wurden die Personen zunächst nach ihrer gesundheitlichen Situation in vier Gesundheitstypen eingeteilt (siehe weiterführend Hetzel, 2012, S. 163ff.):

- „Gesunde“ sind im Vergleich zu den anderen Gesundheitstypen durch die wenigsten gesundheitlichen Beschwerden und die höchste positive Gesundheit (Lebenszufriedenheit, Arbeitsfreude) gekennzeichnet.
- „Beeinträchtigte“ sind dazu die Kontrastgruppe, also gegengleich ausgeprägt.
- Die „Verausgabten“ weisen überdurchschnittliche gesundheitliche Beschwerden und positive Gesundheitsindikatoren auf und
- Die „Neutralen“ jeweils unterdurchschnittliche Ausprägungen.

Bei einer nicht geregelten Betriebsübergabe dürften belastende Aspekte überwiegen, weil die betriebliche Existenz und damit möglicherweise die familiäre Existenz ungewiss sind. Eine Betriebsaufgabe ist in der Regel das Ergebnis einer gescheiterten Betriebsübergabe und damit ebenfalls eine Belastung. Zwar könnte eine Betriebsaufgabe auch als Ressource



gewertet werden, sofern sie geordnet, im familiären Einvernehmen und nicht zuletzt im Sinne des Betriebsunternehmers erfolgt. Dies dürfte jedoch angesichts der sehr hoch ausgeprägten Arbeitsfreude die Ausnahme sein. Eine geregelte Betriebsübergabe birgt entlastende Aspekte (Ressource), auch wenn psychosoziale Belastungen (z.B. Generationenkonflikte) koexistent sein können. Theoretisch (siehe dazu Hetzel, 2012, S.71) verstärken Belastungen die gesundheitlichen Beschwerden. Ressourcen verstärken die positive Gesundheit, die wiederum im Sinne einer spiralförmigen Aufwärtsbewegung die Ressourcen fördern. Ferner puffern Ressourcen das gesundheitliche Beschwerden.

Vor diesem Hintergrund müsste die Befundlage bei den „Gesunden“ und „Beeinträchtigten“ eindeutig sein: „Gesunde“ haben am häufigsten die Betriebsübergabe geregelt und geben am seltensten den Betrieb auf, genau umgekehrt bei den „Beeinträchtigten“. „Verausgabte“ dürften ähnlich repräsentiert sein wie „Gesunde“, weil nur bei diesen beiden Gesundheitstypen eine hohe positive Gesundheit vorhanden ist, die auf die direkte förderliche Wirkung der Ressource „geregelte Betriebsübergabe“ zurückgeht. Der Unterschied der „Verausgabten“ zu den „Gesunden“ müsste dem Modell zufolge in der Qualität der Betriebsübergaberegulierung liegen. Demnach wären bei den „Verausgabten“ psychosoziale Belastungen koexistent oder der Puffereffekt der Ressourcen wäre nicht ausreichend, belastende Aspekte der Betriebsübergabe abzufedern. „Neutrale“ sollten angesichts der charakteristisch geringen positiven Gesundheit ähnlich repräsentiert sein wie „Beeinträchtigte“, d.h. Betriebsaufgabe und unregelmäßige Betriebsübergabe überwiegen. Allerdings dürften gemäß dem Modellrahmen belastende Aspekte der Betriebsübergabe/ -aufgabe nicht so stark ausgeprägt sein wie bei den „Beeinträchtigten“.

Empirisch sind Betriebsübergabe und Gesundheitstypen mehrfach konfundiert. Alter, Geschlecht, Betriebsgröße insbesondere Kleinbetriebe sowie die Betriebsausrichtung hängen systematisch mit der Regelung der Betriebsübergabe zusammen, ferner das Alter mit den Gesundheitstypen. Auch theoretisch sind Subgruppenanalysen von besonderem Interesse. Erstens: Während kleinere Betriebe in der Regel im Nebenerwerb oder gar als Hobby geführt werden, dienen größere Betriebe häufiger dem Haupterwerb und dem betrieblichen Altenteil. Damit kann die erfolgreiche Betriebsübergabe in größeren Betrieben von existentieller Bedeutung sein, was die oben beschriebenen Zusammenhänge verstärken dürfte. Dem gegenüber dürfte die betriebswirtschaftliche Ausrichtung des Betriebes eher nachgeordnet sein. Zweitens: Aus versicherungsrechtlichen Gründen muss der Betriebsunternehmer den Betrieb spätestens mit 65 Jahren an einen Nachfolger übergeben haben, weil sonst kein gesetzlicher Rentenanspruch besteht. Dieser Handlungsdruck dürfte ebenfalls die postulierten Zusammenhänge verstärken. Drittens: Frauen und Männern kommt im familiären und betrieblichen



Kontext im Allgemeinen sowie bei der Betriebsübergabe im Besonderen eine spezifische Rolle zu. Geschlechtsspezifische Copingstrategien wurden in Kapitel 8.5 skizziert mit der Erkenntnis, dass zwar unterschiedliche Copingstrategien eingesetzt werden, aber keine Aussage über die Qualität („wer kann besser?“) getroffen werden kann. Allerdings gibt es geschlechtsspezifische Themen. So ist die Bewältigung von Generationenkonflikten, wie sie u.a. im Rahmen der Betriebsübergabe auftreten können, eher ein Thema der Frauen als der Männer (mündliche Auskunft mehrerer Landfrauen: z.B. die „oft schwierige Rolle der eingetragenen Schwiegertochter“). Generationenkonflikte bergen zusätzliche psychosoziale Belastungen.

Darauf aufbauend können zur Betriebsübergabe (BÜ) folgende Annahmen formuliert werden (siehe Tabelle 3):

- Hypothese H1: Die Regelung zur betrieblichen Zukunft hängt am deutlichsten mit den „Gesunden“ und den „Beeinträchtigten“ zusammen.
- Hypothese H2: Ist die Betriebsübergabe geregelt, dann wird die Person häufiger den Gesundheitstypen mit hoher positiver Gesundheit zugeordnet, also entweder den „Gesunden“ oder den „Verausgabten“. Die Typenzugehörigkeit erlaubt Rückschlüsse auf die Qualität der Betriebsübergaberegulierung und ist u.a. vom Alter abhängig: Die jüngeren Personen (55-64 Jahre) mit geregelter Betriebsübergabe sind häufiger bei den „Verausgabten“ (weil noch belastende Aspekte der Betriebsübergabe bestehen und damit Belastungen und Ressourcen koexistent sind). Die älteren Personen (75 Jahre und älter) sind häufiger bei den „Gesunden“ (weil belastende Aspekte der Betriebsübergabe eher schon ausgeräumt sind).
- Hypothese H3: Ist die Betriebsübergabe nicht geregelt, dann wird die Person häufiger den Gesundheitstypen mit niedriger positiver Gesundheit zugeordnet, also entweder den „Beeinträchtigten“ oder den „Neutralen“. Die Typenzugehörigkeit erlaubt Rückschlüsse auf die Höhe der mit der Nichtregulierung verbundenen Belastung und ist u.a. vom Alter abhängig: Für die jüngeren Personen (55-64 Jahre) bedeutet eine nicht geregelte Betriebsübergabe eine höhere Belastung und damit eher eine Zuordnung zu den „Beeinträchtigten“ (wegen der versicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für Rentenleistungen).
- Hypothese H4: Ist die Betriebsaufgabe geplant, dann wird die Person häufiger den „Beeinträchtigten“ zugeordnet (weil die psychische Belastung bei Betriebsaufgabe höher ist als bei noch nicht geregelter Betriebsübergabe).
- Hypothese H5: Die Betriebsübergabe bzw. -aufgabe beeinflusst die Gesundheit nur bei Personen in größeren Betrieben (wegen der existentiellen Bedeutung). Oder um-

gekehrt: in kleineren Betrieben wirkt sich die Betriebsübergabe bzw. -aufgabe nicht auf die Gesundheit aus.

- Hypothese H6: Die Tatsache, ob die Betriebsübergabe geregelt ist oder nicht, wirkt sich bei Frauen stärker auf die Gesundheit aus als bei Männern (weil die Bewältigung von Familien- und Generationenkonflikten, die mit einer unklaren Betriebsübergabe potenziell verbunden sind, im Selbstverständnis der Landfrauen liegt).
- Hypothese H7: Der Zusammenhang zwischen der Regelung zur betrieblichen Zukunft und der Gesundheit ist unabhängig von der betriebswirtschaftlichen Hauptausrichtung des Betriebes.

Tabelle 3: Gesundheitstypen und Regelung zur Zukunft des Betriebes.

Teilgruppe	Regelung zur Zukunft des Betriebes (B)	Gesundheitstypen				Prüfgröße	w
		C I	C II	C III	C IV		
Gesamt	B-Aufgabe geplant	-1.8	4.1	-2.4	1.3	$\chi^2(6,2263)=46.2$.14***
	B-Übergabe nicht geregelt	-1.8	2.7	-2.2	2.2		
	B-Übergabe geregelt	2.8	-5.1	3.6	-2.8		
Männer	B-Aufgabe geplant	-1.5	3.1	-1.8	1.1	$\chi^2(6,1335)=17.8$.11**
	B-Übergabe nicht geregelt	-1.8	1.2	-.2	.2		
	B-Übergabe geregelt	1.8	-3.3	1.4	-.9		
Frauen	B-Aufgabe	-1.8	2.3	-1.4	.6	$\chi^2(6,878)=36.0$.20***
	B-Übergabe nicht geregelt	-2.1	2.3	-3.1	3.6		
	B-Übergabe geregelt	2.4	-3.6	3.6	-3.6		
55-64	B-Aufgabe	-1.4	2.4	-2.5	.9	$\chi^2(6,919)=23.3$.16***
	B-Übergabe nicht geregelt	-1.6	2.4	-1.0	.7		
	B-Übergabe geregelt	1.8	-3.8	2.6	-1.3		
65-74	B-Aufgabe	-1.0	2.1	-1.0	.7	$\chi^2(6,947)=8.6$	(p=200)
	B-Übergabe nicht geregelt	.8	.0	-1.5	.6		
	B-Übergabe geregelt	.2	-1.7	1.9	-1.0		
75 und älter	B-Aufgabe	-2.4	3.2	-.8	.9	$\chi^2(6,319)=16.8$.23**
	B-Übergabe nicht geregelt	-1.1	.3	-.5	1.5		
	B-Übergabe geregelt	2.5	-2.5	.9	-1.7		
Milcherz.	B-Aufgabe	-.1	1.5	-1.8	.6	$\chi^2(6,594)=20.3$.18**
	B-Übergabe nicht geregelt	-1.2	2.5	-2.6	1.8		
	B-Übergabe geregelt	1.1	-3.1	3.3	-2.0		
keine Milcherz.	B-Aufgabe	-1.4	4.0	-1.8	.5	$\chi^2(6,1283)=40.3$.18***
	B-Übergabe nicht geregelt	-2.3	2.9	-1.4	1.8		
	B-Übergabe geregelt	2.9	-5.3	2.5	-2.0		
Kleinstbetriebe	B-Aufgabe	-.7	1.7	-.7	.2	$\chi^2(6,694)=11.0$	(p=.089)
	B-Übergabe nicht geregelt	-1.2	1.3	-1.2	1.5		
	B-Übergabe geregelt	1.6	-2.4	1.6	-1.5		
Mittlere/große Betriebe	B-Aufgabe	-1.3	4.4	-2.5	.6	$\chi^2(6,1182)=50.5$.21***
	B-Übergabe nicht geregelt	-2.4	3.8	-2.1	1.9		
	B-Übergabe geregelt	2.9	-5.9	3.2	-2.0		

Anmerkungen: Fett markiert sind standardisiert-korrigierte Residuen ≥ 1.96 ; C I: Gesunde, C II: Beeinträchtigte, C III: Verausgabte, C IV: Neutrale; p = Irrtumswahrscheinlichkeit mit ***, **, * für $p \leq .001$, $p \leq .01$, $p \leq .05$; w = Effektgröße mit Effekt klein ($w > .1$), mittel ($w > .3$), groß ($w > .5$).



In der Gesamtgruppe besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen den Gesundheitstypen und der Regelung zur Zukunft des Betriebes, jedoch nur mit kleinem Effekt. Annahmegemäß (H2 und H3) zeigen die Residuen, dass sich einerseits die „Gesunden“ und „Verausgabten“ und andererseits die „Beeinträchtigten“ und „Neutralen“ tendenziell vergleichbar über die drei Kategorien der Betriebsübergabe verteilen. Bei allen vier Gesundheitstypen ist mindestens eine signifikante Über- oder Unterbesetzung einer Zelle zu beobachten. Die meisten auffälligen Zellen und betragsmäßig die größten Residuen – und damit die größten Effekte – weisen die „Beeinträchtigten“ und die „Verausgabten“ auf. Dies überrascht, da die größten Unterschiede zwischen den beiden Extrempfprofilen „Gesunde“ und „Beeinträchtigte“ erwartbar (H1) gewesen wären.

Die Effektgröße sowie die auffälligen Residuen variieren teils in den Subgruppenanalysen, so dass eine differenzierte Betrachtung nötig ist. In den Kleinstbetrieben ist wie erwartet (H5) der Gesundheitsstatus von der Regelung der Betriebsübergabe unabhängig. Bei den Mittelalten (65-74 Jahre) besteht statistische Unabhängigkeit, was so nicht erwartbar gewesen ist. Alle anderen Subgruppen zeigen geringe Variationen der Effektstärken zwischen $w=.11$ und $w=.23$. So sind die Bezüge bei den Frauen wesentlich deutlicher als bei den Männern (H6). Außerdem ist der Zusammenhang bei den Älteren etwas deutlicher als bei den Jungen – was jedoch wegen zwei zu gering besetzter Zellen ($n<5$) methodisch bedingt sein kann.

Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Betriebsübergabe sind bei Milchviehbetrieben und den anderen Betriebsformen wie erwartet (H7) vergleichbar ausgeprägt. Auch die auffälligen Residuen sind vergleichbar auf die Gesundheitstypen verteilt. Die bestehenden Unterschiede sollten nicht überinterpretiert werden, da eine Konfundierung mit der Betriebsgröße wahrscheinlich ist. Für entsprechende Analysen ist jedoch die Zellenbesetzung zu gering.

Der Altersbezug, wie in H2 und H3 postuliert, zeigt sich wie erwartet. Demnach hängen die Regelungen zur betrieblichen Zukunft bei den Alten (75 Jahre und älter) eher mit den „Gesunden“ und „Beeinträchtigten“ zusammen, während bei den Jungen (55 bis 64 Jahre) der Zusammenhang in den „Beeinträchtigten“ und den „Verausgabten“ begründet ist.

Ebenfalls erwartungsgemäß ist, dass die Betriebsaufgabe überdurchschnittlich häufig mit dem Gesundheitstyp „Beeinträchtigte“ zusammenhängt (H4). Dies ist der Fall in der Gesamtgruppe und unabhängig von Geschlecht und Alter. Die statistische Unabhängigkeit bei den Kleinstbetrieben überrascht angesichts der möglicherweise geringeren existentiellen Bedeutung nicht (H5). Die statistische Unabhängigkeit der Milchviehbetriebe könnte wie oben beschrieben konfundiert sein und ist damit kein Widerspruch zur Grundannahme H4.



Insgesamt zeigen sich stimmige Bezüge zwischen den Regelungen zur betrieblichen Zukunft und den Gesundheitstypen. Diskussionsbedarf resultiert aus dem Befund, dass nicht wie erwartet „Gesunde“ und „Beeinträchtigte“ sondern „Beeinträchtigte“ und „Verausgabte“ den deutlichsten Zusammenhang mit den Regelungen zur betrieblichen Zukunft aufweisen. Außerdem überrascht die statistische Unabhängigkeit in der Altersklasse 65-74 Jahre.

In Bezug auf die „Beeinträchtigten“ decken sich Theorie und Befund: Die psychosoziale Belastung, die mit einer Betriebsaufgabe oder einer ungeregelten Betriebsübergabe einhergeht, verstärkt gesundheitliche Beschwerden und hat keine förderliche Wirkung auf die positive Gesundheit. Fasst man eine geregelte Betriebsübergabe als Ressource auf, dann fördert diese die positive Gesundheit – was wiederum das Gelingen der Betriebsübergabe verstärkt – und puffert gesundheitliche Beschwerden. Dies entspräche dem Typus des „Gesunden“. Der empirische Befund identifiziert aber gehäuft den „Verausgabten“. Analog zur Begründung der Hypothese H2 muss dafür die Qualität der Betriebsübergaberegulung verantwortlich sein. Demnach ist mit einer geregelten Betriebsübergabe nicht nur eine gesundheitsförderliche Wirkung verbunden, sondern gleichzeitig auch eine substantiell belastende Wirkung (z.B. durch Generationenkonflikte, ungeklärte Verantwortlichkeiten). Es muss also davon ausgegangen werden, dass noch nicht alle Aspekte der Betriebsübergabe geklärt sind, selbst wenn der Befragte dies subjektiv so äußert. Möglicherweise impliziert der Befragte mit einer „geregelten Betriebsübergabe“ eher formal-rechtliche als psychosoziale Aspekte. Für den empirischen Nachweis müsste in weiterführenden Untersuchungen differenziert erhoben werden, was eine „geregelte Betriebsübergabe“ im Einzelnen bedeutet.

Des Weiteren überrascht die statistische Unabhängigkeit der Regelung zur betrieblichen Zukunft und der Gesundheitstypologie in der Altersklasse 65 bis 74 Jahre. Erwartbar wäre ein Zusammenhang ähnlich dem in der Gesamtgruppe gewesen. Eine Erklärung dafür knüpft an vorhergehende Überlegungen an und liegt im Typenwechsel mit zunehmendem Alter, wie er in H2 postuliert wird und sich auch empirisch zeigt. Demnach haben ältere Menschen (hier 75 Jahre und älter) die meisten psychosozial belastenden Aspekte der Betriebsübergabe ausgeräumt und werden daher eher den „Gesunden“ zugeordnet. Jüngere Menschen mit geregelter Betriebsübergabe (55-64 Jahre) haben zwar formal-rechtliche Aspekte geklärt, aber psychosoziale Belastungen möglicherweise noch nicht. Sie werden daher eher den „Verausgabten“ zugeordnet. Die mittlere Altersgruppe (65-74 Jahre) repräsentiert den Übergang zwischen diesem Typenwechsel und fällt daher statistisch zumindest im Globalzusammenhang nicht auf. Einzige lokale Auffälligkeit ist ein erhöhtes Vorkommen bei „Beeinträch-



tigten“ und „Betriebsaufgabe“. Dies ist wiederum erwartungsgemäß (H4), weil die Betriebsaufgabe eine sehr hohe psychosoziale Belastung darstellen dürfte.

Mögliche Unterschiede im Altersgang könnten auch auf Altersdifferenzen im Bewältigungsverhalten zurückzuführen sein. Allerdings werden die empirischen Daten, auf deren Basis Aussagen über Altersdifferenzen beim Stress- und Copingprozess hergeleitet wurden, als unzureichend bewertet (vgl. Lazarus & Lazarus, 2006). Ältere Menschen scheinen wesentlich eher als jüngere belastende Lebensumstände zu akzeptieren (vgl. Ilfeld, 1980). Demnach hätten identische Belastungssituationen bei Älteren eine geringe Wirkung auf die Gesundheit als bei Jüngeren. Allerdings sind die „Jungen“ in der vorliegenden Untersuchung die „Alten“ bei Ilfeld (1980), womit die Übertragbarkeit in Frage gestellt werden muss. Ferner versuchen ältere Menschen im Vergleich zu jüngeren ihre Probleme eher durch Verbalisierung und emotionale Ventilierung zu bewältigen (vgl. Quayhagen & Quayhagen, 1982). Offen bleibt, ob dies die effektivere Copingstrategie ist. Insgesamt scheinen Altersdifferenzen im Bewältigungsverhalten nicht ursächlich für den vorliegenden Befund zu sein.

Ist die geringe Effektstärke des Zusammenhangs (in der Gesamtgruppe $w=.14$) bedeutsam? Zum einen ist der Effekt auch in Subgruppenanalysen in vergleichbarer Höhe nachweisbar und daher nicht artifiziell – unter dem Vorbehalt, dass potenzielle Mehrfachkonfundierungen angesichts dann geringer Zellenbesetzungen unberücksichtigt sind. Zum anderen ist zu bedenken, dass hier die Zugehörigkeit zu einem Gesundheitstyp monokausal durch ein einziges dreistufiges Merkmal determiniert ist. Dadurch wird nur ein Teilaspekt des realen Bedingungsgefüges für Gesundheit abgebildet. Weitere beeinflussende Aspekte der Arbeit und der Freizeit sind ausgeblendet. In der Stressforschung werden aus diesem Grund Korrelationskoeffizienten ab $r\sim.2$ als substantiell gewertet. Insofern ist der vorliegende Zusammenhang trotz des kleinen Effekts als substantiell zu werten.

Die Erwartung, dass der Zusammenhang bei Frauen deutlicher ist als bei Männern (H6), kann empirisch bestätigt werden. Dies wurde in der Hypothesenbegründung auf die Rolle der Landfrauen bei der Bewältigung von Familien- und Generationenkonflikten zurückgeführt. Eine alternative Erklärung ist, dass Frauen anders mit Stress und Problemsituationen umgehen als Männer und sich daher die Wirkung auf die Gesundheit unterscheidet. Nach Quayhagen und Quayhagen (1982) suchen Frauen in Konfliktsituationen häufiger als Männer bei anderen Personen Hilfe und Unterstützung. Frauen versuchen Belastungen in der Ehe bzw. mit dem Partner durch Aushandeln und durch eine kognitive Minderbewertung der Bedeutung der Streitigkeiten zu bewältigen (vgl. Pearlin & Schooler, 1978). Frauen berichten häufiger von Versuchen der Zerstreung, Abwendung und Inanspruchnahme von emotionaler



Unterstützung durch den Partner und Freunde, während Männer häufiger direkte belastungsmodifizierende Reaktionen zeigen (vgl. Stonde & Neale, 1984). Männer versuchen eine subjektiv bedeutsame Belastung häufiger durch problemfokussiertes Coping zu bewältigen (vgl. Folkman, Lazarus et al., 1987). Inwieweit derartige geschlechtsspezifische Unterschiede im Bewältigungsverhalten auf das familienbetriebliche, landwirtschaftliche Setting im Allgemeinen und auf die Betriebsübergabe im Besonderen übertragbar sind, muss weiteren Untersuchungen vorbehalten bleiben.

Ein grundlegendes methodisches Problem bei Querschnittsuntersuchungen ist die Kausalität. Beispielsweise wird entweder der Betrieb aufgegeben, weil die Person beeinträchtigt ist und nicht mehr zur Betriebsleitung in der Lage ist. Oder die Person ist wegen der anstehenden Betriebsaufgabe und dem damit getrübbten Lebenswerk krank geworden. Empirisch ist die Kausalität in der vorliegenden Untersuchung nicht eindeutig zu beantworten. Angesichts der konsistenten Befunde erscheint jedoch eine vorsichtige kausale Interpretation zulässig, so dass die Regelungen zur betrieblichen Zukunft eher die Gesundheit beeinflussen als umgekehrt.

Zusammenfassend liegen stimmige und bedeutsame Bezüge zwischen den Regelungen zur betrieblichen Zukunft und den Gesundheitstypen vor. Allerdings können die drei Merkmalsausprägungen die Komplexität des oft mehrjährigen Betriebsübergabeprozesses nur bedingt abbilden.

6.4 Resümee „Prozessevaluation“

Die partizipativ ausgerichtete Konzeptentwicklung ist eine wesentliche Erfolgsvoraussetzung für Akzeptanz, Passgenauigkeit und Effektivität von Gesundheitsförderungsmaßnahmen (vgl. Wright, 2010). Diese Annahme bestätigte sich im vorliegenden Projekt insbesondere in der Rückschau. Auch in der Umsetzung wurden partizipative Elemente eingesetzt (Tutoren, Erfahrungsberichte der Jungen, siehe Kapitel 4). Insofern ist die Partizipation für das vorliegende Projekt das zentrale Qualitätsmerkmal.

7 Der Erfolg des Seminars aus Sicht der Teilnehmer

7.1 Ansätze und Methoden der Evaluation

In Anknüpfung an das Wirkungsmodell in Kapitel 3 muss sich der Erfolg der Intervention mindestens an folgenden Kriterien messen lassen:

1. Teilnehmer bewerten das Seminar positiv.
2. Handlungsabsichten werden gebildet.
3. Handlungsrelevante Erwartungen (hier: Zuversicht) werden geweckt bzw. gesteigert.
4. Handlungen werden tatsächlich umgesetzt.
5. Die Handlungen führen im Ergebnis dazu, dass die Teilnehmer die betriebliche und die eigene Zukunft positiv einschätzen.

Es wird ein Längsschnitt-Design mit Vergleichsgruppe eingesetzt. Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick über die Themen, die zu den einzelnen Messzeitpunkten abgefragt werden. Die Operationalisierung ist Gegenstand des jeweiligen Kapitels.

Tabelle 4: Evaluationsdesign für die Interventionsgruppe.

