

Professionalisierung der Weiterbildung und Beratung in der österreichischen Rinder- und Schweinehaltung



Leopold Kirner
Andrea Payrhuber
Michael Prodingner
Veronika Hager

Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien
Zentrum für Weiterbildung und Drittmittelprojekte | ERP
Angermayergasse 1, 1130 Wien

www.agrarumweltpaedagogik.ac.at

Wien, Jänner 2019

Mit Unterstützung von Bund, Ländern und Europäischer Union

 Bundesministerium
Nachhaltigkeit und
Tourismus


LE 14-20
Entwicklung für den Ländlichen Raum

Europäischer
Landwirtschaftsfonds für
die Entwicklung des
ländlichen Raums.
Hier investiert Europa in
die ländlichen Gebiete.



KURZFASSUNG

Die Herausforderungen in der Rinder- und Schweinehaltung nehmen durch Spezialisierung, Technisierung, Zielgruppendifferenzierung oder Konsumwünsche laufend zu. Die Studie ist von der Überlegung geleitet, dass Bildung und Beratung einen substanziellen Beitrag leisten können, die Komplexität sichtbar zu machen und die Landwirtinnen und Landwirte bei der Lösung ihrer Probleme zu unterstützen. Ziel der Studie ist es, Impulse für eine weitere Professionalisierung der Weiterbildung und Beratung zu setzen, um die Rinder- und Schweinehaltung in Österreich wettbewerbsfähig und gesellschaftlich honoriert auszurichten.

Um die Forschungsfragen der Studie zu beantworten, wurden mehrere Methoden im Sinne einer Triangulation eingesetzt. Die qualitative Analyse umfasst Interviews mit 13 Landwirtinnen bzw. Landwirten sowie mit fünf Expertinnen bzw. Experten, die im Sommer und Herbst 2017 durchgeführt wurden. Im Winter 2017/18 wurden ergänzend drei Gruppendiskussionen umgesetzt, diese gliederten sich in die Zweige Milchviehhaltung, Mutterkuhhaltung und Rindermast sowie Schweinehaltung. Schließlich wurde eine schriftliche Befragung auf der Basis von Telefoninterviews im Jänner und Februar 2018 durchgeführt. Die Zufallsstichprobe umfasste 400 Milchvieh-, jeweils 350 Mutterkuh- und Rindermastbetriebe sowie 450 Schweinehaltungsbetriebe. Der Auswahlrahmen für die Befragung orientierte sich am Einkommensbericht für den Grünen Bericht.

Die qualitativen Interviews und die Gruppendiskussionen geben Einblicke in die Erwartungen und Bedürfnisse der Landwirtinnen und Landwirte an die Weiterbildung und Beratung. Die Bewertung der Officialberatung fällt dabei sehr unterschiedlich aus. Der Bogen spannt sich von hoher Zufriedenheit bis hin zu teilweiser oder auch völliger Ablehnung, wobei sowohl die Beziehungsebene als auch die fachliche Kompetenz der Beraterinnen oder Berater dafür ausschlaggebend sind. Insbesondere Landwirtinnen und Landwirte von größeren Betrieben fordern mehr Spezialwissen und praktische Relevanz für betriebsindividuelle Lösungen ein. Demgegenüber bekundeten Mitglieder von Arbeitskreisen eine sehr hohe Zufriedenheit mit dieser Form der Gruppenberatung, insbesondere weil der gegenseitige Austausch mit anderen Landwirtinnen und Landwirten als sehr wertvoll eingestuft wird. Die Interviewten befürworten zwar Angebote im Internet, speziell Plattformen mit relevanten Informationen für ihren Betrieb, lehnen aber digitale Angebote wie Online-Schulungen mehrheitlich ab. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass persönliche Kontakte in der Weiterbildung und Beratung nach wie vor eine hohe Priorität aufweisen.

Die Ergebnisse der quantitativen Analyse auf Basis der 1.550 erfassten Betriebe erlauben Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit an Milchvieh-, Mutterkuh-, Rindermast- und Schweinehaltungsbetrieben in Österreich laut Auswahlrahmen des Grünen Berichts. Im Schnitt bewirtschafteten die Betriebe zwischen 22,1 ha (Mutterkuhbetriebe) und 30,5 ha (Schweinehaltungsbetriebe).

Am häufigsten werden jeweils ein bis zwei Weiterbildungen oder Beratungen pro Jahr in Anspruch genommen. Landwirtinnen bzw. Landwirte mit Schweinehaltung beteiligten sich häufiger an Weiterbildung und Beratung als jene mit Rinderhaltung. Zu den häufigsten Themen in der Vergangenheit zählten Tiergesundheit, Fütterung, Förderungswesen und der Bereich Steuer und Recht. Die Evaluierung der Arbeitskreisberatung bestätigte die bereits in den Interviews erhobene hohe Zufriedenheit der Landwirtinnen und Landwirte mit diesem Beratungsangebot.

Entscheidend für die Weiterbildung und Beratung in der Zukunft ist die strategische Ausrichtung der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. Wachstum zählt dabei nicht zur zentralen Option der Landwirtinnen und Landwirte, denn nur etwa zwölf Prozent der Befragten wollten ihren Tierbestand ausdehnen. Anders die Einschätzungen zu Effizienz- und Qualitätsstrategien. Die Steigerung der biologischen Leistungen, die höhere Produktionseffizienz oder die Vermarktung von Qualitätsprodukten finden deutlich höhere Zustimmung. Auch die Beteiligung an Tierwohlprogrammen war äußerst gefragt.

Die Analyse zu den präferierten Themen in der Weiterbildung und Beratung führt zum Schluss, dass einerseits bisherige Inhalte auch in Zukunft gefragt sind und dass andererseits die klassischen Themen der Urproduktion weiterhin von höchster Relevanz sind. Dazu zählen insbesondere die Themen Tiergesundheit, Fütterung und Förderungswesen. Gleich hinter diesen drei großen Themen wurde die Lebensqualität als ein weiteres zentrales Thema für die Weiterbildung und Beratung identifiziert. Die mit Abstand größten Einflussfaktoren auf die Präferenz für Themen waren Betriebsgröße und Alter der Betriebsleiterinnen oder Betriebsleiter. Jüngere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter sowie jene von größeren Betrieben zeigten generell ein höheres Interesse für die unterschiedlichen Themen oder Strategien.

In Bezug auf die Formen und Methoden des Wissenstransfers lässt sich festhalten, dass aufgrund unterschiedlicher Zugänge und Lernstile von Landwirtinnen und Landwirten auch in Zukunft eine Vielfalt an Formen und Methoden in der Weiterbildung und Beratung erforderlich sind, um unterschiedliche Persönlichkeiten anzusprechen. Besonders gefragt sind der Austausch mit anderen Landwirtinnen und Landwirten sowie die Beratung durch Tierärzte. Dahinter rangieren Fachzeitschriften, Fachvorträge sowie das Internet. Im Vergleich zu früheren Studien hat die Bedeutung privater Beraterinnen und Berater deutlich zugenommen.

Besonders nachgefragt werden fachlich kompetente, praxisnahe Spezialberatungen, wobei ein großer Anteil bereit ist, für solche Angebote zu bezahlen bzw. einen weiteren Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen. Hier lässt sich ableiten, dass fachlich gute Beratung auch etwas kosten darf, wenn die Bedürfnisse der Landwirtinnen und Landwirte erfüllt werden. Die Angebote in der Weiterbildung und Beratung werden sich somit weiter professionalisieren (müssen).

ABSTRACT

The challenges of cattle and pig farming increase in consequence of specialisation, mechanisation, target group differentiation or consumer preferences. The study at hand is guided by the idea that education and consultancy services contribute fundamentally to uncover complexity and to support farmers in solving their problems. The aim of the study is to provide the impetus for professionalization of further training and consultancy services to improve contestability and social acceptance of cattle and pig farming.

To answer the research questions, several triangulation methods were introduced. The qualitative approach contains 13 interviews with farmers and five interviews with experts which were conducted in summer and autumn 2017. Supplementary, three group discussions with dairy farmers, suckler cow and beef fattening farmers, as well as pig producers, took place in winter 2017/18. Finally, an online survey based on telephone interviews was conducted in January and February 2018. The random sample comprise 400 dairy farms, 350 suckler cow farms, 350 beef fattening farms and 450 pig farms. The sampling frame was based on the income report in the framework of the green report.

The interviews and group discussions provide insights about expectations and requirements of farmers in the context of further training and consultancy services. The interviewed farmers evaluated the official agricultural extension services differently: From high satisfaction, to partly or even complete rejection. Both, the relation between farmers and advisors “as well as the professional competence” were named as reasons. Especially interviewees from bigger farms demand more professional knowledge and practical relevance for their farm solutions. Members of working groups emphasise a very high satisfaction due to the opportunity to exchange experiences and knowledge with their colleagues. Cattle and pig producers also require various internet offers such as platforms to gather relevant information. In contrast, the respondents refuse all kinds of online courses. In conclusion, face to face inquiries have still top priority in the field of further training and consultancy services in the Austrian cattle and pig production.

The results of the online survey based on 1550 farmers offer conclusions for the group of dairy, suckler, beef fattening and pig farms according to the sampling frame of the green report. On average, the recorded farmers cultivated from 22.1 ha (suckler cow farms) to 30.5 ha (pig farms).

Cattle and pig farmers make use of one to two further trainings and consultancy services per year, respectively. In general, pig producers participate more often in such offers than cattle farmers. The main topics include animal health, feeding, subsidies and taxes and legal affairs. In particular, the interviewees evaluated working groups very positively and were very satisfied with this special consultancy offer.

Generally, strategic options of farmers play a decisive role for further training and consultancy services in the future. As a result, the expansion of herd sizes was only for a minority of twelve percent a desirable objective. However, strategies to improve efficiency, like biological performance or production efficiency and efforts to push the quality of produce, were significantly higher approved by the respondents. Additionally, the farmers expressed high interest for participating in animal welfare programmes.

Additionally preferred topics in the field of further training and consultancy services will not change substantially, because common subjects of agricultural production will be ongoing needed by the farmers. The most frequently topics wished for by the respondents were animal health, feeding and subsidies. Aspects of life quality followed closely behind. The assessments differed commonly, depending on farm size and age of the farmers. Young farmers and farmers with bigger enterprises demonstrated higher interests for the different subjects and strategic options which were stated in the questionnaire.

Furthermore, in consequence of divers learning styles farmers also need different methods and approaches for knowledge transfer in the future. The exchange of experience among farmers, as well as the consultation from veterinarians, are among others the most important approaches and channels of knowledge transfer, followed by journals and lectures. In comparison to previous studies, the relevance of private advisers has increased significantly.

In addition, farmers' demands for professional and competent consultancy services increase, whereas a high proportion of them are willing to pay or even to travel longer distances for them. Consequently, consultancy services may include expenses if the client requirements are satisfied.

Thus, professionalization of further trainings and consultancy services must continue in the future.

INHALT

KURZFASSUNG	I
ABSTRACT	III
INHALT	V
1. EINLEITUNG.....	1
1.1 Hintergrund	1
1.2 Ziele und Forschungsfragen	2
1.3 Aufbau der Studie	2
2. THEORIE	3
2.1 Betriebe mit Rinder- und Schweinehaltung in Österreich	3
2.2 Verortung von Weiterbildung und Beratung	4
2.3 Strategien in der Landwirtschaft.....	5
2.4 Studien zu Themen und Methoden in der Weiterbildung und Beratung	6
3. METHODE	11
3.1 Recherche über Bildungs- und Beratungsangebote	11
3.2 Qualitative Interviews	11
3.2.1 Interviews mit Landwirtinnen und Landwirten.....	11
3.2.2 Experteninterviews	13
3.3 Gruppendiskussionen.....	14
3.4 Quantitative Befragung - Telefoninterviews	16
3.4.1 Fragebogen und statistische Auswertung.....	16
3.4.2 Grundgesamtheit und Stichprobe.....	16
3.5 Workshops mit Beraterinnen und Beratern	19
4. ERGEBNISSE DER RECHERCHE VON BILDUNGS- UND BERATUNGSANGEBOTEN	21
4.1 Fort- und Weiterbildungsangebot im Rinder- und Schweinebereich	22
4.2 Fort- und Weiterbildungsstunden im Rinder- und Schweinebereich	23

5. ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN ANALYSE	25
5.1 Qualitative Interviews mit Landwirtinnen und Landwirten.....	25
5.1.1 Bisherige Erfahrungen mit Weiterbildung und Beratung	25
5.1.2 Wünsche und Anforderungen an die Weiterbildung und Beratung.....	32
5.2 Qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten	35
5.2.1 Auswertung der fünf Interviews	35
5.2.2 Komparative Analyse der fünf Experteninterviews	50
5.3 Gruppendiskussionen mit Landwirtinnen und Landwirten	55
5.3.1 Gruppendiskussion zur Schweinehaltung	55
5.3.2 Gruppendiskussion zur Milchviehhaltung.....	61
5.3.3 Gruppendiskussion zu Rindermast und Mutterkuhhaltung.....	62
5.3.4 Vergleichende (komparative) Analyse	69
6. ERGEBNISSE DER SCHRIFTLICHEN BEFRAGUNG.....	71
6.1 Milchviehbetriebe	71
6.1.1 Merkmale der Betriebe und Personen.....	71
6.1.2 Häufigkeit und Themen der Weiterbildung und Beratung	74
6.1.3 Arbeitskreisberatung Milchviehhaltung.....	76
6.1.4 Beabsichtigte Strategien	77
6.1.5 Weiterbildungs- und Beratungsbedarf nach Themen.....	82
6.1.6 Formen und Methoden des Wissenstransfers.....	90
6.1.7 Spezielle Beratungsangebote	95
6.1.8 Wünsche betreffend Weiterbildung und Beratung	95
6.2 Mutterkuhbetriebe	97
6.2.1 Merkmale der Betriebe und Personen.....	97
6.2.2 Häufigkeit und Themen der Weiterbildung und Beratung	99
6.2.3 Arbeitskreisberatung Mutterkuhhaltung	101
6.2.4 Beabsichtigte Strategien	102
6.2.5 Weiterbildungs- und Beratungsbedarf nach Themen.....	107
6.2.6 Formen und Methoden des Wissenstransfers.....	113
6.2.7 Spezielle Beratungsangebote	117
6.2.8 Wünsche betreffend Weiterbildung und Beratung	118

6.3 Rindermastbetriebe	120
6.3.1 Merkmale der Betriebe und Personen.....	120
6.3.2 Häufigkeit und Themen der Weiterbildung und Beratung	122
6.3.3 Arbeitskreisberatung Rindermast	124
6.3.4 Beabsichtigte Strategien	126
6.3.5 Weiterbildungs- und Beratungsbedarf nach Themen.....	130
6.3.6 Formen und Methoden des Wissenstransfers	135
6.3.7 Spezielle Beratungsangebote	139
6.3.8 Wünsche betreffend Weiterbildung und Beratung	140
6.4 Schweinehaltungsbetriebe	142
6.4.1 Merkmale der Betriebe und Personen.....	142
6.4.2 Häufigkeit und Themen der Weiterbildung und Beratung	145
6.4.3 Arbeitskreisberatung Schweinehaltung	147
6.4.4 Beabsichtigte Strategien	148
6.4.5 Weiterbildungs- und Beratungsbedarf nach Themen.....	152
6.4.6 Formen und Methoden des Wissenstransfers	157
6.4.7 Spezielle Beratungsangebote	161
6.4.8 Wünsche betreffend Weiterbildung und Beratung	162
6.5 Komparative Analyse der vier Betriebszweige	164
6.5.1 Merkmale der Betriebe und Personen.....	164
6.5.2 Häufigkeit und Themen in der Weiterbildung und Beratung	165
6.5.3 Arbeitskreisberatung.....	168
6.5.4 Beabsichtigte Strategien	169
6.5.5 Weiterbildungs- und Beratungsbedarf nach Themen.....	172
6.5.6 Formen und Methoden des Wissenstransfers.....	176
6.5.7 Präferenzen für spezielle Beratungsangebote	179
6.5.8 Wünsche betreffend Weiterbildung und Beratung	180
7. DISKUSSION DER ERGEBNISSE	181
7.1 Qualitative Analyse	181
7.2 Schriftliche Befragung	182

8. SCHLUSSFOLGERUNGEN	189
8.1 Was läuft gut, was soll beibehalten werden?	189
8.2 Wo gibt es Ansätze für Verbesserungen?	190
LITERATUR	193
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	IX
TABELLENVERZEICHNIS	XIII
ANHANG.....	XVII

1. EINLEITUNG

1.1 Hintergrund

Die Rinder- und die Schweinehaltung zählen zu den zentralen Säulen innerhalb der österreichischen Landwirtschaft. Vom landwirtschaftlichen Produktionswert im Jahr 2017 stammten zwölf Prozent von Rindern und Kälbern, 18% von der Milch und elf Prozent von Schweinen. Insgesamt nahmen die Rinder- und Schweinehaltung somit 41% vom Produktionswert der Landwirtschaft in Österreich ein (BMNT 2018, 13). Auch die große Anzahl an Halterinnen und Haltern von Rindern und Schweinen unterstreicht die Bedeutung dieser beiden Zweige: 45% der landwirtschaftlichen Betriebe hielten laut Agrarstrukturerhebung 2016 Rinder, 20% Schweine. Wichtig für die Weiterbildung und Beratung ist der Umstand, dass sich die Rinder- und Schweinehaltung zunehmend spezialisiert. So reduzierte sich gegenüber 1995 die Anzahl der Betriebe mit Rindern um 48% und jene mit Schweinen um 75%. Demgegenüber erhöhten sich die Durchschnittsbestände von 1995 bis 2016 markant, und zwar von 20 auf 32 Rinder und von 35 auf 109 Schweine je Betrieb (Statistik Austria 2018, 80f).

Der Rahmen für die Rinder- und Schweinehaltung in Österreich wird volatiler, die Bewirtschaftung der Betriebe komplexer. Während in der Schweinehaltung schon seit längerem schwankende Produktpreise vorherrschen, stellen volatile Märkte in der Rinderhaltung, speziell für Milchviehbetriebe, seit der Liberalisierung der EU-Agrarmärkte ein noch junges Phänomen dar. Andere Herausforderungen betreffen die Bürokratie für den Erhalt von öffentlichen Geldern, die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit oder produktionstechnische Aspekte (u.a. keyQUEST 2016). Auch gesellschaftliche Ansprüche wirken vermehrt auf die Rinder- und Schweinehaltung ein: Konsumentinnen und Konsumenten werfen einen zunehmend kritischeren Blick auf die tierische Produktion, insbesondere auf jene von größeren und spezialisierten Betrieben (u.a. Vierboom et al. 2015). Darüber hinaus wandeln sich die Verhältnisse in den bäuerlichen Familien und deren Betrieben. Die Betriebe werden laufend größer, gleichzeitig nimmt die Anzahl der Arbeitskräfte je Betrieb ständig ab (vgl. BMNT 2018, 174). Familienbetriebe stoßen zunehmend an Grenzen des Wachstums: die Arbeit lässt sich im Familienverband schwer bewältigen und/oder Pachtflächen sind in der Region oft nicht vorhanden (vgl. Kirner et al. 2015).

Bildung und Beratung können einen essenziellen Beitrag leisten, die zunehmende Komplexität in der Betriebsführung besser zu managen. Diverse Studien belegen den generellen Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen. Schmid (2008) verweist in seiner Studie darauf, dass durch Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Produktivität der jeweiligen Unternehmen gesteigert werden konnte. Auch Böheim und Schneeweis (2007) weisen auf eine positive Korrelation zwischen betrieblicher Weiterbildung und Produktivität hin. Für die Land- und Forstwirtschaft finden sich im Agrarischen Bildungs- und Beratungsbericht (Fischer

et al. 2012) sowie bei Mandl (2014) zahlreiche Hinweise auf positive Wirkungen von Bildungsmaßnahmen.

Gerade in Zeiten mit unsicheren Rahmenbedingungen sind eigenverantwortliche Verhaltensweisen und unternehmerische Kompetenzen der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter gefordert. Unternehmensführung im Sinne von Gälweiler (2005) bedeutet in diesem Zusammenhang, dass heutige und vor allem zukünftige Erfolgsfaktoren zu etablieren sind, um wirtschaftlichen Erfolg und die Überlebensfähigkeit des Betriebs für die Zukunft zu sichern. Weiterbildung und Beratung können hier konkrete Hilfestellungen anbieten und Impulse in eine gewünschte Richtung setzen. Der Erfolg von Weiterbildung und Beratung hängt jedoch auch wesentlich von der Motivation der Landwirtinnen und Landwirte ab. Sie müssen Angebote von außen in Anspruch nehmen und die Bereitschaft und Kompetenz aufweisen, die Empfehlungen bestmöglich und adäquat auf ihren Betrieben umzusetzen.

1.2 Ziele und Forschungsfragen

Die vorliegende Studie zielt vor diesem Hintergrund darauf ab, Impulse für eine positive Weiterentwicklung der Weiterbildung und Beratung in der Rinder- und Schweinehaltung in Österreich zu setzen. Einerseits interessieren die Fragen, wie häufig Landwirtinnen und Landwirte Weiterbildung und Beratung in der Rinder- und Schweinehaltung in Anspruch nehmen, welche Erfahrungen sie damit gemacht haben und wie zufrieden sie mit dem Angebot waren. Andererseits wird danach gefragt, welche Strategien die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter verfolgen, welche Themen in der Weiterbildung und Beratung von Landwirtinnen und Landwirten nachgefragt werden und welche Formen und Methoden des Wissenstransfers präferiert werden.

