

Öko-Milchviehbetriebe: Entwicklung 2003 – 2012 sowie Zukunftsperspektiven

Problemstellung

Unabhängig vom Bewirtschaftungssystem besteht in vielen Betrieben der Druck zu wachsen, um ein ausreichendes Einkommen zu erzielen. Vor der Umsetzung derartiger Schritte müssen selbstverständlich auch soziale Aspekte berücksichtigt werden. Denn die Erfahrung zeigt: übernimmt sich ein Betrieb, leidet nicht nur die Produktionstechnik sondern auch die Familie.

Fragestellung:

- Wie haben sich die Betriebe in den letzten 10 Jahren entwickelt?
- Welche Einkommensquellen werden genutzt?
- Welche Empfehlungen können für die zukünftige Entwicklung gegeben werden?

Datengrundlage:

Einzelgespräche mit 198 Öko-Milchviehbetrieben in Norddeutschland.

Ergebnisse und Diskussion

Betriebsaufgabe und Nachfolgeregelung

Von den ursprünglich 196 Öko-Milchbetrieben haben zwischenzeitlich 16 % die Milchviehhaltung aufgegeben, vor allem kleinere Betriebe aber auch 2 größere Betriebe (11 %) (Tab. 1). Gründe: In der Mehrzahl der Betriebe war es die Wirtschaftlichkeit. Ein Teil der Betriebe hat mit der Aufgabe der Milchviehhaltung aber auch einen anderen Betriebszweig ausgebaut (Ziegen, Pferde, Direktvermarktung, Aufzucht) (Tab.2).

In 17 % der Betriebe ist kein Nachfolger in Sicht, so dass hier mit dem Generationswechsel der Betrieb voraussichtlich aufgegeben werden wird.

In 25 % der Betriebe gibt es einen Hofnachfolger (arbeitet schon mit oder ist noch in der Ausbildung). In 41 % der Betriebe ist der Betriebsleiter selbst noch jung und die

LEITBETRIEBE ÖKOLOGISCHER LANDBAU NORDRHEIN-WESTFALEN

Kinder sind noch klein. Bei Zusammenfassung beider Gruppen werden zumindest mittelfristig noch 66 % der Betriebe weiterhin Milchvieh halten.

Tab. 1: Betriebsaufgabe und Nachfolgeregelung in Öko-Milchviehbetrieben

Kuhbestand 2003	Anzahl Betriebe	seit 2003	kein Nach-	Nach-	junger	junger Betriebsleiter
		aufge- geben	folger	folger	Betriebs- leiter	oder Nachfolger (Zukunftsbetriebe)
Verteilung der Betriebe (Anzahl je Kuhbestandsklasse = 100 %)						
< 30	37	32%	11%	22%	35%	57%
30 - < 60	92	15%	22%	26%	37%	63%
60 - < 100	49	8%	14%	24%	53%	78%
ab 100	18	11%	17%	28%	44%	72%
	196	16%	17%	25%	41%	66%

Tab. 2: Gründe für die Aufgabe der Milchviehhaltung

Kuhbestand 2003	Anzahl Betriebe	Gründe			
		kein Nachfolger	Wirtschaftlichkeit	Ausbau anderer Betriebszweige	sonst. Gründe
Aufteilung der Betriebe (Anzahl je Kuhbestandsklasse = 100 %)					
< 30	11	9%	64%	36%	0%
30 - < 60	14	7%	43%	36%	14%
60 - < 100	4	0%	50%	0%	50%
ab 100	2	50%	50%	0%	0%
	31	10%	52%	29%	13%

Investitionen und Einkommensquellen in Zukunftsbetrieben

Zukunftsbetriebe (Betriebe mit jungem Betriebsleiter oder Nachfolger) haben in den letzten 10 Jahren zu 31 % neu gebaut und zu 53 % den Kuhbestand um mindestens 10 Milchkühe ausgedehnt. Diese Entwicklung war in allen Betriebsgrößen vergleichbar.

Um die Einkommenssituation einzuschätzen, wurde festgehalten, wie viele Generationen im Betrieb tätig sind und wo neben der Milchviehhaltung Einkommen erzielt wird. In 35 % der Betriebe arbeiten 2 Generationen auf dem Betrieb, vor allem

LEITBETRIEBE ÖKOLOGISCHER LANDBAU NORDRHEIN-WESTFALEN

in größeren Betrieben, in kleineren Betrieben aber immer noch 29 %. Kleinere Betriebe haben oft eine umfangreiche Direktvermarktung (In Betrieben unter 20 Kühe: 100 % der Betriebe, hier nicht dargestellt). Vor allem in kleineren und mittleren Betrieben erzielt der Partner aber auch außerlandwirtschaftliches Einkommen oder es gibt noch andere landwirtschaftliche Betriebszweige (beispielsweise Anbau von Marktfrüchten).