Messzeitpunkt	vor Seminar t0	nach Seminar t1	3 Mon. t2	6 Mon. t3	12 Mon. (Nachtreffen) t4
Themen					
• Situation	X				X
• Zuversicht	X		X	X	X
• Handlungen	X	Absichten			X
• Akzeptanz der Maßn.		X	X	X	X

Führt die Teilnahme an der Maßnahme zu besseren Effekten als die Nichtteilnahme? Zur Beantwortung dieser Frage wird eine Vergleichsgruppe eingesetzt. Eine randomisierte Zuweisung zu Vergleichs- und Interventionsgruppe wäre der Goldstandard. Dies ist jedoch nicht möglich. Die Teilnahme an der Maßnahme ist freiwillig. Das könnte dazu führen, dass hier Freiwilligeneffekte auftreten. Daher soll die Vergleichsgruppe der Interventionsgruppe in der Ausgangssituation möglichst ähnlich sein. Angesichts des komplexen Bedingungsgefüges aus Gesundheit, Betriebsübergabe und Pläne fürs Alter ist dies eine ehrgeizige Aufgabe. Vergleichbarkeit der Gruppen könnte über statistische Zwillinge sichergestellt werden. Eine weitere Möglichkeit ist die statistische Kontrolle von Unterschieden im Ausgangsniveau. Beides setzt eine große Vergleichsgruppe voraus. Die Vergleichsgruppe wird mittels einfacher Zufallsauswahl aus dem Adressbestand der LSV NOS ausgewählt. Es liegen keine Hinweise auf systematischen Unterschiede zwischen Grundgesamtheit und Vergleichsgruppe bezüg-



lich Betriebsgröße und Regionalität vor. Die Vergleichsgruppe wird zweimal im Abstand von 12 Monaten befragt.

Die Fragebögen werden von etwa 85% als verständlich und interessant wahrgenommen, weitere 10% bejahen dies zumindest in Teilen (siehe Tabelle 4). Insofern scheinen die Fragebögen akzeptiert zu sein und es ist von einer hohen Ausfüllmotivation auszugehen.

Tabelle 5: Akzeptanz der Fragebögen.

		Gruppe					
		Vergleichsgruppe		Interventionsgruppe		Gesamt	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Die Fragen/Aussagen in diesem Fragebogen sind klar verständlich formuliert.	nein	0	0%	4	3%	4	2%
	teils	10	15%	17	11%	27	12%
	ja	58	85%	129	86%	187	86%
Dieser Fragebogen deckt die mir wichtigen Punkte ausreichend ab.	nein	4	6%	6	4%	10	5%
	teils	7	11%	16	11%	23	11%
	ja	55	83%	129	85%	184	85%

Die Teilnehmer an den verschiedenen Seminaren sollten nur dann zu einer Gesamtgruppe zusammengefasst werden, wenn die Interventionen jeweils vergleichbar sind. Interventionsintegrität ist weitgehend sichergestellt, da alle Seminare von derselben Seminarleitung durchgeführt werden und die flankierenden Referenten meist identisch sind. Ein Kompromiss aus Interventionsintegrität und Attraktivität der Seminare ist, dass sowohl 3- als auch 4-tägige Seminar durchgeführt werden. Diese sind inhaltsgleich und unterscheiden sich bei einigen Punkten in der Intensität.

Die längsschnittliche Betrachtung ist nur für die Seminare 1 bis 8 möglich. Die Seminare 9 bis 11 wurden erst bei Projektende durchgeführt, so dass keine Nachbefragungen möglich waren. An der Evaluation beteiligten sich bis auf eine Person alle Seminarteilnehmer. Folgende Fallzahlen sind Gegenstand der Auswertungen. Die Ausfälle sind als unsystematisch zu werten.



Tabelle 6: Evaluationsdesign für die Interventionsgruppe.

	Ausgangserhebung t0	A. plus Nachbefragung t0 und t4	Jahres- Bemerkung
V Vergleichsgruppe	68	46	kaum systematischen Ausfälle* (siehe Anhang), Ausnahme: die Ausfälle sind zu Beginn aktiver in Bezug auf Pläne im Alter.
I1-8 Seminargruppen 1 bis 8	116	79	keine systematischen Ausfälle* (siehe Anhang)
I9-11 Seminargruppen 9 bis 11 (I1-11)	38 (154)	x	Seminare kurz vor Projektende, so dass kein Nachbefragungszeitpunkt vorhanden sein kann.

Anmerkungen: * geprüft wurden Alter, Geschlecht, Mitarbeit auf dem Hof nach Übergabe, Betriebsgröße, Betriebsausrichtung, Zeitpunkt der Betriebsübergabe, Aktivitäten Hof (t0), Aktivitäten Pläne im Alter (t0), Aktivitäten Gespräche (t0), Zuversicht Hof (t0), Selbstwirksamkeit (t0), Körperliche Beschwerden (t0), In den letzten 4 Wochen war ich froh und guter Laune (t0), Die betriebliche Zukunft ist gesichert und in meinem Sinne (t0). Ich habe eine klare Vorstellung, wie ich gesund und zufrieden alt werde (t0).

7.2 Teilnehmerstruktur

Es wurden insgesamt elf Seminare durchgeführt mit insgesamt 155 Teilnehmern, davon 74% Ehepaare (114 Personen bzw. 57 Ehepaare) und 26% Einzelpersonen. Insgesamt wurden 98 verschiedene Betriebe erreicht.

Tabelle 7: Anzahl der Teilnehmer und Betriebe in den Seminaren.

Nr.	Datum	Tage	Ort	Teilnehmer			Betriebe
					davon Paare	Einzel-personen	
1	25.01.-28.01.2011	4	Herrsching	16	5	6	11
2	20.10.-22.10.2011	3	Ursberg	15	4	7	11
3	02.11.-05.11.2011	4	Landshut	16	6	4	10
4	02.12.-04.12.2011	3	Waldkirchen	17	7	3	10
5	30.01.-02.02.2012	4	Bad Wörishofen	14	6	2	8
6	09.02.-11.02.2012	3	Ursberg	15	4	7	11
7	23.02.-25.02.2012	3	Herrsching	15	7	1	8
8	15.03.-18.03.2012	4	Kostenz	9	2	5	7
9	28.10.-30.10.2012	3	Ursberg	13	5	3	8
10	05.11.-08.11.2012	4	Bad Wörishofen	16	7	2	9
11	30.11.-02.12.2012	4	Bernried	9	4	1	5
gesamt				155	57	41	98
				Ø 14			

An der Evaluation beteiligten sich bis auf eine Person alle Seminarteilnehmer. In Tabelle 8 sind die Interventions- und Vergleichsgruppe in ihrer Struktur beschrieben, fett markiert sind Abweichungen von mehr als 10%. Auf diese Weise werden Unterschiede deutlich, die dann analytisch oder interpretativ zu berücksichtigen sind. Zudem werden Selektionseffekte bei der Interventionsgruppe deutlich, denen bei der Akquise zukünftiger Teilnehmer gegengesteuert werden kann.

**Tabelle 8:**

Merkmal		I (n~154)	V (n~68)	55plus (n~3.000)
Alter	bis 54	16%	21%	
	55 bis 64	71%	72%	
	65 und älter	12%	7%	
Geschlecht	Mann	50%	88%	
Bleibt der Hof innerhalb der Familie?	ja	95%	85%	
	vielleicht [Rest: nein]	3%	13%	
Nach Übergabe auf Hof mitarbeiten?	ja	73%	76%	
	vielleicht [Rest: nein]	23%	19%	
Fläche	bis 49 [Rest: 50ha+]	ha 47%	66%	
Hauptausrichtung des Hofes	Viehhaltung	48%	49%	
	Ackerbau	22%	27%	
	Misch	30%	24%	
Generation	1	12%	7%	
	2	8%	14%	
	3	31%	33%	
	4 und mehr	50%	47%	
Pflegen Sie einen Angehörigen?	ja [Rest: nein]	15%	13%	
Kritisches Lebensereignis letzte 9 Mon.	ja [Rest: nein]	36%	24%	
Mit Blick auf Ihren Ruhestand: Wie gut ist Ihr finanzielles Auskommen?	(sehr) gut schlecht/mäßig [Rest:	77%	61%	
Rücken-/Gelenkbeschwerden	mind. alle paar Tage	42%	50%	49%
Herz-Kreislauf-Beschwerden	mind. alle paar Tage	9%	11%	11%
Müde und erschöpft	mind. alle paar Tage	33%	38%	36%
Arbeitsfreude	ja [Rest: nein, teils]	91%	91%	89%
Froh und guter Laune	ja [Rest: nein, teils]	60%	70%	

Anmerkung: I (V)=Interventions- (Vergleichs-)gruppe, markiert sind Abweichungen von mehr als 10%.

Festzuhalten ist:

- In den meisten der betrachteten personen- und betriebsbezogenen Strukturmerkmale gibt es keine nennenswerten Unterschiede.
- In der Interventionsgruppe sind deutlich mehr Frauen. Das liegt daran, dass überwiegend Paar teilnehmen, während bei der Vergleichsgruppe nur eine Person je Betrieb befragt wurde.
- Unter den Seminarteilnehmern sind mehr größere Betriebe als in der Vergleichsgruppe.



- Die gesundheitliche Situation der Seminarteilnehmer entspricht etwa der Situation der Vergleichsgruppe und diese wiederum der Situation der für Bayern repräsentativen Daten für über 55-jährige in der Landwirtschaft Aktive (vgl. Hetzel, 2012). Dabei ist Gesundheit einerseits als gesundheitliche Beschwerden operationalisiert und andererseits als Arbeitsfreude. Allerdings fällt auf, dass das Wohlbefinden bei den Seminarteilnehmern etwas geringer ausfällt.
- Das geringere Wohlbefinden dürfte darin begründet sein, dass bei den Seminarteilnehmern häufiger ein kritisches Lebensereignis zurückliegt.
- Das subjektive finanzielle Auskommen ist bei den Seminarteilnehmern besser als in der Vergleichsgruppe.

Für die weiteren Analysen sind solche Unterschiede zu kontrollieren, bei denen Zusammenhänge zu den Erfolgsgrößen vermutet werden. Als bedeutsam sind mindestens Geschlecht und kritisches Lebensereignis zu werten. Betriebsstrukturen dürften für die Gesundheit weniger bedeutsam sein (vgl. Hetzel, 2012).

Für die weitere Akquise ist insbesondere die Verzerrung bezüglich des finanziellen Auskommens bedeutsam. Bei der persönlichen Ansprache zur Bewerbung der Seminare sollte dies beachtet werden. Konzeptionell ist die Höhe der Eigenbeteiligung zu diskutieren. Außerdem sollte der Nutzen der Seminare deutlicher transportiert werden.

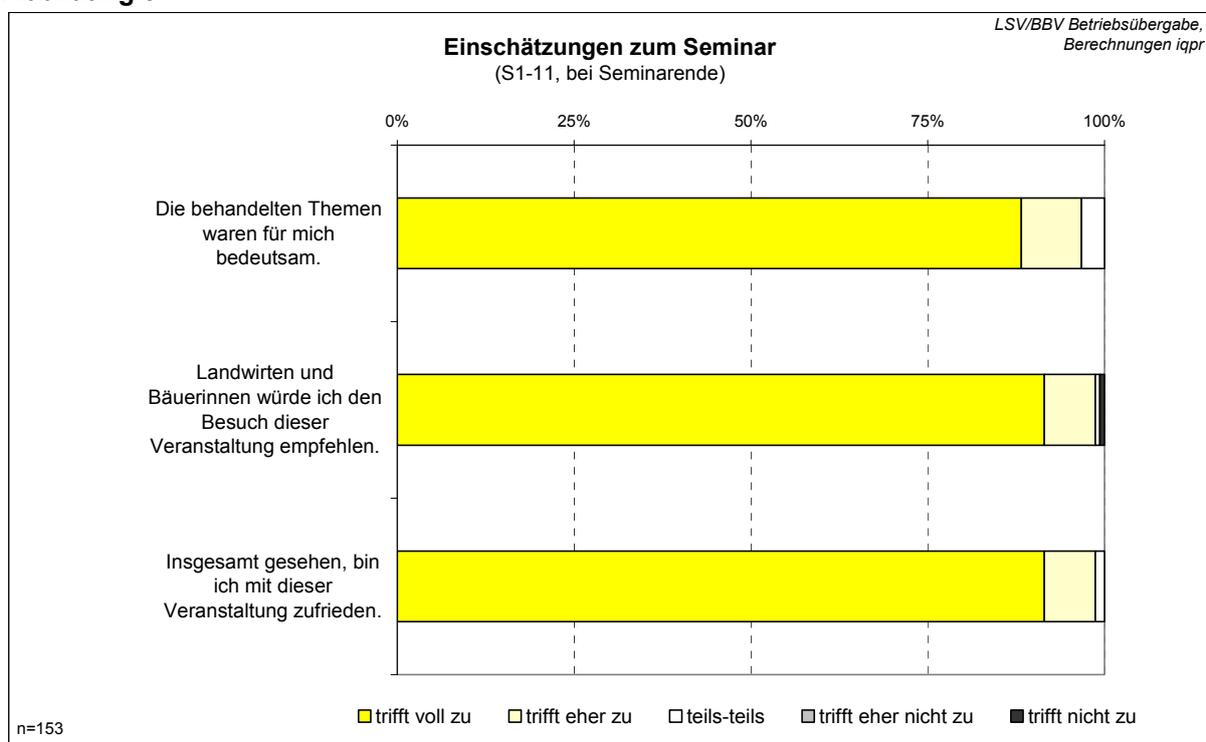
Obwohl der Frauenanteil erhöht bzw. der Männeranteil vergleichsweise gering ist, muss dies als Erfolg gewertet werden. Denn im Allgemeinen werden Gesundheitsförderungsmaßnahmen überwiegend bis ausschließlich von Frauen besucht. Die vorliegende Thematik ist jedoch für Männer bzw. Paare interessant, so dass hier neue Zielgruppen für Gesundheitsförderung erreicht werden.

7.3 Wie bewerten die Teilnehmer das Seminar?

7.3.1 Bewertungen bei Seminarende

Die Teilnehmer haben bei Seminarende das Seminar differenziert bewertet. Datengrundlage sind hier alle Seminarteilnehmer (n=154). Die Akzeptanz ist beeindruckend. Nahezu alle Teilnehmer empfinden die behandelten Themen als bedeutsam und sind daher mit der Veranstaltung zufrieden. Das führt dazu, dass die Teilnehmer den Besuch der Veranstaltung weiterempfehlen würden.

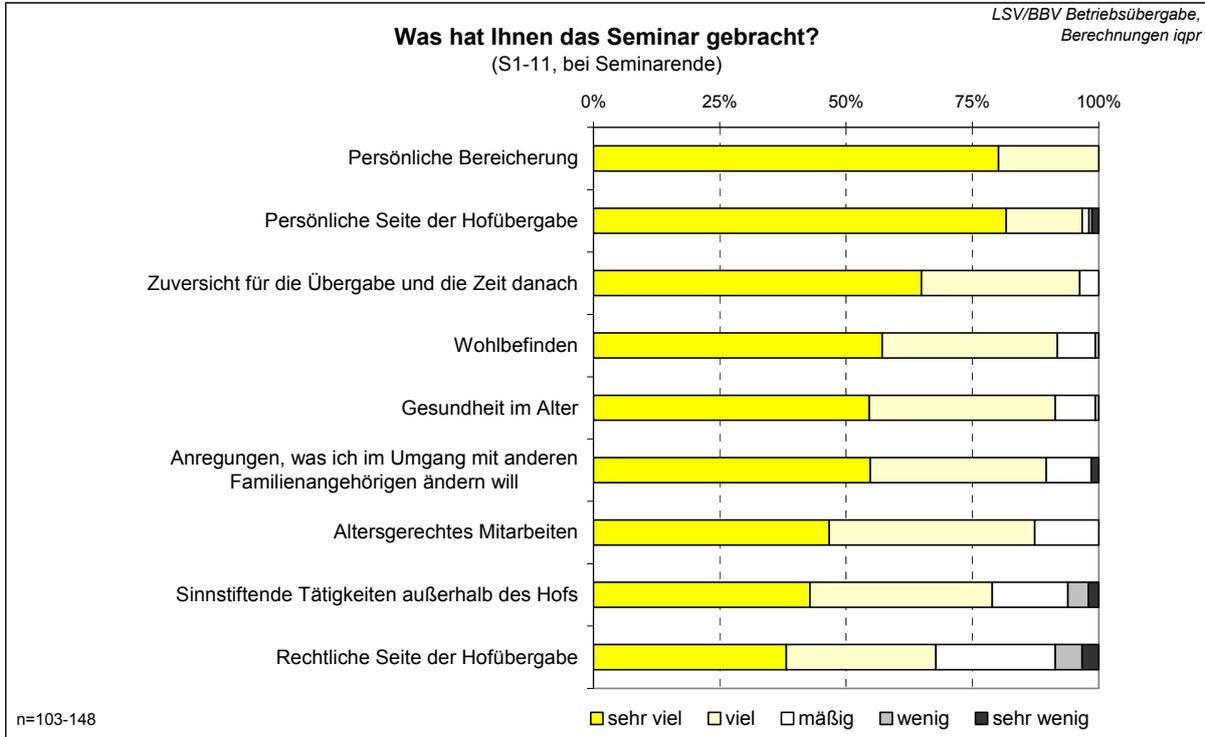
Abbildung 3



Die hohe Akzeptanz ist darin begründet, dass das Seminar durchweg als persönliche Bereicherung empfunden wird. Sämtliche Zieldimensionen des Seminars können als erreicht bewertet werden. Dazu zählen die emotionalen Komponenten (persönliche Seite der Hofübergabe), die psychosozialen Bereiche (Anregungen was ich im Umgang mit anderen Familienangehörigen ändern will), die gesundheitlichen Dimensionen (Zuversicht, Wohlbefinden, altersgerechtes Arbeiten, Gesundheit) sowie die kognitiven Inhalte (sinnstiftende Tätigkeiten, rechtliche Informationen). Zuletzt genannte Kategorie wurde absolut positiv aber vergleichsweise am schlechtesten bewertet. Noch über 70% sagen, dass Ihnen das Seminar in rechtlicher Hinsicht viel oder sehr viel gebracht hat. Konzeptionell ist der rechtliche Teil im Seminar so angelegt, dass er ein Einzelgespräch gemeinsam mit dem Nachfolger vorbereiten soll –

und nicht ersetzen. Daher müssen hier zwangsläufig individuelle Details offen bleiben. Handlungsbedarf ist jedoch nicht angezeigt, da ein einzelner Seminartermin bezüglich des rechtlichen Teils als negativer Ausreißer zu werten ist.

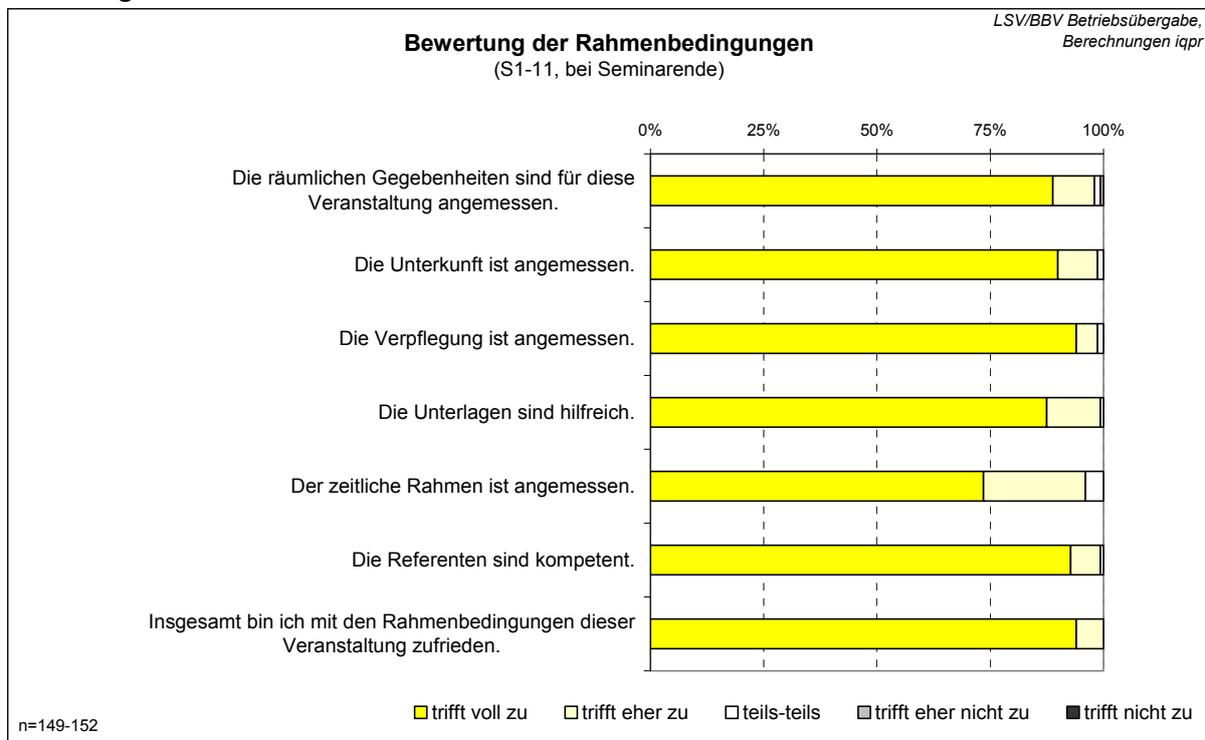
Abbildung 4



Die organisatorischen Rahmenbedingungen trafen bei allen Seminarorten auf hohe Zustimmung. Vergleichsweise hohe Streuung ist bei der Frage „angemessener zeitlicher Rahmen“ festzustellen. Dies betrifft vor allem die 3-tägigen Seminare und weniger die 4-tägigen. Der Grund liegt darin, dass aus Sicht der Teilnehmer im Vorfeld ein 3-tägiger Termin zwar als attraktiv erscheint. Aber im Rückblick hätten viele Teilnehmer gerne mehr Zeit verwendet:

„Am Anfang dachte ich, was machen wir nur 4 Tage zu diesem Thema und jetzt zum Schluss könnte ich noch einen weiteren Tag dazu gebrauchen.“

Abbildung 5



Die Teilnehmer hatten zudem die Möglichkeit, Freitextantworten zu geben. Hier bestätigt sich das sehr positive Bild. Hervorzuheben ist das vielfach ausgesprochene Lob für die Seminarleiterin. Als besonders positiv wurde vielfach die Grundstimmung im Seminar, der gegenseitige Erfahrungsaustausch und die „emotionale Intensität“ beschrieben. Gewünscht wurden vielfach mehr Bewegungseinheiten einzuplanen sowie längere Pausen zur freien Gestaltung – außerdem eine Fortführung des Seminars unter Beteiligung der Nachfolger (weitere Anmerkungen der Seminarteilnehmer siehe Anhang).

Aus methodischer Sicht ist es von Interesse, ob es zwischen den beiden Kohorten „Seminare 1-8“ und „Seminare 9-11“ systematische Unterschiede gibt. Denn nur für die „Seminare 1-



8“ liegt die 1-Jahres-Nachbefragung im Projektzeitraum, d.h. nur diese Gruppe kann im Längsschnitt ausgewertet werden. Es sind keine statistisch signifikanten Kohorteneffekte bezüglich der dargestellten Inhalte festzustellen. Insofern gelten die quantitativen Ergebnisse auch für die Teilmenge der „Seminare 1-8“.

Angesichts der sehr positiven Bewertung stellt sich die Frage, ob die Antworten sozial erwünscht sind. Dafür lassen sich keine Anhaltspunkte feststellen. Denn zum einen unterstreichen die Freitextbemerkungen das positive Bild und zum anderen waren die mündlichen Rückmeldungen bei Seminarende ähnlich positiv. Nicht zuletzt war die Grundstimmung in den Seminaren so aufgeschlossen und ehrlich, dass nicht von sozial erwünschten Antworten auszugehen ist.

7.3.2 Bewertungen 12 Monate nach dem Seminar

Den Nutzen eines Seminars erkennen Teilnehmer manchmal auch erst im Nachgang. Nachfolgend sind einige Aussagen aufgeführt, was die Teilnehmer nach einem Jahr Abstand zu folgender Frage sagen (Freitextantworten im Fragebogen): Was war für Sie rückblickend das Wichtigste, was Sie aus dem Seminar mitgenommen haben?

- *„Zu sehen, dass auch andere vielschichtige Probleme zu lösen haben.“*
- *„Der Austausch mit den Teilnehmern, sich selbst dadurch in einer anderen Perspektive sehen und konkrete Schritte sehen für die kommende Zeit.“*
- *„Dass es wichtig ist, auch die kleinen Dinge und Tätigkeiten im Zusammenleben anzusprechen und zu klären.“*
- *„Dass meine Schwiegertochter eine Mutter hat und mein Platz ein anderer (auch wichtiger) ist.“*
- *„Auf mich zu achten.“*
- *„Das Gespräch mit den Jungen.“*

Gibt es etwas, was Sie in der Zeit nach dem Seminar gemacht haben, was Sie sonst NICHT gemacht hätten?

- *„Den Sohn zurück auf den Hof geholt. Betriebsberater vom Maschinenring auf den Betrieb geholt. Auch den Steuerberater unserer Buchführungsstelle. Seit 30 Jahren den 1. Urlaub gemacht (1 Woche).“*
- *„Die "Neue Generation" zu akzeptieren wie sie es alleine, anders machen und schaffen den Betrieb zu führen und leiten. Nur noch da sein und helfen, wenn sie*

es wollen oder wünschen. Mit den Betriebsnachfolger-Paar zwischenmenschliche Spannungen mit fremder Hilfe aufzuarbeiten.“

- „Meine Lebensgeschichte geschrieben.“
- „Das Gespräch mit den weichenden Erben geführt, ob sie so mit der Übergabe einverstanden sind. Beratungstermin für Vorvertrag bei Notar.“
- „Wir werden Ihre Anregung aufgreifen und auf jeden Fall ein Fest zur Übergabe veranstalten.“
- „regelmäßige Konferenzen; Bereiche abgegrenzt; Wochenpläne erstellt“
- „Regelmäßiger Besuch eines Fitnessstudios; Gespräche mit Berufskolleginnen/kollegen über Hofübergabe und die Zeit danach; Aufbau eines altersspezifischen Freundeskreises.“

Ein Teilnehmer hat Anregungen im Seminar aufgegriffen und die Übergabe beim Notar mit der „Übergabe eines Hofstammbaumes“ ergänzt – und damit sehr positive Erfahrung gemacht (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Hof-Stammbaum – überreicht an den Nachfolger bei der notariellen Übergabe.