1.3 Aufbau der Studie

Das folgende Kapitel gibt einen theoretischen Überblick über den Rinder- und Schweinesektor in Österreich und präsentiert Ergebnisse zu ähnlich gelagerten Studien. Kapitel 3 beschreibt die angewendeten Methoden, welche Recherchen von Bildungs- und Beratungsangeboten, qualitative Interviews, Gruppendiskussionen und eine schriftliche Befragung umfassen. Die Ergebnisse der Recherchen zu Bildungs- und Beratungsangeboten präsentiert Kapitel 4. Das darauffolgende Kapitel 5 enthält alle Ergebnisse der qualitativen Analyse: 13 Interviews mit Landwirtinnen und Landwirten, fünf Experteninterviews sowie drei Gruppendiskussionen. Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung enthält Kapitel 6, neben der getrennten Darstellung für alle vier Betriebszweige erfolgt eine komparative Gegenüberstellung. Kapitel 7 diskutiert die Ergebnisse und vergleicht sie mit ähnlich gelagerten Studien. Die aus der Studie gezogenen Schlussfolgerungen listet Kapitel 8 auf.

2. THEORIE

2.1 Betriebe mit Rinder- und Schweinehaltung in Österreich

Aufgrund der natürlichen Standortbedingungen nimmt die Viehhaltung in Österreichs Landwirtschaft eine zentrale Rolle ein. 72% aller Betriebe mit einer landwirtschaftlichen Nutzfläche hielten laut Agrarstrukturerhebung 2016 Nutztiere. 60.019 Betriebe hielten Rinder und 26.376 Schweine, was einem Anteil von knapp 45% (Rinder) bzw. knapp 20% (Schweine) an allen Betrieben mit einer landwirtschaftlich genutzten Fläche entspricht. Die Haltung von Kühen dominiert den Rindersektor in Österreich, 51.354 oder knapp 86% der Rinderbetriebe hielten zum Zeitpunkt der Agrarstrukturerhebung 2016 Kühe (Statistik Austria 2016). Davon lieferten im gleichen Zeitraum 29.886 Betriebe rund 3,2 Mill. Tonnen Milch an eine Molkerei. Dies entspricht im Schnitt 107 Tonnen je Betrieb. Somit gab es 21.468 Kuhbetriebe ohne Milchanlieferung, der Großteil von ihnen hielt Mutterkühe. Von den insgesamt 756.545 gehaltenen Kühen im Jahr 2016 zählten 71% zu den Milchkühen und 29% zu den Mutterkühen (BMLFUW 2017, 155f).

Über die wirtschaftliche Lage der viehhaltenden Betriebe in Österreich informiert der Einkommensbericht im Rahmen des Grünen Berichts. Grundlage dafür sind die Ergebnisse von knapp 2.000 freiwillig buchführenden Betrieben in Österreich. Zur Interpretation der Ergebnisse gilt es zu beachten, dass der Auswahlrahmen nur Betriebe mit einem Standardoutput von 15.000 bis 350.000 Euro erfasst. Da mehrheitlich kleinere Betriebe aus dem Auswahlrahmen herausfallen, sind die Buchführungsbetriebe im Schnitt größer strukturiert als die Gesamtheit aller landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich.

Im Schnitt der Buchführungsergebnisse errechneten sich für 2017 Einkünfte aus der Land- und Forstwirtschaft von 31.133 Euro je Betrieb. Auskunft über die wirtschaftliche Lage der viehhaltenden Betriebe geben die Auswertungen nach Spezialbetriebsformen. Spezialisierte Schweinehaltungsbetriebe, die im Schnitt 589 Schweine und knapp 33 ha je Betrieb ausweisen, erreichten mit knapp 63.000 Euro ein fast doppelt so hohes Einkommen wie das Bundesmittel. Zu berücksichtigen gilt, dass Schweinehaltungsbetriebe im Schnitt deutlich größer sind als der Durchschnitt der Betriebe im Auswahlrahmen und 2017 aufgrund der gestiegenen Schweinepreise das Einkommen gegenüber 2016 um 48% stieg. Auch die spezialisierten Milchviehbetriebe übertrafen mit Einkünften von 37.985 Euro das Bundesmittel merklich. Sie hielten im Schnitt 21,5 Milchkühe und bewirtschafteten knapp 33 ha Land. Die Rindermastbetriebe erzielten im Schnitt Einkünfte aus der Land- und Forstwirtschaft in Höhe von 17.372 Euro. Im Schnitt hielten diese Betriebe 62,5 Rinder und kultivierten rund 26 ha. Deutlich darunter die Einkommen der Spezialbetriebe mit Mutterkuhhaltung. Mit durchschnittlich 16,8 Mutterkühen und knapp 33 ha Land wurden Einkünfte aus der Land- und Forstwirtschaft von 9.436 Euro erwirtschaftet (BMNT 2018, 68ff).

2.2 Verortung von Weiterbildung und Beratung

Die vorliegende Studie erfasst sowohl die Weiterbildung als auch die Beratung für landwirtschaftliche Betriebe. Unter Weiterbildung wird allgemein die *„Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit“* (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister 2001) verstanden. Weiter wird ausgeführt, dass diese in Präsenzform, in Form der Fernlehre, des computergestützten Lernens, des selbst gesteuerten Lernens oder in kombinierten Formen stattfinden kann. Als typische Formate für Weiterbildungen in der Landwirtschaft zählen Vortragsveranstaltungen, Kurse oder Workshops sowie Online-Schulungen und andere computerunterstützte Angebote.

Zur Beratung existiert eine große Anzahl an Definitionen. Für die landwirtschaftliche Beratung ist nach wie vor die von Albrecht (1969) geprägte Begriffsdefinition weit verbreitet, wonach Beratung einen Prozess darstellt, *„bei dem ein Berater versucht, durch geistige Hilfe den Klienten zu solchem Handeln zu befähigen, das geeignet ist, beim Klienten vorliegende Probleme zu lösen“*. Die Entscheidungen bleiben bei der Klientin bzw. beim Klienten. Bamberg (2006, 54) sieht ebenso die Aufgabe der Beratung darin, Klientinnen und Klienten hinsichtlich ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und diese zu erhöhen. Beratungen für Landwirtinnen und Landwirte erfolgen vor allem als Einzelberatungen vor Ort oder im Büro des Beraters bzw. der Beraterin sowie in Form von Telefonberatungen oder über elektronische Medien.

Den überwiegenden Anteil an Weiterbildungen und Beratungen in der österreichischen Landwirtschaft decken die Landwirtschaftskammern ab. Als weitere relevante Anbieter mit teilweise öffentlicher Unterstützung zählen Bio-Austria (für Biobetriebe, oft in Kooperation mit den Landwirtschaftskammern) oder die Absolventenverbände der landwirtschaftlichen Schulen. Ein Teil der Beratung fällt als *„Zusatz- oder Nebenprodukt“* zum eigentlichen Hauptgeschäft durch private Anbieter an. Dazu zählen insbesondere Beratungen durch Futtermittel- oder Stallbauunternehmen. Private Beraterinnen und Berater mit Schwerpunkt Beratung für landwirtschaftliche Betriebe sind in Österreich noch dünn gesät. Vereinzelt gibt es Angebote solcher Akteure zum Steuerrecht und zu Aspekten der künftigen Betriebsausrichtung.

Lernen kann sowohl auf der Ebene des Individuums als auch auf organisationaler Ebene erfolgen. Beide Perspektiven des Lernens haben ihre Implikationen für den Wissenstransfer (Aschauer und Dolezal 2015, 11). Auf der individuellen Ebene unterscheidet Kolb (zitiert in ebenda) die vier verschiedenen Lernstile Akkommodation, Divergenz, Konvergenz und Assimilation. Personen, die den Lernstil der Akkommodation verfolgen, weisen eine hohe Praxisorientierung auf und sie lernen durch Erfahrung, getreu dem Prinzip: Versuch und Irrtum. Im Gegensatz dazu lernen Personen mit konvergentem Lernstil durch die Umsetzung von Theorien in die Praxis. Personen mit divergentem Lernstil bevorzugen hingegen das

Abwägen verschiedener Perspektiven, eigene Erfahrungen werden mit jenen von anderen diskutiert und reflektiert. Schließlich lernen Personen mit dem Lernstil Assimilation durch das Einsortieren neuer Informationen in eine zusammenhängende Logik. Die Autorinnen schlussfolgern, dass im Hinblick auf die Existenz verschiedener Lernstile eine Vielfalt an Methoden im Wissenstransfer zu implementieren ist. Beim organisationalen Lernen geht es darum, dass der Wissenstransfer in einen größeren Rahmen eingebettet ist, der das Bildungs- und Beratungsgeschehen beeinflusst. In Bezug auf die Bildung und Beratung wird geschlossen, dass die Organisation (z.B. Landwirtschaftskammern) und das gesammelte organisationale Wissen den Bildungs- und Beratungsprozess beeinflusst (Ascher und Dolezal 2015, 13).

2.3 Strategien in der Landwirtschaft

Die derzeit vorherrschende Strategieentwicklung in landwirtschaftlichen Betrieben folgt am ehesten den von Mintzberg et al. (2008, 6) als Lern-Schule bezeichneten Prozess. Betriebsaktivitäten oder Betriebszweige entwickeln sich intuitiv und werden durch positive Erfahrungen der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter oder bestimmte Umwelteinflüsse (z.B. Marktpreise) verstärkt oder zurückgenommen. Die Entwicklung einer Strategie folgt also in der Regel nicht einem festgelegten Pfad, sondern stellt einen Prozess dar, welcher laufend durch eigene Ideen, Erfahrungen und Umwelteinflüsse adaptiert wird. Darüber hinaus scheint die Strategieentwicklung in landwirtschaftlichen Betrieben hochgradig pfadabhängig zu sein: Entscheidungen aus der Vergangenheit (z.B. Investition in einen bestimmten Betriebszweig) legen die Grundlage für weitere Überlegungen der Betriebsausrichtung fest. Je weiter ein Pfad bereits beschritten worden ist, desto schwieriger wird es, ihn zugunsten eines anderen Pfades zu verlassen (u.a. Brandes 1995).

Wenn es um Strategien und Entwicklungsmuster in Landwirtschaftsbetrieben geht, muss die Vernetzung von Betrieb und Familie mit bedacht werden. Ein für bäuerliche Familienbetriebe hilfreiches Konzept liefern Dax und Oedl-Wieser (1996) sowie Dax (1993), indem sie unterschiedliche Entwicklungsstrategien für landwirtschaftliche Haushalte ermitteln. Sie unterscheiden zwischen Professionalisierung, Stabilisierung und Marginalisierung. Die Autoren charakterisieren eine grundlegende Veränderung der Produktion auch als Professionalisierung, wie sie z.B. die Umstellung auf biologische Wirtschaftsweise darstellt.

Ein oft zitiertes Strategiekonzept liefert Porter (1992), indem er zwischen Kostenführerschaft, Differenzierung durch Qualität und Nischenstrategie unterscheidet (Abbildung 1).

Die Strategie der *Kostenführerschaft* geht von der Erzeugung von Standardprodukten aus und versucht, diese mit den niedrigsten Kosten zu produzieren. Diese Strategie ist in der Beratung gut etabliert und die Landwirtinnen und Landwirte können bestehende Produktionsverfahren ohne Umstellung auf einen alternativen Weg weiterentwickeln und ausdifferenzieren. Die Strategie der *Differenzierung durch Qualität* und die *Nischenstrategie* zielen auf bestimmte Produkt- und Marktsegmente mit dem Ziel eines höheren Produktpreises und somit einer

höheren Wertschöpfung. Entscheidend für den Erfolg der Differenzierungsstrategie ist, dass der Zusatznutzen auch von den Kundinnen und Kunden wahrgenommen wird.

Wettbewerbsvorteil

	<i>Kosten</i>	<i>Leistungen</i>
<i>Gesamtmarkt</i>	Kostenführerschaft	Differenzierung durch Qualität
<i>Teilmarkt</i>	Konzentration auf Nischen	

Quelle: eigene Darstellung nach Porter 1992

Abbildung 1: Wettbewerbsstrategien nach Porter

Ein anderes Strategiekonzept orientiert sich an der Veränderung von Output-Größen und differenziert zwischen Wachstums-, Stabilisierungs- und Schrumpfungsstrategie (Bokelmann 2000, 51). Als wirtschaftliche Gründe für Wachstum gelten in erster Linie die möglichen Kosteneinsparungen durch Degressionseffekte. In den Arbeiten von Kirner (2005, 91ff) bzw. Kirner und Krammer (2008) wurden vergleichbare Strategien konkret für österreichische Milchviehbetriebe herausgearbeitet: Milchviehbetriebe mit Wachstumsabsicht, Milchviehbetriebe mit mehr oder weniger gleichbleibender Produktion (Strategie der Stabilisierung) sowie Milchviehbetriebe mit Ausstiegsambitionen. Pinter und Kirner (2014) deckten in ihrer Studie am Beispiel von Milchviehbetrieben im Bezirk Murau auf, dass die Strategie der Stabilisierung (keine größeren Änderungsabsichten) nicht immer per se als solche verfolgt wird. Diese Betriebe befinden sich häufig in einer Warteposition und es ist nicht vorhersehbar, in welche Richtung sich diese entwickeln werden. Ein Grund für diese Warteposition liegt darin begründet, dass die Hofnachfolge in diesen Betrieben häufig noch ungewiss ist.

Auch die Befragungsstudie von keyQUEST (2016) verweist auf ein großes Beharrungsvermögen unter Österreichs Landwirtinnen und Landwirten. Laut Einschätzungen der 500 Befragten wollten 52% ihren Betrieb bis 2025 wie bisher weiterführen und elf Prozent wussten auf die Frage der künftigen Ausrichtung keine Antwort. 23% beabsichtigten, den Betrieb verändert weiterzuführen, 14% gaben an, aus der Landwirtschaft auszusteigen. Die Antworten differierten nur geringfügig zwischen den Zweigen der Rinder- und Schweinehaltung. Dieselbe Untersuchung verweist zudem in Bezug auf die strategische Ausrichtung der Betriebe, dass Nischen häufiger in Erwägung gezogen wurden als das Wachstum.

2.4 Studien zu Themen und Methoden in der Weiterbildung und Beratung

Für die erfolgreiche Weitergabe und Umsetzung im Rahmen von Weiterbildung und Beratung ist eine Reihe von Einflussfaktoren verantwortlich. Die geeignete Aufbereitung von Inhalten und die adäquate Wahl der Kommunikationsmittel und Kommunikationskanäle sind dabei

neben anderen Aspekten wie Vertrauen und Einstellung der Klientinnen und Klienten dafür fundamental (u.a. Innvaer et al. 2002, Daft und Lengel 1983).

Die Studie von Kirner et al. (2015) untersuchte die Präferenzen für Weiterbildungs- und Beratungsthemen im Kontext der Unternehmensführung. Produktionstechnische Themen wie Tiergesundheit, Fütterung oder Weidewirtschaft wurden nicht erfasst. Unter den dargebotenen Themen im quantitativen Teil der Analyse kristallisierte sich das Förderungswesen zum wichtigsten Thema heraus. Für 47% der Respondentinnen und Respondenten war dieses Thema sehr wichtig. Dahinter rangierten die Lebensqualität, Aspekte des Steuer- und Agrarrechts sowie Bereiche der Betriebs- und Arbeitswirtschaft. Die Einschätzungen wichen zum Teil nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen voneinander ab: Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter von größeren Betrieben sowie Jüngere interessierten sich tendenziell stärker für die vorgelegten Themen. In den Gruppendiskussionen wurden noch weitere relevante Themen aufgeworfen, wie beispielsweise Unterstützung bei der Kommunikation mit der nicht-landwirtschaftlichen Bevölkerung oder ein erhöhter Beratungsbedarf für Spezialbereiche bzw. seltene Produktionszweige in der Landwirtschaft.

Die wichtigsten Beratungsinhalte in der Schweinehaltung in Nordrhein-Westfalen untersuchten Wildraut und Mergenthaler (2016). Laut dieser Studie zählten die tierbezogenen Themen Tiergesundheit, Fütterung und Hygiene zu den häufigsten Inhalten von Beratungen unter den 56 interviewten Landwirtinnen und Landwirten. Mit etwas Abstand folgten Themen der Produktionstechnik und der Betriebswirtschaft. Zudem wurde herausgearbeitet, dass die Themen teilweise unterschiedlich nach Produktionszweigen nachgefragt werden. Die Nachfrage nach Themen differierte zum Teil zwischen den Produktionssystemen. So waren die Themen Tiergesundheit und Hygiene für Zuchtsauenbetriebe relevanter als für Mastbetriebe. Bei der Fütterung war es umgekehrt. Auch der von Bio-Schweinehalterinnen und Schweinehaltern geäußerte Forschungsbedarf zu relevanten Fachthemen geht in eine ähnliche Richtung (Herzog et al. 2006, 13): Forschungen zu den Themen Haltung, Fütterung, Gesundheit, Zucht und Markt werden in diesem Zusammenhang gefordert. Betriebe mit mittlerer und größerer Schweinehaltung wünschten mehr Forschung in den Bereichen Fütterung, Gesundheit und Markt.

Die Untersuchung von Kirner et al. (2015) informiert auch über die häufigsten Informationskanäle und Informationsquellen im Rahmen von Weiterbildung und Beratung in Österreich. Laut den Einschätzungen der rund 400 Befragten waren Fachzeitschriften, gefolgt vom Erfahrungsaustausch unter Landwirtinnen und Landwirten, am beliebtesten. Schon mit etwas Abstand folgten die Informationsveranstaltungen der Landwirtschaftskammern und das Internet. Ähnlich wie bei den oben skizzierten Themen wurden die unterschiedlichen Quellen und Kanäle des Wissenstransfers von Jüngeren und Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern größerer Betriebe häufiger genutzt. Auch andere Studien bestätigen den Einfluss von persönlichen Merkmalen der Wissensempfängerinnen bzw. Wissensempfänger

(u.a. Jansen et al. 2010) bzw. von sozioökonomischen und strukturellen Faktoren wie Grundbesitz oder Größe (u.a. Rogers 1995) auf den Wissenstransfer.

Laut einer Befragung von Hoeve und Drost (2002) suchen Landwirtinnen und Landwirte aktiv nach neuen Informationen für Problemlösungen auf ihrem Betrieb. Zu den wichtigsten Informationsquellen zählten dabei Fachzeitschriften, Berufskolleginnen und Berufskollegen, Händlerinnen und Händler sowie Kundinnen und Kunden. Diese Quellen wurden laut den Einschätzungen der Befragten als sehr vertrauensvoll eingestuft. Wissenschaftliche Einrichtungen wurden als weniger wichtig eingestuft. Vor allem der gegenseitige Austausch unter Landwirtinnen und Landwirten und jener in fachlichen Netzwerken wurde als überaus wertvoll angesehen.

77% der Schweinehalterinnen und Schweinehalter in der Analyse aus Nordrhein-Westfalen (Wildraut und Mergenthaler 2016) nutzten am häufigsten Tierärztinnen und Tierärzte für ihre Beratung. Als zweitwichtigste Beratungsinstitution konnte die Landwirtschaftskammer mit einer Nutzungsrate von 63% identifiziert werden. Der Erzeugerring Westfalen wurde von 36% der Betriebe in Anspruch genommen. Von den Beratungsformen wurde die Einzelberatung mit Abstand am häufigsten genutzt. Mit großem Abstand folgten die Telefonberatung und die Arbeitskreise. Für die Interpretation ist wichtig, dass die Betriebe in dieser Stichprobe auch für deutsche Verhältnisse mit 284 Sauenplätzen (Zuchtsauenbetriebe) und 2.253 Mastplätzen (Mastbetriebe) überdurchschnittlich groß waren.

Einige Studien zur Schweinehaltung thematisierten den Einfluss der Kosten auf die Inanspruchnahme von Beratung. Plagge und Zerger (2009) betonen zwar den Zielkonflikt zwischen der Absicht zu konsequentem Handeln als Folge der Beratung und den betrieblich ökonomischen Zwängen. Die Kosten für empfohlene Maßnahmen können somit ein Hemmnis für die Umsetzung darstellen, die Kosten der Beratung an sich werden dagegen eher nicht kritisch gesehen. Laut Rieken und Kröger (2015) hängt die Inanspruchnahme und Zufriedenheit mit der Beratung nur in einem geringen Maß von den Kosten für die Beratungsleistungen ab. Wichtiger sind den Landwirtinnen und Landwirten die fachliche Qualifikation und methodische Fähigkeiten der Beratungskräfte. Auch nach Rüter (2007) stellen die Ausgaben für Beratungsleistungen keine Bestimmungsgröße für die Wahrnehmung der Qualität von Beratungsleistungen durch die Landwirtinnen und Landwirte dar.

Andere nationale und internationale Studien geben Auskunft darüber, welche grundsätzlichen Anforderungen an die landwirtschaftliche Beratung gestellt werden. Luley et al. (2014) untersuchten in ihrer Studie die Ansprüche von Biobäuerinnen und Biobauern an die Beratung. Als eindeutig wichtigste Anforderung wurde die fachliche Qualifikation der Beraterinnen und Berater genannt. Mit großem Abstand an zweiter Stelle rangierte das Vertrauensverhältnis zwischen den beteiligten Personen. Die gute Erreichbarkeit der Beraterinnen und Berater wurde als drittwichtigste Anforderung identifiziert. Auch in anderen Studien werden die zwei zentralen Anforderungen an Beraterinnen und Berater häufig

thematisiert: fachliche Qualifikation und Vertrauen (u.a. Petzold 2003, Jeschke 2007). Welppe 2008 spricht in diesem Kontext von Goodwill-Vertrauen und von Kompetenz-Vertrauen. Bei ersterem geht es darum, dass sich eine Person an die Vereinbarungen hält und keine einseitige Maximierung des eigenen Vorteils betreibt. Letzteres entsteht durch die Beurteilung der Kompetenz oder Fähigkeit von jemanden anderen. Lechner (2016) eruierte die Erwartungen an Beraterinnen und Berater der Bezirksbauernkammern und Landwirtschaftskammern. Sein Befund: Fachwissen, Kompetenz und das Eingehen bzw. Verständnis für das Anliegen zählen zu den zentralen Elementen guter Beratung.