Tab. 3: Investitionen und Einkommensquellen in Zukunftsbetrieben mit Öko-Milchviehhaltung

Kuhbestand 2003	Zukunftsbetriebe (junger Betriebsleiter oder Nachfolger) Anzahl Betriebe	2003 - 2013		2 Genera- tionen im Betrieb	Hofladen oder viel Direkt- ver- marktung	Landwirt- schaft als Neben- erwerb	Partner außer- land- wirt- schaftlich	größerer sonst. land- wirtsch. Zweig
		neu gebaut	Auf- stockung um mind. 10 Kühe					
Verteilung bei Zukunftsbetrieben (Anzahl je Kuhbestandsklasse = 100 %)								
< 30	21	38%	57%	29%	57%	10%	29%	19%
30 - < 60	58	29%	50%	38%	16%	2%	19%	31%
60 - < 100	38	29%	53%	32%	5%	0%	24%	26%
ab 100	13	31%	62%	46%	23%	0%	0%	8%
	130	31%	53%	35%	20%	2%	20%	25%

Empfehlungen: Betrieb mit Bedacht in die Zukunft

Die Frage, wie entwickelt sich der Betrieb weiter, stellt sich vor allem für noch junge Betriebsleiter oder wenn ein Betriebsleiterwechsel in Sicht ist. Hier gilt es, nicht nur dem Zeitgeist nachzulaufen. Gerade bei größeren Investitionen müssen nicht nur die kurzfristigen sondern vor allem die langfristigen Auswirkungen mit bedacht werden, neben dem Finanziellen vor allem auch die Arbeitssituation. Nachfolgend werden Alternativen aufgezeigt:

Betriebe mit deutlich überdurchschnittlichem Unternehmergewinn und guter baulicher Substanz gibt es sowohl in Mittelgebirgslagen als auch in Niederungen mit 50 - 80 Milchkühen/Betrieb. Bei höherer Kuhzahl sind zusätzliche Arbeitskräfte vorhanden. In vielen kleineren Betrieben bildet die Direktvermarktung eine wesentliche Stütze (siehe vor allem unter Punkt d). Möglichkeiten des Einstiegs des Hofnachfolgers:

- a. Teilzeitmäßig außerlandwirtschaftlich tätig und übernimmt in der Folge zunehmend mehr Arbeit. Dabei auch Zeit für Aufarbeitung bisher nicht erledigter Arbeiten einplanen. Wachstum nur entsprechend den Möglichkeiten, die technische Neuerungen erlauben.

LEITBETRIEBE ÖKOLOGISCHER LANDBAU NORDRHEIN-WESTFALEN

- b. Stärkeres Wachstum des Betriebes: Aber nur, wenn geklärt ist, wie die Arbeit nach Verrentung der älteren Generation realistisch zu bewältigen ist. Dabei auch die Frage: Wie gut ist der zukünftige Betriebsleiter in der Menschenführung? In den Betrieben mit mehreren Mitarbeitern erscheint dies häufiger ein Problem zu sein. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt: Hier besteht die Gefahr der Überlastung mit entsprechenden Folgen für Familie und Betrieb.
- c. Abstockung des Betriebes: Im Einzelfall kann dies eine Lösung sein, wenn die zukünftige Arbeitssituation es erfordert. Beispiel: Ehepartner des Hofnachfolgers will außerlandwirtschaftlich tätig bleiben, Angestellte sind kaum zu bekommen oder auch nicht erwünscht und es entfällt damit mittelfristig eine Arbeitskraft (die Mutter war noch im Betrieb mit eingebunden).
- d. Aufbau oder Ausdehnung der Direktvermarktung (eventuell mit Hofladen oder eigener Milchverarbeitung): Damit ergibt sich die Möglichkeit, die Betriebsentwicklung von Pachtpreisen weniger abhängig zu machen. Zu beachten ist dabei aber auch: Die Arbeitsbelastung ist oft hoch und das schon in kleineren Betrieben, trotz zusätzlicher Teilzeitkräfte. Die Stundenentlohnung ist oft bescheiden. Trotzdem erscheinen die Familien nicht unbedingt weniger zufrieden zu sein als in anderen Betrieben.
- e. Bei allen Entscheidungen ist zu bedenken, dass die Arbeit bewältigt werden muss, die anschließend anfällt, dass es dabei auch noch private Dinge gibt und sich Zeiten auch ändern (Altenteiler, Geschwister, Mitarbeiter...).