(mit freundlicher Genehmigung von Johann Wölfle, Seminarteilnehmer)

Die quantitativen Bewertungen zum Seminar sind ähnlich positiv wie unmittelbar nach Seminarende. Insofern wird auf eine erneute Darstellung verzichtet und auf die Tabellen im Anhang verwiesen.

Für eine Seminargruppe konnte ein Nachtreffen organisiert werden. Etwa die Hälfte der Gruppe war dabei anwesend – aufgrund der teils sehr langen Anfahrtswege ist die Beteili-



gung mindestens zufriedenstellend. Bis auf ein Ehepaar konnten alle anderen telefonisch erreicht und über ihren weiteren Weg seit dem Seminar befragt werden.

Das Nachtreffen hat eine besondere Wirkung für die Beteiligten. Denn das Nachtreffen bot den Anlass, sich bewusst an die Seminarerfahrungen zu erinnern und erneut den Gedankenaustausch zu suchen. Nachfolgend sind einige Aussagen zum Mehrwert des Seminars zusammengestellt:

- *„Die weichen Faktoren zu besprechen, das war immens. Das habe ich in keinem Seminar so erlebt.“*
- *„Reindenken in die Zukunft.“*
- *„Meine Erfahrung ist rückblickend, dass die Jungen die Investitionsentscheidungen treffen müssen und nicht die Alten.“*
- *„Ich habe durch das Seminar Anregungen bekommen, auch außerlandwirtschaftlich meine Erfüllung zu finden.“*
- *„Ich habe am Tag nach Ende des Seminars meiner langjährigen Freundin einen Heiratsantrag gemacht.“*
- *„Ich habe durch das Seminar gelernt, dass es wichtig ist und ich es zulasse, dass die Jungen rausgehen.“*
- *„Sich vorbereiten, was ich nach der Übergabe auf dem Betrieb mache.“*
- *„Ich hatte bei der Übergabe beim Notar alle vier Kinder dabei. Jeder hat dieselbe Information und alle waren zufrieden.“*
- *„Ich akzeptiere, dass die Schwiegertochter schwierig ist.“*
- *„Ich habe im Seminar gelernt, mich auf dem Hof bei den Jungen nicht mehr so sehr einzumischen.“*

Auch für Teilnehmer, die die Betriebsübergabe bereits formal vollzogen haben, kann das Seminar einen Mehrwert bieten:

„Ich hatte schon Jahre vor dem Seminar meinen Hof übergeben. Aber so richtig bin ich nicht damit zurechtgekommen. Die Anerkennung war weg, auch die Orientierung für den Tagesablauf. Betriebliche Entscheidungen musste ich dem Sohn überlassen und das hat mich kribbelig gemacht. Erst nach dem Seminar habe ich die Hofübergabe akzeptiert. Auch das Älter werden – ich sehe dass andere nur schimpfen und damit nicht zurecht kommen. Mein Fazit ist, dass das Seminar der Beginn der Hofübergabe sein sollte, die dann zwei bis drei Jahre dauert.“



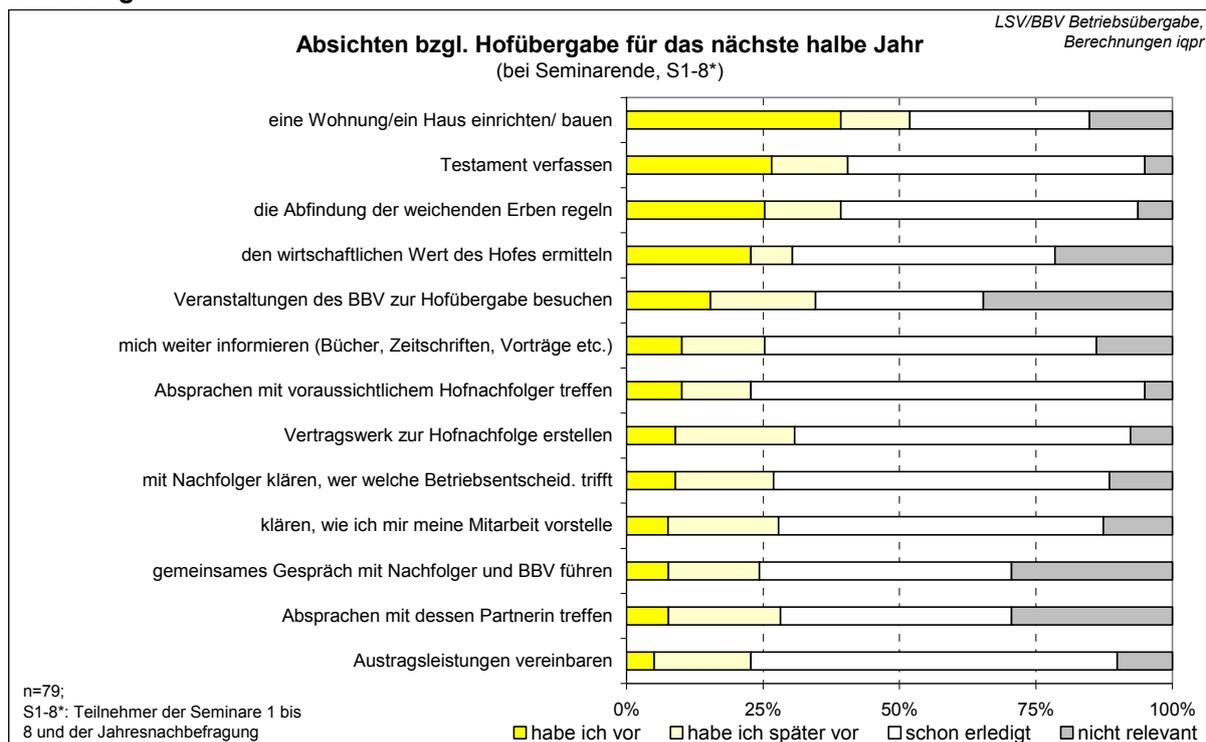
Die Analysen und Aussagen zeigen alles in allem, dass das Seminar durch eine sehr hohe und stabile Akzeptanz bei den Teilnehmern gekennzeichnet ist. Das Erfolgskriterium „Akzeptanz“ ist als erfüllt zu werten.

7.4 Entwickeln die Teilnehmer Handlungsabsichten?

Neben der Akzeptanz ist die Absichtsbildung ein weiteres Erfolgskriterium. Die Absichtsbildung ist eine notwendige Voraussetzung für tatsächliche Handlungen.

Aus diesem Grund wurden die Teilnehmer bei Seminarende gefragt, ob und in welchen Bereichen sie im nächsten halben Jahr handeln wollen. Nachfolgend sind die Ergebnisse für die Teilnehmer der Seminare 1 bis 8 dargestellt, die zudem auch an der Jahresnachbefragung teilgenommen haben (n=79). Diese Teilmenge wird gewählt, da die Ausführungen in den nachfolgenden Kapiteln sich auf diese Teilnehmergruppe beziehen. Bereits hier sei erwähnt, dass die Unterschiede zwischen den Teilgruppen – Seminar 1 bis 8 mit Nachbefragung, Seminar 1 bis 8 ohne Nachbefragung und Seminar 9 bis 11 - statistisch nicht bedeutsam sind (siehe Tabelle 9). Insofern gelten die nachfolgenden Grafiken für alle Seminarteilnehmer.

Abbildung 7:

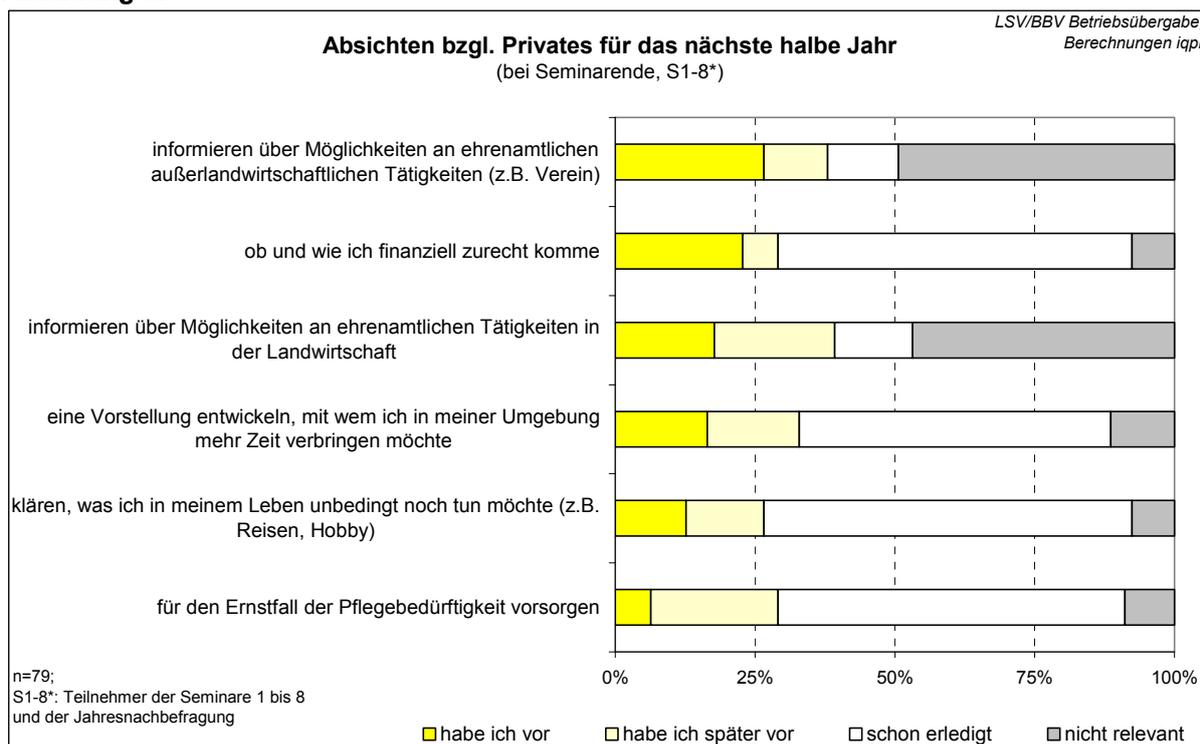


Auf das kommende halbe Jahr bezogen entwickeln die Teilnehmer im Mittel sieben Absichten von maximal 13 möglichen Aktivitäten bezüglich Hofübergabe (siehe Tabelle 9). Abbildung 7 zeigt, dass es mit knapp 40% der Personen die häufigste Absicht ist, eine Wohnung oder ein Haus einzurichten bzw. zu bauen – weitere 10% haben dies später vor. Jeweils etwa 25% der Personen möchten ihr Testament verfassen, die Abfindung der weichen Erben regeln und den wirtschaftlichen Wert des Hofes ermitteln. Jeweils etwa jede zeh-

te Person möchte sich weiter informieren – beim Bayerischen Bauernverband oder per Selbstlektüre.

Drei von maximal sechs möglichen Absichten in Bezug auf private Angelegenheiten entwickeln die Teilnehmer im Mittel (siehe Tabelle 9). Am häufigsten geht es um ehrenamtliche Tätigkeiten außerhalb oder innerhalb der Landwirtschaft (siehe Abbildung 8). Etwa 20% der Teilnehmer haben hier konkrete Absichten – allerdings ist dieses Thema für die Hälfte der Teilnehmer nicht relevant. Diese Streuung erklärt die vergleichsweise schlechte Bewertung dieses Themenblocks⁷ (siehe Kapitel 7.3). Etwa gleich häufig sind Absichten, die das eigene finanzielle Auskommen betreffen. Etwa jeweils 10% wollen für sich klären, mit wem sie mehr Zeit verbringen wollen, was sie in ihrem Leben unbedingt noch machen möchten und für den Ernstfall der Pflegebedürftigkeit vorsorgen. Diese drei Themen sind jedoch für jeweils etwa 2/3 der Personen bereits erledigt.

Abbildung 8:

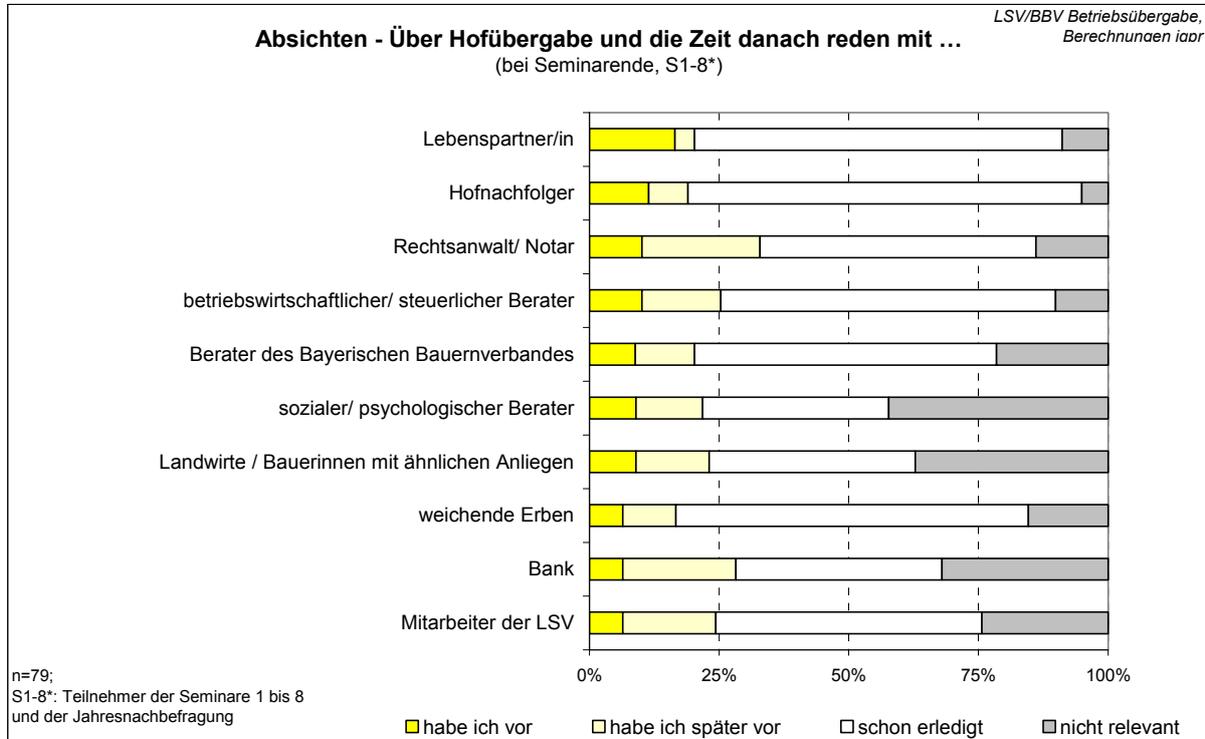


Sechs von maximal zehn möglichen Absichten in Bezug auf Gesprächspartner entwickeln die Teilnehmer im Mittel (siehe Tabelle 9). Inhaltlich gibt es hier zwar Überschneidungen zu den beiden vorgenannten Themenblöcken. Aber es wird deutlich, wer für die Seminarteilnehmer die wichtigen Gesprächspartner sind. Abbildung 9 zeigt, dass es keine eindeutigen

⁷ In der Konsequenz nimmt dieses Thema im Seminarkonzept zeitlich nur wenig Raum ein und ist eher in den freien Abendstunden Diskussionsgegenstand.

Präferenzen gibt. Alle Antwortoptionen werden mit jeweils etwa 10% etwa gleich häufig genannt.

Abbildung 9:



Fasst man alle vorgenannten Kategorien zusammen, so entwickeln die Teilnehmer im Mittel 16 von 29 möglichen Änderungsabsichten (siehe Tabelle 9) – die unteren 5% der Befragten entwickeln immerhin noch drei bis vier konkrete Absichten. Auf Subgruppenanalysen – z.B. Unterschiede zwischen Männern und Frauen – wird an dieser Stelle verzichtet. Stattdessen soll im Folgenden die Umsetzung der Absichten in tatsächliches Handeln in den Blick genommen werden.

Tabelle 9: Anzahl der Änderungsabsichten für verschiedene Teilgruppen.

	Hof (max=13)			Privates (max=6)			Gesprächspartner (max=10)			Insgesamt (max=29)		
	P05	Med	P95	P05	Med	P95	P05	Med	P95	P05	Med	P95
S1-8, Nachbefr, n=79	1	7	12	0	3	5	0	6	10	4	16	24
S1-8, ohne N., n=37	1	7	12	0	3	5	1	6	10	3	16	25
S9-11, n=38	0	7	11	1	3	5	0	5	9	3	15	24
gesamt	1	7	12	1	3	5	1	6	10	4	16	24

Anmerkungen: dargestellt ist die Anzahl der Änderungsabsichten; P05 (P95)=Perzentil 05 (95), Med=Median; Mediantest jeweils p>.1.

Zusammenfassend zeigt die Deskription, dass das Ziel der Absichtsbildung eindrucksvoll erreicht werden konnte.

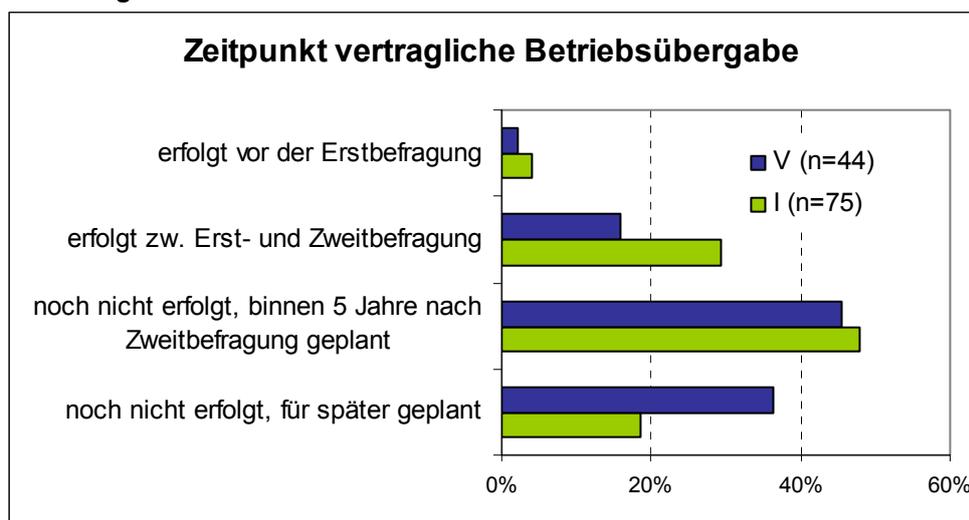
7.5 Strukturelle Unterschiede zwischen Interventions- und Vergleichsgruppe im Jahr nach dem Seminar

Die Ausfälle – d.h. Personen die zwar am Seminar teilgenommen haben aber nicht mehr an der Nachbefragung – sind unsystematisch und daher vernachlässigbar (siehe Kapitel 7.1). Bevor die Effekte von Interventions- und Vergleichsgruppe miteinander verglichen werden, werden strukturelle Unterschiede erfasst, die im Jahr nach dem Seminar aufgetreten sind. Sind strukturelle Unterschiede vorhanden, werden Effekte entweder über- oder unterschätzt, weil die Effekte durch strukturelle Unterschiede beeinflusst werden können. Daher müssen Unterschiede, sofern vorhanden, entweder statistisch kontrolliert oder zumindest interpretativ berücksichtigt werden.

7.5.1 Zeitpunkt der vertraglichen Betriebsübergabe

Wann haben die Personen der Interventionsgruppe und der Vergleichsgruppe die vertragliche Betriebsübergabe vollzogen. In Abbildung 10 wird deutlich, dass die Interventionsgruppe deutlich häufiger als die Vergleichsgruppe die Betriebsübergabe im Jahr nach dem Seminar oder binnen fünf Jahre geplant hat. Umgekehrt gibt es bei der Vergleichsgruppe vergleichsweise deutlich mehr Personen, bei denen die Betriebsübergabe in ferner Zukunft liegt. Der Unterschied ist statistisch signifikant⁸ ($X^2(2,119)=5.8$, $p=.05$, $w=.22$).

Abbildung 10



Bewirkt das Seminar, dass die Seminarteilnehmer schneller übergeben?

⁸ Vor der Erstbefragung und zwischen Erst- und Nachbefragung aggregiert.



In Abbildung 10 sieht es so aus, dass das Seminar zur Beschleunigung der Betriebsübergabe beiträgt – für den empirischen Nachweis müsste aber das Untersuchungsdesign angepasst werden. Denn die Seminarteilnahme erfolgt freiwillig und wahrscheinlich melden sich solche Leute an, die die Betriebsübergabe schon im Blick haben.

Dennoch trifft diese Annahme im Einzelfall zu. Nach zwölf Monaten wurde die Frage gestellt: Gibt es etwas, was Sie in der Zeit nach dem Seminar gemacht haben, was Sie sonst wahrscheinlich viel später oder gar nicht gemacht hätten?

„Es hat die Übergabe beschleunigt!“

Für die weiteren Analysen folgt aus dem Befund, dass dieser Unterschied zu kontrollieren ist. Dies wird so umgesetzt, dass Erfolgsgrößen nur für die oberen drei Gruppen verglichen werden – also nur für Personen die recht dicht vor der Übergabe stehen. Interventions- und Vergleichsgruppe sind dann strukturell bezüglich des Zeitpunkts der vertraglichen Übergabe nahezu identisch und das Ergebnis ist dann belastbarer bzw. sind ansonsten Unterschiede überschätzt. Nachteil ist, dass die Fallzahl dadurch sinkt.

7.5.2 Kritisches Lebensereignis

Sowohl in der Interventions- als auch der Vergleichsgruppe ist der Anteil der Personen, die in der Zeit nach dem Seminar ein kritisches Lebensereignis erfahren haben⁹, gleich. Dies gilt sowohl für die gesamte Interventions- und Vergleichsgruppe ($X^2(1,122)=.47, p=.552$) sowie für die gemäß Kapitel 7.5.1 reduzierten Gruppen ($X^2(1,88)=1.08, p=.348$). Allerdings ist der Test recht konservativ. Die Deskription zeigt, dass der Anteil in der Interventionsgruppe mit 40% höher ist als in der Vergleichsgruppe mit 29%. Das bedeutet, dass das kritische Lebensereignis in den weiteren Analysen statistisch nicht kontrolliert werden muss – allerdings ist die Interventionsgruppe etwas häufiger belastet. Dies sollte interpretativ berücksichtigt werden.

7.5.3 Körperliche und psychische Beschwerden

Es ist davon auszugehen, dass körperliche und psychische Beschwerden nicht wesentlich durch das Seminar beeinflusst werden, sondern kontextbedingt sind. Im Ausgangsniveau

⁹ Ist bei Ihnen selbst, oder ihrem Partner, Ihren Kindern, Ihren Eltern, Ihren besten Freunden in den letzten 12 Monaten eine schwere Erkrankung eingetreten oder ist in dieser Zeit jemand von diesen gestorben? Antwort: ja oder nein.



unterscheiden sich beide Gruppen nicht, auch zum Zeitpunkt der Nachbefragung ist das Niveau vergleichbar. Bezüglich der körperlichen Beschwerden gilt dies sowohl für die Gesamtgruppe ($T(121)=.19$, $p=.850$) als auch für die gemäß Kapitel 7.5.1 reduzierten Gruppen ($T(85)=.31$, $p=.760$) – ebenso für die psychischen Beschwerden (gesamt $T(121)=.60$, $p=.550$; reduziert $T(85)=.44$, $p=.664$). Im Ergebnis sind die gesundheitlichen Beschwerden in beiden Gruppen vergleichbar.

7.5.4 Schlussfolgerungen für den Gruppenvergleich

Es sind folgende Schlüsse für die weiteren Auswertungen zu ziehen:

- Gruppenvergleiche werden nur für die Personen vorgenommen, die dicht vor der Hofübergabe stehen. Ausgeschlossen werden Personen, die erst in fünf Jahren oder später den Hof übergeben wollen.
- Kritische Lebensereignisse sind in beiden Gruppen nahezu gleich – etwas häufiger ist die Interventionsgruppe belastet. Dies könnte die Effekte überlagern.
- Die gesundheitlichen Beschwerden sind in beiden Gruppen vergleichbar.

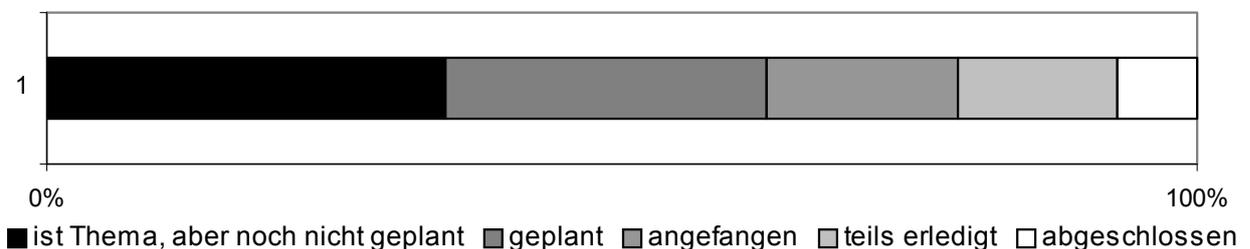
7.6 Werden relevante Handlungen im Jahr nach dem Seminar umgesetzt?