Damit die Potenziale der Weiterbildung und Beratung auch genutzt werden können, müssen diese zuallererst von den Landwirtinnen und Landwirten angenommen werden. Hinweise, was Landwirtinnen und Landwirte in Österreich bräuchten, um mehr Weiterbildung oder Beratung in Anspruch zu nehmen, finden sich u.a. bei Kirner et al. (2015). Als wesentlicher Hauptgrund konnte der Faktor Zeit identifiziert werden. Fast die Hälfte aller Statements dazu konnten diesem Faktor zugeordnet werden. Luley et al. (2014) untersuchten die Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Beratung unter Biobauern und Biobäuerinnen in Deutschland. Demnach wurde keine Beratung in Anspruch genommen, weil ein intensiver Kontakt mit anderen Landwirtinnen und Landwirten bestand, weil kein Beratungsbedarf wahrgenommen wurde, weil die Befragten selbst über langjährige Erfahrung verfügten oder ihr Wissen über die Fachpresse generierten. Laut den Autoren lagen die Gründe für die fehlende Inanspruchnahme von Beratung nicht auf der Anbieterseite, sondern auf der Nachfragerseite, weil der Bedarf als gering eingeschätzt wurde und andere Lösungen naheliegender waren. In der Untersuchung von Dimter (2007) für die landwirtschaftliche Beratung in Brandenburg wurden die Gründe für den Wechsel der Beratungskraft ermittelt. Als Hauptgründe kristallisierten sich die mangelnde fachliche Qualifikation, der zwangsweise Wechsel durch Umzug der Beratungskraft, die zu hohen Kosten sowie der fehlende Bedarf heraus. Für eine verbesserte Beratung forderte der Autor die Einrichtung eines Informationssystems seitens der Beratung für Landwirtinnen und Landwirte, die Einführung eines Qualitätssicherungssystems und die verstärkte Verknüpfung der Beratung mit der Praxis.

3. METHODE

Um ein umfassendes Bild von der jetzigen Situation und den künftigen Erwartungen potenzieller Klientinnen und Klienten zu erhalten, werden im Sinne einer Triangulation unterschiedliche Analysemethoden eingesetzt. Damit die daraus gewonnenen Erkenntnisse verstärkt in die praktische Bildungs- und Beratungsarbeit einfließen, sind im Anschluss an die Studie Workshops mit Bildungsverantwortlichen und Beraterinnen und Beratern in den jeweiligen Zweigen der Rinder- und Schweinehaltung geplant. Die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen werden in einer eigenen Publikation veröffentlicht.

3.1 Recherche über Bildungs- und Beratungsangebote

Um die Relevanz von Bildungsträgern und Weiterbildungsangeboten zu quantifizieren, wurden die Websites der relevanten Bildungsanbieter und deren Bildungsangebote im Internet analysiert. Die Auswertungen zur Analyse der Weiterbildungsveranstaltungen zeigen Ergebnisse aus den einzelnen Bundesländern und auch für ganz Österreich. Die Recherche bezieht sich jeweils auf die Bildungssaison Oktober 2016 bis September 2017. Die Werte entsprechen Größenordnungen, da das Bildungsangebot bei manchen Organisationen laufend aktualisiert wird und es somit nicht möglich war, das gesamte Bildungsangebot der Bildungssaison 2016/17 zu erheben. Stichtag für die Erhebung war der 20. September 2017.

3.2 Qualitative Interviews

Mit Hilfe der qualitativen Interviews sollte ein tiefergehendes Verständnis über Erfahrungen und Wünsche zu Weiterbildung und Beratung aus Sicht der Landwirtinnen und Landwirte sowie von Expertinnen und Experten gewonnen werden. Daraus werden Aspekte sichtbar, die aus den nachfolgenden quantitativen Telefoninterviews nicht oder schwer generierbar sind. Darüber hinaus liefern Erkenntnisse aus den Interviews Grundlagen für den quantitativen Fragebogen.

3.2.1 Interviews mit Landwirtinnen und Landwirten

Als Methode wurde die qualitative Inhaltsanalyse mit induktiver Kategorienbildung nach Mayring (2015) angewendet. Insgesamt wurden 13 Landwirtinnen und Landwirte mit Rinder- und/oder Schweinehaltung interviewt. Der dafür entwickelte Leitfaden enthielt Fragen zur Betriebsausrichtung, zu den bisherigen Erfahrungen mit Weiterbildung und Beratung sowie Wünschen und Verbesserungsvorschlägen für eine bedarfsorientierte Weiterbildung und Beratung. Die qualitative Herangehensweise wurde gewählt, um neue, nicht offensichtliche Argumente aus Kundensicht herauszufiltern. Mit der qualitativen Inhaltsanalyse werden nachfolgend zwei Forschungsfragen beantwortet. Die Selektionskriterien und Abstraktionsniveaus werden zu den jeweiligen Forschungsfragen angeführt.

Forschungsfrage 1: Welche Erfahrungen machten Landwirtinnen und Landwirte bisher mit Angeboten der Weiterbildung und Beratung? *Selektionskriterium:* Alle Hinweise auf Weiterbildungen und Beratungen, die in der Vergangenheit von den Landwirtinnen und Landwirten in Anspruch genommen wurden. *Abstraktionsniveau:* Konkret beschreibbare Erfahrungen (positive, neutrale, negative) der Landwirtinnen und Landwirte mit Angeboten der Weiterbildung und Beratung.

Forschungsfrage 2: Was wünschen sich Landwirtinnen und Landwirte von der Weiterbildung und Beratung? *Selektionskriterium:* Alle Hinweise zu Wünschen und Anforderungen an die künftige Weiterbildung und Beratung seitens der Landwirtinnen und Landwirte. *Abstraktionsniveau:* Konkret beschreibbare Wünsche und Anforderungen der Landwirtinnen und Landwirte mit Angeboten zur Weiterbildung und Beratung.

Die Bildung der Kategorien orientiert sich an den Vorschlägen von Mayring (2015, 85ff) zur induktiven Kategorienbildung. Die in den Ergebnissen beschriebenen Kategorien leiten sich direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess ab, ohne sich auf vorab formulierte Theorien zu beziehen. Das Thema der Kategorienbildung wird durch das oben beschriebene Selektionskriterium definiert, das bestimmt, welches Material Ausgangspunkt der Kategoriendefinition sein soll. Unwesentliches, Ausschmückendes oder vom Thema Abweichendes werden ausgeschlossen. Wird das Selektionskriterium das erste Mal erfüllt, wird möglichst nahe am entsprechenden Text unter Beachtung des Abstraktionsniveaus die erste Kategorie als Begriff oder als kurzer Satz eingeführt. Wird bei einer anderen Textstelle das Selektionskriterium wieder erfüllt, wird entschieden, ob dieser Text unter die bereits gebildete Kategorie fällt (Subsumption) oder eine neue Kategorie gebildet wird. Das Kategoriensystem wird nach Durcharbeit eines größeren Teils geprüft und bei Bedarf überarbeitet. Das Ergebnis dieses Prozesses bildet ein System an Kategorien zu bestimmten Themen, verbunden mit konkreten Aussagen der Interviewten.

Alle 13 Interviews wurden im Sommer 2017 auf den Betrieben der interviewten Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter durchgeführt, aufgezeichnet und transkribiert. Die Interviews dauerten zwischen 30 Minuten und eine Stunde und waren von großer Offenheit der Interviewten zur Frage der Weiterbildung und Beratung geprägt. Ein Teil der Interviews wurde mit den Betriebsleitern alleine geführt. Bei drei Interviews war neben dem Betriebsleiter auch dessen Partnerin beim Interview anwesend (Betriebe 6, 7 und 12 laut Tabelle 1), wobei der Betriebsleiter überwiegend das Gespräch führte, während die Partnerin einzelne Sichtweisen ergänzte. Zwei Interviews wurden mit dem Betriebsleiter und der Betriebsleiterin gemeinsam geführt (Betriebe 10 und 13 laut Tabelle 1).

Die wesentlichen Merkmale der 13 interviewten Betriebe lassen sich der Tabelle 1 entnehmen. Mehrheitlich handelt es sich um Haupterwerbsbetriebe, bis auf einen Betrieb bewirtschafteten alle 25 und mehr Hektar Land, was auf überdurchschnittlich große Betriebe für österreichische Verhältnisse hinweist. Laut Einschätzungen der Interviewten arbeiteten

zwischen 0,5 und 2,5 Personen auf den landwirtschaftlichen Betrieben. Die Interviewten waren zwischen 35 und 56 Jahre alt. Milchkühe wurden auf sechs Betrieben, Mastschweine oder Masttiere auf vier und Mutterkühe oder Zuchtsauen auf zwei Betrieben gehalten. Teilweise handelt es sich um spezialisierte Betriebe, teilweise vereinen sie aber auch mehrere Betriebszweige (beispielsweise die Betriebe 2 und 4). Unter den 13 Betrieben wirtschafteten fünf biologisch. Der Großteil der Betriebe befand sich in Oberösterreich, jeweils drei lagen in Niederösterreich und der Steiermark.

Tabelle 1: Eckdaten der Betriebe für die Interviews

Kennzahl	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
LF, Hektar	34	45	42	50	36	27	50	62	28	68	6	25	40
Ackerland, Hektar		30	38	40	35	23	40	2	17	38			38
Grünland, Hektar	34	15	4	10	1	4	10	60	11	30	6	25	2
Arbeitskräfte	2	2	1,3	2	0,5	2	1,2	3	2	2,5	1	2	2
Alter BL, Jahre	43	45	55	44	50	40	35	45	37	40	50	56	50
Milchkühe, Stück	20	50		45				43		80		42	
Mutterkühe, Stück									20		6		
Masttiere, Stück		30	84	15			244						
Zuchtsauen, Stück						20							140
Mastschweine, Stück				300	860	150							120
Biobetrieb	ja					ja			ja		ja	ja	
Bundesland	OÖ	OÖ	NÖ	OÖ	OÖ	OÖ	OÖ	ST	ST	OÖ	OÖ	NÖ	OÖ

Abk.: LF: Landwirtschaftlich genutzte Fläche, BL=Betriebsleiter bzw. Betriebsleiterin, OÖ=Oberösterreich, NÖ=Niederösterreich, ST=Steiermark.

Im Text wird die Nummer der Betriebe (von 1-13 laut Tabelle 1) direkt zu den Zitaten angegeben, um die Aussagen mit den Merkmalen der Betriebe verknüpfen zu können.

3.2.2 Experteninterviews

Ergänzend zu den Landwirtinnen und Landwirten wurden weitere fünf qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten geführt. Die Expertinnen und Experten wurden so ausgewählt, dass sie ein breites Spektrum an Bildungs- und Beratungserfahrungen abdecken konnten. Zwei von ihnen waren in einer Landwirtschaftskammer tätig, die restlichen drei in anderen Bildungsträgern oder landwirtschaftlichen Organisationen.

Die Experteninterviews wurden als narrative Interviews umgesetzt und fanden vor Ort im Sommer 2018 statt. Bei narrativen Interviews wird mit einer offenen Eingangsfragestellung begonnen, um eine möglichst unbeeinflusste Erzählung anzuregen. So erfährt man, was den Interviewpartnerinnen bzw. -partnern wichtig ist und welche Aspekte im Zusammenhang mit dem Thema relevant sind. Damit alle forschungsrelevanten Fragen beantwortet werden, wird

bei der narrativen Methode ein Fragenkatalog erstellt, der beantwortet werden soll. In der Regel werden die meisten dieser Fragen von den Interviewten im ersten selbstläufigen Teil beantwortet, ohne dass diese explizit gestellt wurden, weil sie einfach für sie/ihn zum Thema gehören. Die Interviewerin bzw. der Interviewer stellt, wenn der Befragte ihre/seine Erzählung beendet hat, die nicht beantworteten Fragen und bekommt so von allen Befragten ein vollständiges Bild.

Ausgewertet wurde nach den Richtlinien der rekonstruktiven Sozialforschung. Dabei wird in zwei Schritten vorgegangen. Zuerst werden die einzelnen Interviews unabhängig voneinander ausgewertet. Die Relevanz der Themen in der Erzählung bestimmt die Auswertung, wobei zwischen Oberthemen (OT) und Unterthemen (UT) differenziert wird. Im zweiten Schritt werden die verschiedenen Interviews miteinander verglichen. Gemeinsamkeiten und Unterschiede werden dabei herausgearbeitet.

3.3 Gruppendiskussionen

Ergänzend zu den qualitativen Interviews sollten mit Hilfe der Gruppendiskussionen neue, unvorhergesehene Aspekte aufgedeckt und transparent gemacht werden. Ziel dieser Methode ist es, statt einem Frage-Antwort-Spiel eine selbstläufige Diskussion zu initiieren, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wichtige Themen sichtbar macht und auf den Punkt bringt. Gemeinsame und sich unterscheidende Sichtweisen kommen dabei zu Tage. Die Interviewerinnen und Interviewer lassen die Thematisierung verschiedenster Gebiete zu und unterbrechen die Diskussion nicht. Erst wenn alles für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Relevante besprochen ist, stellt die Interviewerin/der Interviewer Fragen, die für sie/ihn bzw. für die umfassende Beantwortung der Forschungsfragen wichtig sind oder die sich aus der Diskussion noch ergeben haben. Zur Methode der Gruppendiskussion siehe unter anderen Schirmer (16, S. 197ff).

Insgesamt wurden drei Gruppendiskussionen mit Landwirtinnen und Landwirten durchgeführt, wobei nach den Betriebszweigen Milchviehhaltung, Mutterkuhhaltung und Rindermast sowie Schweinehaltung differenziert wurde. Die Gruppendiskussionen wurden mit Hilfe der Landwirtschaftskammern konzipiert und organisiert. Bei der Auswahl der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter wurde auf unterschiedliche persönliche und betrieblich Merkmale geachtet, um auch hier eine große Heterogenität sicher zu stellen. Die Gruppendiskussion für den Betriebszweig Milchviehhaltung fand am 5. Dezember 2017 in der Landwirtschaftskammer Oberösterreich statt. Beteiligt waren 6 Milchviehhalter. Jene für die Mutterkuhhaltung und die Rindermast wurde auf einem Betrieb eines Diskutanten in der Steiermark am 26. Jänner 2018 mit neun Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Die Gruppendiskussion zur Schweinehaltung fand am 28. November 2017 in der Landwirtschaftskammer St. Pölten mit sechs Landwirten statt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gruppendiskussionen wurden am Beginn begrüßt und nahmen in einem Sesselkreis Platz. Nach einer kurzen Einführung in die Thematik wurden sie mittels einer Eingangsfragestellung gebeten, die Diskussion zu beginnen. Diese diskussionsinitiierende Eingangsfragestellung hat sich dabei auf erwartete zukünftige Entwicklungen und den damit verbundenen Weiterbildungs- und Beratungsbedarf gerichtet. Der gesamte Diskussionsverlauf dauerte ca. 1,5 Stunden, er wurde aufgezeichnet und später verschriftlicht.

Erhoben wurde nach den Richtlinien für „echte Gruppendiskussionen“. Diese sind dadurch gekennzeichnet, dass wie beim narrativen Interview mit einer offenen Eingangsfragestellung begonnen wird, um einen möglichst offenen Gesprächsverlauf zu initiieren. So erfährt man, was den teilnehmenden Personen wichtig ist und welche Aspekte für sie im Zusammenhang mit dem Thema relevant sind.

Bei den vorliegenden Gruppendiskussionen wurde in drei thematischen Blöcken gearbeitet, um eine Vermischung der Bereiche zu vermeiden. In jeden der drei Blöcke wurde offen eingeführt, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten dadurch alle Aspekte vorbringen, die ihnen wichtig waren und miteinander diskutieren. Durch diese Methode erfährt man, wo es Übereinstimmungen und wo es Meinungsunterschiede gibt. Durch die intensive Auseinandersetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Thema zeigen Gruppendiskussionen ein differenziertes Meinungs- und Erfahrungsbild der Probandinnen und Probanden auf. Die drei Themenblöcke waren: (i) Eigene Erfahrungen mit Beratung, Weiterbildung und Vortragsveranstaltungen: Was lief oder läuft gut, was weniger gut? (ii) Herausforderungen und Ziele für den eigenen Betrieb sowie (iii) genutzte Informations-, Weiterbildungs- und Beratungsangebote. Alle Diskussionen wurden aufgezeichnet und für die Auswertung transkribiert, wobei die Aufnahme bei der Gruppendiskussion mit Milchviehalterinnen bzw. -haltern mangelhaft und nur noch teilweise reproduziert werden konnte.

Ausgewertet wurde nach den Richtlinien der rekonstruktiven Sozialforschung nach Bohnsack (2010). Dabei wird in zwei Schritten vorgegangen. Zuerst werden die einzelnen Diskussionsrunden unabhängig voneinander ausgewertet. Die Relevanz der Themen in der Diskussion bestimmt die Auswertung, wobei wie bei den Experteninterviews wieder zwischen Oberthemen (OT) und Unterthemen (UT) unterschieden wird. Im zweiten Schritt werden die verschiedenen Diskussionen miteinander verglichen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede werden dabei herausgearbeitet. Zusammenhänge zwischen verschiedenen Themen und thematischen Begründungen werden dargestellt. Es geht darum, das Zustandekommen von Einstellungen und Verhalten sinnverstehend zu erfassen. Das bedeutet, dass es nicht nur um die augenblickliche Einstellung geht, sondern auch darum, wie es zu diesen gekommen ist: Welche Erfahrungen, Informationen und Rahmenbedingungen haben dabei eine Rolle gespielt und was beschäftigt die Probandinnen und Probanden im Zusammenhang mit dem Thema.

3.4 Quantitative Befragung - Telefoninterviews

Den Kern der vorliegenden Studie stellt die quantitative Analyse dar. Mit Hilfe dieser Methode sollten die zentralen Forschungsfragen zu Strategien sowie präferierten Themen und Methoden in der Weiterbildung und Beratung beantwortet werden. Ziel war es, Schlüsse für einen Großteil der Rinder- und Schweinehaltungsbetriebe zu ziehen. Die Befragungen wurden im Rahmen von Computer Assisted Telephone Interviews (CATI) umgesetzt, die Firma KeyQUEST führte alle Telefoninterviews im Jänner und Februar 2018 durch.

3.4.1 Fragebogen und statistische Auswertung

Grundlage für die Konzeption des Fragebogens war jener aus der Studie von Kirner et al. (2015), der Themen und Methoden zur Weiterbildung und Beratung in der Unternehmensführung erfasste. Zusätzlich zu den Themen der Unternehmensführung wurden, entsprechend der Zielstellung, Aspekte der tierischen und pflanzlichen Produktion erhoben. Auch andere Bereiche wie die strategische Ausrichtung oder Erhebungen zu speziellen Beratungsangeboten kamen neu hinzu. Bei der Konzeption des Fragebogens wurden Expertinnen und Experten, insbesondere Beraterinnen und Berater, eingebunden. Vor der eigentlichen Befragung wurde der Fragebogen im Rahmen eines Pretests von mehreren Landwirtinnen und Landwirten getestet. Schließlich wurde der Fragebogen in das Online-Tool Survey-Monkey programmiert, die Telefonistinnen und Telefonisten trugen die Antworten aus den Interviews direkt in den Online Fragebogen ein. Nach dem Ende der Interviews transferierte Key-QUEST die erhobenen Daten in das Statistik Programm SPSS.

Die statistische Analyse wurde mit dem Statistik Paket SPSS 24.0 umgesetzt. Die Tests für die Mittelwertvergleiche wurden je nach Anzahl der Gruppen und dem Vorhandensein einer Normalverteilung differenziert: t-Test (zwei Gruppen) bzw. ANOVA (mehr als zwei Gruppen) unter der Bedingung einer Normalverteilung; U-Test nach Mann und Whitney (zwei) bzw. H-Test nach Kruskal und Wallis (mehr als zwei) bei fehlender Normalverteilung (Bühl 2012, 365).

3.4.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Stichprobe umfasste insgesamt 1.550 Betriebe, sie wurde auf der Basis der Invekos-Daten 2016 gezogen. Die Auswahl der Stichprobe erfolgte separat für jeden der vier Betriebszweige Milchvieh-, Mutterkuh-, Rindermast- und Schweinehaltungsbetriebe. Somit kann von vier Stichproben gesprochen werden. Für jede Grundgesamtheit wurde eine Mindestgröße definiert, um besonders kleine Betriebe mit untergeordneter Bedeutung der Landwirtschaft am Haushaltseinkommen zu eliminieren. Als Mindestgröße wurden in Anlehnung an den Grünen Bericht 8.000 Euro Gesamtstandarddeckungsbeitrag aus der Landwirtschaft festgelegt. Ausgehend von dieser definierten Grundgesamtheit wurden je nach Betriebszweig noch weitere Spezifikationen angewendet, um die Betriebszweige noch schärfer hervor zu streichen (z.B. mindestens vier Mutterkühe für den Zweig Mutterkuhhaltung). Für

Auswertungen nach der Betriebsgröße wurden zusätzliche Stichproben mit größeren Betrieben gezogen. In allen anderen Auswertungen wurden diese größeren Betriebe nicht berücksichtigt, um Verzerrungen zu verhindern. Nachfolgend wird für jeden Betriebszweig die Grundgesamtheit definiert und die Auswahl der Stichprobe erörtert.

Milchviehbetriebe

Die Grundgesamtheit stellten alle Futterbaubetriebe mit einem Standardoutput von über 8.000 Euro dar, die im Jahr 2016 Milch an eine Molkerei lieferten und mehr als vier Milchkühe hielten. Insgesamt waren das 24.364 Betriebe. Sie hielten im Schnitt 20,6 Milchkühe und bewirtschafteten im Schnitt 26,6 ha landwirtschaftlich genutzte Fläche. Daraus wurden 300 Betriebe für die Interviews aus dem Bundesgebiet zufällig ausgewählt. Zusätzlich wurden zufällig 100 Betriebe aus der Gruppe der Milchviehbetriebe mit über 100.000 Euro Standardoutput gezogen. Die Betriebe mit mehr als 100.000 Euro Standardoutput waren deutlich größer strukturiert, wie Tabelle 2 belegt.

