

Podcast

Wie finde ich heraus, welcher Betriebszweig zu mir passt? Was, wenn Alt und Jung nicht dieselben Vorstellungen haben? Und wie gelingt ein zufriedenes Leben als Landwirt? Wir haben mit Josef Hainfellner und Johanna Mostböck darüber gesprochen.



keiten von der Mitarbeit der Eltern, von Fremdkapital oder von Pachtflächen. Diese Risiken sollte man bewusst mitdenken.

MOSTBÖCK: Ein Beispiel ist, dass der Betrieb nur deshalb vergrößert wurde, weil die Eltern damals noch viel mitgearbeitet haben. Wenn diese dann plötzlich wegfallen, kann die Arbeit schnell zu viel werden.

Wer nutzt Ihr Beratungsangebot?

HAINFELLNER: Zu uns kommen Landwirte, die proaktiv etwas gestalten müssen. Das kann eine Hofübergabe beziehungsweise -übernahme sein, eine Neuorientierung oder einfach der Wunsch, den Betrieb zukunftsfähig aufzustellen. Oft geht es gar nicht darum, den gesamten Betrieb umzukrempeln, sondern die vorhandenen Möglichkeiten besser zu nutzen.

MOSTBÖCK: Viele glauben, Betriebsentwicklung bedeute automatisch einen kompletten Betriebszweigwechsel. Das stimmt nicht. Oft bringen schon kleine Veränderungen bei Arbeitsabläufen, Organisation oder Zuständigkeiten deutliche Verbesserungen für Betrieb und Familie.

Ich möchte den Betrieb neu ausrichten. Wie finde ich meinen Weg?

HAINFELLNER: Jeder Mensch hat Bereiche, in denen ihm Aufgaben besonders leichtfallen. Genau dort liegt oft das größte Entwicklungspotenzial. Nicht jeder muss alles gleich gut können. Entscheidend ist, die eigenen Stärken zu erkennen und den Betrieb darauf aufzubauen.

MOSTBÖCK: Man muss akzeptieren, dass nicht jeder denselben Weg gehen kann. Nicht jeder muss Social Media, Direktvermarktung oder ständig neue Projekte machen. Erfolgreich ist, was zur Persönlichkeit und zum Betrieb passt.

HAINFELLNER: Es geht um die Zonen der Genialität. Der Vater sagt: ‚Das funktioniert bei uns nicht.‘ Der Sohn oder die Tochter würde es aber gerne versuchen, für ihn oder sie passt es vielleicht. Es geht um individuelle Talente. Wenn ich viel Talent habe und viel Zeit damit verbringe, in einer Sache besser zu werden, kann ich fast nur genial sein. Wenn ich viel Talent habe und wenig übe, bin ich immer noch sehr gut. Bei der Begleitung von Hofübergaben begegnen mir aber oft junge Leute, die zu mir sagen: ‚Ich muss den Betrieb übernehmen, aber eigentlich habe ich für den bisherigen Weg nicht viel Talent.‘ Dabei kommt dann oft nichts Gescheites heraus. Oder die Übergeber meinen: ‚Übernimm lieber nicht, weil du kannst das nicht.‘ Dabei reicht es oft schon, Kleinigkeiten zu ändern. Etwa: Der Hofübernehmer geht lieber in den Wald als der Vater, darum legt er seinen Fokus darauf. Oder er will mehr raus unter Leute, deshalb kann die Direktvermarktung für ihn passen.

Wie setze ich Pläne um, statt ewig zu grübeln?

HAINFELLNER: Es kann helfen, Ziele zu visualisieren. Dazu schreibt man eine gewünschte Veränderung als Begriff auf ein Blatt Papier oder fertigt eine einfache Skizze an. Sie können auch ein Luftbild vom Hof ausdrucken und Änderungen einzeichnen. Den Zettel hängen Sie sich an einem Ort auf, an dem Sie ihn jeden Tag sehen, sei es in der Küche oder an der Klotür. So arbeitet auch das Unterbewusstsein damit. Fällt Ihnen spontan was ein, machen Sie eine Notiz dazu, etwa: Ich kaufe keine neue Rundballenpresse, diese Arbeit macht der Nachbar wohl gerne für mich mit, weil seine Neuanschaffung dann besser ausgelastet ist. So schaffe ich ein bisschen mehr Zeit für mich, und in der Maschinenhalle wird Platz für etwas Anderes.

Wie belastend sind Generationenkonflikte für die Betriebsentwicklung?

HAINFELLNER: Bei Hofübergaben treffen zwei Sichtweisen aufeinander: Die ältere Generation möchte bewahren, was sie über Jahrzehnte aufgebaut hat. Die Jungen möchten den Betrieb an ihre eigenen Vorstellungen anpassen. Beide Seiten haben nachvollziehbare Beweggründe.

MOSTBÖCK: Viele Übergeber sehen den Betrieb als ihr Lebenswerk. Gleichzeitig darf man nicht vergessen: Jeder bewirtschaftet einen Hof nur für einen Abschnitt seiner Geschichte. Der Betrieb gehört letztlich mehreren Generationen. Wer übernimmt, muss ihn weiterentwickeln dürfen. Manche Übergeber denken leider noch immer: ‚Ich hatte es schwer, warum soll es die nächste Generation leichter haben?‘ Eigentlich sollte doch das Gegenteil das Ziel sein.

Welche Botschaft möchten Sie noch mitgeben?

MOSTBÖCK: Für fast jeden Betrieb gibt es eine Zukunft. Der richtige Weg ist nicht automatisch der des Nachbarn oder jener der Eltern. Man muss den eigenen Weg finden und darf sich dabei Unterstützung holen.

HAINFELLNER: Stimmt, es gibt nur einen richtigen Weg, den man gehen kann – den eigenen. Beratung kann dabei helfen, Klarheit zu gewinnen. Wer offen für neue Perspektiven ist und Veränderungen bewusst gestaltet, schafft die Voraussetzungen dafür, dass Betrieb, Familie und Lebensqualität langfristig zusammenpassen. ■

Zu den Personen

Johanna Mostböck und Josef Hainfellner sind Innovationsberater der Ik-projekt GmbH, ein Beratungsunternehmen der Landwirtschaftskammer Niederösterreich in St. Pölten. Sie begleiten Landwirte bei Entwicklungs- und Veränderungsprozessen, wie der Hofübergabe oder dabei, für sich passende Schwerpunkte zu setzen.