Nachdem das Seminar von den Teilnehmern akzeptiert ist und die Teilnehmer vielfältige Handlungsabsichten gebildet und entwickelt haben, stellt sich nun die Frage, inwieweit die Teilnehmer im Nachgang zum Seminar tatsächlich handeln. Diese Frage ist der zentrale Erfolgsindikator. Die Teilnehmer des Seminars sollten aktiver sein als die Personen der Vergleichsgruppe. Denn wenn jemand aktiver ist, dann ist davon auszugehen, dass die Betriebsübergabe und die Pläne fürs Alter durchdachter, konkreter und damit qualitativ besser sind.

Um dies zu beantworten, wurden die Personen vor dem Seminar gefragt, wie aktiv sie zu bestimmten Themen sind. Dazu gab es 29 Fragen mit jeweils fünfstufigen Antwortmöglichkeiten – ein Beispiel ist in Abbildung 11 dargestellt.

Abbildung 11

klären, wie ich mir meine Mitarbeit auf dem Hof / im Haushalt vorstelle



Die 29 Fragen werden zu drei Hauptthemen zusammengefasst:

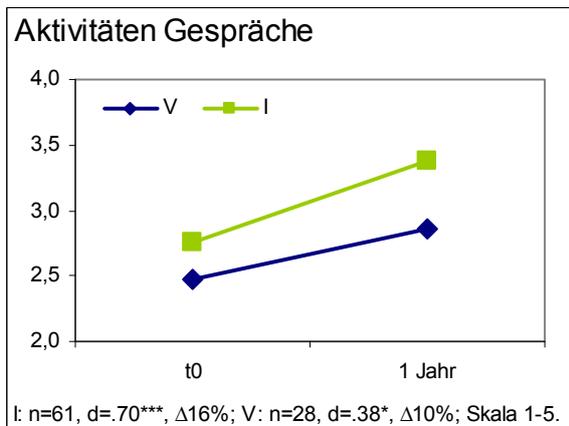
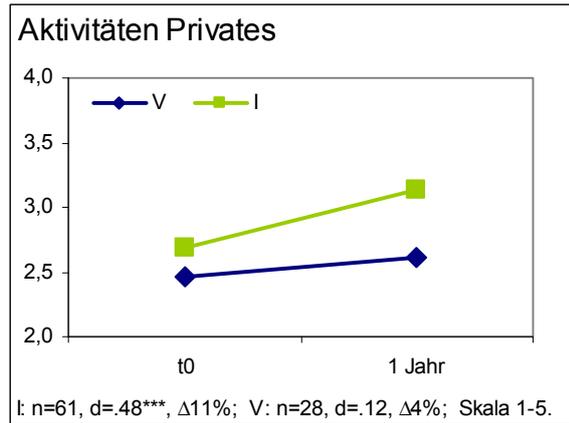
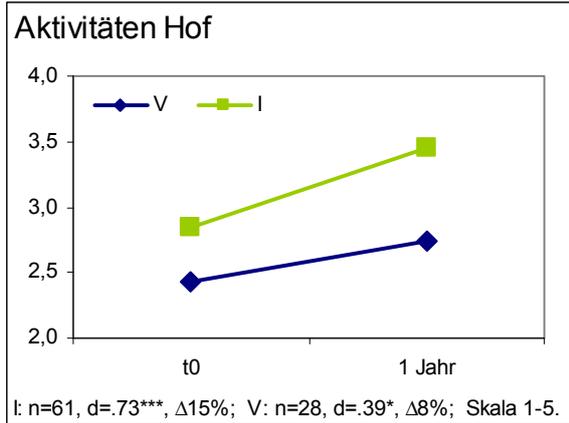
1. Aktivitäten zur Hofübergabe (z.B. klären wie ich mir meine Mitarbeit auf dem Hof / im Haushalt vorstelle)
2. Aktivitäten bezüglich Privatem (z.B. für den Ernstfall der Pflegebedürftigkeit vorsorgen)
3. Gesprächspartner für Hofübergabe und die Zeit danach (z.B. mit Lebenspartner)

Bevor auf einzelne Fragen eingegangen wird, soll der Trend dargestellt werden. Zugrunde liegen die Daten der reduzierten Gruppen (siehe Kapitel 7.5.1). In Abbildung 12 ist das Aktivitätsniveau der Interventionsgruppe und der Vergleichsgruppe für den Zeitpunkt vor dem Seminar und für den Zeitpunkt ein Jahr später aufgetragen. Je weiter oben der Wert liegt,

umso aktiver sind die Personen. Es ist ein deutlicher Trend in allen drei Bereichen zu erkennen:

- Beide Gruppen steigern ihre Aktivitäten.
- Die Interventionsgruppe steigert die Aktivitäten wesentlich deutlicher als die Vergleichsgruppe – die Effekte sind als mittel bis groß einzustufen und sie sind etwa doppelt so deutlich wie in der Vergleichsgruppe.

Abbildung 12



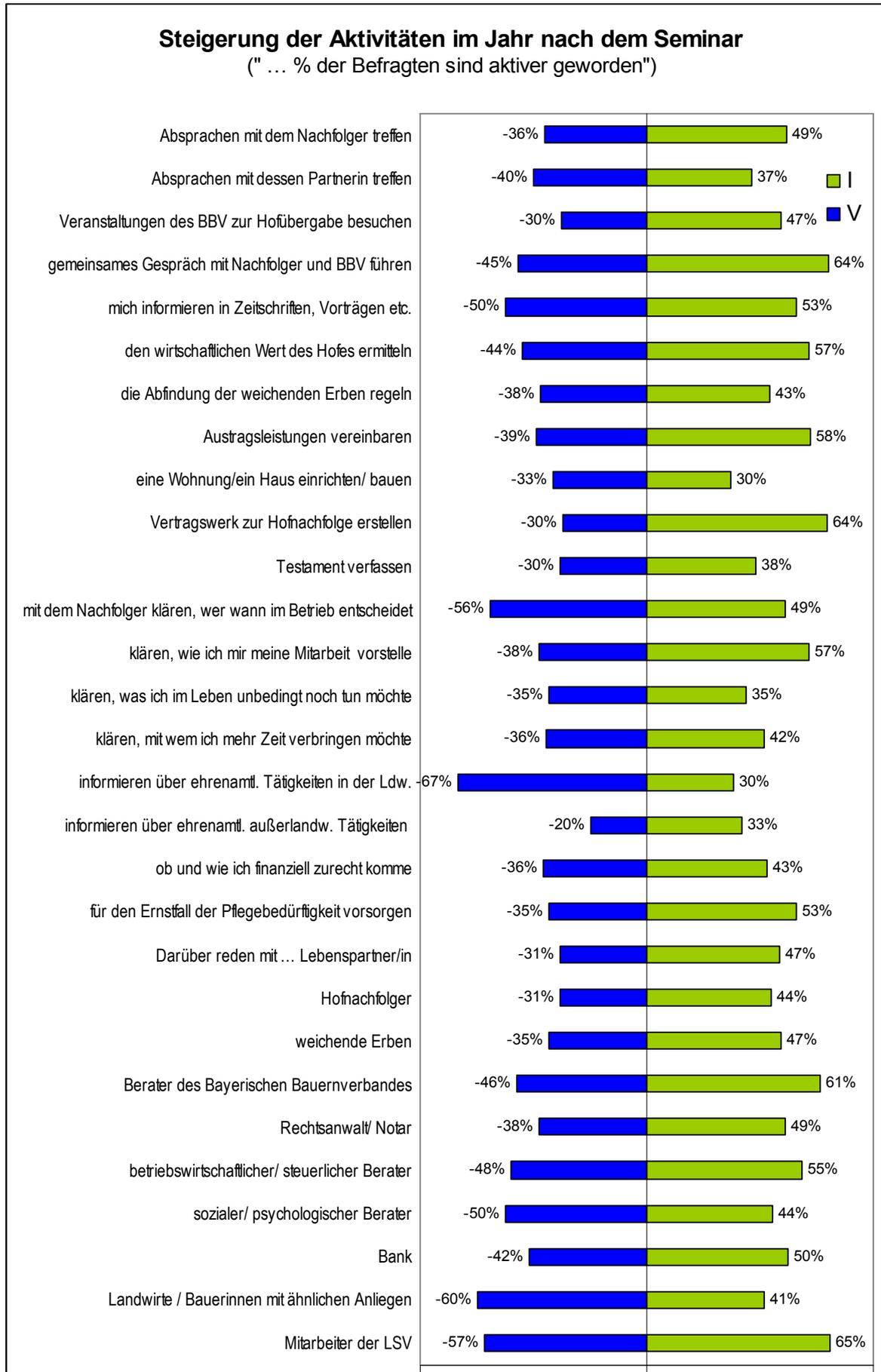
Die jeweils deutlichere Steigerung der Aktivitäten in der Interventionsgruppe lässt sich dem Seminar zuschreiben. Denn die zeitliche Nähe zur vertraglichen Betriebsübergabe ist in beiden Gruppen gleich –entweder ist sie bereits erfolgt oder sie erfolgt innerhalb der nächsten fünf Jahre. Das Ausgangsniveau unterscheidet sich nur bei „Hofübergabe“ ($T(87)=2.22$, $p=.03$). Dabei startet die Interventionsgruppe von einem höheren Niveau, d.h. eine Steigerung ist umso schwieriger. Insofern bekräftigt der Niveauunterschied zu Beginn noch obigen Trend. Bei „Privates“ und „Gespräche“ ist das Ausgangsniveau statistisch gleich.



Nachfolgend sollen weiterführend die einzelnen Fragen in den Blick genommen werden. Dabei interessieren vor allem die Veränderungen – das Ausgangsniveau für die Interventions- und Vergleichsgruppe ist im Anhang hinterlegt. In Abbildung 13 ist dargestellt, wie viele Personen im Jahr nach dem Seminar mindestens eine Stufe aktiver geworden sind. Die ersten 13 Fragen beziehen sich auf „Hofübergabe“, die nächsten sechs Fragen auf „Privates“ und die letzten neun Fragen auf „Gespräche“. Beispielsweise wurden 49% der Seminarteilnehmer aktiver in Bezug auf „Absprachen mit dem Nachfolger treffen“, während nur 36% der Personen der Vergleichsgruppe hier aktiver werden konnten. Wie bereits bekannt sind die Seminarteilnehmer aktiver als die Vergleichsgruppe. Nur bei wenigen Aktivitäten ist dies umgekehrt. Einige Unterschiede sollen nachfolgende dargestellt werden:

- Seminarteilnehmer wollen deutlich häufiger weitere Beratungen des Bauernverbandes nutzen als die Vergleichsgruppe. Das belegt, dass das Seminar rechtliche Individualberatung nicht ersetzen will und kann. Stattdessen wird dieser Schritt sogar noch befördert.
- Nahezu alle Themen, die die Hofübergabe betreffen (das sind die ersten 13 Fragen in Abbildung 13) werden von den Seminarteilnehmern verstärkt behandelt. Vor allem das Vertragswerk wird deutlich aktiver bearbeitet und Vorstellungen über die eigene Mithilfe auf dem Hof / im Haushalt werden aktiver geklärt.
- Bei den privaten Themen sind die Unterschiede weniger deutlich. Seminarteilnehmer sind insbesondere bezüglich Vorkehrungen, was die eigene Pflegebedürftigkeit betrifft, aktiver. Zudem fallen die Unterschiede bezüglich ehrenamtlicher Tätigkeiten auf. Während die Vergleichsgruppe vor allem innerhalb der Landwirtschaft Betätigung sucht, sind die Seminarteilnehmer außerhalb der Landwirtschaft aktiver. Dies könnte damit zusammenhängen, dass im Seminar die Bandbreite an Möglichkeiten diskutiert wird.
- Bei den Gesprächspartnern fällt folgendes auf. Offensichtlich sprechen die Seminarteilnehmer häufiger und mit mehr Personen
- Durch das Seminar scheint der Austausch mit Gleichgesinnten und psychosozialer Betreuung derart bedient zu sein, dass im Nachgang bei den Seminarteilnehmern weniger Bedarf besteht.

Abbildung 13





7.7 Wie entwickelt sich die Zuversicht im Jahr nach dem Seminar?

Die Zuversicht ist in handlungstheoretischen Modellen eine Situations-Ergebnis-Erwartung, die sich entweder auf eine konkrete Situation bezieht oder allgemein ist. Situations-Ergebnis-Erwartung bedeutet, dass eine Person aus der subjektiven Bewertung einer konkreten Situation heraus eine positive Voraussetzung für ein daraus vermeintlich resultierendes Ergebnis sieht und daher handelt. Oder kurz: Zuversicht fördert Handlungen.

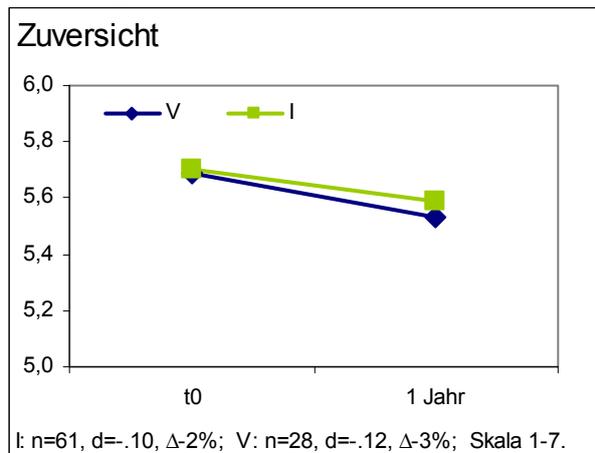
Das Niveau der Zuversicht wurde vor dem Seminar und mehrfach in der Zeit danach erhoben. Bei der Vergleichsgruppe gab es zwei Messungen im Abstand von einem Jahr. Es wurden folgende Fragen¹⁰ mit jeweils siebenfach gestuften Antwortmöglichkeiten eingesetzt:

- Meine derzeitige Situation ermöglicht mir ein kooperatives Miteinander mit dem Hofnachfolger.
- ... ein kooperatives Miteinander mit der Partnerin des Hofnachfolgers
- ... so auf dem Hof mitzuarbeiten wie ich mir das vorstelle.
- ... ein erfülltes Miteinander mit Familie und Freunden.
- ... eine sinnerfüllte Freizeit außerhalb des Hofes.
- ... eine gute finanzielle Absicherung.
- ... so zu wohnen wie ich mir das vorstelle.
- ... mich wohl zu fühlen.

Das Ausgangsniveau der Zuversicht ist etwas höher – statistisch aber nicht signifikant – als nach einem Jahr. Dies gilt sowohl für die Interventions- als auch die Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 14).

¹⁰ Die interne Konsistenz der vorliegenden Skala ist gut (Cronbach alpha=.83, n=166).

Abbildung 14



Das Ergebnis überrascht zunächst. Ändert sich also die Zuversicht durch die Seminarteilnahme nicht? Rein quantitativ hat dies den Anschein. Veränderungen können aber von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst werden. Neben einer Veränderung aufgrund realer Verbesserung nach einer Intervention, bewerten die Teilnehmer ihre Zuversicht im Verlauf der Zeit etwa in Abhängigkeit von Zielen und Bewältigungsstrategien unter anderen Vorzeichen. Zumal die Seminarteilnehmer vor dem Seminar in der Regel nur eine vage Vorstellung von der Komplexität der Betriebsübergabe bezüglich psychosozialer und emotionaler Faktoren haben. Das Handeln und die Entwicklung von Bewältigungsstrategien bei Schwierigkeiten erfolgen erst im Nachgang zum Seminar. Drei Mechanismen werden hier unterschieden: die Änderung interner Standards, die Veränderung von Wertigkeiten oder die individuelle (Neu-)Konzeption von Zuversicht für den Einzelnen. Dies nennt man im Englischen „Response Shift“. Im Deutschen etwa zu übersetzen mit Neubewertung oder Veränderung des Bewertungsmaßstabes (vgl. Güthlin, 2004). Im vorliegenden Fall ist also davon auszugehen, dass die Zuversicht vor dem Seminar nicht dieselbe ist wie in der Zeit nach dem Seminar.

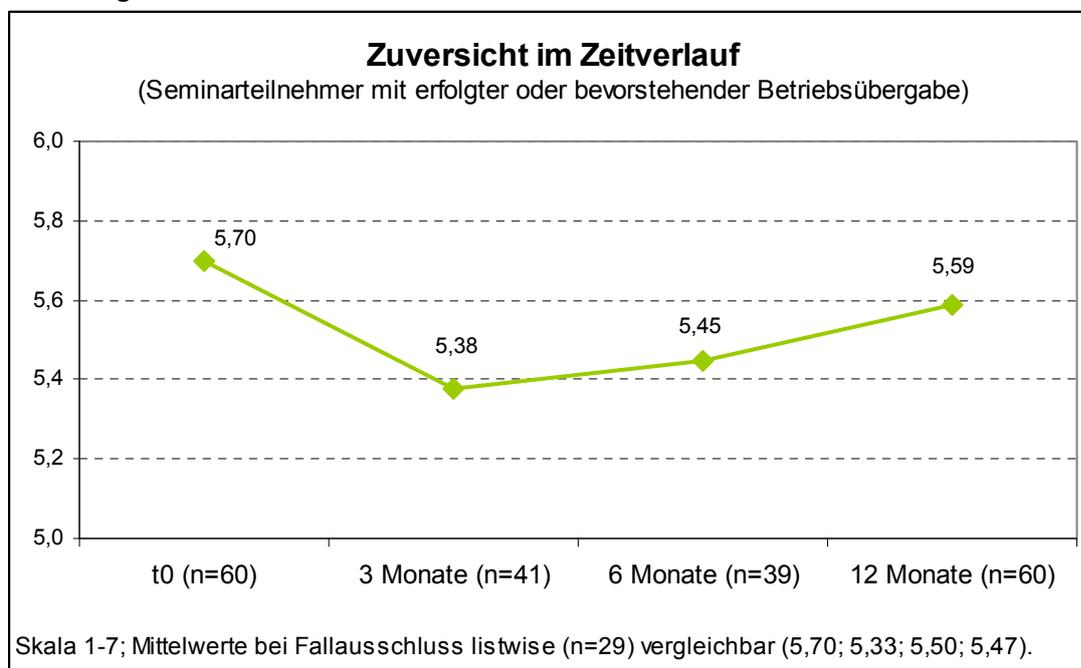
Für einen Response Shift gibt es folgende inhaltlichen Hinweise¹¹:

- Qualitative Rückmeldungen der Teilnehmer im Nachgang zum Seminar deuten auf eine (Neu-)Konzeption von Zuversicht hin. Ein Beispiel: „*Es überrascht mich, dass es so viel gefühlsmäßig zu bedenken gibt.*“ Oder: „*Ich bin mir gegenüber ein kleines bisschen gelassener geworden.*“

¹¹ Es bestehen verschiedene Ansätze zur Erfassung eines Response-Shift, die sich mindestens in zwei Kategorien einordnen lassen. Die erste Gruppe der Verfahren stellt die direkte oder indirekte Erfassung von Response-Shift-Effekten auf inhaltlicher Ebene in den Vordergrund. Die zweite Gruppe der Verfahren und Strategien legen einen größeren Schwerpunkt auf statistische Auswertungen (weiterführend siehe z.B. Güthlin, 2004; Jelitte, 2010).

- Obwohl die Skala keine Veränderungen aufweist, treten bei einzelnen Fragen durchaus Verbesserungen auf (siehe dazu nächstes Kapitel).
- Auf die explizite Frage nach der Zuversicht ein Jahr nach dem Seminar antworten dieselben Teilnehmer wie oben, wie viel ihnen das Seminar gebracht hat: 5% (sehr) wenig, 21% mäßig, 39% viel, 34% sehr viel. Also drei von vier Personen geben an, dass ihnen das Seminar für die Zuversicht viel oder sogar sehr viel gebracht hat. Dies ist ein deutlicher und anerkannter Hinweis auf Response Shift, da er der sog. Then-Testung oder auch „erinnerter Prä-Status“ nahekommt.
- Einen weiteren Hinweis bietet der detaillierte Verlauf der Zuversicht. Denn ergänzend wurde die Zuversicht nach drei und sechs Monaten erhoben. Dabei zeigt sich, dass nach dem Seminar zunächst die Zuversicht deutlich abfällt (um 5%). Danach steigt die Zuversicht wieder an und erreicht nach zwölf Monaten nahezu das Ausgangsniveau. Dies dürfte daran liegen, dass nach dem Seminar zunächst eine neue möglicherweise realistischere Zuversicht entsteht und vorher die Zuversicht möglicherweise überschätzt war. Durch das Handeln in Bezug auf die Betriebsübergabe und den Ruhestand werden Erfahrungen gesammelt und Schwierigkeiten mehr oder weniger erfolgreich bewältigt, so dass die Zuversicht steigt.

Abbildung 15



Die Stabilität der Zuversicht im Zeitverlauf ist zudem dahingehend wenig überraschend, als dass die psychische Gesundheit im Rückzugsprozess in verschiedenen Studien als stabil oder kurzfristig ansteigend einzustufen ist (siehe dazu Lang-von Wins et al. 2004). Über einen längeren Zeitraum hinweg scheint es dagegen eher zu einer Abnahme der psychischen



Gesundheit zu kommen. Dabei ist für die Anpassung an die nachberufliche Phase nicht nur die finanzielle oder gesundheitliche Situation entscheidend, sondern auch die Berufsbiografie und die Bindung an die Arbeit. Bei einer höheren Bindung an die Arbeit ist die Zufriedenheit mit der nachberuflichen Phase geringer. Dies ist darin begründet, dass für solche Personen die Arbeit zentral ist und andere Bereiche randständig sind. Die Seminarteilnehmer sind überwiegend durch eine hohe Bindung an die Arbeit gekennzeichnet.

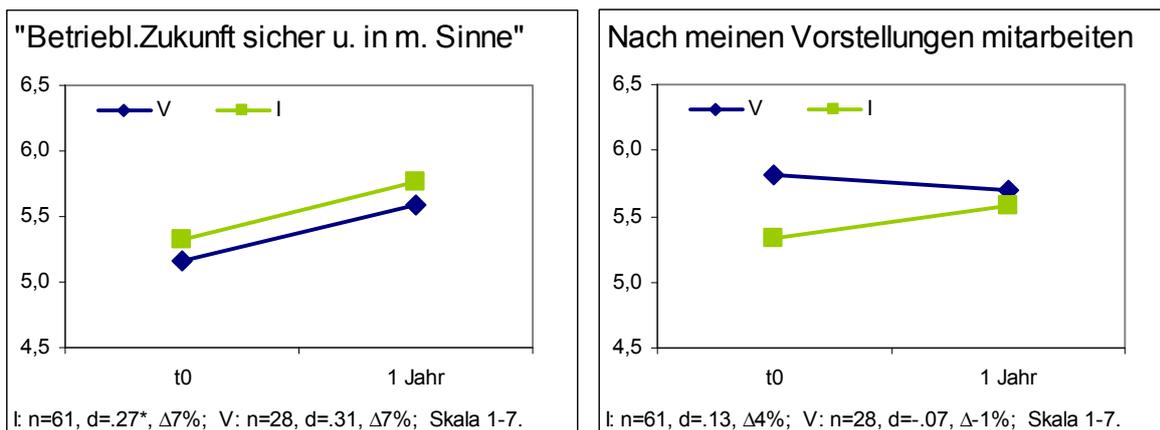
Nicht zuletzt ist zu berücksichtigen, dass die Interventionsgruppe in der Zeit sowohl vor als auch nach dem Seminar häufiger von kritischen Lebensereignissen betroffen ist (siehe Kapitel 7.2 und 7.5.2). Dies dürfte die psychische Gesundheit im Allgemeinen und die Zuversicht im Besonderen überlagern, so dass das Niveau der Zuversicht bei der Interventionsgruppe vergleichsweise höher ausfallen dürfte wenn die Vergleichsgruppe ähnlich belastet wäre. Angesichts der relativ geringen Fallzahl muss jedoch auf den analytischen Nachweis verzichtet werden.

7.8 Wie sehen die Personen die betriebliche und die eigene Zukunft?

7.8.1 Betriebliche Zukunft

Ein weiteres Erfolgskriterium betrifft die betriebliche Zukunft. Dazu wurde eine einzelne Frage gestellt: „Die betriebliche Zukunft ist sicher und in meinem Sinne“ mit sieben Antwortstufen von „trifft nicht zu“ bis „trifft zu“.

Zwar ist bei der Interventionsgruppe eine Steigerung mit kleinem Effekt im Jahr nach dem Seminar festzustellen. Aber bei der Vergleichsgruppe ist die Entwicklung ähnlich, so dass der Zugewinn eher nicht auf das Seminar zurückzuführen ist – zumal wesentliche Rahmenbedingungen in beiden Gruppen vergleichbar sind.



Hat das Seminar bezüglich dieser Frage dennoch einen Mehrwert? Durch die verstärkten Aktivitäten im Nachgang zum Seminar (siehe Kapitel 7.6) wurde vieles besprochen und geregelt, was sonst nicht geschehen wäre oder aufgeschoben würde. Das „böse Erwachen“ käme also zeitverzögert. Insofern könnte die Einschätzung der Interventionsgruppe „geerdeter“ sein als die der Vergleichsgruppe. Einen Hinweis darauf bietet die Antwort auf die Frage¹² „Meine derzeitige Situation ermöglicht mir, so mitzuarbeiten wie ich mir das vorstelle.“ Hier zeigen sich eine leichte Verbesserung bei der Interventionsgruppe und eine Stagnation bis Verschlechterung bei der Vergleichsgruppe. Qualitative Rückmeldungen der Teilnehmer im Nachgang zum Seminar unterstreichen diese Bewertung.

¹² Einzelfrage aus der Skala „Zuversicht“.