Tabelle 2: Grundgesamtheit der Milchviehbetriebe und Betriebe in der Stichprobe

Betriebszweig	Grundgesamtheit				Betriebe in der Stichprobe
	Grundgesamtheit	Gesamt-SO in Euro je Betrieb	Milchkühe je Betrieb	LF in ha je Betrieb	
Milchviehbetriebe	24.364	78.240	20,6	26,6	300
darunter mit > 100.000 € SO	5.975	151.385	41,5	46,7	100

SO = Standardoutput

Mutterkuhbetriebe

Betriebe aller Betriebsformen mit einem Standardoutput von über 8.000 Euro, mindestens vier Mutterkühen und ohne Milchanlieferung bildeten die Grundgesamtheit der Mutterkuhbetriebe in der vorliegenden Analyse. 12.102 Betriebe erfüllten diese Kriterien, sie hielten im Schnitt 12,8 Mutterkühe und kultivierten 22,2 ha Land. Aus dieser Gesamtheit wurden 200 Betriebe zufällig ausgewählt. Darüber hinaus wurden zufällig 150 Betriebe mit über 40.000 Euro Standardoutput gezogen (Tabelle 3); unter den Mutterkuhbetrieben gibt es nur wenige Betriebe mit mehr als 100.000 Euro Standardoutput (325 im Jahr 2016).

Tabelle 3: Grundgesamtheit der Mutterkuhbetriebe und Betriebe in der Stichprobe

Betriebszweig	Grundgesamtheit				Betriebe in der Stichprobe
	Grundgesamtheit	Gesamt-SO in Euro je Betrieb	Mutterkühe je Betrieb	LF in ha je Betrieb	
Mutterkuhbetriebe	12.102	31.479	12,8	22,2	200
darunter mit > 40.000 € SO	2.454	74.391	22,2	45,7	150

SO = Standardoutput

Rindermastbetriebe

Ziel war, für diese Auswertung nur spezialisierte Rindermastbetriebe zu erfassen. Daher wurden nur Betriebe mit einem Standardoutput von über 8.000 Euro zugelassen, die mindestens vier männliche Rinder im Alter von ein bis zwei Jahren und weniger als vier Milchkühe bzw. vier Mutterkühe hatten. Insgesamt wurden auf der Weise 3.814 Betriebe identifiziert. Diese Betriebe bewirtschafteten im Jahr 2016 29,2 ha landwirtschaftlich genutzte Fläche und sie hielten im Schnitt 22 männliche Rinder zwischen ein und zwei Jahren. Aus dieser Gesamtheit wurden 200 Betriebe für die Interviews zufällig ausgewählt. Zusätzlich wurden zufällig 25 Betriebe aus der Grundgesamtheit mit über 40.000 bis 100.000 Euro Standardoutput sowie weitere 75 Betriebe mit über 100.000 Euro Standardoutput gezogen (Tabelle 4).

Tabelle 4: Grundgesamtheit der Rindermastbetriebe und Betriebe in der Stichprobe

Betriebszweig	Grundgesamtheit				Betriebe in der Stichprobe
	Grundgesamtheit	Gesamt-SO in Euro je Betrieb	Männliche Rinder 1-2 Jahre je Betrieb	LF in ha je Betrieb	
Rindermastbetriebe	3.814	50.874	22,0	29,2	200
darunter mit > 40.000 bis 100.000 € SO	1.345	61.896	30,2	37,9	25
darunter mit > 100.000 € SO	395	156.656	45,6	71,4	75

SO = Standardoutput

Schweinehaltungsbetriebe

Basis für die Auswahl der Schweinehaltungsbetriebe waren die Veredelungsbetriebe mit Schweinen mit einem Standardoutput von über 8.000 Euro. Insgesamt umfasste diese Stichprobe 4.000 Betriebe, im Durchschnitt wurden fast 60 GVE an Schweinen gehalten. Da die Veredelungsbetriebe mit Schweinehaltung bereits eine hohe Spezialisierung aufweisen, musste keine eigene Stichprobe an größeren Betrieben gezogen werden (Tabelle 5).

Tabelle 5: Grundgesamtheit der Schweinehaltungsbetriebe und Betriebe in der Stichprobe

Betriebszweig	Grundgesamtheit				Betriebe in der Stichprobe
	Grundgesamtheit	Gesamt-SO in Euro je Betrieb	Schweine-GVE je Betrieb	LF in ha je Betrieb	
Schweinehaltungsbetriebe	4.000	161.719	59,8	30,0	450

SO = Standardoutput

Stichprobe gesamt

Für die Auswertung ohne die zusätzlich erhobenen Betriebe größerer Betriebsgrößenklassen stehen insgesamt 1.150 Betriebe zur Verfügung: 300 Milchvieh-, jeweils 200 Mutterkuh- und Rindermastbetriebe sowie 450 Schweinehaltungsbetriebe. Die zusätzlichen Betriebe für die Auswertungen nach der Betriebsgröße nehmen 400 Betriebe ein, sie speisen sich aus 100 Milchviehbetrieben und jeweils 150 Mutterkuh- und Rindermastbetrieben. Die Auswertungen nach der Betriebsgröße basieren somit auf insgesamt 1.550 Betriebe (Tabelle 6).

Tabelle 6: Stichprobenumfang je nach Betriebszweig

Stichprobe	Milchviehbetriebe	Mutterkuhbetriebe	Rindermastbetriebe	Schweinehaltungsbetriebe
Stichprobe für die allgemeinen Auswertungen	300	200	200	450
Zusätzliche Stichprobe für die Auswertungen größerer Betriebe	100	150	150	-
Stichprobe gesamt	400	350	350	450

3.5 Workshops mit Beraterinnen und Beratern

Für die verschiedenen Betriebszweige werden die relevanten Ergebnisse als Präsentation vorbereitet und in fünf Workshops mit Verantwortlichen der agrarischen Bildungs- und Beratungsorganisationen jeweils als Impulsreferat vorgestellt. Daraus werden, gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die relevanten Themenbereiche für die Ableitung von Handlungsempfehlungen definiert und Bildungs- und Beratungsprodukte erarbeitet. Die Ergebnisse daraus werden gesondert veröffentlicht.

4. ERGEBNISSE DER RECHERCHE VON BILDUNGS- UND BERATUNGSANGEBOTEN

Die Recherche zeigt, ob bzw. welche Angebote es in der Fort- und Weiterbildung neben der klassischen Beratung gibt und wenn ja, wo, in welcher Form und wie diese angeboten werden. Die folgenden Auswertungen zeigen Ergebnisse aus den einzelnen Bundesländern und auch für ganz Österreich. Es werden hier die Schwerpunkte aufgezeigt, damit etwaige Schwerpunktsetzungen für die Zukunft abgeleitet werden können. Die Recherche bezieht sich wie bereits im Kapitel Methoden ausgeführt auf die Bildungssaison Oktober 2016 bis September 2017.

Nachfolgende Tabelle 7 zeigt die Anzahl der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei verschiedenen Institutionen in Österreich. Mit 215 Veranstaltungen ist das Ländliche Fortbildungsinstitut (LFI) in Österreich Spitzenreiter. Es ist hier aber anzumerken, dass die Recherche aufgrund der aufliegenden Bildungsprogramme einfacher ist, was auch Ziel des LFI ist. Mehrfachtermine ein und desselben Angebots wurden nur einmal gezählt.

Tabelle 7: Bildungsangebote verschiedenster Institutionen in Österreich im Bildungsjahr 2016/17

Organisation	Anzahl der Angebote
Almwirtschaftsverein Kärnten	3
Bio Austria	9
Demeter Österreich	1
Erzeugergemeinschaft Fleckviehzuchtverband Inn- und Hausruckviertel (FIH)	1
HBLFA Raumberg-Gumpenstein	9
Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI)	215
Landeskontrollverband Tirol	4
Oberösterreichische Besamungsstation	1
Österreichisches Kuratorium für Landtechnik und Landentwicklung (ÖKL)	1
Rinderzuchtverband Vöcklabruck	1
Top agrar	2
Verein „Freunde und Förderer der Schweinemedizin“	1
Verein Salzburger Fleckviehzüchter	1
Zentrale Arbeitsgemeinschaft österreichischer Rinderzüchter	9

Zur Erleichterung der Auswertung wurden die Bildungsangebote in folgende drei Kategorien (i) Zucht, (ii) Haltung und (iii) Fütterung eingeteilt. Sollte ein Angebot nicht klar einer dieser Kategorien zuordenbar sein, wird diese Veranstaltung der vierten Kategorie „Allgemein“ zugeordnet. Zusätzlich wurden noch die Bereiche Rinder allgemein, Schweine allgemein und Futterbau allgemein gebildet. In diesen Bereichen finden sich jene Veranstaltungen, die beispielsweise sowohl von Milchkuh- und Mutterkuhhalterinnen und -haltern als auch von

Rindermästerinnen und -mästern besucht werden können. Somit sind hier alle nicht klar auf einen Produktionszweig zuordenbaren Fort- und Weiterbildungen zu finden. Dasselbe gilt bei „Schweine allgemein“ und „Futterbau allgemein“.

4.1 Fort- und Weiterbildungsangebot im Rinder- und Schweinebereich

Tabelle 8 zeigt das Angebot an Fort- und Weiterbildungen im Rinderbereich in der Bildungssaison 2016/17. Mit dazugezählt wurden hier noch jene Veranstaltungen, die nicht nur in einem Bundesland stattfanden, sondern über ganz Österreich verteilt waren. Der Faktor sagt, wie viele Fort- und Weiterbildungen pro 100 Betriebe stattfanden. Auf der Weise wird die Anzahl der Fort- und Weiterbildungen zwischen den Bundesländern vergleichbar, da die Anzahl der Betriebe stark nach Bundesländern abweicht. Generell gilt: Je höher der errechnete Faktor, desto höher die Anzahl an Fort- und Weiterbildungen im Verhältnis der Betriebe. Berechnungsgrundlage für den Faktor sind die Invekos-Daten 2016 zur Berechnung der Grundgesamtheiten laut Abschnitt 3.5. Als Milchviehbetriebe wurden beispielsweise jene kategorisiert, wenn mindestens vier Milchkühen gehalten und Mindest-Standardoutput (SO) von 8.000 Euro erreicht wurde. Der Faktor für die Milchviehbetriebe in Österreich in Höhe von 0,78 errechnet sich, indem die Anzahl der Fort- und Weiterbildungen (190) durch die Anzahl der Milchviehbetriebe (24.364) dividiert wird. Das Ergebnis muss noch durch 100 dividiert werden, um die Anzahl an Fort- und Weiterbildungen pro 100 Betriebe auszudrücken.

Tabelle 8: Anzahl der Fort- und Weiterbildungen in der Rinderhaltung in Österreich 2016/17

	Milchkuh		Mutterkuh		Rinder gesamt ¹	
	Anzahl	Faktor ²	Anzahl	Faktor ²	Anzahl	Faktor ²
Burgenland	4	4,40	2	2,27	9	3,02
Kärnten	5	0,32	5	0,17	13	0,23
Niederösterreich	33	0,77	9	0,40	96	0,97
Oberösterreich	93	1,38	4	0,20	143	1,16
Salzburg	21	0,66	19	1,78	52	0,98
Steiermark	9	0,24	3	0,11	36	0,39
Tirol	19	0,52	5	0,64	34	0,52
Vorarlberg	6	0,53	5	2,45	18	1,04
Österreich	190	0,78	52	0,43	402	0,79

¹ Mästerinnen und Mäster inbegriffen | ² Weiterbildungen pro 100 Betriebe

Überdurchschnittlich viele Fort- und Weiterbildungen können in der Milchviehhaltung und in der Rindermast für das Burgenland und für Oberösterreich attestiert werden. In der Mutterkuhhaltung wurden die meisten Fort- und Weiterbildungen pro 100 Betriebe in Vorarlberg, Burgenland und Salzburg abgehalten.

Die Anzahl der Fort- und Weiterbildungen für die Schweinehaltung präsentiert Tabelle 9. Grundlage für die Berechnung des Faktors waren die 4.000 Veredelungsbetriebe mit Schweinehaltung und einem Standardoutput von mindestens 8.000 Euro. In Salzburg, Tirol

und Vorarlberg wurden keine Fort- und Weiterbildungen für Schweinehalterinnen bzw. Schweinehalter angeboten. Im Burgenland und in Kärnten wurde im Beobachtungszeitraum jeweils eine Weiterbildung angeboten, der Faktor pro 100 Betriebe ist hier daher nicht relevant. Für Niederösterreich konnten die mit Abstand häufigsten Fort- und Weiterbildungsangebote identifiziert werden, mit etwas Abstand folgt Oberösterreich.

Tabelle 9: Anzahl der Fort- und Weiterbildungen im Schweinebereich in Österreich 2016/17

	Schweinebetriebe	
	Anzahl	Faktor ¹
Burgenland	1	3,33
Kärnten	1	0,53
Niederösterreich	30	3,23
Oberösterreich	19	1,08
Steiermark	4	0,38
Österreich	55	1,38

¹ Fort- und Weiterbildungen pro 100 Betriebe

4.2 Fort- und Weiterbildungsstunden im Rinder- und Schweinebereich

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Stunden für alle Fort- und Weiterbildungen im Rinderbereich. Es werden zur Berechnung die Gesamtstunden herangezogen. Das heißt, dass Angebote, die beispielsweise dreimal stattfanden, auch genauso mitgerechnet werden. Deutlich über dem österreichweiten Faktor in der Milchviehhaltung lagen die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Salzburg und Oberösterreich. In der Mutterkuhhaltung lagen Salzburg und Burgenland, in der Rinderhaltung insgesamt die Bundesländer Burgenland, Salzburg, Kärnten und Niederösterreich vorne.

Tabelle 10: Fort- und Weiterbildungsstunden im Rinderbereich in Österreich 2016/17

	Milchkuh		Mutterkuh		Rinder gesamt ¹	
	Anzahl	Faktor ²	Anzahl	Anzahl	Faktor ²	Anzahl
Burgenland	21	23,08	16	18,18	59	19,80
Kärnten	246	15,98	226	7,90	617	10,59
Niederösterreich	127	2,96	63	2,77	512	5,15
Oberösterreich	780	11,58	133	6,58	1.297	10,50
Salzburg	387	12,21	237	22,19	746	14,09
Steiermark	80	2,15	39	1,39	474	5,15
Tirol	47	1,28	17	2,16	105	1,60
Vorarlberg	23	2,01	19	9,31	73	4,21
Österreich	1.711	7,02	750	6,20	3.883	7,61

¹ Mästerinnen und Mäster inbegriffen | ² Fort- und Weiterbildungen pro 100 Betriebe

Tabelle 11 weist die Anzahl der angebotenen Stunden in der Fort- und Weiterbildung für die Schweinehaltung aus. Wiederum sind die Bundesländer Salzburg, Tirol und Vorarlberg in der Tabelle nicht enthalten, da es hier keine Fort- und Weiterbildungen im Betrachtungszeitraum 2016/17 gab. Auch nach Stunden lag Niederösterreich klar vor Oberösterreich und der Steiermark.

Tabelle 11: Anzahl der Fort- und Weiterbildungsstunden im Schweinebereich in Österreich 2016/17

	Schweinebetriebe	
	Stunden	Faktor¹
Burgenland	4	13,33
Kärnten	4	2,11
Niederösterreich	101	10,88
Oberösterreich	83	4,73
Steiermark	38	3,60
Österreich	230	5,75

¹ Fort- und Weiterbildungen pro 100 Betriebe

5. ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN ANALYSE

5.1 Qualitative Interviews mit Landwirtinnen und Landwirten

In einem ersten Durchlauf wurden zur Forschungsfrage 1 56 Kategorien gebildet, im Wesentlichen handelte es sich um konkrete Beispiele für Bildungs- und Beratungsformate. In einer zweiten Phase wurden diese Kategorien auf zehn und in einer dritten Phase auf fünf Hauptkategorien verdichtet. Diese Hauptkriterien entsprechen den Gliederungsebenen im Text: (I) Weiterbildungskurse, (II) Officialberatung allgemein, (III) Einschätzungen zur Spezialberatung, (IV) Internetplattformen und Online-Schulungen, (V) Beratung außerhalb der Landwirtschaftskammern. Für die Forschungsfrage 2 konnten in einem Durchlauf sechs Kategorien identifiziert werden: (I) Persönlichkeit der Beraterin oder des Beraters, (II) spezielle Themen und Inhalte, (III) Erfahrungsaustausch, (IV) Internet, (V) vernetzte Organisationsstruktur, (VI) Informationsfluss.

5.1.1 Bisherige Erfahrungen mit Weiterbildung und Beratung

I Weiterbildungskurse

Der überwiegende Teil der Interviewten hatte Erfahrungen mit Weiterbildungskursen, in erster Linie wurden Weiterbildungen vom Ländlichen Fortbildungsinstitut (LFI) in Anspruch genommen. Aber auch Veranstaltungen mit anderen Organisationen wie z.B. von Bio Austria oder vom Maschinenring wurden genannt. Positiv hervorgehoben wurde in zwei Interviews (6, 9) der Einführungskurs zur Direktvermarktung („*war sehr gut!*“). Von einem anderen Landwirt (4) wurde das BUS-Seminar (bäuerliches UnternehmerInnen-Seminar, Anmerkung der Autorinnen und Autoren) besonders gewürdigt, wie folgendes Zitat belegt: „[...] *da ging es auch um Psychologie und Zielfindung, das war sehr wertvoll für mich.*“ Der Bio-Milchviehhalter (1) strich einen Tageskurs zur Lebensleistungszucht von Bio Austria und einen Kurs zur Homöopathie als sehr wertvoll für sich und seinen Betrieb hervor. Letzterer wurde auf Initiative von Bäuerinnen in Zusammenarbeit mit bayerischen Tierärzten organisiert.

Von dem Ehepaar mit 140 Zuchtsauen (13) wurde der Nutzen von Weiterbildungen unterschiedlich eingestuft. Während der Mann Vorträge als zu theoretisch und wenig verwertbar für den Betrieb beurteilte, ist der Frau die „*bunte Mischung aus Theorie und Praxis*“ wichtig, was sich in folgender Aussage manifestierte:

„Wir genießen schon auch Fachvorträge. [...] Da erfährt man in Vorträgen schon interessante Dinge, die man dann in der Praxis diskutieren kann.“

Diese Interviewpartnerin strich noch einen weiteren wesentlichen Aspekt von Weiterbildungen hervor, und zwar die Motivation durch Bildung:

„Wenn ich bei einem Kurs war, komme ich mit einer Motivation nach Hause. Dann will ich etwas umsetzen. [...] und dann bin ich wieder motiviert.“

Ein Teil der Weiterbildungen musste aufgrund von Auflagen im Rahmen des Tiergesundheitsdienstes (TGD) oder der EU-Förderungen absolviert werden. Für den Großteil der Interviewten wurden diese als wenige hilfreich eingestuft, weil zu allgemein. Insbesondere Arbeitskreismitglieder äußerten sich diesbezüglich negativ, weil sie kaum neues Wissen erlangen konnten. Ein Landwirt (7) drückte diesen Sachverhalt im Interview wie folgt aus:

„Die verpflichtenden TGD-Schulungen oder ÖPUL-Schulungen müssen wir machen. Macht aber für uns keinen Sinn, weil wir durch den Arbeitskreis eh schon informiert sind. Sind für uns ein Schmarrn.“

Für einen Biolandwirt (9) war der Umstellungskurs zu allgemein und daher wenig informativ. Ein anderer (1) erkennt aber auch positive Seiten von verpflichtenden Seminaren: *„Am Beginn denkt man sich, da muss man hin, aber dann war es doch gut. Eigentlich bringt es schon.“*

Bei zwei Interviews wurde vermerkt, dass Weiterbildungen mit einer längeren Dauer (z.B. Zertifikatslehrgänge) aufgrund der Betreuung von Kleinkindern nicht oder zumindest nicht mit dem Partner bzw. der Partnerin besucht werden können. Die Partnerin des Bio-Schweinehalters (6) drückte es wie folgt aus:

„Zertifikatslehrgänge sind kein Thema, solange die Kinder noch klein sind, brauchen viel Aufmerksamkeit“.

II Officialberatung allgemein

Die Beratung wird überwiegend über die Officialberatung der Landwirtschaftskammern abgedeckt. Tierärzte und private Beraterinnen und Berater werden ebenso für Beratungszwecke in Anspruch genommen (siehe dazu weiter unten). Als Beispiele für die Kammerberatung wurden die Produktionsberatung, Urlaub am Bauernhof oder die Beratung zur Hofnachfolge explizit genannt.

Qualität und Nutzen der Officialberatung werden von den Interviewten unterschiedlich gesehen. Ein Landwirt mit Mastschweinen (5) äußerte sich sehr zufrieden mit der Beratung vonseiten der Landwirtschaftskammer: *„Die Kammer macht eine gute Arbeit. [...] Die fachliche Sache passt. Die handelnden Personen geben ihr Bestes“.*

Das Ehepaar mit Milchkühen (10) hob die Invekos-Hotline der Kammer OÖ positiv hervor, die sie regelmäßig nutzen. Mehrmals wird die Objektivität der Kammerberatung im Vergleich zu privaten Firmen positiv gewürdigt, wie z.B. beim Statement eines anderen Milchviehhalters (8): *„Private Firmen spielen kaum eine Rolle [...], weil sie ja verkaufen wollen“.*

Besonders gewürdigt werden zwei Beratungsangebote der Landwirtschaftskammern: die Hilfestellungen bei den Mehrfachanträgen einerseits und die Arbeitskreisberatung andererseits. In Bezug auf die Mehrfachantragsabwicklung werden sowohl die Bildungsveranstaltungen als auch die konkrete Antragsabwicklung breit gelobt. Einige Aussagen dazu: *„Dazu nutzen wir die Angebote zu den Förderungen, also zum*

Mehrfachantrag“ (13). „Zu den Kursen für den Mehrfachantrag gehe ich schon hin. Sind schon informativ“ (1). „Der Mehrfachantrag wird mit großer Zufriedenheit über die Kammer abgewickelt“ (2, 11).

Die Arbeitskreisberatung wird von allen Interviewten, die an einer solchen teilnehmen, hoch wertgeschätzt. Besonders hervorgehoben werden der gegenseitige Erfahrungsaustausch und die Möglichkeit, sich mit anderen Landwirtinnen und Landwirten zu vergleichen. Eine Aussage von einem Interviewten mit Rindern und Schweinen (4) unterstreicht dies deutlich: *„Ich bin sehr zufrieden mit den Arbeitskreisen. Auch der Austausch untereinander“*. Besonders eindrucksvoll das Bekenntnis eines Stiermästers, der ansonsten eher kritisch gegenüber der Beratung eingestellt war (7):

„Ich bin seit fünf oder sechs Jahren beim Arbeitskreis Rindermast. Das hilft mir sehr viel, ist das Beste, was ich bisher gemacht habe. Kann mich da mit anderen Betrieben datenmäßig vergleichen. Kann man nur empfehlen. [...] Austausch ist das Wichtigste“.

Zum Abschluss noch die Einschätzung einer Schweinehalterin, die in eine ähnliche Richtung argumentiert (13): *„Mit dem Arbeitskreis sind wir sehr zufrieden. Weil da passiert der Austausch mit anderen, man erörtert gemeinsam die Probleme.“*

Bei der Stallbauberatung gehen die Meinungen unter den Interviewten zum Teil weit auseinander: von großer Zufriedenheit (*„ [...] War zufrieden, der hat das gezeichnet, haben wir so umgesetzt.“*) bis hin zu völliger Ablehnung. Hier entscheiden die Beziehungsebene und der Umstand, ob Landwirtinnen bzw. Landwirte den Berater (in der Regel sind es Männer) als kompetent einschätzen. Ein Milchviehalter (2) bringt es auf den Punkt: *„Es liegt am Berater, vielleicht muss ich doch zu einer privaten Firma gehen.“* Eine andere Ursache für eine Aversion liegt darin begründet, dass einige Stallbauberater eine fixe Vorstellung von einem Stallsystem hätten, das aber von den Landwirtinnen und Landwirten nicht mitgetragen wird. Ein Statement eines Stiermästers verdeutlicht diesen Sachverhalt (7):

„Stallbauberatung für den neuen Stall habe ich nicht in Anspruch genommen. Den kenne ich, das wäre nichts geworden. Der hätte mir ‚seine Optimalversion‘ eingeredet“.

Auch in anderen Interviews wird die Rolle von Beratern bzw. Beraterinnen der Officialberatung im Rahmen von Entscheidungen für die weitere Betriebsausrichtung zum Teil kritisiert. Denn die Beratung hatte hier eine fixe Idee für die Zukunft des jeweiligen Betriebs, ohne jedoch die Bedürfnisse und Neigungen der Betriebsleiterfamilie zu ergründen. Ein gutes Beispiel dazu liefert der Bio-Schweinehaltungsbetrieb (6), bei denen vorher Milchkühe standen und eine Veränderung aus diversen Gründen anstand:

„Bei der Kammer haben sie uns empfohlen, dass wir auf die Mutterkuhhaltung umstellen und mehr Kühe machen und dann in den Nebenerwerb gehen. Das wollten wir aber nicht. Die Umstellung auf die Schweinehaltung wurde uns nicht geraten, eher abgeraten. [...] Die Idee ist aus uns heraus geboren.“

Aussagen anderer Interviewpartnerinnen bzw. -partner verweisen ebenso auf eine kritische Haltung gegenüber der Kammerberatung. So schließt ein Schweinehalter die Kammer als Anlaufstelle für Beratung von vornherein gänzlich aus (13):

„Als direkte Anlaufstelle schließen wir die Kammer aus. Bei konkreten Problemen im Stall ist der Tierarzt die erste Anlaufstelle. [...] Es gibt auf der Kammer einzelne gute Berater, aber auch viele schlechte.“

In eine ähnliche Kerbe schlägt ein Stiermäster (7), der am Arbeitskreis teilnimmt: *„Für spezielle Anliegen nehme ich nicht die Kammerberatung in Anspruch. Diese können von denen nicht immer gelöst werden.“*

Für einen Bio-Milchviehhalter (12) ist die Kammerberatung deshalb nicht relevant, weil die Angebote nicht seinen Bedarf decken. Dazu seine Äußerungen:

„Die Beratung der Kammer war klassisch, konservativ, nicht neu. War bis jetzt so. Ich war an Neuem interessiert, habe einfach andere Probleme, mache ganz etwas anderes. Bei mir ist die Weide zentral, Kammer hilft da nicht.“

Für einen Bio-Mutterkuhhalter (11) stellt sich die Vertrauensfrage zur Kammer in Bezug auf Direktvermarktung und Finanzamt:

„Du hörst so viele verschiedene Meinungen, aber da traue ich mich in der Kammer auch nicht fragen. Man muss nicht unbedingt die Hunde aufwecken.“

Dass es bei der Frage der künftigen Betriebsausrichtung auch anders geht, zeigt ein Beispiel eines Milchviehhalters (8). Er überlegte eine Aufstockung seines Bestands und konsultierte dafür die Beratung der Landes-Landwirtschaftskammer; seine Erfahrungen fasst er wie folgt zusammen:

„Er (der Berater; Anmerkung der Autoren.) hat sich alles angeschaut. War eine sehr gute Beratung. [...] So günstig wie derzeit und so kompakt wäre es später nicht mehr, Kosten für den Umbau müsste man erst hereinbekommen.“

Der Betriebsleiter schätzte die offene Haltung und Gesamtsicht des Beraters und lobte, dass der Berater nicht sofort für einen Neubau plädierte.

III Einschätzungen zur Spezialberatung

Mehrere Aussagen verweisen darauf, dass Landwirtinnen und Landwirte konkrete Antworten und Lösungen für spezielle Fachfragen wünschen. Drei Interviewpartner kontaktieren bei speziellen Fragen per Telefon Spezialisten von den Landwirtschaftskammern:

„Bezüglich Ackerbau rufe ich bei Fragen den Berater von der Landwirtschaftskammer Niederösterreich an. Da erhalte ich dann die gewünschten Informationen“ (3).

Ein anderer Landwirt (4) zum Thema Pflanzenschutz: *„Beim Pflanzenschutz fragen wir bei Kammerberatern nach, in der Regel telefonisch“.* Ein Milchviehhalter (8) hat seine

„Kontaktleute“ in den jeweiligen Sparten, die er bei diversen Fragen anrufen kann. Diese Kontaktleute stammen eher nicht aus den Bezirksbauernkammern, sondern sind Personen auf Landesebene („Verantwortliche aus erster Hand“) oder Spezialisten, die auf unterschiedliche Weise Kontakt zum Betrieb hatten bzw. haben (z.B. ehemalige Praktikanten, Berater aus Verbänden). Dazu ein Zitat vom Landwirt: „Man kommt eh bald drauf, von wem man etwas lernen kann und wer gut drauf ist“.

Einige Aussagen lassen erkennen, dass die kostenfreie Officialberatung nicht immer ausreicht, um sämtliche Spezialfragen auf den Betrieben zu beantworten. Ein Bio-Milchviehhalter (1) hatte schon längere Zeit Probleme mit einem Bakterium in seinem Bestand. Ein Anruf bei einer Spezialistin (Tierärztin) löste schließlich das Problem:

„Die konnte mir gleich helfen, während davor mir niemand helfen konnte. Sie fragte, ob es irgendwo eine Stelle im Stall gibt, wo sich die Tiere verletzen können, denn dieses Bakterium dringt über Verletzungen ein. Und die Stelle habe ich gefunden und entschärft und dann war Ruhe.“

Zwei Interviewpartner nutzen kostenpflichtige Informationen und Auswertungen von privaten Beratungsringen. Der eine (4) erhält Auswertungen von Versuchen zum Pflanzenschutz, der andere (10) ist Mitglied bei einem Referatsring, der von Bauern gestaltet wird. Pro Jahr werden vier Referate organisiert. Letzterer, ein spezialisierter Milchviehhalter, nutzt zusätzlich das Angebot eines Futtermittelberaters für die Bestandsbegleitung. Jeder Siloanschnitt wird analysiert und auf dieser Grundlage die Ration optimiert:

„Der Berater geht in den Stall, schaut sich den Mist an, schaut sich die Tiere an. Der kennt unseren Betrieb und rechnet individuell... Der Berater ist halt sehr spezialisiert und kennt uns genau. [...] Solange das Service passt, gibt es keinen Bedarf, etwas zu ändern.“

Andere Landwirtinnen und Landwirte nutzen ebenso kostenpflichtige Beratungsangebote. Ein Interviewpartner mit Rindern und Schweinen (4) nutzte beispielsweise die Spezialberatungen der Landes-Landwirtschaftskammer Oberösterreich, konkret zum Thema Tierwohl:

„Da war jemand am Hof und wir sind alles durchgegangen. War sehr informativ, dafür bezahlt man auch etwas. [...] Auch in der Schweinehaltung gibt es ein solches Programm, wo ich von der Kammer unterstützt werde“.

Der spezialisierte Stiermäster (7) mit kritischer Haltung zur Officialberatung wünscht sich handfeste Informationen, egal ob dafür Kosten anfallen oder nicht:

„Für den zweiten Betrieb, der KG, haben wir steuerliche Beratung von einem Steuerberater genommen. War teuer und sehr gut. Bei Anfragen bei der Kammer erhalte ich da kaum relevante Informationen!“

Oder wie es ein Schweinehalter (13) formulierte: „Beratung soll Lösungen anbieten, darf auch kosten“.

Schließlich wurde in Bezug auf die Lösung individueller Spezialanliegen mehrmals auf die persönliche und fachliche Kompetenz des Beraters bzw. der Beraterin hingewiesen. Egal ob durch die Officialberatung oder durch Private. Treffend brachte dies ein Milchviehhalter (10) auf den Punkt: *„Es kommt sehr stark auf den Berater an“*. Ein Schweinehalter forderte (13): *„Mehr Praktiker hinein“*. Er vermisste den Praxisbezug einiger Berater, aber auch die Lehrerinnen und Lehrer sollten Praxisbezug aufweisen: *„Die besten Lehrer sind die, die selber einen Betrieb haben.“*

IV Internetplattformen und Online-Schulungen

Mehrere Interviewte gaben an, dass sie sich zu speziellen Themen für ihren Betrieb im Internet informieren. Meistens wird zu spezifischen Themen recherchiert, wie nachfolgende Aussage zeigt (4): *„Beispielsweise haben wir über Kokzidien nachgesehen und wertvolle Hinweise für die Vorbeugung erhalten.“* In eine ähnliche Richtung geht das Zitat eines Schweinehalters (13): *„Im Internet sind auch interessante Themen aufbereitet. Wo die Tierseuche nahe war, da googelt man, tauscht sich dann aus.“*

Oder ein Beispiel einer differenzierten Suche von einem Bio-Mutterkuhhalter (9):

„Da vergleiche ich unterschiedliche Quellen miteinander und prüfe diese dann auf Ähnlichkeiten. Bei mehreren Quellen zu schauen: Kommt da das gleiche heraus?“

Wenn daraus konkrete Fragen resultieren, wird die Beratung, meist die Bezirksbauernkammer oder Bio Austria, konsultiert. Ein Stiermäster (7) nutzt Internetportale, insbesondere aus Deutschland:

„Häufig nutze ich eine Internetplattform aus Bayern, da schaue ich viel. [...] Die sind in der Kälberaufzucht schon weiter, haben vollklimatisierte Ställe. Wir googeln aber auch.“

Online Schulungen oder Webinare werden von den Interviewten so gut wie nicht genutzt. Erst auf Nachfrage wurde überhaupt auf dieses Thema eingegangen. So gut wie alle bekundeten, dass sie Online-Angebote nicht nutzen, wie folgende Aussagen belegen: *„Online-Angebote wie Webinare oder Online-Schulungen nutzen wir nicht“*, *„Online-Schulungen nutze ich nicht“* oder *„Online-Angebote sind kein Thema für uns.“* Ein Bio-Mutterkuhhalter (9) hatte bisher ebenso noch keine Erfahrungen mit Online-Angeboten, überlegte aber, demnächst eine Schulung zu absolvieren:

„Wir wollen beide die Hygieneschulung über eine Online-Schulung abwickeln. Lässt sich mit den Kindern gut vereinbaren.“

Die Gründe für die Ablehnung von Online-Angeboten waren recht unterschiedlich. Ein Stiermäster (3) bekundete, dass er anstelle von Online-Schulungen lieber zu einem Berufskollegen gehe. Dem Bio-Schweinehalter (6) ist ebenso der direkte Kontakt wichtiger:

„Online-Angebote zur Beratung nutzen wir nicht. Halte ich nicht aus, da sitzen bleiben. Uns ist der direkte Austausch mit anderen wichtig.“

Zwei Interviewte betonen den sozialen und motivierenden Charakter von analogen Weiterbildungen im Gegensatz zu Online-Angeboten, wie folgende Zitate belegen:

„Mir ist es lieber, ich nehme mir für eine Weiterbildung Zeit und bin dann weg. Immer wieder zwischendurch Online-Angebote von zu Hause ausmachen, will ich nicht.“ (4).

Oder wie es eine Schweinehalterin (13) für sich formulierte (siehe auch Abschnitt 2.1):

„Webinare nutzen wir nicht, ist nicht so effizient. Haben wenig Begeisterung dafür. [...] Wenn ich bei einem Kurs war, komme ich mit einer Motivation nach Hause. Dann will ich etwas umsetzen. [...] Und dann bin ich wieder motiviert. Oder in der Landwirtschaft, dass man einmal wieder rauskommt.“

Der Bio-Milchviehhalter (12) lehnte Online-Angebote wegen fehlender Anwenderkenntnisse ab:

„Online-Angebote sind kein Thema für uns, wir können damit nicht so gut umgehen. Online sind wir ganz schwach.“

V Beratung außerhalb der Landwirtschaftskammern

Neben der Officialberatung werden auch andere Personengruppen als Beraterin bzw. Berater konsultiert. Dazu zählen Tierärztinnen bzw. Tierärzte, Forscherinnen bzw. Forscher sowie private Beraterinnen und Berater.

Für einige Interviewte stellen Tierärztinnen und Tierärzte die erste Anlaufstelle für Anfragen im Stall dar. Bei einem Stiermäster (3) kommt auch die enge Beziehung zum Tierarzt zum Vorschein: *„Bei der Tiergesundheit läuft alles über den Tierarzt. Ist ein Freund des Betriebs.“* Auch für das Paar mit Zuchtsauen (13) ist der Tierarzt die erste Anlaufstelle bei konkreten Problemen im Stall und sie sehen ihn generell als Quelle der Weiterbildung, wie folgendes Zitat belegt: *„Als Fortbildung sehe ich auch den Tierarzt.“* Ein Stiermäster (7) verweist auf die unterschiedliche Kompetenz und Spezialisierung der Tierärzte:

„Tierarztmäßig gibt es auch große Unterschiede. Wir haben mehrere Tierärzte. Weil ich habe speziell einen für Kälber, jeder ist nicht überall gleich gut.“

Beratungen durch Forschungsinstitutionen spielen punktuell eine Rolle, und zwar dann, wenn Forscherinnen und Forscher ihre Erkenntnisse direkt in die Praxis transferieren. Großes Engagement und Kompetenz im Umgang mit Landwirtinnen und Landwirten sind eine wesentliche Voraussetzung dafür. So bei dem Bio-Schweinehalter (6), der durch einen Forscher beim Stallneubau mit wertvollen Hinweisen unterstützt wurde, wie nachfolgendes Zitat belegt: *„Er hat uns sehr wertvolle Tipps gegeben.“* Auch der Bio-Milchviehhalter mit speziellen Anliegen zur Weidewirtschaft (12) bekam wertvolle Impulse und Hinweise von Forschern einer Bundesanstalt:

„Wir haben vor allem die Informationen zur Weidewirtschaft von Raumberg-Gumpenstein genutzt. War sehr hilfreich und fundiert.“

Hinweise zu privaten Beraterinnen und Beratern finden sich bereits im vorigen Abschnitt zum Thema Spezialberatung: Sie werden in erster Linie von Interviewten größerer Betriebe und bei fachlichen Spezialgebieten wie z.B. Steuerrecht angefordert. Generelles Credo: Gute Beratung darf auch etwas kosten, wie es ein Stiermäster (7) im folgenden Zitat auf den Punkt bringt: *„Ich zahle für die Beratung und erhalte eine gescheite Beratung“*.

5.1.2 Wünsche und Anforderungen an die Weiterbildung und Beratung

I Persönlichkeit des Beraters bzw. der Beraterin

Die mit Abstand häufigsten Anforderungen werden an die Person des Beraters bzw. der Beraterin gerichtet, und zwar in fachlicher, persönlicher und beziehungsmaßiger Hinsicht. In Bezug auf die fachliche Kompetenz werden ein hoher Praxisbezug und Spezialwissen sowie die Lösung konkreter Probleme auf den Betrieben eingefordert. Beispielsweise forderte ein Milchviehhalter (10) ein solches Spezialwissen in steuerrechtlichen Fragen ein, indem er wie folgt argumentierte:

„Die Kammer bräuchte hier Spezialisten, um die Bauern bestmöglich unterstützen zu können.“

Oder der Bio-Schweinehalter (6) vermerkt in diesem Kontext: *„Der Praxisbezug ist das Entscheidende.“* Ähnlich argumentiert der Schweinehalter mit 140 Zuchtsauen (13): *„Es braucht mehr Praxis und mehr Berater mit praktischer Erfahrung, mit einem Betrieb“*. Derselbe führt weiter aus, dass er bereit wäre, für gute Beratung auch zu bezahlen, wie folgendes Statement belegt:

„Wichtig ist, es geht um die konkrete Umsetzung. Beratung soll Lösungen anbieten, darf auch kosten.“

Für gute Beratung zu bezahlen, wäre auch für den Stiermäster mit über 240 Mastplätzen (7) denkbar:

„Mein Ding wäre so: Dass ich es so mache wie beim Steuerberater: ich zahle für die Beratung und erhalte eine gescheite Beratung.“

Der Milchviehhalter mit 43 Kühen (8) schätzte die Offenheit und Neutralität einer Beratung, bei der es um die künftige Ausrichtung des Betriebs ging (siehe weiter oben). Wichtig ist ihm, dass Berater bzw. Beraterinnen neue Sichtweisen einbringen und sich laufend fortbilden und dieses Wissen an die Landwirtinnen und Landwirte transferieren. Folgendes Zitat bringt es auf den Punkt:

„Ein guter Berater ist für mich einer, der sehr weltoffen denkt, der sich in seinem Bereich immer wieder weiterinformiert und weiterbildet. [...] Der alles einsammelt und sortiert, positives und negatives und dann in die Beratung zusätzlich zum Wissen von Büchern oder Ausbildungen einbindet.“

Auch der Bio-Milchviehhalter (12) plädiert für eine offene und reflexive Haltung:

„Es gibt nicht die richtige oder falsche Strategie, sondern was halt hinpasst, genau diese Offenheit soll Bildung leisten.“

Als positives Beispiel nennt er das Projekt „Ideen erfahren“, bei dem die Vielfalt an landwirtschaftlichen Zweigen und Produktionsprozessen im Rahmen von Exkursionen dargeboten wurden. In diesem Zusammenhang verweist der Interviewte darauf, dass es Beraterinnen bzw. Beraterinnen braucht, die vernetzen: *„Dass die Leute gefördert werden, die Leute verbinden und nicht jene, die trennen“.*

II Spezielle Themen und Inhalte

Drei Interviewte wünschten sich neben den üblichen Weiterbildungs- und Beratungsinhalten auch Informationen und Hilfestellungen für neue Themen bzw. Nischenthemen. Ein Milchviehhalter (1) forderte mehr Weiterbildungsangebote zur Homöopathie, vor allem für Kälber. Er wünschte sich hier mehr Kontakte zu bayerischen Tierärzten, die seiner Ansicht nach mehr Erfahrungen mit Homöopathie hätten. Ein anderer Milchviehhalter (2) betonte die Wichtigkeit der Steuerberatung im Kontext betrieblicher Erweiterungen.