7.8.2 Eigene Zukunft

Das Seminar ist erfolgreich, wenn die Teilnehmer eine klare und realistische Vorstellung über die eigene Zukunft entwickeln. Dieses Erfolgskriterium wurde mit einer einzelnen Frage geprüft: „Ich habe eine klare Vorstellung, wie ich gesund und zufrieden alt werde“ mit sieben Antwortstufen von „trifft nicht zu“ bis „trifft zu“. Bei dieser Frage gibt es weder Veränderungen in der Interventionsgruppe ($T(59)=.15$, $p=.879$) noch in der Vergleichsgruppe ($T(26)=.74$, $p=.466$). Auch das Ausgangsniveau ist in beiden Gruppen gleich ($T(86)=.16$, $p=.871$).

Dass es keine Veränderungen gibt, könnte mehrere Ursachen haben. Methodisch könnte es daran liegen, dass die Frage zu allgemein formuliert ist und die spezifische Wirkung des Seminars nicht erfassen kann. Dies bedeutet aber nicht, dass es hier keine Effekte gibt. Zum einen dürfte es einzelne Personen geben, die mit Blick auf die eigene Zukunft vom Seminar profitiert haben. So erhielt beispielsweise die Seminarleiterin folgende Rückmeldung:

„Sie wissen, dass Sie in diesem Seminar mindestens zwei Ehen wiederbelebt haben.“

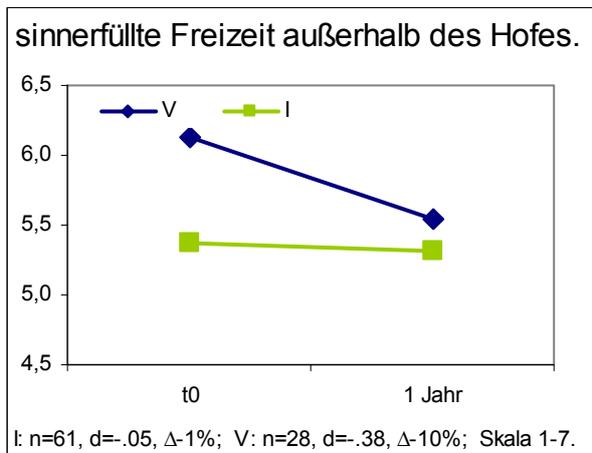
Außerdem sind die obigen Überlegungen zum „Response Shift“ übertragbar, d.h. der individuelle Bewertungsmaßstab hat sich verändert (siehe dazu Kapitel 7.7). Möglicherweise ist dieser Bewertungsmaßstab nach dem Seminar realistischer, geerdeter oder geweitet, ohne dass es sich in den Antworten niederschlägt. Folgende beispielhafte Rückmeldung eines Seminarteilnehmers deutet darauf hin:

„Ich bin dankbar für die vielen Blickwinkel, die du uns geöffnet hast.“

Einen weiteren Hinweis auf Response Shift bietet die Antworten auf die Frage¹³ „Meine derzeitige Situation ermöglicht mir eine sinnerfüllte Freizeit außerhalb des Hofes“. Während die Interventionsgruppe hier im Verlauf stabil bleibt, stürzt die Vergleichsgruppe deutlich ab (siehe Abbildung 16). Dies könnte daran liegen, dass die Vergleichsgruppe sich vor der Übergabe weniger aktiv damit auseinandergesetzt hat als die Interventionsgruppe und dass die Situation nach der Übergabe dann bei der Vergleichsgruppe wegen der mangelnden Antizipation umso stärker „zuschlägt“. Dies findet aber wiederum kein Echo in der obigen Frage zur „eigenen Zukunft“, weil sich der interne Bewertungsmaßstab verändert hat.

¹³ Einzelfrage aus der Skala „Zuversicht“.

Abbildung 16



7.9 Resümee „Sicht der Teilnehmer“

Aus Sicht der Teilnehmer ist das Seminar ein eindrucksvoller Erfolg. In die Bewertung gehen explizite Faktoren („Was hat Ihnen das Seminar gebracht?“) und implizite Faktoren („Veränderungen im Längsschnitt“) ein, die in Teilen einer zufällig ausgewählten Vergleichsgruppe gegenübergestellt werden. Das Seminar wird sehr positiv bewertet. Es werden Handlungsabsichten sowie handlungsrelevante Erwartungen gebildet bzw. gestärkt. Diese werden im Jahr nach dem Seminar vergleichsweise deutlicher in tatsächliche Handlungen umgesetzt, so dass im Ergebnis die Teilnehmer die betriebliche und die eigene Zukunft positiv einschätzen. Es gibt nur wenige Ansatzpunkte, das Seminar zu verbessern.



8 Der Erfolg des Seminars aus Sicht der Seminarleiterin

Text : Margarete Hospach

Beeindruckend ist die Intensität der Seminare. Die Teilnehmer nutzen jede Gelegenheit des Austausches und lassen sich bereitwillig auf für sie auch ungewohnte, sehr persönliche Lernprozesse ein. Sie erkennen sofort die Chance der Offenheit und profitieren von der Synergie der Gruppe.

Bezüglich des Ablaufs hat sich bewährt, möglichst zu Beginn des Seminars einen Überblick über grundlegende juristische Infos zu geben, um einerseits den Rahmen der „äußeren“ Faktoren als Orientierung zu haben, andererseits, um den Teilnehmer vorab unverzüglich und konkret Antworten zu geben, die die Anfangserwartung befriedigen.

Der weitere Verlauf des Seminars führt die Teilnehmer in Bereiche, die in ihrem bisherigen Lebensalltag zu kurz gekommen sind und oft auch vermisst wurden: Zeit zum Reflektieren über Ziele, Lebenszufriedenheit, Gesundheit etc.; Kommunikation mit dem Partner, Formen der Anerkennung, Selbstorganisation der Krisen- und Konfliktbewältigung.

Während des Seminars werden die Teilnehmer sichtbar entspannter, es wird viel gelacht und es entsteht ein tragendes „Wir-Gefühl“ in der Gruppe. Durch das Seminar gelingt es den Teilnehmern mit ihrer Emotionalität in Kontakt zu kommen, sie bekommen wieder Zugang zu persönlichen Ressourcen und ihr Gefühl der Lebensqualität vertieft sich. Vor allem Paare profitieren davon u.a. für ihre Beziehung, wenn sie vom Partner persönliche und emotionale Äußerungen erfahren, die zu Hause nie ausgesprochen werden. Im Verlauf der drei bzw. vier Tage weitet sich für viele der Blick auf ihre Übergabesituation, die Zukunft ist weniger angstbesetzt und das Zutrauen in die eigenen Bewältigungskräfte ist stärker geworden. Rückmeldungen von Teilnehmern nach ein bis zwei Jahren bestätigen, dass sie immer noch auf Erkenntnisse und auf stärkende Erinnerungen aus dem Seminar zurückgreifen und es nachhaltig positive Wirkung hat. Das Seminar habe dazu beigetragen, dass die Betriebsübergabe und die Zeit danach beeinflussbarer wurden.

Die Beobachtung zeigt, dass die heutige Vielfalt an Gestaltungsmöglichkeiten des familiären und betrieblichen Zusammenlebens, neben der wirtschaftlichen Zielausrichtung auch besondere soziale Kompetenz und Kommunikation verlangt. Ergänzend zur notariellen Einigung braucht es daher auch „Investitionen“ im sozialen Miteinander. Das Seminar bietet hierfür die Unterstützung an.



9 Die Rolle der Tutoren

9.1 Ausgangslage

Tutorenmodelle haben sich in verschiedenen Kontexten bewährt, z.B. im Behindertenkontext das Peer-Counselling (vgl. Bruckner, 1994). Die Grundidee wurde auf den vorliegenden Kontext übertragen. Der Tutor war/ist selbst mit den Schwierigkeiten der Betriebsübergabe in der Landwirtschaft konfrontiert. Dadurch kann sich eine größere Vertrauensbasis entwickeln und eine Vorbildrolle wahrgenommen werden. Diese Modell-Rolle kann sich bei den Ratsuchenden sehr motivierend auf die Inangriffnahme der eigenen Probleme auswirken. So beschreibt beispielsweise Fretz und Autoren (1998) im Rahmen von Ruhestandsseminaren den gedanklichen Austausch mit bereits im Ruhestand lebenden Personen als erfolgversprechend. Tutoren sind dabei kein Ersatz für professionelle Unterstützung sondern eine Ergänzung. Im Rahmen des Projektes war in fast jedem Seminar ein Tutor anwesend. Was haben die Tutoren gemacht? Wie sehen die Tutoren ihre eigene Rolle? Was sind erfolgsrelevante Rahmenbedingungen? Zu derartigen Fragen wurden die Tutoren befragt.

9.2 Methodik

Die Tutoren wurden telefonisch befragt. Von insgesamt acht Tutoren standen sieben für ein Gespräch zur Verfügung. Die Gespräche wurden von Gerd Gmeinwieser (Mitglied des Projektteams, LSV NOS) geführt. Die Dokumentation erfolgte parallel und als Gedächtnisprotokoll. Es lag folgender Gesprächsleitfaden zugrunde, der jedoch offen gehandhabt wurde.

Zunächst zu Ihnen

- Wann war Ihre eigene Betriebsübergabe?
- Die wichtigste positive bzw. negative Erfahrungen dazu?
- Wie haben Sie alles in allem das Seminar empfunden? (persönlich, für die Teilnehmer)

Ihre Rolle während dem Seminar

- Wie haben Sie sich im Seminar eingebracht?
- Zu welchen Themen?
- Wie haben Teilnehmer auf Ihre Rolle reagiert?

Ihre Rolle nach dem Seminar

- Hatten Sie Kontakt zu Teilnehmern? (wie? Zu wie vielen? Themen?)
- Konnten Sie helfen bzw. wo kamen Sie an Grenzen?



- Haben Sie von Seiten der LSV Unterstützung bekommen bzw. hätten Sie Unterstützung gebraucht?

Abschluss

- Wie wichtig ist es aus Ihrer Sicht, dass die Seminare von Tutoren wie Sie begleitet werden?
- Unter welchen Rahmenbedingungen?

Die Auswertung ist eine Zusammenstellung der wesentlichen Antworten. Zur Validierung wurden die Ergebnisse im Projektteam besprochen und bewertet.

9.3 Ergebnisse

Zur Person der Tutoren

Auswahlkriterium für die Tutoren war u.a., dass die eigene Betriebsübergabe bereits erfolgt ist. Dies trifft auf fast alle Tutoren zu – eine Person befand sich im Übergabeprozess. Als wesentliche positive Erfahrungen bezüglich der eigenen Betriebsübergabe wurde nahezu durchgängig der zwischenmenschliche Umgang genannt (z.B. alle Kinder an den Tisch holen, Bedeutung der Gespräche). Das Seminar bewerten alle Tutoren außerordentlich positiv in Bezug auf den Nutzen für die Teilnehmer. Unter den Tutoren sind sowohl Männer und Frauen¹⁴.

Nutzen des Seminars für die Tutoren

Bemerkenswert ist, dass auch die Tutoren selbst vom Seminar profitieren. Dies ist ein erfreulicher Nebeneffekt. So geben alle einen „hohen“ persönlichen Nutzen an. Einige Tutoren werten die Diskussionen im Seminar als Bestätigung für das eigene Vorgehen. Eine Person hat die eigene Betriebsübergabe gedanklich neu durchlebt und aufgrund der Diskussionen im Seminar einiges im Nachhinein für sich aufgearbeitet.

Rolle während des Seminars

Die Tutoren waren während des Seminars durchgängig anwesend. Alle Tutoren haben im Seminar eigene Erfahrungen eingebracht und Diskussionen angeregt. Einige geben an, Fragen gestellt zu haben, die von den Seminarteilnehmern vergessen wurden oder die möglicherweise aus falscher Zurückhaltung sonst nicht gestellt worden wären. Besondere Themen sind beispielsweise die Wohnsituation sowie das Schildern eigener emotionaler Empfindungen im Zuge der Betriebsübergabe. Auf diese Weise haben die Tutoren zu einer offenen und

¹⁴ Aus Gründen der Anonymität wird nachfolgend stets die männliche Form verwendet. Selbstverständlich gelten die Aussagen auch für Frauen.



emotional tiefgehenden Seminaratmosphäre beigetragen. Ein Tutor bezeichnete die Rolle als „Eisbrecher“, ein anderer als „Impulsgeber“. Alle Tutoren geben an, dass die Teilnehmer zustimmend reagiert haben. Insgesamt wird ein positives Resümee gezogen, „Ich bin mit einem guten Gefühl nach Hause gegangen“.

Rolle in der Zeit nach dem Seminar

Die Rolle in der Zeit nach dem Seminar war nicht festgelegt, so dass die Rolle einerseits von der Persönlichkeit des Tutors interpretiert werden konnte und andererseits vom Bedarf einzelner Seminarteilnehmer abhängig gemacht wurde. Die Tutoren wurden im Nachgang zum Seminar unterschiedlich in Anspruch genommen. Alle Tutoren – bis auf eine Person – hatten Kontakt zu mindestens einem Seminarteilnehmer und höchstens zu fünf verschiedenen Teilnehmern, teilweise mehrfach je Teilnehmer. Die Gespräche waren thematisch breit aber dennoch teils sehr persönlich. Es ging beispielsweise um Fortführung von Seminarthemen, Gedankenaustausch oder eine zweite Meinung. Kein Tutor ist dabei an persönliche Grenzen gestoßen, zumal der professionelle Rückhalt im Bedarfsfall von Seiten der LSV bewusst war. Allerdings deutet die Aussage eines Tutors „man darf nicht alles ranlassen“ durchaus auf die emotionale Belastung hin, die in Gesprächen entstehen kann. Alle Tutoren meinen, in den geführten Gesprächen geholfen zu haben. Neben Gesprächen haben Tutoren auch konkrete Handlungen übernommen. So hat ein Tutor bereits ein Nachtreffen auf seinem Hof durchgeführt. Andere sind dabei, ein Nachtreffen zu organisieren. In einigen Seminaren ist die Idee aufgegriffen worden, dass die Tutoren den „Brief an sich selbst“ nach etwa einem halben Jahr versenden – bei diesem Brief haben die Teilnehmer eigene Gesundheits- und Betriebsübergabeziele mit entsprechenden Handlungen formuliert.

Bewertung der eigenen Rolle

Die Tutoren sollten bewerten, wie wichtig es sei, dass die Seminare von Tutoren begleitet werden. In einem Fall sei die Rolle „nicht so übergekommen“, so dass die Bedeutung fraglich ist – nicht zuletzt auch aus ökonomischen Gründen. In allen anderen Fällen wird die Rolle als „sehr wichtig“ angegeben. Denn die Seminarteilnehmer haben naturgemäß keine oder erst wenige Erfahrungen mit der Betriebsübergabe – und diese Lücke füllen die Tutoren aus. Allerdings wird vielfach angemerkt, dass die Bedeutung der Tutoren von der Gruppenzusammensetzung abhängen dürfte. Weiterführend wurde nach den Rahmenbedingungen gefragt. Die meisten Tutoren erachten es für wichtig, durchgängig dabei zu sein. In einem Fall ist die Einschätzung, dass eine eintägige Anwesenheit gewinnbringender ist. Von Bedeutung sei, nicht als Co-Moderator aufzutreten, sondern auf Seiten der Gruppe zu bleiben. Erfolgsrelevant sei zudem, von Anfang an die Rolle der Tutoren offen zu kommunizieren und der Eigeninitiative der Tutoren Raum zu geben.



9.4 Bewertung durch das Projektteam

Das Ziel, dass in jedem Seminar ein Tutor anwesend ist, wurde erreicht. Allerdings ist die Akquise der Tutoren teils recht aufwändig. Möglicherweise reduziert sich der Aufwand für künftige Seminare, da inzwischen einige Tutoren mit Seminarerfahrung zur Verfügung stehen.

Die Beteiligung von Tutoren während des Seminars hat sich bewährt. Sie leisten einen wertvollen Beitrag zu einer offenen Gesprächskultur im Seminar. Sie bringen Erfahrungen ein, die sonst nicht vorliegen würden. Die Tutoren werden von den Teilnehmern in der Regel als „einer von Ihnen“ akzeptiert. Es könnte jedoch die Gefahr entstehen, dass ein zu intensives Ausfüllen der Rolle bei den Teilnehmern eine ablehnende Haltung bewirkt („fühlen sich als etwas besseres“). Insofern ist erfolgsrelevant, dass sich Seminarleitung und der jeweilige Tutor ergänzen – was in den bisherigen Seminaren der Fall war.

Fraglich ist, ob die Seminare ohne die Tutoren ähnlich positiv verlaufen wären. Dies ist nicht eindeutig zu beantworten. Denn die Gruppenatmosphäre hängt u.a. von der Gruppenzusammensetzung ab. Dabei dürfte es Konstellationen geben, bei denen Tutoren im Sinne eines „Eisbrechers“ oder „Impulsgebers“ mehr oder weniger bedeutsam sind. Dies ist jedoch nicht im Vorhinein zu antizipieren, so dass dies ohne praktische Bedeutung ist. Ein weiterer wenn nicht sogar der wichtigste Einflussfaktor für die Gruppenatmosphäre ist die methodisch-didaktische Kompetenz der Seminarleitung. Diese Kompetenz ist unabhängig von der Beteiligung eines Tutors. Insofern sind die Tutoren nicht allein entscheidend für den Erfolg eines Seminars. Sie können aber einen Mehrwert bieten, der bei „schwierigen“ Gruppen umso größer ausfallen dürfte. Unter dem Gesichtspunkt des Aufwands könnte eine Reduktion der Anwesenheit eines Tutors auf einen Tag ein Kompromiss sein.

Auch im Nachgang des Seminars wurden die Tutoren von Seminarteilnehmern in Anspruch genommen, teils sogar mehrfach. Dabei sind reaktive Funktionen („ich wurde angerufen“) und aktive Funktionen („zum Nachtreffen einladen“) zu unterscheiden. Beide Funktionen könnten nach Meinung des Projektteams noch gesteigert werden. So könnten weitere aktive Funktionen eingesetzt werden – z.B. regelmäßig Informationen versenden, Erinnerungen an das Seminar versenden (Brief an sich selbst, Fotos), zu Nachtreffen einladen. Reaktive Funktionen würden dadurch stimuliert. Zudem könnte möglicherweise bereits im Seminar diese Funktion intensiver vorbereitet werden. All dies setzt voraus, dass Tutoren damit nicht überfordert werden und bei Bedarf professionelle Unterstützung erfahren.



Zusammenfassend leisten die Tutoren einen wertvollen Beitrag zu einer offenen Gruppenatmosphäre und zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Seminarerfolgs. Die Rolle der Tutoren könnte dabei weiter gestärkt werden, sofern parallel professionelle Unterstützung sowohl der Seminarteilnehmer als auch der Tutoren sichergestellt ist.



10 Wie aufwändig ist die Intervention?

Text: Petra Rogl und Christiane Mayer

Nachfolgend ist der Aufwand für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbetreuung der Seminare qualitativ beschrieben.

10.1 Schritt 1: Seminar vorbereiten

1. Seminarort

- geeigneten Seminarstandort suchen (z.B. Internetrecherche, Infos von den Außendienstkollegen einholen)
- Vor-Ort-Recherche, ob der Seminarstandort die Anforderungen erfüllt

2. Vertragspartner (Seminarstandort)

- Verhandlungen mit dem Vertragspartner führen (z.B. Stornofristen, Tagungspauschalen)
- Termine vereinbaren
- Seminarkonditionen planen und festlegen (z.B. Räumlichkeiten, Unterkunft, Verpflegung, Freizeitangebot)
- Übernachtungs- und Verpflegungspläne ausarbeiten
- Teilnehmer/Referenten melden

3. Seminarleiterin

- Termin und Konditionen absprechen
- Organisatorisches klären
- Seminarprogramm planen

4. Referenten

- geeignete Referenten suchen und Kontakt aufnehmen
- Referenten über das Seminarangebot informieren
- Seminarinhalte mit den Referenten besprechen (Bausteine)
- LSV-Außendienst mit der Suche nach „Jung-Referenten“ (Junglandwirte) beauftragen
- Organisatorisches klären



5. Multiplikatoren

- Außendienst der LSV über das Seminarangebot informieren
- Infomaterial anfertigen und dem Außendienst zur Verfügung stellen
- Außendienst motivieren, das Seminarangebot zu bewerben
- Selbstverwaltung der LSV einbinden, informieren und zur Bewerbung der Seminare animieren
- Selbstverwaltung zur Teilnahme motivieren
- Rückmeldungen der Multiplikatoren entgegennehmen und bearbeiten
- Medien kontaktieren und über das Seminarangebot informieren

6. Medien

- Presseartikel verfassen
- Medienvertreter zu den Seminaren einladen (Kamingespräche)

7. Teilnehmer (Zielgruppe)

- Zielgruppe über das Seminarangebot informieren (z.B. über Presse, Vorträge, Infoveranstaltungen, Anschreiben)
- potentielle Teilnehmer gezielt durch den Außendienst der LSV ansprechen
- potentielle Teilnehmer persönlich kontaktieren, beraten und zur Teilnahme motivieren
- Interessentenlisten anlegen und pflegen
- Infomaterial verschicken und Kontakt halten
- Anmeldungen entgegennehmen
- Teilnehmerdaten und Teilnahme Kriterien prüfen
- Indikationen/Kontraindikationen prüfen
- Anmeldung bestätigen und Infos schicken
- Teilnehmer einladen und Seminar details (z.B. Zahlungsmodalitäten für Eigenbeteiligung) bekannt geben
- Eingang der Eigenbeteiligungen kontrollieren
- Bescheinigungen für eine Primärpräventionsmaßnahme nach § 20 SGB V ausstellen, falls Nicht-LKK-versicherte Teilnehmer eine Kostenerstattung bei ihrer Krankenkasse beantragen wollen
- den Teilnehmern als Ansprechpartner für alle LSV-Fragen zur Verfügung stehen

8. Tutoren

- als Tutor geeignete Person aus dem LSV-Versichertenkreis suchen
- über das Seminarangebot und die Tutorenrolle informieren



- evtl. Nachbetreuungsmaßnahmen besprechen (z.B. Kontakt zu Teilnehmern pflegen, Gespräche anbieten)
- Tutor einladen und Seminardetails (z.B. Freizeitmöglichkeiten) bekannt geben

9. Info-/Arbeitsmaterialien

- interessante Infos recherchieren (z.B. Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht) und für die Teilnehmer beschaffen
- Seminarordner für die Teilnehmer erstellen
- Organisatorisches (z.B. Programm, Referentenlisten, Hintergrundinfos) zur Verfügung stellen
- Präsentationen/Seminarunterlagen der Referenten bündeln und zusammenstellen
- Namensschilder fertigen
- Staffelstäbe und Schleifpapier besorgen
- Fragebögen für die Evaluation bereitstellen
- Teilnahmebescheinigungen ausstellen

10.2 Schritt 2: Seminar betreuen

1. Vertragspartner (Seminarstandort)

- Kontakt halten
- Organisatorisches klären und abstimmen

2. Seminarleiterin/Referenten

- organisatorische Unterstützung der Seminarleiterin und der Referenten
- Vorstellen der Referenten zu Beginn des jeweiligen Programmpunktes im Seminar, sofern dies nicht der Seminarleiter übernimmt

3. Teilnehmer/Tutoren

- Teilnehmer/Tutoren während des Seminars betreuen
- Teilnehmer/Tutoren in der Freizeitphase am Abend betreuen
- Begrüßen der Teilnehmer/Tutoren
- Einführen in die Seminarthematik im Namen der LSV
- Tutoren und ihre Rolle im Seminar vorstellen
- Teilnehmer/Tutoren zu Bewegung und sportlichen Aktivitäten animieren
- Fotos der Seminargruppe anfertigen



- Qualitätssicherungsmaßnahmen erklären und durchführen (z.B. Fragebögen)
- die Teilnehmer/Tutoren motivieren, das Seminar weiter zu empfehlen
- Verabschieden der Teilnehmer/Tutoren
- den Teilnehmern/Tutoren als Ansprechpartner für alle LSV-Fragen zur Verfügung stehen

4. verstärkende Maßnahmen

- persönliche Betreuung der Teilnehmer/Tutoren während des gesamten Seminars
- persönliche Betreuung und Unterstützung der Seminarleiterin/der Referenten
- persönlicher Kontakt zum Vertragspartner
- schnelle Reaktion auf unvorhergesehene Situationen oder Wünsche der Teilnehmer durch die persönliche Seminarbetreuung (Flexibilität)
- Unterstützung der wissenschaftlichen Begleitung (z.B. Evaluationsmaßnahmen erklären)
- durch die persönliche Betreuung bekommt die „Behörde LSV“ ein menschliches Gesicht (vertrauensbildende Maßnahme)

10.3 Schritt 3: Seminar nachbereiten

1. Vertragspartner/Seminarleiterin/Referenten

- Abrechnungen prüfen und abwickeln

2. Teilnehmer/Tutoren

- den Teilnehmern/Tutoren als Ansprechpartner für alle LSV-Fragen zur Verfügung stehen
- Gruppenbild verschicken
- Tutoren bei evtl. Nachbetreuungsmaßnahmen unterstützen (z.B. Infomaterial vorbereiten, Postversand übernehmen)

3. Medien

- Seminar für die Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Presseartikel verfassen) nachbereiten
- Medien kontaktieren

4. Qualitätssicherung

- Betreuung der Teilnehmer/Tutoren auch nach dem Seminar



- Aufarbeiten des Seminars mit der Seminarleiterin/den Referenten
- Ergänzungen/Änderungen im Seminarablauf/bei den Seminarinhalten mit der Seminarleiterin/den Referenten für zukünftige Seminare planen
- Überprüfen des organisatorischen Ablaufs und ggf. Änderungen ausarbeiten
- Unterstützung der wissenschaftlichen Begleitung (z.B. Telefonbefragungen der Tutorinnen)



11 Lässt sich die Intervention auf andere Gesellschaftsbe- reiche übertragen?

Der Transfer auf außerlandwirtschaftliche Familienunternehmen war Gegenstand des Projektes. Es wurde ein branchenübergreifendes Seminar durchgeführt. Daran nahmen insgesamt 16 Personen teil, darunter 8 Personen aus außerlandwirtschaftlichen Branchen (Maschinenbau, Hochbau, Parfümerie, Sanitär/Heizung/Klima/Solar/Holz).