Die Schweinehalter mit 140 Zuchtsauen (13) regten zwei Themen an, die aus ihrer Sicht in der gängigen Bildungs- und Beratungslandschaft noch wenig vertreten sind. Zum einen die Kommunikation mit der nicht-landwirtschaftlichen Bevölkerung, wie folgende Aussage unterstreicht:

„Wie gehen wir in Zukunft mit dem Druck der Gesellschaft auf die Landwirtschaft um. Die Anforderungen sind viel höher aber bei gleichem Preis.“

Das Ehepaar mit 80 Milchkühen argumentierte in dieser Hinsicht ähnlich: *„Bezüglich Image der Landwirtschaft sollte die Kammer Aktivitäten setzen!“*

Zum anderen strichen die Schweinehalter (13) Aspekte zur „Biosecurity“ hervor, wie folgendes Statement zeigt: *„Wie erzeugen wir sicheres Futter für unsere Tiere, ohne Verpilzung. [...] Wie wir den Betrieb nach außen schützen können. Wie verhindern wir Seuchen, Einschleppung von Krankheiten, Unkräuter?“*

Der Rindermäster aus Niederösterreich (3) wünschte sich einerseits mehr Informationen über die Zusammenhänge am Weltmarkt und zum anderen individuell angepasste Lösungen im Bereich der Förderoptimierung, wie folgende Aussagen belegen:

„[...] Und zwar sollte konkret dargelegt werden, wie sich eine Maßnahme wie z.B. ein Freihandelsabkommen konkret auf einen Betriebszweig auswirkt: wer gewinnt, wer verliert. [...] Generell sollte das betriebswirtschaftliche Denken geschärft werden, vor allem bei den Jungen. Die Landwirte sollten auch noch mehr unterstützt werden bei den Förderangelegenheiten. Ich glaube, dass da nicht alle Potenziale ausgeschöpft werden, hier sollte noch konkreter auf die Situation auf den Betrieben eingegangen werden.“

III Erfahrungsaustausch

Der Erfahrungsaustausch mit anderen Landwirtinnen und Landwirten wurde schon in den bisherigen Erfahrungen mit Weiterbildung und Beratung weiter oben als außerordentlich wertvoll gelobt. Auch für die Zukunft wird dieses Format von mehreren Interviewten gefordert. Der Bio-Schweinehalter (6) formulierte seine Erwartungen dazu wie folgt: *„Viel Praxisbezug, weniger Theorie. Dazu mehr Austausch mit Praktikern.“* Aus Sicht von einigen Interviewten sollte die Beratung helfen, Landwirtinnen und Landwirte zusammenzuführen und damit den gegenseitigen Austausch zu ermöglichen bzw. zu befeuern. Landwirtinnen und Landwirte sowie junge Menschen in Ausbildung sollten sich vernetzen und Erfahrungen mit anderen austauschen, wie die Schweinehalter (13) vermerkten: *„Man soll sich viele Betriebe ansehen, sechs Wochen reichen, dann lernt man nicht mehr viel dazu. Das bringt schon einen gewissen Weitblick und Offenheit.“*

IV Internet

Der junge Bio-Mutterkuhhalter mit außerlandwirtschaftlichen Erfahrungen in Bezug auf Digitalisierung (9) wünschte sich rasch abrufbare Informationen auf gut strukturierten Internetplattformen, wie folgende Aussage belegt:

„Bezüglich Erwartungen hätte ich gerne alle relevanten Informationen im Internet, die erwartet werden und auf einer Plattform stehen. Damit man im Nachhinein nach einer Beratung noch etwas zu Hause nachlesen kann.“

Weiter führt der Betriebsleiter aus, dass trotz Internet weiterhin eine persönliche Beratung notwendig sei, „vor allem, wenn es um neue Themen geht. Es geht natürlich leichter, wenn es persönlich geht.“

Anregungen zu Online-Schulungen wurden von keinem der 13 Interviewten gemacht.

V Vernetzte Organisationsstruktur

Zwei Interviewte regten an, Institutionen örtlich zu vernetzen mit dem Ziel, die Qualität zu steigern oder den Komfort für Landwirtinnen und Landwirte zu verbessern. Das Paar mit 80 Milchkühen (10) machte gute Erfahrungen mit der Lehr- und Forschungsstelle Triesdorf in Bayern, wo sie ein Seminar zur Unternehmensführung besuchten. Sie erlernten dort die wesentlichen Wirtschaftlichkeitsberechnungen und wendeten diese dann für den eigenen Betrieb an. Vor allem die gelungene Vernetzung von Theorie und Praxis begeisterte das Paar und sie folgerten daraus, dass eine solche Institution auch für Österreich wünschenswert wäre, wie nachfolgendes Zitat beweist:

„So etwas wie Triesdorf sollte es auch in Österreich geben. Da ist alles wie die BOKU, Raumberg, Wieselburg, die Schulen wie in Otterbach und die höheren landwirtschaftlichen Schulen an einem Ort.“

Die Wortmeldung des Milchviehhalters mit 50 Kühen (2) ging in die Richtung, sämtliche Bereiche und Beratungsfelder der Landwirtschaft an einen Ort zusammen zu führen. Dazu die Aussage des Betriebsleiters:

„Seitens der Beratung würde ich mir ein Dienstleistungszentrum vor Ort wünschen. Ein Ort, bei dem alle wichtigen Stellen beisammen sind: Kammer, Maschinenring, Steuerberater.“

VI Informationsfluss

Zwei Landwirte erläuterten Hinweise, wie Informationen eher oder noch besser von Landwirtinnen bzw. Landwirten wahrgenommen bzw. umgesetzt werden könnten. Der Bio-Milchviehhalter (1) regte an, etwa zwei Wochen vor Weiterbildungsveranstaltungen ein Erinnerungsmail auszusenden. Seiner Ansicht nach könnte er sich kurzfristig für den einen oder anderen Kurs entschließen. Die Milchviehhalter mit 80 Kühen (10) wünschten sich einen besseren Informationsfluss und führten diesbezüglich folgendes Beispiel an:

„Wichtige Informationen, wie dass das Enthornen nur mehr mit Betäubung erlaubt ist, sollten besser verbreitet werden. Hierfür hat es nur in einem Artikel im ‚Bauer‘ gegeben. Aber auch der FIH (Fleckviehzuchtverband Inn- und Hausruckviertel, Anmerkung der Autoren) hat diesbezüglich nicht intensiv informiert“.

5.2 Qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten

5.2.1 Auswertung der fünf Interviews

Interview 1: Beratung in der Schweinehaltung

Oberthema (OT) 1: Unsicherheit bei den Landwirtinnen und Landwirten

Als größtes Problem im Schweinebereich wird gesehen, dass sich die Schweinebäuerinnen und -bauern fragen: *„Ist das richtig, was ich mache?“* *„Sie werden von der Gesellschaft oft angefeindet und nicht geschätzt.“* Die Erwartungen der Gesellschaft gehen in Richtung *„Tierwohl-Produktion“*, aber man fragt sich: Funktioniert diese Schiene für die Landwirtinnen und Landwirte? Wie wird der langfristige Erfolg aussehen?

Es werden Pilotprojekte wie *„Gustino-Stroh“* oder die Qualitätsschiene von *„Hofer“* angesprochen, die aber Nischen im Bio-Bereich sind. An der Stelle wird als besonders wichtig erachtet, dass die Standards und Produktionsverhältnisse klar dargestellt werden und auch der Unterschied zwischen *„Super-Bio“* und *„Normal-Bio“* transparent und für die Konsumentinnen und Konsumenten unterscheidbar gekennzeichnet wird.

Unterthema (UT) 1: Beratung

Für die Entscheidung der Landwirtinnen und Landwirte wird als wichtig gesehen, dass die Beraterinnen und Berater die verschiedenen Möglichkeiten aufzeigen und Spielräume [gemeint sind damit die Wünsche der Bäuerinnen und Bauern] zulassen und die Möglichkeiten der Betriebe berücksichtigen. Dafür wurden Informationen über die Richtlinien bei

Qualitätsprogrammen erstellt, so kann Know-how aufgebaut werden. Die Entwicklung sollte aber individuell geplant und umgesetzt werden. Expertise wird auf jeden Fall schon als vorhanden gesehen.

OT2: Vernetzung

Eine gute Vernetzung innerhalb der Kammerabteilungen wird als wichtig und bereits funktionierend gesehen: *„Wir sind in der Kammer auch gut vernetzt und wissen, was andere Abteilungen machen. Klienten, die anderes brauchen als wir bieten können, werden zu anderen Bereichen weiterempfohlen. Die Vernetzung im Schweinebereich wird immer besser, dazu gehört auch Austausch und gegenseitige Hilfe unter den Beratern.“*

Gemeinsame Projekten werden als förderlich gesehen. Dabei *„lernt man voneinander und man lernt sich und die Arbeitsweisen kennen.“*

Auch die gemeinsame EDV wird als Vorteil gesehen.

OT3: Qualitätssicherung

Als weiterer wichtiger Punkt für die Zukunft wird die Qualitätssicherung genannt: *„Qualitätssicherungssysteme gewinnen an Bedeutung und es werden noch mehr ... bei (Schweine)fleisch wird nicht gemogelt!“* Dabei wird auch die Kommunikation zum Konsumentinnen und Konsumenten angesprochen *„Die AMA muss darüber noch besser aufklären“*. Hier wird, wie beim ersten Thema, immer wieder der Konsumentendruck spürbar.

OT4: Weiterbildung der Beraterinnen und Berater

Für die Beraterinnen und Berater wird eine Spezialisierung als immer wichtiger erachtet. Die in der Beratung tätigen Personen erstellen ihre Weiterbildungsprogramme nach den beruflichen Anforderungen selbst. Dabei wird aber kritisch angemerkt, dass zwischen den Beraterinnen und Beratern große Unterschiede bestehen. Manche sehen sich sehr viel an, besichtigen auch Betriebe im Ausland und besuchen Veranstaltungen. Andere hingegen sind weniger aktiv und bilden sich eher weniger weiter.

Als besonders wichtig wird die Ausbildung gesehen: *„Junge Berater sollen viel mitfahren und dabei selber sehen und erleben – schon in der Ausbildung soll das viel passieren. Dabei sollen sie auch nach Bayern und Norddeutschland kommen und sehen, wie dort gearbeitet wird und dort auch Seminare mitmachen.“*

UT1: Internationale Erfahrungen

Bedauert wird, dass der internationale Austausch weniger geworden ist. *„Es wäre gut, wenn Berater ca. alle drei Jahre eine Exkursionsfahrt mit Kollegen machen würden – dabei sehen sie Neues und können sich darüber austauschen. Das ist sehr wichtig für die Entwicklung der Berater“*. Besonders wichtig wären diese Erfahrungen weil *„die Bauern selber sehen sich viel an, da dürfen die Berater nicht nachhinken, die Berater müssen das auch sehen, was die Bauern*

kennen. Es gibt aber teilweise wenig Eigeninitiative und zu wenig Druck, dass gefahren wird. Das muss gestützt, gefördert und finanziert werden!“ Angemerkt wird auch noch, dass diese Aus- und Weiterbildung in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich gehandhabt wird. Die Themen der Weiterbildungsangebote wären aber schon besser geworden.

UT2: Lehrerinnen und Lehrer als Multiplikatoren

Auch die Lehrerinnen und Lehrer sollten dazu geholt werden, damit die Schülerinnen und Schüler noch besser vorbereitet werden, sonst ist die Ausbildung gut.

OT5: Ausbildung von Beraterinnen und Beratern

Für die Ausbildung und Weiterbildung von (zukünftigen) Beraterinnen und Beratern wird sowohl die Praxiserfahrung als auch die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen als besonders wichtig gesehen: „Ich muss immer wieder sagen, dass man die Berater viel mitschicken soll – viel Zeit zum Mitfahren einplanen“. „Man muss sie auch zu Bildungsveranstaltungen mitnehmen, sie sollen diese Bildungsveranstaltungen auch mitorganisieren, am besten in den Wintermonaten, da ist Zeit dazu“.

UT1: Ausbildung an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik

In der zukünftigen, neu strukturierten Ausbildung an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik (HAUP) mit Studienprogrammen für Bachelor und Master wird dazu entsprechendes Potential gesehen: „Ober-St. Veit [gemeint ist die HAUP] stellt im Herbst ein Konzept vor für zukünftige Beraterausbildung vor. Dabei bräuchten wir eine Vor-Einschulungsphase mit Begleitung und Vorgaben von uns. Das wäre eine sinnvolle Maßnahme, darüber sollten wir einmal reden.“

Der höhere Praxisanteil konnte in den neuen Curricula der Studien der Hochschule umgesetzt werden. Dieser gilt sowohl für die Beratung als auch für die pädagogische Ausbildung.

Interview 2: Beratung in der biologischen Landwirtschaft

OT1: Organisation der Beratung

Im vergangenen Jahr wurde ein Qualitätsmanagementsystem aufgebaut, das zwei Audits beinhaltet, ein internes Audit und ein externes Audit. „Die Anforderungen an die Dokumentation sind dabei groß – alles über 15 Minuten muss erfasst werden, die daraus entstehende Nachvollziehbarkeit ist aber ein großer Vorteil.“

Als organisatorisches Problem wird die unregelmäßige Nachfrage gesehen: „Grundsätzlich ist der Beratungsbedarf in der Umstellungszeit besonders hoch.“ In komprimierten Zeiten muss so eine hohe Nachfrage befriedigt werden.

OT2: Entwicklung der Bio-Richtlinien

Es wird das große Anliegen transportiert, dass die Standards ständig weiterentwickelt werden: *„Die große Herausforderung ist, sich vom Status Quo weiter zu entwickeln und auch über gesetzliche Standards hinaus zu arbeiten. Dabei muss man die Bauern mitnehmen, vermitteln dass nicht alles blöd ist, delegierten Bauern Richtlinien über Gesetze so kommunizieren, dass diese positiv aufgenommen werden. Man muss vor Ort mit Bauern Lösungsansätze finden, wo es Schwierigkeiten gibt.“*

Als Beispiel wird dazu das Tierwohlprojekt: Rinder – Schweine – Schafe – Ziegen genannt, in dem vor zwei Jahren mit Beraterinnen bzw. Beratern und Bäuerinnen bzw. Bauern Standards erarbeitet wurden, die Beraterinnen und Berater wurden entsprechend geschult und es wurden Bildungsprodukte erarbeitet. Dazu wurden auch entsprechende Broschüren erstellt.

UT1: Bio-Bäuerinnen und -bauern

Als wichtige Pfeiler der Entwicklungsarbeit werden genannt: (i) *„Man muss die Bauern mitnehmen und Bewusstseinsbildung machen und (ii) in der Beratung Bauern immer motivieren sich weiter zu entwickeln“.*

Dazu wird die Persönlichkeit von Bio-Bäuerinnen und -bauern reflektiert: *„Generell sind Bio-Bauern gestandene Persönlichkeiten mit hoher Eigenreflexion und haben auch Frustrationstoleranz. Auch haben sie weniger massive Zukunftsängste und sogar Optimismus für die Zukunft.“* Und weiter: *„Die Bauern sind grundsätzlich bereit sich auf Veränderungen einzulassen, man muss nur den Sinn kommunizieren.“* Neben diesen zukunftsweisenden Adjektiven der Bauernpersönlichkeit werden aber auch organisatorische Problembereiche angesprochen: *„Die Bürokratie ist oft zu viel, es braucht EDV-Programme, um die Dokumentation zu unterstützen und Beratungsunterstützung im Förderbereich.“* Das Problem, das dabei gesehen wird, ist, dass eine Fachberaterin oder ein Fachberater die/der Unterstützung für Dokumentation und Kontrolle anbietet, nicht versichert ist. Wenn Fehler passieren, wäre das ein Problem.

OT3: Anforderungen an Bäuerinnen und Bauern

In der Zusammenarbeit mit Bäuerinnen und Bauern, die schon länger im Bio-Bereich tätig sind, tun sich inhaltliche Fragen auf. Dabei wird als Problem gesehen, dass sie nicht immer kommen, wenn es Fragen gibt. Die Ursache dahinter wird im mangelndem Problembewusstsein gesehen: *„Sie erkennen oft gar nicht, dass sie nicht optimal unterwegs sind. Angebote werden auch oft nicht angenommen, weil sie gar nicht bekannt sind, die Bekanntheit der Angebote muss noch verbessert werden. Es gibt sehr viel Angebote und Informationen – auch im Internet. Das Problem dabei: es wird immer spezifischer und es wird dann nicht erkannt. Standardlösungen helfen aber nicht – die Berater haben für individuelle Lösungen aber oft nicht genug Zeit zur Verfügung.“*

UT1: Spezialisierung der Beraterinnen und Berater

Der Bedarf an Spezialistinnen und Spezialisten, wird angesprochen: *„Spezialisten z.B. Beraterin für Schweine macht sonst nichts anderes, hat ein sehr gutes Wissen. Wir sollen für die [Bio-] Schweine drei oder vier Spezialisten haben, mit sehr gutem Know-how, die auch länderübergreifend arbeiten. Bei den Rindern ist die Dichte in den Bundesländern höher, die Bildung ist jetzt schon teilweise länderübergreifend, der Obstbau etc. ist auch sehr spezialisiert.“* Für Schweine und Geflügel wird in diesem Zusammenhang auf einen bestehenden bundesweiten Infodienst verwiesen, der wichtig sei.

UT2: Nischen

Nischen werden als wichtiges Thema gesehen. Es wird dazu angemerkt, dass es mehr Beratungsangebote für Betriebsentwicklung geben sollte, dazu auch entsprechende Bildungsangebote. In Phasen mit nicht so vielen Umstellungen wäre das besser möglich, in Umstellungsphasen gäbe es aber im Vergleich zu Deutschland zu wenige Ressourcen. Für Tierwohl und dazugehöriges Marketing müssen auch noch mehr Beratungsangebot aufgebaut werden. *„Wir versuchen aber grundsätzlich Neues aufzugreifen.“* Eine ständige Weiterentwicklung wird als Erfolgsfaktor gesehen.

UT3: Vernetzung mit dem Ausland

Die Vernetzung mit dem Ausland wird als relevant und zukunftsweisend erlebt: *„Vernetzungen mit dem Ausland sind auch sehr wichtig, z.B. im Imkereibereich passiert das bereits. Beim Gemüse gibt es ein fixes Treffen zwischen Deutschland, Österreich und der Schweiz, für die Schweine auch. Es kommt auch zu Besuchen in Großbritannien und auch WB im Ausland – das bringt sehr viel. Ideal wäre eine wechselseitige Organisation, die Länder müssten sich dabei abwechseln, die Berater sollten dabei auch referieren, dann müssten sie sich vorbereiten.“*

UT4: Forschung

Als ebenso wichtig wird die Zusammenarbeit mit der Forschung, z.B. mit Gumpenstein in der Rinderhaltung und der Grünlandwirtschaft gesehen. *„Zweimal pro Jahr gibt es ein österreichisches Treffen für Milchvieh und Grünland, dabei werden Praxisprobleme aufgegriffen und in die Forschung übernommen. Wo drückt die Bauern der Schuh? Berater berichten darüber und die Forscher greifen genau diese Themen auf.“* Als Beispiel werden Low Input Milchviehhaltung (wenig Kraftfutter, dafür gibt es einen eigenen Arbeitskreis) und die Bio-Forschungsstelle für Schweine in Thalheim genannt. Auch die Forschung bezüglich Zuchtfortschritt diverser Rassen wird als relevant gesehen: *„Wichtig ist eine höhere Lebensleistung und höhere Fitness.“*

Dabei wird der Wunsch nach stetiger Entwicklung sichtbar: *„Wir sind immer auf der Suche nach Partnern, die weiterentwickeln.“*

UT5: Informationen für die Beraterinnen und Berater

Als essentiell wird auch die Informationskette erlebt. *„Verschiedene Informationen für die Berater werden von Gumpenstein erstellt. Gumpenstein schult auch die Berater und die Berater geben die Informationen an die Bauern weiter.“* So könne eine ständige Weiterentwicklung der Beraterinnen und Berater erreicht werden. Ein institutionalisiertes Weiterbildungsangebot für Personen in der Beratung wird als wichtig gesehen, z.B. beim ökologischen Gesamtzuchtwert. Als positiv wird erwähnt, dass es auch Beraterinnen und Berater gibt, die jede Möglichkeit zur Vernetzung und für Information und Weiterbildung nutzen.

OT4: Konsumentinnen und Konsumenten

UT1: Schweine

Eine Sensibilisierung der Konsumentinnen und Konsumenten für Produktionsstandards und Unterschiede in der Tierhaltung wäre hier sehr wichtig. *„Das Problem bei Schweinen ist, dass es für den Konsumenten große Preisdifferenzen gibt, das Produkt aber oft nicht als so hochwertig angesehen wird – die Differenz wird als nicht gerechtfertigt empfunden. Der Umbau ist aber sehr viel Aufwand bei den Schweinen.“*

UT2: Konsumenteninformation

„An der Konsumenteninformation mangelt es oft noch. Es gibt Vorstellungen, die nicht machbar sind. Da ist die Landwirtschaft gefordert gut zu kommunizieren, die Konsumenteninformation muss realistisch sein. Nicht nur schöne Bilder, sondern auch Herausforderungen und Probleme müssen kommunizieren werden.“

UT3: Ställe

Als Problem wird auch der Stallbau im Dorfgebiet gesehen, allerdings sei dieses Problem im konventionellen Bereich größer als im Bio-Bereich. Daraus lässt sich die Notwendigkeit einer verbesserten Kommunikation zwischen Landwirtschaft und der Bevölkerung ableiten.

OT5: Weiterbildung für Landwirtinnen und Landwirte

Als wichtiges Weiterbildungsangebot wird der Praktikerlehrgang für Bäuerinnen und Bauern (z.B. für Geflügel) genannt. Diese Lehrgänge wären immer ausgebucht, *„dafür gibt es ein großes Interesse, sie werden auch von Einsteigern besucht“*.

OT6: Weiterbildung für Beraterinnen und Berater

Als relevant werden hier Exkursionsbetriebe gesehen, *„aber nicht systematisch, sondern viele Betriebe, die man besuchen kann. Wir brauchen auch Praktiker als Referenten und für Betriebsbesichtigungen.“* Daraus würde ein Erfahrungsaustausch resultieren der sehr wichtig

wäre. Hier zeigt sich die Wichtigkeit, Forschungsbefunde und praktische Erfahrungen zu kombinieren.

UT1: Geflügel

Der Bio-Geflügelmarkt wird als boomend erlebt. Der Anteil an Bio-Eiern wäre mit 17% sehr gut, bei Masthühnern wäre er auch sehr hoch. Als entsprechendes Weiterbildungsangebot wird der Lehrgang „Geflügel“ gut besucht.

OT7: Zukunftsthemen

Als wichtige Zukunftsthemen werden Tierwohl, Ebermast statt Kastration und Enthornung genannt. *„Tierleid und Konsumentenansforderungen müssen da zusammengebracht werden. Der Spagat dabei ist Machbarkeit und finanzielle Rahmenbedingungen. Das sind die Herausforderung für die Zukunft.“*

OT8: Zukunftsperspektiven

„Insgesamt wichtig ist eine ständige Weiterentwicklung, nur nicht stecken bleiben! Unsere Vernetzung ist gut, wichtig ist aber immer dran zu bleiben, auch wenn es mehr Leute werden, muss man drauf achten immer vernetzt zu bleiben. Am Anfang waren wir sehr klein, da war die Zusammenarbeit besser.“

Interview 3: Beratung in einer Rinderzuchtorganisation

OT1: Forschung

Die Relevanz von Forschung wird hier direkt an erster Stelle genannt. *„Besonders wichtig ist, dass mittels Forschungsprojekten landwirtschaftliches Spezialwissen gewonnen und zur Verfügung gestellt wird. Für die Forschung müssen auch entsprechende Themen [von der Praxis] bereitgestellt werden.“* Als wichtige Themen werden Herdenmanagement und Klauengesundheit genannt.

OT2: Informationstransfer

UT1: Informationsveranstaltungen

Veranstaltungen, bei denen aktuelle Informationen und Forschungsergebnisse vorgestellt werden, werden als wichtig gesehen. Diese sollten auch die Möglichkeit bieten, *„dass der Bauer den Referenten Fragen stellen kann.“*

UT2: e-Learning

„Auch e-Learning wird eine Zukunft haben: der Bauer hat freie Zeiteinteilung und man kann so gut die Ergebnisse aus der Forschung an die Züchter bringen.“

UT3: Ausbildung für die Jugend

Die Jugend frühzeitig zu erreichen wird als bedeutsam gesehen. *„Den Jungzüchterprofi gibt es seit 2008, das ist eine Ausbildung für die Jugend. Da wird Spezialwissen vermittelt zu den Themen Fütterung, Zucht, Haltung und Produktqualität. Das ist die Basis für die Betriebe für die Produktion von Qualität. Diese Veranstaltung hat sehr hohen Zulauf – hohe Teilnehmerzahlen. Das ist der Ort, wo man informieren kann und wichtig bei den Jungen ein Feuer entfachen kann. Die Jugend muss Perspektiven haben, sie müssen wissen: Was ist für meine persönliche Entscheidung in meiner Situation wichtig? Sie müssen auch die Stellen kennen, die ihnen helfen können, wenn sie das eine oder andere Anliegen haben.“*

UT4: Know-how

„Wichtig ist insgesamt, Trends und Entwicklungen frühzeitig zu erkennen. Das gelingt durch Kommunikation. Das Schlagwort für die Zukunft ist Wissenstransfer.“

OT3: Beratung

„Die Beratung wird immer mehr eine Fachberatung sein, eine Begleitung mit fachlicher Natur“. Als neu wird gesehen, dass im Sinne einer funktionierenden Prozessberatung gemeinsam mit Betriebsleiterinnen und –leitern der Betrieb laufend weiterentwickelt wird. Oft werden auch Tierärztinnen und Tierärzte von den Bäuerinnen bzw. Bauern selbst finanziert und als Beraterinnen bzw. Berater zur kontinuierlichen Bestandesbetreuung eingesetzt. Diese könne teilweise über den Tiergesundheitsdienst gefördert werden. „Es gibt aber auch Züchter, die sich selber informieren.“

UT1: Paradigmen der Beratung

Es werden zwei unterschiedliche Meinungen darüber gesehen, wie die Beratung grundsätzlich aufgebaut sein soll: präventiv oder problembezogen. Bei präventiver Beratung wird vorgebeugt, Planen steht im Vordergrund. Andere würden meinen, es reicht Hilfe anzufordern, wenn ein Problem besteht (entspricht einer problembezogenen Beratung).

UT2: Spezialisierung

„Für den Berater ist der Trend ganz klar in Richtung Spezialisierung zu erkennen und der Bedarf wird noch weiter steigen. Jungunternehmer wollen immer mehr Spezialwissen bekommen, dafür brauchen wir auch eine starke Vernetzung mit Deutschland. Was wir schon machen ist eine gemeinsame Datenbank und gemeinsam im Forschungsverbund arbeiten“ Der Blick auf andere Organisationen und Entwicklungen in anderen Ländern wird als wesentlich erlebt, um immer am Ball zu bleiben. Als Beispiel werden die genomische Analyse im weiblichen Tierbereich genannt und das Analysieren von Genen und Leistungsdaten. Bei alldem „muss die Rinderzucht aber immer in der bäuerlichen Hand bleiben. Der Bauer muss immer selber entscheiden, wie er letztendlich züchtet, welche Tiere er braucht und haben will, das darf nicht der Berater oder eine Firma für ihn übernehmen wie z.B. beim Geflügel, da gibt es ein Zuchtmonopol und man kann nur zwischen zwei oder drei Alternativen auswählen.“

UT3: Forschung

„Die Forschung ist insgesamt sehr wichtig. Nur so können wir zukunftsfähige Betriebe bekommen. Die Kollegen müssen sich auch sehr stark intern vernetzen und die Scheuklappen aufmachen, das ist ein Garant für eine gute Entwicklung.“

OT4: Fachliche Fragen

UT1: Rassen

„Es werden jetzt immer häufiger Zweinutzungsrasen eingesetzt, die haben hohe internationale Nachfrage und besonders beim Fleckvieh gibt es hohe Preise.“

UT2: Biologische Produktion

Der Stellenwert von „Bio“ wird als recht hoch eingestuft, da bereits 20 % der Milchbetriebe bio wären. *„Wir exportieren viel nach Deutschland, dort gibt es aber auch immer mehr eigene Betriebe – muss man sehen, wie sich das weiterentwickelt.“*

UT3: Spezialmilch

Auch Spezialmilch wird als relevantes Thema für die Zukunft gesehen.

OT5: Tierwohl und Tiergesundheit

Tierwohl wird ebenfalls als wichtiges Zukunftsthema eingestuft. *„Das ist besonders auch in Deutschland ein wichtiges Thema und es gibt dort eigene Programme dafür. Wir haben auch ein Programm zur Eutergesundheit – die hat sich in der Zwischenzeit stark verbessert.“*

UT1: Konsumenten

Tierwohl und Tiergesundheit wären besonders wichtig, *„weil die Gesellschaft höchste Standards haben möchte. Sie akzeptieren dafür auch den Mehrpreis im Regal.“* Allerdings wird eine Diskrepanz zwischen dem Einkauf für den Haushalt und der Qualität, die in Großküchen verarbeitet wird gesehen: *„Außer Haus (Gastronomie, Kantinen, etc.) haben wir dafür oft sehr geringe Standards.“*

OT6: Weiterbildungen im Ausland

Als ein Standbein der Rinderzucht wird der Export von Tieren ins Ausland genannt. Wobei die Nachbetreuung als essentiell gesehen wird. *„Wir exportieren auch viele Tiere z.B. in die Türkei. Nachdem die Tiere exportiert sind, soll die Genetik aber auch erfolgreich sein, denn auf dem Sektor haben wir noch viel Potential, das könnte noch intensiver betrieben werden. Deshalb werden Schulungen für ausländische Delegationen durchgeführt. Aber es gibt für sie auch Schulungen vor Ort, dort kann man noch besser auf die Rahmenbedingungen eingehen. Wir waren auch vor dem Verkauf schon in der Türkei und haben uns dazu einige Betriebe angesehen. Die Schulungen, die vor Ort durchgeführt werden, haben dann Workshop-Charakter z.B. haben wir gerade in Anatolien einen Workshop vor Ort gemacht.“*

Interview 4: Beratung in der ARGE Heumilch

OT1: Kompetenzen der Landwirtinnen und Landwirte

Als relevante Kompetenzen für die Landwirtinnen und Landwirte der Zukunft werden Organisationsfähigkeit und betriebswirtschaftliche Kenntnisse gesehen. *„Wichtig ist dafür [Zukunftsfähigkeit] ein gutes Zeitmanagement, um alles zu organisieren. In den Fachschulen wurden Inhalte wie Betriebswirtschaft und Unternehmensführung im Lehrplan eingeführt, das ist für zukünftige Bauern sehr wichtig.“* Leidenschaft für das was man tut, wird auch als wichtig erlebt. Bei entsprechendem Einsatz wird die Zukunft der Bäuerinnen und Bauern als gut prognostiziert: *„So ganz allgemein muss man festhalten, dass engagierte Bauern eine sehr gute Zukunft haben, aber es gibt auch faule Bauern, die sich nicht weiterentwickeln, die haben keine Zukunft.“* Dabei wird als wichtig gesehen, dass die Bäuerinnen und Bauern, die an die Zukunft glauben und engagiert arbeiten, unterstützt werden.

Für diese gute Zukunft werden auch überlegte Entscheidungen als notwendig erachtet: *„Früher waren Bauern nur Milchproduzenten, heute muss er sich schon beim Aufstehen überlegen für welchen Markt er produzieren will, es gibt jetzt fünf bis sechs Sorten Milch. Produziert man Standard, hat man besonders hohe Konkurrenz und wenig Spanne, hohe Qualität produzieren ist für den Bauern und für den Konsumenten ein Gewinn.“*

OT2: Weiterbildungsangebote

Das Angebot wird als sehr umfangreich bewertet: *„Die jungen Biobauern haben viele Angebote für engagierte Junge.“ ... „Es gibt insgesamt ein sehr großes Angebot – schade, dass die Teilnahme an den Angeboten sehr gering ist; es gibt sehr gute Sachen, aber 80 % machen es sich zuhause gemütlich. Das darf ich sagen, da ich nicht politisch tätig bin. Es ist so, dass 70-80 % Nebenerwerb machen, die arbeiten 35 Stunden, machen dann ihre paar Kühe und wollen dann nicht mehr, weil sie dann in der Früh wieder in die Arbeit müssen. In den Bergregionen hängen 70-75 % am Fördertopf und wenn es sich nicht ausgeht, verlassen sie sich darauf. Ich würde die Teilnahme an Förderprogrammen mit Weiterbildungen verpflichtend verknüpfen, weil es sind öffentliche Mittel.“*

Insgesamt wird ein viel breiter aufgestelltes Weiterbildungsangebot im Bereich Fütterung und Haltung etc. für die Bäuerinnen und Bauern gefordert, zu dem u.a. auch gehören sollte, dass sie im Bereich der Kommunikation viel besser geschult und vorbereitet werden.

UT1: Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger

Nebenerwerbslandwirtinnen und -landwirte, die wieder in den Vollbetrieb einsteigen, werden als relevante Zielgruppe gesehen, *„die müsste man stärker bei der Beratung berücksichtigen.“* ... *„Früher gab es ein Jungbäuerinnenseminar, das ging über zwei Jahre, das war für Wiedereinsteigerinnen und wurde sehr gut angenommen.“*

UT2: Frauen am Betrieb

Aus eigener Erfahrung wird berichtet, „die Frau bringt sich generell in den Betrieb ein, wir treffen alle Betriebsentscheidungen gemeinsam, das ist bei vielen Betrieben so und soll auch so sein. Frauen haben oft ein besseres Gefühl für manche Entscheidungen und das sollte man unbedingt berücksichtigen.“ Daraus ergibt sich die Forderung, dass Frauen bei Weiterbildungsangeboten berücksichtigt werden sollten.

OT3: Beratung

Für die Beratung wird die Unternehmensführung für die Zukunft als besonders wichtig gesehen, da die Betriebe immer größer werden. „Was die Beratung anbelangt, so muss man sehen, dass der Betriebsstrukturwandel sehr hoch ist. 98.000 Milchviehbetriebe hatten wir bei EU-Beitritt, 28.000 sind es jetzt. in den nächsten 5-10 Jahren wird es in Richtung 20.000 Betriebe gehen. Diese Betriebe werden größer und der Bereich der Unternehmensführung wird immer wichtiger. Früher hat der Sohn gemacht, wie es sein Vater gemacht hat und der wie sein Vater usw. Das geht jetzt nicht mehr so.“ Landwirtinnen und Landwirte benötigen „das Wissen, dass Betriebsentscheidungen direkte Auswirkung auf die Vermarktung und auf den Betriebserfolg haben. Bauern müssen Unternehmer werden, da ist noch viel Luft nach oben. Bauern müssen das lebenslange Lernen leben.“

UT1: Regelmäßige Weiterbildung

„Für die Berater sollte das breitere Wissen auch regelmäßig aufgefrischt werden, so alle 1-2 Jahre, damit sie immer wissen was sich tut. Dabei gehören auch immer wieder Inhalte gestrichen und neue Inhalte eingeführt.“ Dazu wird auch vorgeschlagen, dass Beraterinnen und Berater z.B. in Gumpenstein in verschiedenen Ausschüssen aktiv sein sollten, um dabei immer aktuelle Inputs zu bekommen. Die Arbeit würde für die Beraterinnen und Berater dadurch auch viel interessanter. „Aber es ist Engagement dafür notwendig, bringt aber auch viel, da weiß der Berater dann was er dem Landwirt erzählt.“ Das wird besonders durch die sich massiv ändernde Gesamtsituation als nötig erlebt.

UT2: Gesamtkonzepte

„Berater müssen von ihrem Tunnelblick weggebracht werden. Spezialisten dürfen nicht nur ihren Teil (z.B. Futter) sehen, sondern müssen auch nach links und rechts schauen. Beispiel: Futter-Gesundheit-Vermarktung. Das Wissen der Spezialberater einer Gruppe muss mit anderen Gruppen zusammengeführt werden: in der Ausbildung und in der Umsetzung. Beispiel: Futterbau-Futterkonservierung.“ Dazu gibt es den konkreten Vorschlag, dass sich Berater schon in der Ausbildung gegenseitig Vorträge über ihr Spezialgebiet halten sollten, um sich dann über Zusammenhänge auszutauschen.

Insgesamt wird in der Ausbildung neben dem Spezialistentum auch die Aneignung von breiterem Wissen und „social skills“ im Sinne eines systemischen Denkens von Beraterinnen und Beratern gefordert.

Auch im eigenen Gebiet wird als wichtig angesehen, dass von den Beraterinnen und Beratern alle Möglichkeiten gekannt werden, *„ich kann nur vernünftig kommunizieren, wenn ich die Alternativen gut kenne. Ich [als Heumilchspezialist] weiß mehr über Silage, als viele Silagebauern.“*

UT3: internationales Fachwissen

Betriebe im Ausland anzusehen, wird als wichtig erachtet, um die Gesamtsituation und verschiedene Möglichkeiten besser kennen zu lernen.

UT4: Finanzierung von Beratung

Zur Zukunft der Beratung werden direkt private Beratungsangebote angesprochen: *„Beratung wird zum Teil privatisiert und die Besten werden sich durchsetzen.“* Daran wird aber positiv bewertet, dass man Spezialistinnen und Spezialisten mit einer Mischfinanzierung bundesländerübergreifend einsetzen könne. Das wäre für die Landwirtinnen und Landwirte dann zwar kostenpflichtig, die Bezahlung der Beratung würde aber ihren Wert widerspiegeln. Am Beispiel eines Heu(trocknungs)-spezialisten wird berichtet: *„Am Anfang war es gratis, da waren Bauern zum Termin oft gar nicht da. Jetzt müssen die Landwirte 150,- Euro für eine Beratung (ca. drei Stunden am Hof) zahlen (Planung der Gebäude, Energie und Fütterung von dem Heu) und das würde gut angenommen. Immerhin geht es um Investitionen zwischen 30.000 und 200.000,- Euro.“* Für so kostenintensive Entscheidungen wird eine firmenunabhängige Beratung mit großer Erfahrung als besonders wichtig gesehen. *„Die Firmen schulen ihre Mitarbeiter und haben ausgereifte Verkaufstechniken. Der unabhängige Berater muss da den Überblick haben und dem Bauern zur Seite stehen.“*

OT4: Image von Bio-Landwirtinnen und -landwirten

„Früher waren Bio-Bauern die mit Strohhut und kaputten Gummistiefeln, heute sind sie immer noch geerdet und gehen barfuß über das Feld, aber mit Laptop! Heumilchbetriebe waren Hinterwäldler, die belächelt wurden und es sich gar nicht zu sagen getraut haben, heute hat sich das Blatt gewendet: Heumilch hat ein hohes Image und die jungen Bauern stehen dazu. Ich sehe auch das Zusammenspiel mit der Gesellschaft, den Konsumenten und den Schulen. Beispielsweise hat die landwirtschaftliche Schule in Graz ihre Fütterung wieder auf Heu umgestellt, das ist das natürliche und ursprüngliche.“

UT1: Konsumentinnen und Konsumenten

Hier werden die Ergebnisse einer Nestle-Studie angeführt: *„Ethische Werte wie z.B. keine Anbindehaltung sind dem Konsumenten wichtiger als Argumente zur Gesundheit wie Keimzahlen.“*

UT2: Medien

In engem Zusammenhang mit der Einstellungsbildung der Rezipientinnen und Rezipienten wird eine professionelle und regelmäßige Medienarbeit gesehen. Für die Heumilch werden *„zweimal pro Jahr Pressekonferenzen im Café Museum mit 30-40 Journalisten aus den verschiedenen Bereichen (Wirtschaft, Profil, ...), abgehalten. Der Journalist ist das Bindeglied zum Konsumenten.“*

UT3: Werbung

Als genauso wichtig wird die Werbung gesehen: Es *„werden zwei Werbeagenturen beschäftigt und es wird tägliche Medienbeobachtung zum Thema „Heumilch“ gemacht – jeden Tag um 17:00 Uhr weiß man, was geschrieben wurde.“*

UT4: Lebensmittelhandel

Essentiell wird die Zusammenarbeit mit dem Lebensmittelhandel gesehen. Eine Geschäftsführerin/ein Geschäftsführer mit hoher fachlicher *Kompetenz* *„kümmert sich um die Vermarktung, die sehr wichtig ist“*. Dafür wird eine hohe Qualität als Grundvoraussetzung gesehen. *„Wir dürfen den Bauern nicht alles erlauben. Firmen reden den Bauern alles Mögliche ein (Eiweißfütterung, etc.), das wird aber nicht erlaubt.“* Um entsprechende Transparenz zu gewährleisten *„gibt es auch strenge Kontrollen, dafür sind Externe beauftragt. Wer zuwider handelt, wird ausgeschlossen, da darf man keine Ausnahmen machen.“*

Interview 5: Beratung in der Bezirkslandwirtschaftskammer, Schwerpunkt Tierhaltung

OT1: Beratung

UT1: Organisation der Beratung

„Wir haben hier hauptsächlich Rinder, Milchvieh und Mutterkuh, aber auch Rindermast ist ein Thema. Alle Anfragen kommen zu mir: Recht, Tierschutzgesetz, Tiergesundheit und ich teile dann auf.“ Auf diese Art wird gewährleistet, dass jeder seine Spezialgebiete berät.

Der Mutterkuhstammtisch (20 bis 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, viermal im Jahr, ohne Aufzeichnungspflicht), den der Arbeitskreis Milch abhält, wird auch als sehr erfolgreich eingestuft.

UT2: Unternehmensführung

Betriebswirtschaftliche Aufzeichnungen werden als relevant gesehen: *„Man muss den Blick mehr auf Kennzahlen hin schärfen, Pauschalierung ist nicht ideal weil freiwillige Aufzeichnung.“*

UT3: Soziales

„Ein Thema das mehr wird, ist die zwischenmenschlichen Dinge mehr zu beachten. Damit der Betrieb funktioniert, sind mehrere Generationen am Betrieb nötig.“

UT4: Grünlandberatung

Grünland wird als wichtiger Baustein gesehen, der noch mehr Potential hätte. *„Vorträge und Seminare, aktuell bei der Tierhaltungsberatung, beschäftigen sich auch mit Grünland.“*

„Bio ist auch ein großes Thema im Grünlandbereich. 2015/16 gab es viele Umstiege, der große Ansturm flaut aber wieder ab, weil wir wieder eine neue GAP-Periode haben. Jetzt ist der Markt eher gesättigt, aber wir haben einen Preisanstieg, weil wir aus Deutschland eine große Nachfrage haben.“

Insgesamt wird die fachliche Ausbildung im Grünland als sehr wichtig erachtet.

UT5: Weiterbildung für Beraterinnen und Berater

„2013/14 gab es sehr viele Weiterbildungen in Kompetenzgruppen, die waren sehr praxisnah und verpflichtend. Jetzt ist es nur noch eine Empfehlung. Mein Wunsch wäre, dass es diesbezüglich mehr Vorgaben gäbe. Derzeit ist es in der Organisation freigestellt.“ Die Kompetenzgruppen waren gut.“

Es wird auch der Besuch von Seminaren mit Bäuerinnen und Bauern gemeinsam propagiert, dabei würden Beraterinnen und Berater die Fragen und Anliegen der Landwirtinnen und Landwirte hören. Jedenfalls wird als wichtig erachtet, dass die *„Berater aus der Organisation rauskommen und raus schauen.“*

Vorgeschlagen wird eine gemeinsame Weiterbildung mit der Forschung in Gumpenstein und der Landwirtschaftskammer Salzburg und Oberösterreich. Diese sollte ein bis zweimal pro Jahr zwei Tage durchgeführt werden, das wäre sinnvoll und wünschenswert.