Inhaltlich wurde das branchengemischte Seminar von allen Beteiligten als Erfolg gewertet. Auf die Frage, ob das Zusammensein mit den Landwirten für ihn gewinnbringend war, antwortet ein außerlandwirtschaftlicher Unternehmer:

„Alles Unternehmerblut, das passt wunderbar.“

Auf die Frage, was am Seminar besonders gefallen hat, antwortet die außerlandwirtschaftliche Unternehmerin:

„Ansprechen der psychischen Problematik.“

Diese beiden Aussagen stehen stellvertretend dafür, dass die psychosozialen Problemlagen, Sorgen und Nöte der übergebenden Generation weitgehend unabhängig von der Branche sind. Das verbindende Element über die verschiedenen Branchen ist die Betriebsübergabe, die Auswirkungen auf die Familie und auf die psychische Gesundheit der Überbergeneration. Dies führte zu einer intensiven Solidarität unter den Teilnehmern.

„Wir sind Familienbetriebe, ich ahne wie es den anderen geht.“

Von den acht außerlandwirtschaftlichen Teilnehmern wurden folgende Bewertungen vorgenommen:

- Acht: „Die behandelten Themen waren für mich bedeutsam.“
- Sieben: „Ich würde anderen den Besuch dieser Veranstaltung empfehlen.“
- Sieben „Insgesamt gesehen bin ich mit dieser Veranstaltung zufrieden.“



Weitere Bewertungen sind ähnlich positiv wie in Kapitel 7.3.1, so dass auf die dortigen Ausführungen verwiesen wird. Aufgrund der geringen Fallzahl muss an dieser Stelle auf weitere quantitative Analysen verzichtet werden.

Partner für die Bewerbung und Durchführung des branchenübergreifenden Seminars war die Handwerkskammer für Schwaben. Als Ausdruck dessen, dass der Transfer auf andere Branchen gewinnbringend ist, wurde die Abschlussveranstaltung des Projekts in den Räumlichkeiten der Handwerkskammer für Schwaben (siehe Anhang) durchgeführt.

In der Finanzierung des branchengemischten Seminars kam es zu Schwierigkeiten. Die Eigenbeteiligung für außerlandwirtschaftliche Personen (z.B. Handwerker) ist spürbar höher, weil die gesetzliche Unfallversicherung anders als bei Landwirten nicht finanziert ist. Das führte zu Verzögerungen und Dissonanzen bei der Umsetzung des gemischten Seminars. Im Rahmen des Projektes wurden zur Ausgleichung des Eigenbetrags Projektmittel eingesetzt.

In der Einschätzung des Projektteams liegt der Mehrwert branchengemischter Seminare insbesondere in Folgendem:

- Branchenblindheit wird entschärft, weil Landwirte von Handwerkern bzw. Handwerker von Landwirten lernen.
- Es ist ein zusätzliches Argument für die Bewerbung der Seminare¹⁵.
- Landwirte nehmen sich noch stärker als Unternehmer wahr, weil sie auf Augenhöhe mit anderen Familienunternehmern diskutieren. Dies erhöht den Selbstwert der Landwirte und Bäuerinnen.
- Umgekehrt geben außerlandwirtschaftliche Teilnehmer an, dass sie von den Lebenskompetenzen, der Bodenständigkeit und der wertorientierten Grundhaltung aus dem Agrarbereich profitieren.
- Methodisch-didaktisch ist das Seminar weitgehend branchenunabhängig. Das Seminar bietet damit die Möglichkeit, das Thema „Gesundheit“ auf dem Boden der Betriebsübergabe in kleine inhabergeführte Familienbetriebe zu tragen. Diese Betriebe sind die Mehrzahl aller Unternehmen in Deutschland und sind vielfach geprägt durch hohe gesundheitliche Belastungen.
- Auch andere Sozialversicherungen könnten so in Konzept und Finanzierung eingebunden werden.
- Letztlich kann durch das Seminar das Thema „Betriebsübergabe und Gesundheit“ breite gesellschaftliche Akzeptanz finden.

¹⁵ Es könnte auch ein Gegenargument sein. Insofern sollten nicht alle Seminare gemischt sein.



Zwar liegen diesen Aussagen nur die Erfahrungen eines Seminars zugrunde. Aber durch die ergänzenden Einschätzungen von Vertretern der Handwerkskammer für Schwaben dürfte eine Verallgemeinerbarkeit zulässig sein.

12 Bewertungen des Projektteams

Nachfolgende Ausführungen sind Bewertungen des Projektteams. Dazu zählen die Projektverantwortlichen der LSV NOS, die wissenschaftlichen Begleitung und die Seminarleitung.

12.1 Erfolge und Stärken

Die wesentlichen Erfolge und Stärken des Projektes sind folgende:

- Die intensive Beteiligung bei der Konzepterstellung führte zu hoher Akzeptanz bei der Zielgruppe, innerhalb der LSV und bei den Netzwerkpartnern insbesondere dem Bayerischen Bauernverband.
- Die Verbindung von betriebswirtschaftlichen und gesundheitlichen Themen ist im Seminarkonzept eindrucksvoll gelungen.
- Nicht zuletzt deswegen ist es gelungen, Männer für Gesundheitsthemen zu gewinnen.
- Das Seminar ist ein Angebot, das Eheleute gemeinsam nutzen können.
- Der Tutorenansatz ("Beratung von Betroffenen für Betroffene") ist eine sinnvolle und notwendige Ergänzung zu professioneller Beratung.
- Das Seminar fördert das Verständnis zwischen Generationen. Die Einbindung von Junglandwirten (aus anderen Familien) in das Seminar bereicherte nicht nur die Perspektive der Überbergeneration, sondern führte auch zu einem bedeutsamen Erkenntnisgewinn für die Junglandwirte – teilweise auch zu relevanten Handlungen derselben.
- Der emotionale Aspekt der Betriebsübergabe bekommt Raum, der sonst vielfach nicht gegeben ist.
- Das Problembewusstsein für die Thematik wurde aufgrund der umfangreichen Medienarbeit flächendeckend geschaffen.
- Durch Gespräche und ein gemeinsames Seminar konnte die Handwerkskammer für Schwaben für das Thema interessiert werden. Damit wurde ein vielversprechender Beitrag zur Übertragbarkeit auf andere Gesellschaftsbereiche und Branchen geleistet.
- Mit der Zielgruppentypologie wurde ein Instrument entwickelt, das eine effektive Bewerbung der Seminare verspricht. Die Typologie ist eine Ergänzung zur allgemeinen Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit. Datenbasis sind LSV-Routinedaten und ergänzende Befragungsdaten.

- Gegenwärtig wird innerhalb der SVLFG darüber befunden, ob das Seminarkonzept bundesweit eine Anwendung findet.
- Die Finanzierung erfolgt zu einem Teil über die gesetzlichen Leistungen der LSV, zum anderen Teil über die Eigenbeteiligung der Teilnehmer.
- Im Zuge des Projektes stellten sich positive Nebeneffekte ein:
 - Neben den angezielten primärpräventiven Handlungsfeldern wurde im Rahmen des Seminars und im Nachgang auch sekundärpräventiv gehandelt (z.B. psychosoziale Einzelberatung, Eheberatung). Etwa 1/3 der Teilnehmer nutzen im Seminar die Möglichkeit zum Einzelgespräch.
 - Sicherheitsberater der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft nutzen das Thema als Verstärker für klassische Sicherheitsthemen.
 - Teilnehmer werden zu Multiplikatoren für das Thema – sowohl im Einzelgespräch als auch vor Gruppen. Nach Auskunft dieser Teilnehmer wirkt dies selbstwertstützend.
 - Das körperschaftsübergreifende Arbeiten innerhalb des LSV-Systems wurde durch die Telefonbefragung (alle Körperschaften haben sich hier beteiligt) gefördert, was wiederum die Akzeptanz für das Thema steigerte.
 - Nicht zuletzt wurde die LSV als kundennaher Dienstleister wahrgenommen (siehe nachfolgendes Zitat).

Stimme eines Seminarteilnehmers:

„Es ist gigantisch um was sich die LSV alles kümmert. Man fühlt sich dadurch gut aufgehoben. Auch die persönliche Betreuung der LSV während der gesamten Seminardauer ist lobenswert. Früher war es undenkbar, dass man mit Mitarbeitern der LSV ein freundschaftliches Verhältnis aufbauen konnte. Heute freut man sich wenn sie auf den Hof kommen, denn sie stehen mit Rat und Tat zur Seite.“

12.2 Verbesserungspotenziale

Die wesentlichen Verbesserungspotenziale des Projektes sind folgende:

- Angesichts des Umfangs der Zielgruppe wurden aus Kapazitätsgründen relativ wenig Teilnehmer in den Seminaren erreicht. Aber die Maßnahme ist inzwischen Routine und soll fortgeführt werden. Außerdem wurde durch eine breite Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit nahezu die gesamte Zielgruppe für die Thematik sensibilisiert. Dass dies gelungen ist, ist spürbar bei Begegnungen der LSV-Mitarbeiter mit den Kunden der LSV (z. B. bei Beratungsgesprächen durch die Sicherheitsberater).



- Der Tutorenansatz hat sich im Seminar bewährt. Im Sinne der Nachsorge ist er noch ausbaufähig.
- Die Evaluation konnte nur eine relativ kleine Vergleichsgruppe generieren. Eine Ausweitung könnte ein Matching der Gruppen und damit die Evidenz erhöhen.
- In der Evaluation zeigten sich Anzeichen von Response shift, das in weiteren Untersuchungen zu validieren wäre.

12.3 Förderliche Einflüsse

Wesentliche förderliche Einflüsse für den Projekterfolg waren folgende:

- Finanzielle und konzeptionelle Unterstützung des Projektgebers
- Eine einzelne Seminarleiterin statt Reihung von Referenten
- Kompetente und von der Zielgruppe akzeptierte Seminarleiterin
- Eine einzelne und durchgehende organisatorische Betreuung durch LSV-Mitarbeiter
- Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit zur Bewerbung der Seminare
- Bereits bestehende Kundennähe und die Netzwerke der LSV
- Vorhandene Basisdatenerhebung der LSV (55plus)
- Wissenschaftliche Begleitung als zusätzliche Perspektive
- Die frühzeitige Beteiligung des Bauernverbandes bezüglich des Seminarkonzeptes war erfolgsrelevant. Denn der Bauernverband ist u.a. Anbieter von Veranstaltungen zur Betriebsübergabe und damit "Konkurrent". Durch die Einbindung in der Konzeptionsphase wurden konzeptionelle Unterschiede herausgearbeitet (z.B. Schwerpunkt Gesundheit statt Betriebswirtschaft). In der Seminardurchführung war und ist der Bauernverband vertreten, damit die jeweiligen Kompetenzen optimal besetzt sind.
- Die Umsetzung branchenübergreifender Seminare konnte nur mit Unterstützung der Handwerkskammer für Schwaben erreicht werden.

12.4 Hinderliche Einflüsse

Wesentliche hinderliche Einflüsse für den Projekterfolg waren folgende:

- Die organisationale Umstrukturierung der LSV zum Bundesträger führte zu Mehrbelastungen durch die Projektmitarbeiter.
- Die Eigenbeteiligung für außerlandwirtschaftliche Personen (z.B. Handwerker) ist spürbar höher, weil die gesetzliche Unfallversicherung anders als bei Landwirten nicht finanziert. Das führte zu Verzögerungen und Dissonanzen bei der Umsetzung



des gemischten Seminars. Im Rahmen des Projektes wurden zur Ausglei-
chung des Eigenbetrags Projektmittel eingesetzt.

13 Resümee

Insgesamt sind die Konzeption und die Umsetzung des Seminars als Erfolg zu werten. In Fortführung zu den Bewertungen des Projektteams (siehe Kapitel 12) können folgende allgemeine Empfehlungen abgeleitet werden:

- Partizipation ist erfolgsrelevant bei der Entwicklung innovativer Maßnahmen.
- Es sind ausreichende Ressourcen für die Bewerbung derartig innovativer Seminare einzuplanen. Persönliche Ansprache ist am effektivsten. Flankierend ist Öffentlichkeitsarbeit und schriftliche Ansprache (z.B. anhand einer Kundentypologie) sinnvoll.
- Eine Seminarleitung statt Reihung von Referenten ist bei einer emotionalen Thematik wie der vorliegenden erfolgsrelevant.
- Optimale Seminarorganisation durch durchgehende Begleitung wirkt unterstützend.
- Wissenschaftliche Begleitung ist ein Perspektivengewinn.
- Tutoren (von Betroffenen für Betroffene) sind eine sinnvolle Ergänzung zu professioneller Unterstützung in Bezug auf Gesundheit und Betriebsübergabe.

Aus wissenschaftlicher Sicht ergeben sich folgende weiterführenden Forschungsfragen:

- Erhöht eine intensivere Nachbetreuung mittels Kombination aus professioneller Unterstützung (z.B. Telefonate durch Seminarleitung, moderierte Nachtreffen) und Selbsthilfe (bereits im Seminar das Tutorenkonzept und Untereinander-Kontakte stärker aktivieren) die Nachhaltigkeit?
- Lassen sich die Fragebögen reduzieren, damit sie für die Evaluation zukünftiger Teilnehmer praktikabler sind?
- Die persönliche Ansprache hat sich effektiv erwiesen. Welche Argumente ziehen? Und bei wem?
- Können Personen mittels differenzierter Anschreiben auf Basis der vorliegenden Zielgruppen für die Seminarteilnahme gewonnen werden? Wenn nicht, was sind Gründe für die Nichtteilnahme am Seminar und wie können diese Informationen für die weitere Bewerbung der Seminare genutzt werden?
- Bei dem Erfolgsparameter "Zuversicht" zeigen sich Anzeichen von Response Shift (=Veränderung des Bewertungsmaßstabes). Dies sollte in weiteren Analysen fundiert werden.
- Ist die Akquisestrategie (Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit und Zielgruppenanalyse) auch auf außerlandwirtschaftliche Betriebe insbesondere im Handwerk übertragbar?
- Sind die Seminareffekte bei Handwerkern vergleichbar?



14 Literatur

- Blumöhr, T., Hänsel, K. (2011). Idylle ade! Vom Bauern zum Unternehmer. Statistisches Bundesamt, 15. März 2011. <http://www.destatis.de>, Abruf: 15.06.2011.
- Breuer, F. (2009). *Vorgänger und Nachfolger, Weitergabe in institutionellen und persönlichen Bezügen*. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Bruckner, V. (1994). *Peer counseling*. AstA Uni Mainz.
- Costard, A. (2006). *Der Übergang in den Ruhestand als Bezugspunkt für Bildungsangebote*. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen.
- Flach, T. (2012). Der Einfluss von Erwartungshaltungen auf den Übergang in den Arbeitsmarkt nach beruflicher Rehabilitation. Dissertation, Fakultät Humanwissenschaften, Universität Bamberg.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Pimley, S., Novacek, J. (1987). Age differences in stress and coping processes. *Psychology and Aging*, 2, 171-184.
- Fretz, B. R.; Kluge, N. A.; Ossana, S. M.; Jones, S.M.; Merikangas, M. W. (1998). Intervention targets for reducing preretirement anxiety and depression. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 301-307.
- Frieder, T. (2007). Blick über die Grenze, Hofübergabe in Dänemark. *Ländlicher Raum*, 58, 4-6.
- Goldbrunner, H. (2007). *Theorie und Praxis der landwirtschaftlichen Familienberatung, ein Beitrag zur Humanisierung des Agrarwandels*. Berlin [u.a.]: LIT-Verlag.
- Güthlin, C. (2004). Response Shift: alte Probleme der Veränderungsmessung, neu angewendet auf gesundheitsbezogene Lebensqualität. *Zeitschrift für Medizinische Psychologie*, 13, 165–174.
- Habig, H., Berninghaus, J. (2004). *Die Nachfolge im Familienunternehmen ganzheitlich regeln*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Haunschild, L., Wolter, H. - J. (2010). Volkswirtschaftliche Bedeutung von Familien- und Frauenunternehmen. In Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.), Bonn: IfM-Materialien Nr. 199.
- Hetzel, C. (2009). *Aktion 55plus - Arbeit, Gesundheit und Pläne fürs Alter von über 55-jährigen Personen in der bayerischen Land- und Forstwirtschaft, Abschlussbericht*.



- Landshut: Land- und forstwirtschaftliche Sozialversicherung Niederbayern, Oberpfalz und Schwaben.
- Hetzel, C. (2012). *Arbeitsbedingungen und Gesundheit bei älteren Personen in Familienunternehmen*. Bamberg: University of Bamberg Press.
- Hetzel, C. (2012). Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Alter in der Land- und Forstwirtschaft – Stand der Forschung. *Soziale Sicherheit in der Landwirtschaft*, 2, 107-141.
- Hoffmann, V. (2001). *Beratung von Familien mit existenzgefährdeten Betrieben in der Landwirtschaft*. Weikersheim: Margraf.
- Hoffmann-Fölkersamb, W. (1991). *Hofübergabe - Testament, Verträge, Steuern*. Frankfurt (Main): DLG-Verl.
- Holzer, M. (2011). Befragung 55plus. *Ländlicher Raum*, 1, 34-35.
- Ilfeld, F. W. (1980). Coping styles of Chicago adults: Description. *Journal of Human Stress*, 6, 2-10.
- Jelitte, M. (2010). Untersuchung von Response-Shift-Einflüssen auf die Erfassung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität bei Prostatakrebspatienten in der onkologischen Rehabilitation. Dissertation, Psychologie, Universität Koblenz-Landau.
- Lang-von Wins, T., Mohr, G., von Rosenstiel, L. (2004). Kritische Laufbahnübergänge: Erwerbslosigkeit, Wiedereingliederung und Übergänge in den Ruhestand. In Schuler, H. (Hrsg.), *Organisationspsychologie. Grundlagen und Personalpsychologie (Enzyklopädie der Psychologie: Themenbereich D, Serie 3, Band 3)* (S. 1113-1189). Göttingen: Hogrefe.
- Larcher, M., Vogel, S. (2009). Geschlechterspezifische Unterschiede im Hofübergabeprozess in Österreich. *Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie*, 16, 65-72.
- Lazarus, R. S., Lazarus, B. (2006). *Coping with aging*. New York: Oxford University Press.
- Mandl, I. (2008). *Overview of family business relevant issues, final report, study on behalf of the European Commission, Enterprise and Industry Directorate-General*. Vienna: KMU Forschung Austria.
- Mann, S. (2007). Wie entstehen HofnachfolgerInnen? *Agrarwirtschaft*, 56, 161-166.
- Miller, J. A. (2013). Die Erwartungshaltung und Zufriedenheit von Kunden der land- und forstwirtschaftlichen Sozialversicherung Niederbayern, Oberpfalz und Schwaben mit deren Gesundheitsangeboten an den Beispielen Betriebsübergabeseminare und Sturzprä-



- vention. Bachelorarbeit, Hochschule Weihenstephan-Triesdorf, Fakultät Land- und Ernährungswirtschaft.
- Pearlin, L. I., Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behaviour*, 19, 2-21.
- Quayhagen, M., Quayhagen, M. P. (1982). Coping with conflict: Measurement of age related patterns. 4, 346-377.
- Rossier, R. (2007). Aspekte der Hofnachfolge. *ART-Berichte*, 681, 1-8.
- Rossier, R., Felber, P. (2007). Lebensqualität nach der Hofübergabe. *AGRARForschung*, 6, 236-241.
- Schmidt, S., Rotfuss, W., Westerheide, P. (2010). Definition und quantitative Erfassung von Familienunternehmen. In Schröder, M., Westerheide, P. (Hrsg.), *Wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung von Familienunternehmen* (S. 35-79). Baden-Baden: ZEW Wirtschaftsanalysen Bd. 97.
- Simon, F. B. (2005). *Die Familie des Familienunternehmens, ein System zwischen Gefühl und Geschäft*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Sonnentag, S., Fritz, C. (2006). Arbeit und Privatleben: Das Verhältnis von Arbeit und Lebensbereichen außerhalb der Arbeit aus Sicht der Arbeitspsychologie. In Zimolong, B., Konradt, U. (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 2, Ingenieurpsychologie* (S. 696-704). Göttingen: Hogrefe.
- Stiglbauer, A., Weiss, C. (1999). Hofnachfolge: Eine theoretische und empirische Analyse für Oberösterreich. In Wytrzens, H.K. (Hrsg.), *Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit in der Agrarpolitik - Dokumentation der 8. ÖGA-Jahrestagung im neuen Landhaus der Niederösterreichischen Landesregierung St. Pölten, Donnerstag, 24. September 1998* (S. 149-166). Kiel: Wiss.-Verl. Vauk.
- Stonde, A. A., Neale, J. M. (1984). The measures of daily coping: Development and preliminary results. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 892-906.
- Tietje, H. (2003). *Hofnachfolgesituation in Deutschland – Eine empirische Analyse von Querschnittsdaten auf Kreisebene*. Kiel: Working Paper EWP 0301.
- Tietje, H. (2004). Hofnachfolge in Schleswig-Holstein. Dissertation, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät.
- Uchiyama, T., Errington, A., Loble, M., Yanagimura, S. (2008). Dimensions of Intergenerational Farm Business Transfers: A Comparative Study between Canada, England, USA and Japan. *Journal of Rural Studies*, 10, 33-46.



von Schlippe, A., Rüsen, T., Groth, T. (2009). *Beiträge zur Theorie des Familienunternehmens*. Lohmar [u.a.]: Josef Eul Verlag.

Wolfshohl, J. (2006). Verbleib von Kindern aus landwirtschaftlichen Familienbetrieben. *Ländlicher Raum*, 57, 22-26.

Wright, M. T. (2010). *Partizipative Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung und Prävention*. Bern: Verlag Hans Huber.

Wurm, S., Engstler, H., Tesch-Römer, C. (2009). Ruhestand und Gesundheit. In Kochsiek, K., Kocka, J., Staudinger, U.M. (Hrsg.), *Altern und Gesundheit* (S. 81-192). Stuttgart: Wiss. Verl.-Ges.

In Kapitel 5.2 sind weitere Publikationen zur Bewerbung der Seminare und zum Schaffen von Problembewusstsein aufgeführt.



15 Anhang

15.1 Zitate der Seminarteilnehmer

Nachfolgend sind einige Zitate aus den Seminaren zusammengestellt:

- *„Kaffee und Genuss – wie Urlaub.“*
- *„So ein Seminar gibt es bei keinem Berufsstand“*
- *„Ich weiß worüber ich mit meinem Bub reden kann.“*
- *„Ich sehe viel klarer. Mir ist die Problematik bewusster.“*
- *„Für mich ist das der Anstoß, die Dinge konkret anzupacken.“*
- *„Es ist jetzt Zeit, mit den Kindern darüber zu reden.“*
- *„Jeder Teilnehmer hat andere Probleme. Das verändert die Sicht auf die eigenen und erleichtert. Ich kann zufrieden nach Hause fahren.“*
- *„Ich muss früher und konkreter mit den Jungen reden.“*
- *„Eine missglückte Hofübergabe wiegt schwerer als eine betriebliche Fehlentscheidung.“*
- *„Eine gelungene Hofübergabe dauert Jahre.“*
- *„Dass es mehr als erwartet zu regeln gibt.“*
- *„Pubertät des Alters.“*
- *„Mit den Gedanken der Übergabe muss man schwanger gehen.“*
- *„Es überrascht mich, dass es so viel gefühlsmäßig zu bedenken gibt.“*
- *„Auch wenn mir die Wiesen nicht mehr gehören, kann ich mich trotzdem daran erfreuen.“*
- *„Es hat mich bestätigt, dass ich auf dem richtigen Weg bin.“*
- *„Das, was wir haben, gehört uns nicht. Es ist uns nur geliehen.“*
- *„Ich nehme mit, dass es überall Probleme gibt.“*
- *„Es ist wichtig, dass man rechtzeitig abgibt.“*
- *„Ich muss öfter mal Lob und Dank an die Jungen aussprechen. Junge hungern nach Anerkennung“*
- *„Das rechtliche zu regeln ist nicht alles. Wie geht es mir nachher?!“*
- *„Warum so wenig Zeit für Hofübergabe verwenden, wo es doch teilweise um sechsstellige Beträge geht?“*
- *„Die Probleme sind bei allen ähnlich: Gerechtigkeit, Konflikte, Rolle der Frau als Scharnier, Rolle der Schwiegertochter, dritter Lebensabschnitt. Die Folgen sind Angst, Bedrohung, Vermeiden, Aufschieben.“*
- *„Gute Hofübergabe ist Gesundheitsvorsorge“*



- *Rückmeldung an Seminarleiterin: „Sie wissen, dass Sie in diesem Seminar mindestens zwei Ehen wiederbelebt haben.“*
- *Äußerung einer Teilnehmerin zu Seminarbeginn: „Ich bin nur wegen meines Mannes hier. Sonst hätte er nicht teilgenommen.“ Zu Seminarende: „Das hat sich für mich gelohnt. Ein Glück war ich dabei.“*
- *„Wann ist der richtige Zeitpunkt für die Hofübergabe. Manchmal ist Warten das Richtige, manchmal ist es falsch.“*
- *Ich bin dankbar, dass ich die Ernte mit meinem Partner einfahren kann*
- *Ich bin dankbar für die vielen Blickwinkel, die du uns geöffnet hast.*
- *Du hast uns mit deiner Offenheit und deinem Wissen sehr geholfen. Wir danken dir für alles. Die Seminarteilnehmer aus Wörishofen.*
- *Ich wollte gar nicht herkommen; mein Mann hat mich geschickt. Jetzt wäre ich froh, wenn er mit dabei wäre; es hat so viel gebracht.*
- *Obwohl wir die Übergabe schon hinter uns haben, habe ich viel vom Seminar profitiert und hätte vielleicht manches anders gemacht, wenn ich darüber schon Bescheid gewusst hätte. Ich werde noch das eine oder andere nachholen.*
- *Zur Seminarleiterin: Sie haben mir wieder einen Zugang zu meinem Sohn aufgezeigt.*
- *Jetzt kommen wir wieder ein Stück miteinander weiter*
- *Am Anfang des Seminars hatte ich noch mulmige Gefühle zur Übergabe, jetzt freue ich mich drauf.*
- *Wir werden Ihre Anregung aufgreifen und auf jeden Fall ein Fest zur Übergabe veranstalten.*
- *Am Anfang dachte ich, was machen wir nur 4 Tage zu diesem Thema und jetzt zum Schluss könnte ich noch einen weiteren Tag dazu gebrauchen.*
- *Im Seminar kann ich endlich mal wieder Gefühle zeigen – im Alltag schaffe ich das nicht. [Männlicher Teilnehmer]*
- *Es tut richtig gut zu merken, dass man nicht als Einziger diese Probleme hat – jeder hat sein „Päckchen“ zu tragen.*
- *Es ist gigantisch um was sich die LSV alles kümmert. Man fühlt sich dadurch gut aufgehoben. Auch die persönliche Betreuung der LSV während der gesamten Seminardauer ist lobenswert. Früher war es undenkbar dass man mit Mitarbeitern der LSV ein freundschaftliches Verhältnis aufbauen konnte. Heute freut man sich wenn sie auf den Hof kommen, denn sie stehen mit Rat und Tat zur Seite.*



Freitextangaben aus den Fragebögen (Zeitpunkt vor dem Seminar - sonstiges)

- *Aufbau einer "Seniorenbetreuung" im Heimatort!*
- *Die möglichen Hofübernehmer haben alle einen Beruf in den sie sich bewähren müssen. Daher ist noch nicht klar wer als Hofübernehmer in Frage kommt*
- *Die Übergabe ist erst 10-15 Jahren geplant, es muss jedoch die Zusammenarbeit in betrieblichen Entscheidungen geklärt werden, z.B. die Rechtsform der Betriebsführung, die jeweiligen Zuständigkeit.*
- *Gespanntes Verhältnis zur Schwiegertochter belastet familiäre Situation (Sohn-Geschwister-Verhältnis ungut).*
- *Gespräche sollten weitergeben, aber die Männer empfinden das anders und wollen nicht soviel reden*
- *Hoffentlich klappt die Arbeitsfalle beim Nachfolger nicht zu*
- *Ich würde mir wünschen, wenn der Ldw. Betrieb in der Familie weitergeführt würde.*
- *Wie ich das Auskommen unter allen Familienmitgliedern fädeln kann*
- *Wie ich meiner Frau nach der Hofübergabe ihren Versicherungsschutz erhalten kann*
- *Wo ist mein Platz? Welche Aufgaben habe ich dann? Wie viel Geld habe ich zur Verfügung? Gutes Klima mit weichenden Erben und Hofübernehmer?*
- *Wohnverhältnisse*
- *Zukunft der Landwirtschaft generell*
- *Zur Zeit ein emotionales Chaos in der Familie*
- *Fühle mich für die Übergabe zu jung, kann mich jedoch beugen, wenn es zum Wohle der Familie ist!*

Freitextangaben aus den Fragebögen (Zeitpunkt bei Seminarende - Was hat Ihnen an dieser Veranstaltung besonders gut gefallen?)

- *freies Gespräch in der Runde*
- *Alles (5x)*
- *Ansprechen der psychischen Problematik*
- *Art der Referenten*
- *Atmosphäre*
- *Atmosphäre, persönliche Aussprache und Diskussion*
- *Aufgeschlossenheit*
- *Aufstellung der Personen, Besprechen der persönlichen Lage in der gesamten Gruppe, dass fast alle noch relativ jung sind*



- *Aufzeigen der Möglichkeiten, wie man negative Erfahrungen in "positive Kraft" umwandeln kann*
- *Austausch der Erfahrungen und die Gesellschaft*
- *Das breite Spektrum geeignet für alle Seminarteilnehmer*
- *Das einbeziehen aller beteiligten mit schreiben und wiedergeben der Aufgabe hat mir gut gefallen*
- *Das gute Mitarbeiter mit Frau Hospach, Rogl und allen Teilnehmenden*
- *das jeder sich geöffnet hat*
- *Das Miteinander der gesamten Gruppe. Ich habe von jedem Teilnehmer ein Stück mitbekommen*
- *Das Miteinander in der Gruppe. Sehr gute Referenten, die verständlichen Beispiele*
- *Das Miteinander mit Gleichgesinnten*
- *Das miteinander Reden u. Hören*
- *Das nette Miteinander (2x)*
- *Das Treffen mit den Hofübernehmern*
- *Dass die Teilnehmer stark eingebunden wurden zur Mitarbeit*
- *Dass in der Gruppe über innerfamiliären Schwierigkeiten offen gesprochen wurde*
- *Der gegenseitige Austausch*
- *Der gute Teamgeist und die guten Referenten, feines Essen*
- *Der persönliche Umgang mit den Teilnehmern*
- *Der sehr gute Führungsstil von Margret Hospach und Christiane Mayer*
- *Der Teilnehmerkreis war sehr angenehm, gute Gespräche und Unterhaltung, Anregungen*
- *Die Art der Seminarleiterin ,Austausch mit den Hofnachfolgen*
- *Die Art und Weise der Referenten/in außer Rechtsanwalt*
- *Die Ausführung u. das schöne Miteinander*
- *Die Ehrlichkeit der Gruppe, Offenheit. Die sehr gute Leitung Referentin*
- *Die Erfahrungsberichte der Teilnehmer. Die Gemeinschaft. Die Offenheit. Alles*
- *Die Frau Hospach /Rogl*
- *Die Gesprächsführung der Seminarleiterin (Fr. Hospach); die Größe der Gruppe, die Ausgewogenheit der Diskussionsbeiträge*
- *die Größe der Gruppe war genau richtig. Die Referenten waren sehr kompetent, bei Frau Hospach kann man sogar sagen liebevoll und erfahren*
- *die Gruppe*
- *die Harmonie in der Gruppe*
- *Die hervorragend Betreuung durch die Referentin Fr. Hospach, Organisation Fr. Rogl*



- *Die kompetente Leiterin. Die gemeinsamen Probleme und Interessen. Die offene Aussprache*
- *Die kompetente menschliche Art der Referentin. Gute Sachkenntnis / Einfühlvermögen. Die gute Zusammenarbeit unter den Teilnehmern*
- *die Kompetenz der Seminarleiterin*
- *Die Kompetenz von Frau Hospach*
- *Die kompetente Führung durch das Seminar, Die Zusammensetzung der Teilnehmer, Die Offenheit der Teilnehmer*
- *Die Leiterin war großartig. Durch die Gruppenarbeit ist sehr viel an guten Ergebnissen raus gekommen. Tagung mit Übernachtung war sehr positiv*
- *Die Leitung des Seminars und die Kompetenz von Frau Hospach*
- *Die lockere Art der Referenten und der Gruppe*
- *Die offene Aussprache der Übergeber, ein kleiner Kreis, kein Zeitdruck*
- *Die Kompetenz der Referenten*
- *Die Offenheit der Teilnehmer, die Arbeitsweise der Referentin. Ich war einfach beeindruckt.*
- *Die Offenheit der Teilnehmer, gute Mischung von Seminar und Möglichkeit des persönlichen Austauschs. !Tolle Referenten!*
- *Die persönliche Offenheit - der gute Rahmen*
- *Die Referenten ... dem Juristen*
- *Die Referentin, der Austausch untereinander*
- *Die Runde mit den Grundkurslern: Danke, eine gelungene Veranstaltung.*
- *die Teilnehmer*
- *Diskussion und offene Gespräche zwischen den Teilnehmern*
- *Eine Top-Referentin (12x)*
- *empfehlenswert*
- *Erklärung verständlich. Die gute Verköstigung. Die offene Gruppe. Die Unterkunft*
- *Frau Hospach war sehr kompetent und hat die Veranstaltung kurzweilig gestaltet und ... viele nützliche Anregungen gebracht*
- *Frau Hospach und Frau Rogl, Offenheit der Teilnehmer*
- *Gegenseitige Interessen und Anregungen austauschen*
- *Gemeinschaftlicher Gedankenaustausch*
- *Gespräch mit den "Jungen"; Anregungen für Übergabe (Gestaltung - Rituale - Brief usw.); Fr. Hospach sehr kompetent / Austausch mit dem Paaren*
- *Gespräch mit Schülern*
- *Gruppe*



- *Gruppendynamik, Moderation!*
- *Gute Harmonie in der Gruppe und mit den Referenten, sehr gute Unterkunft und Betreuung*
- *Harmonie und Kompetenz der Referenten*
- *harmonische aufgeschlossene Gruppe, gute Aufarbeitung des Themas - sehr gute Referenten*
- *interessante Gespräche*
- *Kompetenz, Rahmen, Gruppe*
- *Mit Margarete Hospach die ideale Seminarleiterin zu haben u. optimale Begleitung durch Dagmar Kühl*
- *Miteinander*
- *Offenbar hat jeder hat sein Kreuzchen - meines ist ertragbar*
- *offene Ansprache da keine Bekannten*
- *offene Gemeinschaft, tolle Moderation --> sehr gute Hilfestellung*
- *offene miteinander*
- *offene Schilderung der betrieblichen und persönlichen Situation der Teilnehmer*
- *Offene, sehr kommunikative Gruppe, Austausch mit den Jungen, Abwechslung in Programmpunkten*
- *Offenheit in der Gruppe (19x)*
- *Offenheit der gesamten Gruppe, dass das soziale Leben oft zu kurz kommt*
- *Offenheit der Teilnehmer und Hilfe bei Problembewältigung. Ausgezeichnete Gesprächsführung und Problemlösung von Fr. Hospach*
- *Offenheit der Teilnehmer, unterschiedliche Herkunft der Teilnehmer*
- *Offenheit gemischte Gruppengespräche*
- *Offenheit in der Gruppe, die Probleme der anderen erfahren*
- *Offenheit, gutes Klima, kompetente Seminarleiterin*
- *Offenheit, super Seminar*
- *Organisation, Frau Hospach, Frau Rogl, jungen Bauern*
- *Rechtliche Grundlagen Hofübergabe menschliche Aspekte*
- *Referentin, Gruppe, Offenheit*
- *Referenten und Leitung sehr kompetent. Die vertraulichen offenen Gespräche mit den Teilnehmern*
- *Referenten. Die 7 jungen zukünftigen Übernehmer zu hören und zu befragen*
- *Referentin mit ihrer einfühlsamen Art*
- *Referentin/Jugendliche/Walken*
- *Sehr gute Referenten bzw. Leiter*



- *Treffen mit Übernehmern*
- *Veranstaltung "familiär" und sehr gut vorbereitet*
- *Vortrag vom Notar*

Freitextangaben aus den Fragebögen (Zeitpunkt bei Seminarende - Welche Anregungen und Verbesserungsvorschläge haben Sie?)

- *2 Std. Mittagspause*
- *3-Tagesseminar ist zu kurz. Nach einem Jahr wäre eine Reflektion (Tagung) sinnvoll*
- *länger Mittagspause*
- *angespanntes noch lösen*
- *Aussage die Höhe des Taschengeldes für den Abgeber nach Hofübergabe*
- *Das gleiche Seminar für Unternehmer*
- *Ein Seminar für Übernehmer anbieten*
- *Ein Seminarteil - wie führe ich Gespräche, vor allem auch in Krisensituationen*
- *ein Übernehmer-Seminar*
- *eine längere Mittagspause zur freien Gestaltung*
- *Es gibt auch Hofnachfolgerinnen. Dies im Test auch berücksichtigen, z.B. andere Seite*
- *Es sollte eine solche Veranstaltung auch für die Übernehmer geben*
- *Es sollte schon bei der Ausschreibung der Veranstaltung darauf hingewiesen werden, das Seminar rechtzeitig vor der Hofübergabe zu besuchen, bevor man mit allen Betreffenden anfängt zu sprechen*
- *etwas mehr Freizeit*
- *Etwas mehr Zeit für Bewegung! Mehr Freiraum für Diskussionen bei rechtlichen Fragen und Unfallrisiken usw. einbauen*
- *Etwas Zeit oder Angebote zur Entspannung*
- *eventuell jugendliche Teilnehmer, die vor kurzem übernommen haben*
- *Eventuell Hofübernehmer einbeziehen. Folgetreffen wären angebracht*
- *evtl. auf 3 Tage zusammenfassen*
- *Folgeseminar mit Hofnachfolger*
- *Gepolsterte - ergonomische Sitze*
- *Hätte gern einen Steuerberater gehört*
- *Im Raum hat es gehallt. Vorhänge*
- *Keine bzw. weiter so (7x)*
- *längere Mittagspause*



- *mehr Bewegung zwischendurch (6x)*
- *mehr rechtliches*
- *mehr Zeit dazwischen*
- *Mittag etwas Pause; Sa Abend noch mal eine Gesprächseinheit nach dem Essen*
- *Mittagspause 2,5Std. für Mittagsschlaf*
- *Mittagspause 20min länger*
- *noch eine Fortsetzung*
- *noch mehr zeit einplanen für die rechtliche Sachen z.B. Übergabevertrag u. Austausch (Diskussion darüber)*
- *nur sich kurz fassende Außenreferenten, weil Prozess im Vordergrund steht*
- *Raum hallt! Den Raum mit Vorhängen oder ähnlichem ausstatten*
- *Rechtlicher Seite mehr Raum geben*
- *Rechtliches Thema anders aufbereiten*
- *Seminare für die Übernehmer würde ich äußerst hilfreich und notwendig finden*
- *Sollen keine bekannten Ehepaare dabei sein*
- *Stadtplan, mehr Bewegung*
- *Steuerberater fehlt*
- *Unterlagen für die Gestaltung einer Austragswohnung, um auch mit zunehmendem Alter und eventuellen Behinderungen noch selbstständig zurecht zu kommen*
- *Viele Bekannte = wenige Aussagen*
- *vielen Menschen empfehlen, Seminar für Übernehmer*
- *weniger straffes Programm*
- *Zum Wochenende gehört ein Gottesdienst, entsprechende Zeit im Dorf oder hier im Hotel mit ganzer Gruppe*
- *Zwischendurch etwas Zeit für Bewegung --> Schwimmen. Spaziergehen eventuell abends, Gesellschaftsspiele oder dergleichen. Mehr Zeit für einzelbetriebliche Probleme*

Freitextangaben aus den Fragebögen (Zeitpunkt 3 Monate nach dem Seminar – Mitteilungen zum Seminar)

- *Da es bei mir mit den Übernehmern sehr große Probleme gibt, müsste das gleiche Seminar für Übernehmer noch vor April 2013 sein*
- *Das Seminar war für mich sehr hilfreich. Gute Anregungen z.B. Rituale, Gesprächsführung usw. Austausch in der Gruppe, ich kann es nur weiterempfehlen!! Danke*



- *Das Seminar war gut und umfangreich. Da ja jede Übergabe andere Voraussetzungen hat, würde eine Erweiterung nichts bringen*
- *Die Betreuung durch Frau Hospach u. Hr. Gmeinwieser war sehr gut und aufschlussreich. Der Rechtsanwalt sollte durch einen anderen ausgetauscht werden.*
- *Die Einbindung jedes einzelnen Teilnehmers hat mir sehr gut gefallen und hat mit auch viel gebracht. Die Anzahl der Teilnehmer war durch diese enge Einbindung aber schon am äußersten Limit*
- *Die guten Referenten haben den Kurs geprägt. Kurs war gut organisiert*
- *Die Offenheit der Seminarteilnehmer beeindruckte mich sehr!*
- *die Offenheit der Teilnehmer hat mir gefallen*
- *die Rechtliche Seite bräuchte mehr Zeit. Sind teilweise noch Fragen offen geblieben*
- *Die rechtliche Seite ist zu kurz gekommen*
- *Die Seminarteilnehmer sollen sich nicht kennen*
- *Dieses Seminar war sehr gut, hat aber nur einen Sinn, wenn schnellstens ein Gegen-seminar - Übernehmerseminar gestartet wird. (nach Möglichkeit nächsten Winter)*
- *Ein hervorragendes Seminar, was an der Kompetenz der Veranstaltung u. Durchführenden lag. Ich hoffe, dass die Seminare auch für andere so wertvoll sein werden wie für mich!*
- *Es kommt viel auf die Gruppe an.*
- *Es sind 4 Seminartage erforderlich. Nach einigen Monaten erscheint etw. Auffrischung des Seminars sinnvoll*
- *Es war ein sehr gutes Seminar. Die Psychologin Fr. Hospach war sehr gut.*
- *Es war eine offene Runde und damit sehr gut. Vielleicht könnte man noch ausgiebiger auf das Gespräch jung+alt sowie reden-zuhören eingehen. (Für Frauen+Omas...) Was will mir der andere sagen- was höre verseehe ich?*
- *Es wäre sehr wichtig, das Seminar unbedingt ca. 3-5 Jahre vor der geplanten Hofübergabe zu besuchen*
- *evtl. die Hofübernehmer (Sohn oder Tochter) extra einladen und deren Meinung u. Ansicht zu den Themen anhören u. diskutieren*
- *für den Übernehmer, getrennt vom Übergeber ebenfalls ein Seminar veranstalten*
- *Man muß Mitglied sein, um vom Bauernverband beraten zu werden (2x)*
- *Mehr Beratung über Finanzen und Steuern (3x)*
- *mehr Zeit für rechtliche Fragen*
- *Rechtliche Seite, Steuertipps, Rückbehalt - Rentenfragen*



- *sehr persönliches Seminar mit tollen Referenten! Die familiären Bausteine sind schwer umzusetzen bei uns. In den heutigen Ausbildungszweigen der Landwirtschaft geht es vorwiegend um Betriebsvergrößerung, BWL, den Betrieb voranbringen.*
- *Seminar besser für beide Partner. P.S.: Fr. Hospach Margaret machte es hervorragend*
- *Seminar war insgesamt sehr gut, die rechtliche Seite war zu kurz, auch zu wenig Möglichkeiten zum Einzelgespräch, hinsichtlich rechtlicher Seite*
- *Waldarbeit im Alter forcieren, da zu viele Unfälle!*
- *Wir haben mit Teilnehmer Kontakt aufgenommen (2x)*
- *wir sprechen BBV das alleinige Vertretungsrecht für uns Bauern ab und wünschen bzw. fordern , dass der BBV als Mitveranstalter herausgenommen wird*
- *Wir waren eine tolle Gruppe mit sehr kompetenten Referenten*
- *Zeitlicher Umfang von 4 Tagen als Mindestmaß notwendig, Bewegung integrieren.*

Freitextangaben aus den Fragebögen (Zeitpunkt 6 Monate nach dem Seminar – Mitteilungen zum Seminar)

- *3 Tage sind bald ein bisschen zu kurz. Auf jeden fall mit Partnerin*
- *alternativ: Da ich den Betrieb verpachten möchte, hätte ich mehrere Fragen: Was ist besser GmbH, GBR oder sonstiges?*
- *Beratung durch Rechtsanwalt*
- *Das gleiche Seminar müsste für Übernehmer gehalten werden (in meinem Fall noch vor Frühjahr 2013)*
- *Das Seminar war ok!*
- *Das Seminar war super und hat mir persönlich viel gebracht*
- *der zeitliche Umfang war absolut notwendig, auch wenn es oft schwierig betrieblich zu organisieren ist.*
- *Die Anzahl der Leute und die Zusammensetzung der Gruppe hat einfach gepasst!!*
- *Die Arbeit von Fr. Hospach müsste mehr Raum - Zeit eingeräumt werden!*
- *Ein entsprechendes Seminar sollte auch den Hofnachfolgern angeboten werden*
- *Eine längere Mittagspause wäre toll.*
- *Frau Hospach war eine außergewöhnlich feinfühlig u. sensible Kursleiterin. Wir haben uns sehr wohl gefühlt*
- *Ich hätte gerne eine Übergabe aus der Sicht der "Jungen" gehört. Aber es waren leider keine da!*
- *Rechtliche Kurzinfo bringt nichts. Auch erfahrene Übergeber einladen!*



- *Referenten gut, Unterbringung sehr gut, Kursleitung sehr gut. evtl. Gespräch mit vollzogenen Übergebern*
- *Sie müssen dringend ein Seminar für Übernehmer abhalten. Unser Schwiegersohn ist jetzt schon der Alleinherrscher auf unserem Hof. Was wird das nach der Übergabe?*
- *Teilnahme mit Ehepartner wichtig*
- *Vielleicht Einzelgespräche anbieten oder Adressen angeben für Möglichkeit von Einzelberatung*
- *Warum wird man aus LKK ausgeschlossen. Und muss in eine andere gesetzliche Krankenkasse wechseln*
- *z.B. das Vorlesen von Briefen (Hofübernehmer) sollte freiwillig sein*
- *Ich bin frustriert über meinen Mann, im Seminar war er konstruktiv und hernach ist er in die alte Spur gewechselt!*

Freitextangaben aus den Fragebögen (Zeitpunkt 6 Monate nach dem Seminar – Was sollte an einem Nachtreffen besprochen werden?)

- *Abfindung weichender Erben - Was kann ich dem Übernehmer zumuten. Ich freue mich schon auf das Treffen*
- *Allgemeiner Austausch, Wohnsituation*
- *Aussprache mit Übernehmer u. Moderator*
- *Besteuerung der Rente im Alter. Rückbehalt der Grundstücke. Wie verhält sich der Krankenkassen Beitrag. Photovoltaik.*
- *Die rechtliche Seite vielleicht noch ansprechen. Das Tolerieren zwischen jung und alt, nochmal ansprechen, das die Jungen ihre eigene Vorstellung haben.*
- *Die Übergabe aus der Sicht eines Nachfolgers, Pacht, steuerliche Seite*
- *Erfahrungsaustausch*
- *Erfahrungsaustausch, Gesundheitsangebote*
- *evtl. Musterübergabevertrag besprechen Gesundheitsvorsorge und Bewegung*
- *Gerechte Aufteilung an die Kinder, wenn der Betrieb nicht weitergeführt wird*
- *Gespräche, wenn gegensätzliche Meinungen da sind*
- *Konfliktlösung mit dem Übernehmer. Umgang mit der Partnerin des Übernehmers*
- *mehr rechtliche Themen (Rente, Rückbehalt, Steuer...)*
- *Miteinander reden können; sich gegenseitig akzeptieren*
- *Persönliche Beratung, Vorsorgevollmacht, Ärztliche Vollmacht*
- *Rechtliche Seite; Steuerliche Seite*



- *Rente und Rentenabzüge*
- *Rentenrechtliche Aspekte*
- *Steuerrechtliche Themen; Altersvorsorgliche Themen*
- *Tatsächliche Situation nach der Hofübergabe a) Analyse / b) Be.. / c) Weiteres Vorgehen. Wie könnte ich die frei werdende Zeit nutzen?*
- *Testament, Austragsleistungen usw.*
- *Testament, Vorsorge, Organspende*
- *Über Miteinander min Nachfolger bzw. Nachfolgerin*
- *Urlaub mit Gleichgesinnten*
- *vor der Umsetzung Revue passieren lassen, was man besser machen könnte*
- *Warum muss man nach 43 Jahren als Familienmitglied die LKK verlassen. Wenn man bei der deutschen Rentenversicherung Rente für die Kindererziehungszeit beantragt*
- *Was kann ich tun, dass sich Jung und Alt besser verstehen? Eifersucht und Neid zwischen Geschwistern des Hofnachfolgers*
- *Was tun bei Verpachtung: evtl. GmbH, GBR oder sonstiges?*
- *weichende Erben*
- *Wie kann der landwirtschaftliche Betrieb als GbR o. GmbH geführt werden - rechtliche Information, generelle Info darüber*
- *Wie kann man lernen loszulassen und abzugeben*

Freitextangaben aus den Fragebögen (Zeitpunkt 12 Monate nach dem Seminar – Was war für Sie rückblickend das Wichtigste im Seminar?)

- *Zu erfahren, dass es in anderen Familien ähnliche Probleme gibt; Die rechtliche Seite sollte mehr berücksichtigt werden*
- *Alle Teilnehmer haben Probleme mit ihrem Besitztum und der Verteilung u. Übergabe*
- *Anderer Teilnehmer am Seminar ähnliche Probleme haben*
- *Anregungen "Vorsorgevollmacht" Testament*
- *Ansprechen von Problembereichen, die sonst nie erörtert werden; Gemeinsame Suche nach Problemlösungen; antrieb und neuer Tatendrang auf neuen Betätigungsfeldern; Erlernen von Ruhe und Gelassenheit weitere Aktionen dazu weisen notwendig*
- *Austausch mit den anderen Teilnehmern*
- *Austausch mit den anderen Übergebern. Alle angeschnittenen Themen waren mir wichtig. Bin von dem Seminar mit einem sehr gutem Gefühl nach Hause gegangen. Bin in meinen Vorsätzen bestätigt worden*



- *das gegenseitige Verstehen, dass viele Betriebe vielseitige Probleme bei der Übergabe haben, dass man zu spät die Hofübergabe plant*
- *Das Gespräch (Vortrag, Diskussion) von Fr. Hospach, wo der Platz der Übergeber u. der Übernehmer ist; Übergeber steht hinter dem Übernehmerpaar, sind Stütze + Hilfe; Übernehmer haben jetzt die Verantwortung schauen nach vorn*
- *Das Gespräch miteinander; Übergabegestaltung; Das Job für den nächsten nicht vergessen*
- *Das wichtigste waren für mich die "Betreuer" des Seminars!*
- *Dass auch noch so komplizierte Situationen, Konstellationen eine Lösung finden -> aktiv daran arbeiten und keine Patentlösungen erwarten!*
- *Dass es Hilfe gibt bei Problemen mit der Hofübergabe*
- *Dass es wichtig ist, auch die kleinen Dinge und Tätigkeiten im Zusammenleben anzusprechen und zu klären. Dass meine Schwiegertochter eine Mutter hat und mein Platz ein anderer (auch wichtiger) ist. Auf meinen Gesprächston zu achten (Wie sage ich es?). Auf mich zu achten*
- *Der Austausch mit anderen Teilnehmern*
- *Der Austausch mit den Seminarteilnehmern - sich selbst dadurch in einer anderen Perspektive sehen - konkrete Schritte sehen für die kommende Zeit*
- *Der Austausch mit Seminarteilnehmern*
- *Der Kontakt mit anderen Übergebern; die Aussprache mit den jungen Übernehmern*
- *der offene Umgang mit Problemen und Sorgen der Kursteilnehmer hat mir gefallen*
- *Die Gesetzliche Erbfolge zu vermeiden und den Hinweis zum Bauernverband zu gehen und einen Vorentwurf zu machen*
- *Die Gespräche mit Frau Hospach, wie wichtig es ist, miteinander auszukommen und rechtzeitig anfangen sich mit diesem Prozess der Übergabe auseinanderzusetzen*
- *die Intensive Beschäftigung mit dem Thema*
- *Die kleine Runde und der offene Umgang miteinander jeder war offen in der Aussprache*
- *Die Offenheit der Seminarteilnehmer*
- *Die persönliche Situation aus neutraler Sicht beleuchtet. Anregungen, die man selbst nicht erkennen würde!*
- *Die persönliche Situation aus neutraler Sicht beleuchtet (Persönlichkeitsblind)*
- *Die rechtliche Seite*
- *Die rechtliche Seite! Klärung Nießbrauch oder Wohnrecht. Wie hoch sollten oder können die Abfindungen weichender Erben sein, ohne den Hof zu überfordern? und*



diese zufrieden zu stellen. Der Meinungs- und Gedankenaustausch mit den anderen Kursteilnehmern!

- *Die tolle Gemeinschaft. Zu hören bei anderen läuft es auch nicht glatt.*
- *Gegenseitige Wertschätzung der Generationen, Lob und Anerkennung weitergeben - aber auch bekommen. Mit Übernehmern jungen Männern und Frauen über die Vorstellungen, Ängste und Ansichten ihrer Hofnachfolge austauschen und diskutieren. Die offene Art des Austauschs unter den Teilnehmern*
- *Gespräche mit Teilnehmern und den Referenten*
- *Hätte mir mehr Information erhofft über: rechtliche Seite; evtl. Musterübergabeverträge; Pflichtteil berechnen der weichenden Erben*
- *In der Gruppe offen sprechen*
- *Kontakt mit Menschen in ähnlicher Situation*
- *Mental*
- *Mit welcher Offenheit das ganze angegangen wurde. Zu sehen, dass es anderswo auch Probleme gibt. Dass wir einen Mediator zur Hilfe genommen haben und die Hoffnung eine gute Lösung zur Abfindung des enttäuschten Hoferberben zu finden.*
- *Miteinander reden!*
- *Motivation: Meinen eigenen Weg zu gehen und trotzdem zur Hilfe da sein*
- *offene Gespräche mit anderen Teilnehmern; Probleme ansprechen und Probleme anderer kennenlernen und Erfahrungen austauschen*
- *Persönliche Reflexion zurück und für die Zukunftsgestaltung; Briefe an meine Familienmitglieder und mich selbst; Hören in der Gruppe von den Wünschen anderer*
- *Persönliche Seite der Hofübergabe*
- *rechtliche Seite der Übergabe*
- *Seminarleitern u. Referenten waren sehr kompetent fachlich wie auch Menschlich; Seminarteilnehmer aus verschiedenen Regionen daher keine Vorurteile untereinander; offene sachliche Gespräche untereinander; Gespräche mit den jungen Landwirten des Grundkurses über ihre Probleme u. Fragen*
- *sich mit dem Thema früh genug auseinandersetzen*
- *Tolerant mit den Hofnachfolgern umzugehen*
- *Viele Probleme des Seminars treffen auf uns zu*
- *Vorschläge zur Gestaltung der Übergabe!*
- *Welche Möglichkeiten gibt es zur Betriebsübergabe*
- *zu hören, dass bei anderen auch nicht alles in Ordnung ist*
- *zu sehen, dass auch andere vielschichtige Probleme zu lösen haben. Erweiterung des Horizonts*



Freitextangaben aus den Fragebögen (Zeitpunkt 12 Monate nach dem Seminar – Gibt es etwas, was Sie in der Zeit nach dem Seminar gemacht haben, was Sie sonst wahrscheinlich viel später oder gar nicht gemacht hätten?)

- *4 Tage Berlinfahrt*
- *Abfindung weichender Erben*
- *Aussprache mit dem Betriebsnachfolger*
- *Bei der Übergaben betrieblich und privat alles zu regeln*
- *Beratung gesucht*
- *Das Gespräch mit den weichenden Erben geführt, ob sie so mit der Übergabe einverstanden sind. Beratungstermin für Vorvertrag bei Notar*
- *Den Sohn zurück auf den Hof geholt. Betriebsberater vom Maschinenring auf den Betrieb geholt. Auch den Steuerberater unserer Buchführungsstelle. Seit 30 Jahren den 1. Urlaub gemacht (1 Woche)*
- *Die Junge "Neue Generation" zu Akzeptieren wie sie es alleine, anders machen und schaffen den Betrieb zu führen und leiten. Nur noch da sein (helfen), wenn sie es wollen oder wünschen. Mit den Betriebsnachfolger - Paar zwischenmenschliche Spannungen mit fremder Hilfe aufzuarbeiten*
- *die Situation viel gelassener zu sehen - selbstbewusst den Anderen ihre persönlichen Eigenheiten zu zugestehen*
- *E-Bike, Ahnenforschung, vermehrt Radtouren*
- *Es hat die Übergabe beschleunigt!*
- *Es steht alles noch in den Sternen*
- *Es steht noch nicht fest, in was für einer Form der Hof weiter bewirtschaftet werden soll, oder ob der Hof verpachtet wird*
- *Habe keinen Nachfolger. Betrieb wird verpachtet aufgelöst? Ist Nebenerwerb*
- *habe mir 2 mal erlaubt, Urlaub zu machen, mit Ehemann*
- *Hofübergabe fest; Wohnung für später festgelegt; Verstanden: Dass Übergabe Unruhe und Konflikte bringt über längere Zeit - evt. 5 Jahre - dass unbedingt eine Gesprächsbegleitung von außerhalb des Betriebes eingerichtet werden müsste oder zumindest empfohlen. Geschulte Personen sollten angeboten werden.*
- *Ich bin mir gegenüber ein kleines bisschen gelassener geworden.*
- *Ich habe Frau Hospach an den Hof geholt und ein Gespräch mit unserer Tochter geführt. Doch leider hat dies nichts genutzt und die Situation ist immer noch die gleiche*
- *Ich kann mich besser zurücknehmen, da ich weiß, ich stärke die Jungen im Rücken*



- *Ich mache mir seit dem Seminar Gedanken zur Hofübergabe u. verdränge dieses Thema nicht mehr; Ich versuche Erfahrungen zu sammeln von anderen Landwirten, die bereits ihren Hof übergeben haben.*
- *Im Juli 2012 eine Familienaufstellung gemacht*
- *Jeden Tag: 15 min nur für mich mit Musik und mehrfach positive Gedanken*
- *keine Bankvollmachten erteilt; keine Vorsorgevollmacht gemacht; Testament*
- *Kurz - mehr Zeit für mich selbst*
- *Mehr Gelassenheit im täglichen Miteinander und mehr Zeit für den Partner*
- *Mein Sohn macht zur Zeit über die Bila den Landwirt und hat somit die beste Voraussetzung für die Nachfolge. Leider ist mein Hof nur ein Nebenerwerb, denn mein Sohn wäre gerne Vollerwerb.*
- *Meine Lebensgeschichte Geschrieben*
- *Mit Kindern über die Verteilung des Betriebes diskutieren*
- *Öfters mal eine kleine Auszeit genommen! Konfliktsituationen aus einem positiven Blickwinkel gesehen und positiv gehandelt*
- *ohne Schwiegertochter verhandeln*
- *regelmäßige Konferenzen; Bereiche abgegrenzt; Wochenpläne erstellt*
- *Regelmäßiger Besuch eines Fitnessstudios; Gespräche mit Berufskolleginnen/kollegen über Hofübergabe u. die Zeit danach; Aufbau eines "altersspezifischen" Freundeskreises*
- *Seminarteilnehmer besucht, über bestimmte Dinge reden*
- *Testament (3x)*
- *Verantwortung abgegeben (Verpachtung), Wohnverhältnisse geklärt: eigene Wohnung für Hofnachfolger, mit Reisen begonnen, Kurse besucht*
- *Viele Gedanken eine Lösungsmöglichkeit zu finden. Hofaufgabe ist sehr wahrscheinlich*
- *wegen Testament, Termin mit einem Rechtsanwalt gemacht.*
- *Wir sind glücklich einen guten, tüchtigen und fleißigen Sohn - Hofnachfolger zu haben. Es macht uns unglücklich, dass seine Frau Unfrieden und Streit in unsere große Familie brachte. Mit Gottvertrauen werden wir das schaffen.*
- *Wir sind, so wie es jetzt aussieht, durch die Allergie unserer Schwiegertochter leider gezwungen den Hof aufzugeben, da unser Sohn es alleine nicht bewältigen kann und wir gesundheitlich mit dem Rentenalter aufhören möchten*

15.2 Drop-Out

Tabelle 10: Drop-Out-Analyse der Vergleichs- und der Interventionsgruppe.

	Vergleichsgruppe	Interventionsgruppe
Alter	$X^2(2,68)=0.27, p=.872$	$X^2(2,116)=1.05, p=.590$
Geschlecht	$X^2(1,68)=1.63, p=.260$	$X^2(1,113)=3.82, p=.069$
Mitarbeit auf dem Hof nach Übergabe	$X^2(2,67)=0.01, p=.996$	$X^2(2,113)=0.13, p=.935$
Betriebsgröße	$X^2(2,67)=2.08, p=.354$	$X^2(2,113)=0.47, p=.789$
Betriebsausrichtung	$X^2(2,67)=4.96, p=.084$	$X^2(2,109)=1.33, p=.514$
Zeitpunkt der Betriebsübergabe	$X^2(1,62)=.55, p=.665$	$X^2(1,105)=0.33, p=.619$
Aktivitäten Hof (t0)	$T(65)=-.8, p=.413$	$T(113)=-1.27, p=.207$
Aktivitäten Pläne im Alter (t0)	$T(66)=-2.31, p=.024$	$T(109)=-.28, p=.782$
Aktivitäten Gespräche (t0)	$T(65)=-1.96, p=.055$	$T(108)=-1.02, p=.309$
Zuversicht Hof (t0)	$T(64)=-.16, p=.871$	$T(111)=-.45, p=.657$
Selbstwirksamkeit (t0)	$T(64)=-.47, p=.643$	$T(112)=-.51, p=.611$
Körperliche Beschwerden (t0)	$T(66)=-1.34, p=.186$	$T(111)=-.31, p=.759$
In den letzten 4 Wochen war ich froh und guter Laune. (t0)	$T(62)=-.38, p=.706$	$T(110)=-.99, p=.326$
Die betriebliche Zukunft ist gesichert und in meinem Sinne. (t0)	$T(61)=.15, p=.883$	$T(96)=1.6, p=.104$
Ich habe eine klare Vorstellung, wie ich gesund und zufrieden alt werde. (t0)	$T(64)=-.47, p=.642$	$T(109)=-.77, p=.442$



15.3 Bewertungen 1 Jahr nach dem Seminar

Bewertungen der Teilnehmer der Seminare 1-8 ein Jahr nach Seminarende (n=79)

	trifft nicht zu %	trifft eher nicht zu %	teils-teils %	trifft eher zu %	trifft voll zu %
Die behandelten Themen waren für mich bedeutsam.	0,0%	2,5%	6,3%	38,0%	53,2%
Landwirten und Bäuerinnen würde ich den Besuch dieser Veranstaltung empfehlen.	0,0%	2,5%	2,5%	22,8%	72,2%
Insgesamt gesehen, bin ich mit dieser Veranstaltung zufrieden.	0,0%	2,6%	6,4%	34,6%	56,4%

	sehr wenig %	wenig %	mäßig %	viel %	sehr viel %
Persönliche Bereicherung	1,3%	1,3%	15,2%	36,7%	45,6%
Persönliche Seite der Hofübergabe	0,0%	1,3%	12,7%	54,4%	31,6%
Zuversicht für die Übergabe und die Zeit danach	1,3%	2,5%	20,3%	45,6%	30,4%
Wohlbefinden	1,3%	1,3%	19,0%	49,4%	29,1%
Gesundheit im Alter	0,0%	8,9%	20,3%	43,0%	27,8%
Anregungen, was ich im Umgang mit anderen Familienangehörigen ändern will	3,8%	2,5%	20,3%	45,6%	27,8%
Sinnstiftende Tätigkeiten außerhalb des Hofes	5,1%	11,5%	24,4%	39,7%	19,2%
Altersgerechtes Mitarbeiten	1,3%	7,6%	24,1%	48,1%	19,0%
Rechtliche Seite der Hofübergabe	7,6%	17,7%	22,8%	39,2%	12,7%



15.4 Ausgangsniveau der Aktivitäten

Vergleichsgruppe zum Zeitpunkt t0, die auch an der Jahresnachbefragung teilgenommen haben und die bis spätestens in fünf Jahren formal übergeben haben wollen; n=28 (fehlende Werte: „keine Angabe“ oder „nicht relevant“)

	ist Thema, aber noch nicht ge- plant		geplant		angefangen		teils erledigt		abge- schlossen	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Absprachen mit dem Nachfolger treffen	3	12%	7	27%	10	38%	3	12%	3	12%
Absprachen mit dessen Partnerin treffen	3	23%	4	31%	2	15%	4	31%	0	0%
Veranstaltungen des BBV zur Hofübergabe besuchen	9	36%	10	40%	1	4%	3	12%	2	8%
gemeinsames Gespräch mit Nachfolger und einem Berater des BBV führen	13	52%	9	36%	2	8%	0	0%	1	4%
mich informieren in Büchern, Zeitschriften, Seminaren, Vorträgen etc.	7	28%	6	24%	10	40%	1	4%	1	4%
den wirtschaftlichen Wert des Hofes ermitteln	4	21%	5	26%	4	21%	5	26%	1	5%
die Abfindung der weichenden Erben regeln	4	15%	7	27%	4	15%	6	23%	5	19%
Austragsleistungen vereinbaren	8	33%	11	46%	1	4%	2	8%	2	8%
eine Wohnung/ein Haus einrichten/ bauen	5	25%	3	15%	1	5%	4	20%	7	35%
Vertragswerk zur Hofnachfolge erstellen, z.B. Hofübergabe-, Pacht-, Anstellungsvertrag	11	39%	11	39%	1	4%	1	4%	4	14%
Testament verfassen	10	37%	9	33%	2	7%	3	11%	3	11%
mit dem Nachfolger klären, wer nach der Übergabe welche betriebl. Entscheidungen trifft	6	32%	7	37%	1	5%	2	11%	3	16%
klären, wie ich mir meine Mitarbeit auf dem Hof / im Haushalt vorstelle	7	29%	9	38%	3	13%	2	8%	3	13%
klären, was ich in meinem Leben unbedingt noch tun möchte (z.B. Reisen, Hobby)	9	35%	8	31%	5	19%	3	12%	1	4%
eine Vorstellung entwickeln, mit wem ich in meiner Umgebung mehr Zeit verbringen möchte	3	16%	9	47%	3	16%	3	16%	1	5%
informieren über Möglichkeiten an ehrenamtlichen Tätigkeiten in der Landwirtschaft	5	63%	3	38%	0	0%	0	0%	0	0%
informieren über Möglichkeiten an ehrenamtlichen außerlandwirtschaftlichen Tätigkeiten (z.B. Verein)	1	10%	2	20%	2	20%	2	20%	3	30%
ob und wie ich finanziell zurecht komme	5	22%	5	22%	5	22%	4	17%	4	17%
für den Ernstfall der Pflegebedürftigkeit vorsorgen	9	32%	9	32%	2	7%	6	21%	2	7%
Über Hofübergabe und die Zeit danach reden mit ...										
Lebenspartner/in	0	0%	4	15%	11	41%	8	30%	4	15%
Hofnachfolger	3	11%	3	11%	16	57%	3	11%	3	11%
weichende Erben	4	16%	4	16%	9	36%	5	20%	3	12%
Berater des Bayerischen Bauernverbandes	10	40%	10	40%	1	4%	2	8%	2	8%
Rechtsanwalt/ Notar	8	32%	13	52%	0	0%	2	8%	2	8%
betriebswirtschaftlicher/ steuerlicher Berater	8	32%	8	32%	5	20%	3	12%	1	4%
sozialer/ psychologischer Berater	5	63%	1	13%	0	0%	1	13%	1	13%
Bank	6	43%	4	29%	1	7%	0	0%	3	21%
Landwirte / Bauerinnen mit ähnlichen Anliegen	11	65%	1	6%	3	18%	1	6%	1	6%
Mitarbeiter der LSV	11	65%	6	35%	0	0%	0	0%	0	0%



Interventionsgruppe zum Zeitpunkt t0, die auch an der Jahresnachbefragung teilgenommen haben und die bis spätestens in fünf Jahren formal übergeben haben wollen; n=61 (fehlende Werte: „keine Angabe“ oder „nicht relevant“)

	ist Thema, aber noch nicht ge- plant		geplant		angefangen		teils erledigt		abge- schlossen	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Absprachen mit dem Nachfolger treffen	7	12%	12	20%	24	41%	11	19%	5
Absprachen mit dessen Partnerin treffen	6	19%	9	28%	10	31%	5	16%	2	6%
Veranstaltungen des BBV zur Hofübergabe besuchen	10	24%	4	10%	13	32%	8	20%	6	15%
gemeinsames Gespräch mit Nachfolger und einem Berater des BBV führen	13	30%	18	42%	5	12%	5	12%	2	5%
mich informieren in Büchern, Zeitschriften, Seminaren, Vorträgen etc.	7	12%	4	7%	31	53%	12	20%	5	8%
den wirtschaftlichen Wert des Hofes ermitteln	7	14%	15	30%	14	28%	4	8%	10	20%
die Abfindung der weichenden Erben regeln	3	5%	10	17%	14	23%	21	35%	12	20%
Austragsleistungen vereinbaren	15	28%	13	24%	15	28%	5	9%	6	11%
eine Wohnung/ein Haus einrichten/ bauen	7	13%	14	25%	6	11%	7	13%	22	39%
Vertragswerk zur Hofnachfolge erstellen, z.B. Hofübergabe-, Pacht-, Anstellungsvertrag	17	30%	20	35%	12	21%	4	7%	4	7%
Testament verfassen	12	23%	12	23%	7	13%	9	17%	13	25%
mit dem Nachfolger klären, wer nach der Übergabe welche betriebl. Entscheidungen trifft	11	21%	17	33%	7	13%	9	17%	8	15%
klären, wie ich mir meine Mitarbeit auf dem Hof / im Haushalt vorstelle	10	18%	19	35%	13	24%	9	16%	4	7%
klären, was ich in meinem Leben unbedingt noch tun möchte (z.B. Reisen, Hobby)	10	18%	15	27%	19	35%	6	11%	5	9%
eine Vorstellung entwickeln, mit wem ich in meiner Umgebung mehr Zeit verbringen möchte	11	22%	15	30%	13	26%	6	12%	5	10%
informieren über Möglichkeiten an ehrenamtlichen Tätigkeiten in der Landwirtschaft	11	34%	4	13%	6	19%	4	13%	7	22%
informieren über Möglichkeiten an ehrenamtlichen außerlandwirtschaftlichen Tätigkeiten (z.B. Verein)	9	29%	5	16%	3	10%	9	29%	5	16%
ob und wie ich finanziell zurecht komme	3	5%	9	16%	20	36%	14	25%	10	18%
für den Ernstfall der Pflegebedürftigkeit vorsorgen	19	33%	19	33%	4	7%	10	18%	5	9%
Über Hofübergabe und die Zeit danach reden mit ...										
Lebenspartner/in	1	2%	4	8%	21	44%	15	31%	7	15%
Hofnachfolger	5	9%	7	12%	24	41%	13	22%	9	16%
weichende Erben	4	7%	4	7%	26	46%	15	27%	7	13%
Berater des Bayerischen Bauernverbandes	15	33%	12	26%	7	15%	7	15%	5	11%
Rechtsanwalt/ Notar	15	33%	17	38%	5	11%	3	7%	5	11%
betriebswirtschaftlicher/ steuerlicher Berater	14	25%	15	27%	15	27%	5	9%	6	11%
sozialer/ psychologischer Berater	9	31%	8	28%	7	24%	4	14%	1	3%
Bank	14	40%	7	20%	7	20%	2	6%	5	14%
Landwirte / Bauerinnen mit ähnlichen Anliegen	7	19%	6	17%	16	44%	5	14%	2	6%
Mitarbeiter der LSV	15	34%	7	16%	16	36%	4	9%	2	5%



15.5 Abschlusstagung bei der Handwerkskammer für Schwaben

An der Abschlusstagung nahmen etwa 200 Personen teil. Presseberichte:

- Jahrstorfer, E. (2012). Den Staffelstab übergeben. Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt, 07.12.2012.
- Müller-Doldi (2012). Gesundheit – auch eine Frage der „geregelten“ Betriebsnachfolge. Allgäuer Bauernblatt 50, 13.12.12

Programm

- Begrüßung
Jürgen Schmid, Präsident der Handwerkskammer für Schwaben
- Grußwort des Projektgebers,
Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit
Ministerialrat Prof. Dr. Wolfgang H. Caselmann, Leiter des Referats Medizinische Fachangelegenheiten, Gesundheitsförderung und Prävention
- Einführung
Martin Empl, Vorstandsvorsitzender der LAK/LKK/LPK NOS
- Grußworte zum Motto "Die Bedeutung des Themas für ..."
 - ... den Berufsstand
Gerhard Ringler, Kreisobmann Augsburg, Vorsitzender der Vertreterversammlung der LAK/LKK/LPK NOS
 - ... die land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmer
Günther Busch, Vorstandsvorsitzender der LBG NOS
 - ... die Handwerkskammer Schwaben
Jürgen Schmid, Präsident der Handwerkskammer für Schwaben
- Darstellung der Seminarinhalte
Margret Hospach, Diplom-Sozialpädagogin
- Stimmen von Teilnehmern
Leonhard Keller, Elisabeth Bauer, Karin Michel und Ulrich Makosch
- Erste Ergebnisse der Evaluation
Dr. Christian Hetzel, wissenschaftlicher Projektbegleiter, iqpr
- Kabarett „Lieber geordnet übergeben als überraschend erbrechen“
Ingo Vogl, Salzburg
- Verabschiedung
Jürgen Schmid, Präsident der Handwerkskammer für Schwaben



Einladungsschreiben mit gemeinsamen Briefkopf von LSV NOS und HWK Schwaben

Sehr geehrter Herr Name,

wir berichten, erzählen und spielen Ihnen vor, was sich hinter dem neuen Seminarangebot „Betriebsübergabe – ein Gesundheitsthema“ der Land- und forstwirtschaftlichen Sozialversicherung Niederbayern/Oberpfalz und Schwaben (LSV NOS) verbirgt.

Das Bayerische Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit hat die Entwicklung, Durchführung und Evaluation des Seminarangebotes im Rahmen der bayerischen Gesundheitsinitiative „Gesund.Leben.Bayern.“ finanziell gefördert. Wir berichten, wie das Angebot entwickelt wurde und treffen erste Aussagen zur Wirksamkeit.

Wann? Am 20. November 2012 um 17.30 Uhr

Wo? Handwerkskammer für Schwaben, Siebentischstr. 52 -58, 86161 Augsburg

Selbstverständlich werden wir dann auch Ihre berechtigte Frage auflösen: Warum findet die Abschlussveranstaltung zu „Betriebsübergabe – ein Gesundheitsthema“ in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer für Schwaben statt – handelt es sich doch um ein Projekt der LSV in Kooperation mit dem Bayerischen Bauernverband.

Wir freuen uns, Sie als Gast begrüßen zu dürfen. Bitte geben Sie uns bis spätestens Montag, 12. November 2012 Bescheid, ob Sie teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Günther Busch

Vorstandsvorsitzender der LBG NOS

Martin Empl

Vorstandsvorsitzender der LAK/LKK/LPK NOS



15.6 Überblick über eigenständige Berichte

Neben dem vorliegenden Bericht gibt es drei weitere Detailberichte:

- Telefonbefragung
- Fokusgruppe
- Zielgruppen