UT6: internationale Erfahrungen

„Auch Referenten aus dem Ausland, die für das Grünland kommen, und Exkursionen ins Ausland wären sinnvoll.“

UT7: Spezialisierung

Die Spezialisierung von Beraterinnen und Beratern wird als wichtig erachtet *„jeder muss sich in ein Fachgebiet vertiefend einarbeiten. 2015 musste jeder ein Fachgebiet wählen, das ist aber*

wieder abgeflaut. Jetzt ist es so, dass jeder seine Spezialisierung aufgrund der Nachfrage gestaltet. Das reguliert sich aber gut. Pflanzenbauberater haben wir gemeinsam mit einer anderen Bezirkskammer.“

Dazu werden auch noch Spezialistinnen und Spezialisten eingeladen. „Ein sehr guter Referent ‚Milch und Haltung‘ und auch ‚Fütterung‘ kommt regelmäßig für Vorträge.“

Die Organisationseinheiten, in denen immer zwei Kammern zusammengefasst sind, werden für die Spezialisierung einzelner Beraterinnen und Berater als Vorteil gesehen. „Experten in der Landwirtschaftskammer für Spezialfälle (wird von Beratern und/oder Landwirten genutzt) haben große Anfragen z.B. Fütterungsberatung wird gleich zum Spezialisten weitergeleitet. Kleine Fragen im Zuge einer größeren Gesamtberatung klärt der Berater gleich selber.“

UT8: Neue Medien

Bei Thema „Neue Medien“ wird Handlungsbedarf gesehen. „Da sind wir im Zugzwang.“ ... „Ein Infokanal wäre gut, um die Mitglieder zu binden. Schnelle Info bei rechtlichen Änderungen z.B. Enthornung wären wichtig. Auch Online-Kurse haben Potential oder Weiterbildungen online übertragen, so kann man Vorträge noch später konsumieren, über Teilnehmerbestätigungen könnte nachgedacht werden oder einfach als Ergänzung.“

OT2: Zukunft der Landwirtschaft

UT1: Low Input

Als Zukunftsmodell für die Milchwirtschaft wird eine Reduktion der Kostenseite in Richtung Low Input gesehen. Das würde eine größere Unabhängigkeit vom Markt bewirken. „Das gilt aber auch allgemein für die tierhaltende Landwirtschaft.“

UT2: Aufzeichnungen

Als wichtigste Konsequenz, die aus dem Betriebswachstum resultiert, wird die Notwendigkeit von Betriebsaufzeichnungen genannt, um sich mit anderen Betrieben vergleichen zu können. Als Hauptprobleme, warum nicht aufgezeichnet wird, werden auf der einen Seite Sorglosigkeit „Kann noch nicht so schlimm sein“ und auf der anderen Seite mangelnde Kompetenz „die Jungen sollen es machen – passiert aber oft auch nicht“ genannt.

Als Einstiegshilfe wird vorgeschlagen, dass sich aufzeichnende Betriebe vorstellen. „z.B. bei Milchviehveranstaltungen stellen Bauern, die bereits aufzeichnen, die Vorteile vor – auch von Arbeitskreisteilnahme. Die Landjugend macht das mit den Eltern gemeinsam.“

Oft würde die Arbeitskreisteilnahme auch vom Junior angestoßen und in Folge käme der Senior dann regelmäßig zu den Veranstaltungen.

UT3: Betriebsentwicklung

„Die Betriebe werden immer weniger und größer. Trotz Betriebswachstum sind Fremdarbeiter aber nur bei Einzelbetrieben ein Thema, das könnte mehr werden, aber wir haben eher Familienbetriebe. Bei Arbeitsüberlastung könnte es aber ein Thema sein.“

Als wichtig wird ein respektvolles Gespräch zwischen den Menschen am Hof (Generationen) gesehen. *„Es wird dazu ein Frauentag (nur Teilnehmerinnen) zu zwischenmenschlichen Themen im gemütlichen Rahmen veranstaltet. Das könnte man eventuell weiter entwickeln. Das Problem oder die Frage ist: Kommen die Frauen dann auch?“*

Es wird auch darüber nachgedacht, für Paare oder zwei Generationen Veranstaltungen anzubieten und sie gemeinsam einzuladen.

UT4: Frauen bei der Betriebsentwicklung

Die Rolle der Frau am Hof wird als relevant eingestuft. *„Frauen sollen in die Betriebsplanung auch eingebunden sein, aber die Kompetenzen müssen abgeklärt werden. Frauen müssen auch fachlich eingebunden werden. Seminare zur Eutergesundheit: es kommen 50% Frauen. Fragen und Teilnahme sind dabei gleichwertig.“*

UT5: Direktvermarktung:

Die Direktvermarktung wird neben der organisierten Vermarktung von regionalen und biologischen Erzeugnissen als wichtiger Faktor für die Zukunft gesehen. *„Interesse von Seiten der Landwirte ist vorhanden, auch viele Quereinsteiger interessieren sich dafür.“*

5.2.2 Komparative Analyse der fünf Experteninterviews

Fast man die Aussagen der fünf Interviews zusammen, so zeigen sich folgenden Punkte als besonders relevant bzw. sind in den verschiedenen Bereichen Thema:

Ausbildung der Beraterinnen und Berater

Für die Ausbildung der Beraterinnen und Berater werden ein hohes fachliches Wissen und Praxiserfahrung gefordert. Einerseits Praxiserfahrung, Bildungsveranstaltungen und die Begleitung durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen (I1/OT4&OT5), andererseits eine gute Abstimmung zwischen allen Ausbildungsstellen (I1/OT4/UT2&OT5/UT1).

Spezialisierung der Beratung

Bei allen fünf Interviews wird die Notwendigkeit einer steigenden Spezialisierung der Berater thematisiert.

- Know-how und Expertise sind für die individuelle Planung und Umsetzung von Betriebsentscheidungen relevant. (I1/OT1/UT1)

- Spezialisierung wird für die Zukunft im Schweinebereich als immer wichtiger erachtet. (I1/OT4)
- Länderübergreifende Spezialisierung und ein bundesweiter Informationsdienst werden als sehr wichtig erachtet. (I2/OT3/UT1)
- Spezialwissen wird für die Rinderzucht als wichtig erachtet und soll durch praxisrelevante Forschung am aktuellen Stand gehalten werden. (I3/OT1)
- Im Rinderbereich wird der Beratungsbedarf der Zukunft immer mehr in Richtung Fachberatung erwartet. (I3/OT3) Es wird ein klarer Trend in Richtung Spezialisierung der Beratung identifiziert. (I3/OT3/UT2)
- Es wird ein vertikal-horizontales Spezialisten-Sein gefordert. Die Beraterin/der Berater muss auf ihrem/seinem Gebiet Spezialistin/Spezialist sein und alle Möglichkeiten kennen, diese aber mit anderen Gebieten in Bezug setzen können, um das System im Blick zu behalten. (I4/OT3/UT2)
- In der Tierzuchtberatung hat es sich bewährt, dass jede/jeder das eigene Spezialwissen vertieft und die Klientinnen und Klienten je nach Bedarf zugewiesen werden. Ergänzend dazu werden Spezialistinnen und Spezialisten eingeladen. (I5/OT1/UT1) & (I5/OT1/UT7)

Internationales Wissen der Beraterinnen und Berater

Kenntnisse über internationale Entwicklungen werden von allen Expertinnen und Experten als wichtig erlebt. Im Bio-Bereich wird darüber hinaus Vernetzung und Zusammenarbeit teilweise bereits praktiziert und in Zukunft für alle Bereiche angestrebt.

- Für Entwicklung der Beraterinnen und Berater wird eine obligatorische und regelmäßige Teilnahme an Exkursionen ins Ausland empfohlen, so würden sie immer wieder Neues kennen lernen, das sie für ihre eigene Beratung umsetzen könnten. (I1/OT4/UT1)
- Internationale Vernetzungen und Wissenstransfer (I2/OT3/UT3)
- Im Bereich der Rinderzucht gibt es Tierexporte. Die Beraterinnen und Berater sind gefordert, vor Ort Schulungen abzuhalten und die Gegebenheiten vor Ort mitzudenken. (I3/OT6)
- Regelmäßige Exkursionen ins Ausland werden als wichtig erachtet, um die Gesamtsituation und verschiedene Möglichkeiten der Produktion und Vermarktung besser kennen zu lernen. (I4/OT3/UT3)

Weiterbildung für Beraterinnen und Berater

Drei der interviewten Expertinnen bzw. Experten fordern eine regelmäßige und obligatorische Weiterbildung der Beraterinnen und Berater, damit immer der aktuellste Wissenstand vermittelt wird.

- Es wird eine regelmäßige Teilnahme an Exkursionen gefordert, woraus ein entsprechender Erfahrungsaustausch resultieren würde. (I2/OT6)
- Wissen der Beraterinnen und Berater über aktuelle Forschungsergebnisse wird als unumgänglich erachtet. (I2/OT6)
- Regelmäßige Weiterbildung wird auch im Biomilchbereich als entscheidend gesehen. Beraterinnen und Berater sollten in Gumpenstein in verschiedenen Ausschüssen aktiv sein, um immer aktuelle Inputs zu bekommen. (I4/OT3/UT1)
- Es sollte mehr Vorgaben (Verpflichtungen) für die Weiterbildung geben, die auch gemeinsam mit Bäuerinnen und Bauern besucht werden sollten. (I5/OT1/UT5)
- Es sollten auch vermehrt internationale Referentinnen und Referenten eingeladen werden. (I5/OT1/UT6)

Vernetzungen

Mit steigenden Ansprüchen an die landwirtschaftliche Produktion und in Folge auch an die Beratung, wird eine gute Vernetzung und Abstimmung zwischen verschiedenen Kammern und Kammerabteilungen als Schritt zur Qualitätssteigerung gesehen.

- Austausch unter den Beraterinnen und Beratern wird als Basis für die Kenntnis über Expertisen und Möglichkeiten, die andere Abteilungen bieten, genannt. So wird gegenseitige Hilfe ermöglicht, Beraterinnen und Berater lernen voneinander und Klientinnen und Klienten können bestmöglich weitervermittelt werden. (I1/OT2)
- Vernetzungen, gemeinsame Veranstaltungen und Weiterbildungen werden als zukunftsweisend gesehen. (I2/OT3/UT3)

Gemeinsame EDV

In zwei der fünf Interviews wird eine gemeinsame EDV als Vorteil für die Beratung gesehen. Entweder wird durch eine gemeinsame EDV eine bessere Übersicht erlebt (I1/OT2) oder die Nachvollziehbarkeit von Beratungsverläufen wird durch ein gemeinsames QM-System mit internen und externen Audits als Bereicherung gesehen. (I2/OT1)

Zukunftserwartungen

Die Zukunftserwartungen werden mit wirtschaftlichen, ethischen, sozialen und ökologischen Überlegungen in Bezug gesetzt. Von den Erwartungen sind sowohl die betrieblichen Entscheidungen als auch die Arbeitsmotivation abhängig.

- Schweinebäuerinnen und -bauern werden als oft angefeindet erlebt, was Auswirkung auf ihre Zukunftsüberlegungen und -entscheidungen hat. In weiterer Folge wird die Beratung in der Pflicht gesehen und müsse auf diese Auswirkungen reagieren. Daneben bräuchte es eine noch klarere Kennzeichnung für die Konsumentinnen und Konsumenten, die verschiedenen Qualitätsstufen gut unterscheidbar macht. (I1/OT1)
- Nischen werden im Biobereich als zukunftsrelevant erlebt. Die Ausweitung des entsprechenden Bildungsangebotes wird als wichtig erachtet. (I2/OT3/UT2)

- Als Schlagwort für die Zukunft wird im Rinderbereich der Wissenstransfer genannt. Durch Kommunikation könnten so Trends und Entwicklungen frühzeitig erkannt werden. (I3/OT2/UT4)
- Im Bereich Biomilch werden von Landwirtinnen und Landwirten der Zukunft Organisationsfähigkeit und betriebswirtschaftliche Kenntnisse als zentrale Kompetenzen gefordert sein. (I4/OT1)
- Frauen und ihre Kompetenzen werden eine immer größere Rolle an den Betrieben spielen. (I4/OT2/UT2) & (I5/OT2/UT4)
- Für die Beratung der Zukunft wird erwartet, dass es auch immer mehr private Angebote geben wird, die Anforderungen an die Beratung steigen werden, aber im Gegenzug auch die Bereitschaft zu Entlohnung steigt. (I4/OT3/UT4)
- Das Image von Bio-Bäuerinnen und Bio-Bauern wird noch weiter steigen. Neben dem Idealismus müssen sie aber auch hohe betriebswirtschaftliche und fachliche Kompetenzen mitbringen. (I4/OT4)
- Betriebswirtschaftliche Aufzeichnungen und Kennzahlen werden immer wichtiger. (I5/OT1/UT2) & (I5/OT2/UT2)
- Dem Grünland sollte mehr Bedeutung in der Beratung beigemessen werden. (I5/OT1/UT4)
- Neue Medien werden für die Zukunft noch wichtiger, um Mitglieder zu binden und schnelle Informationen zu verbreiten. (I5/OT1/UT8)
- Als Zukunftsmodell für die Milchwirtschaft wird eine Kostenreduktion in Richtung „Low-Input“ gesehen. (I5/OT2/UT1)
- Direktvermarktung wird in Zukunft noch wichtiger werden. (I5/OT2/UT5)

Konsumentinnen und Konsumenten

Die Rolle der Gesellschaft und des Konsumentendrucks wird in allen Interviews als planungsrelevant angesehen.

- Qualitätssicherungssystemen, die im Schweinebereich als bereits gut funktionierende empfunden werden, wird für die Zukunft eine noch höhere Bedeutung zugemessen. Es müsse aber auch eine noch bessere Aufklärung und Nachvollziehbarkeit für die Konsumentin bzw. den Konsumenten geben. (I1/OT3)
- Sensibilisierung der Konsumentinnen und Konsumenten für unterschiedliche Produktstandards wird als wichtiger Faktor für eine realistische Preisgestaltung gesehen. (I2/OT3/UT5)
- Für hohe Tierwohl und Tiergesundheitsstandards wird eine hohe Bereitschaft gesehen, auch höherer Preise zu bezahlen. (I3/OT5/UT1)
- Den Konsumentinnen und Konsumenten sind ethische Werte besonders wichtig, was mit einer Studie belegt wird. (I4/OT4/UT1)

- Medienarbeit und Werbung wird immer wichtiger werden, da nur so Konsumentinnen und Konsumenten bzw. Wählerinnen und Wähler erreicht werden können. (I4/OT4/UT2&3)
- Die Zusammenarbeit mit dem Handel wird als sehr wichtig erachtet. (I4/OT4/UT4)
- Der Bezug zu Kundinnen und Kunden und in Folge die Motivation der Landwirtinnen und Landwirte wird durch Direktvermarktung gesteigert. (I5/OT2/UT5)

Bio und Tierwohl

Bio, Tierwohl und zuverlässige Kontrollen werden von zwei Experten gefordert.

- Als wichtiger Faktor wird eine ständige Weiterentwicklung – auch über die gesetzlichen Standards hinaus – gesehen. (I2/OT2)
- Für Tierwohliniativen wird Tierwohlmarketing ein breiteres Beratungsangebot gefordert. (I2/OT3/UT2)
- Für den Rinderbereich wird ein steigender Stellenwert von Bio (I3/OT4/UT2), Tierwohl (I3/OT5) und Spezialmilch erwartet (I3/OT4/UT3).

Forschung

Zwei Experten sprechen die Wichtigkeit von Forschung explizit an.

- Eine enge Zusammenarbeit von Beratung und Forschung werden als Garant für eine stetige Entwicklung im Bio-Bereich genannt. (I2/OT3/UT4)
- Auch für die Rinderzucht werden Veranstaltungen, bei denen aktuelle Forschungsergebnisse vorgestellt werden, als sehr wichtig erlebt. (I3/OT1)
- Aktuelle Forschungsergebnisse sollten über e-Learning-Angebote an transportiert werden (Zielgruppe: Rinderzüchterinnen und -züchter). (I3/OT2/UT2)

Weiterbildung für Landwirtinnen und Landwirte

Drei der interviewten Experten sehen eine verstärkte Weiterbildung der Bäuerinnen und Bauern als nötig. Wobei die einstimmige Forderung nach betriebswirtschaftlichen Handeln der Landwirtinnen und Landwirte vermutlich noch mehr Weiterbildung auf diesem Gebiet nötig machen würde.

- Praktikerlehrgänge für Bäuerinnen und Bauern (I2/OT5)
- Informationsveranstaltungen, bei denen aktuelle Forschungsergebnisse vorgestellt werden. Die Landwirtinnen und Landwirte sollen dabei auch Fragen stellen dürfen. (I3/OT2/UT1)
- Bereits die Jugend muss erreicht werden, um entsprechende Sensibilisierung und Interesse zu generieren. (I3/OT2/UT3)
- Das Angebot wird im Bereich Biomilch als gut bewertet, viele Bäuerinnen und Bauern wären aber zu lasch, um diese entsprechend zu nutzen, was als sehr fatal für diese gesehen wird. (I4/OT2)

5.3 Gruppendiskussionen mit Landwirtinnen und Landwirten

5.3.1 Gruppendiskussion zur Schweinehaltung

Eigene Erfahrungen mit Beratung, Weiterbildung und Vortragsveranstaltungen

Oberthema (OT) 1: Probleme im Betrieb

Der Einstieg in dieses Thema war das Aufzeigen verschiedener Probleme in den Betrieben (genannt wurden u.a. Schwanzbeißen, Ferkelsterben, Durchfall) für die kompetente Hilfestellung (Beratung) zur Problemlösung nötig wäre. Kammerberaterinnen und Kammerberater wird bei praktischen Problemen teilweise zu wenig Praxisbezug und Problemlösekompetenz zugesprochen. Man ist sich einig, dass die Kammer diese Probleme mit dem jetzigen System kaum lösen kann. Bei wirtschaftlichen Problemen sieht man diese Probleme nicht, da man die ohne Detailwissen lösen kann. Ein Diskutant wirft ein, dass es in Deutschland „richtige Betriebsberater“ gibt, die etwas kosten. Er ist durch seine ungelösten Probleme inzwischen so weit, dass er gerne bereit wäre, zu bezahlen. Ein anderer pflichtet ihm bei.

Eine längere Diskussion über verschiedene Praxisprobleme, die ins inhaltliche abgeleitet, zeigt an der Stelle, wie wichtig die Praxisprobleme sind und wie schwierig es ist, Lösungen zu finden. Mangelnde Hilfe von Seiten der Beratung (Anmerkung: gemeint ist an der Stelle die Kammerberatung) wird dabei an verschiedenen Stellen sichtbar. Als Grund wird vermutet, dass „die Kammer zu weit weg ist“ und die Beraterinnen und Berater zu wenig „raus kommen [...] in die Praxis“.

Im letzten Drittel der Diskussion wird aber auch die Eigenverantwortung gesehen, „einmal auf einer Schiene zu fahren“ und nicht ständig alles Mögliche zu ändern, weil gerade das eine oder andere billiger ist.

Unterthema (UT) 1: Hilfe von außen

Der mangelnde Praxisbezug der Beraterinnen und Berater wird immer wieder aufgegriffen, als Alternative dazu wird über die Beratung durch die Tierärztin bzw. den Tierarzt diskutiert. Als Gegenargument wird angeführt, dass einer Expertin oder einem Experten, die/der den Betrieb nicht ständig sieht und selber ein breites Spektrum an Wissen hat, Sachen auffallen können, die der Landwirtin bzw. dem Landwirt oder der Tierärztin bzw. dem Tierarzt selber nicht auffallen würden. Begründet wird diese Aussage mit möglicher Betriebsblindheit. An der Stelle wird das deutsche System der „Betriebsberater“ angeführt, die zweimal pro Jahr kommen und „die ganze Geschichte“ durcharbeiten.

Zu dem Hilfethema wird auch eine spezielle Person genannt, die im holländischen und deutschen Raum sehr gut vernetzt war und bei Problemen immer rasche Lösungsmöglichkeiten anbieten konnte. Auch bei diesem Experten wird der Praxisbezug als

maßgeblich gesehen „*Der ist von der Praxis herausgewachsen [...] der ist hineingewachsen in das System*“.

In der Gesamtheit wird das Zusammenspiel zwischen Spezialisten, Versuchsstallungen und einer entsprechenden Schulbildung als wichtige Faktoren für die Zukunft angesehen.

UT2: Arbeitskreis

Positiv und wichtig wird der gegenseitige Erfahrungsaustausch in den Arbeitskreisen gesehen. Auch die Forderung zu Aufzeichnungen wird positiv angemerkt, da diese ohne Druck eher nachlässig oder gar nicht gemacht würden. Die betriebswirtschaftlichen Zahlen werden dabei als wichtige Kennwerte für den eigenen Betriebserfolg gesehen, statt sich nur auf den Kontostand zu berufen.

Die Rolle der Kammer, die für die Arbeitskreise verantwortlich ist und sie zusammenführt, leitet und organisiert, wird als relevant anerkannt. Die Arbeitskreisleitung wird als wichtiger Faktor angeführt, da mit der regionalspezifischen Themenwahl die spezifischen Interessen abgedeckt werden.

Arbeitskreise bzw. die Arbeitskreisleiterinnen und -leiter werden von einem Teilnehmer auch als wichtige Entscheidungshilfe für Betriebsentwicklungen gesehen, da sie viele Aufzeichnungsdaten liefern können, die eine fundierte Betriebsentscheidung auf Basis von Fakten ermöglichen.

UT3: Versuchsställe

Im Zusammenhang mit dem Wunsch nach mehr Spezialisierung und Expertise werden auch Versuchsstallungen genannt. Beraterinnen und Berater könnten vor Ort Probleme erkennen, die Erfahrungen hinaustragen und die Betriebe dann entsprechend beraten. Wobei Wissenschaftlichkeit als Basis gefordert wird. Getragen sollten diese Versuchsstallungen laut der Ansicht der Probandinnen und Probanden von der öffentlichen Hand. Dabei soll es auch nicht um Profit gehen, was bei privaten Personen nicht auszuschließen wäre. Uneinigkeit besteht in der Gruppe, ob in einem Versuchsstall auch Wirtschaftlichkeit relevant ist.

Medau (Versuchsgut der Vetmed-Uni Wien, Anmerkung) wird auch noch als wenig gelungenes Projekt angesprochen, da schon beim Bau die damaligen Standards nicht berücksichtigt worden waren. Außerdem wären die „*falschen Leute dort*“ und die Fluktuation der Personen wäre auch sehr hoch. Fazit: „*Das heißt uns fehlt ein Standort, wo alles passt*“. Als aktuelle Notlösung werden Futtermittelvertreterinnen und -vertreter sowie Tierärztinnen und Tierärzte angeführt.

UT4: Schulische Ausbildung

Praxisrelevanz wird auch bei der schulischen Ausbildung gefordert. Als positives Beispiel wird ein Tierzucht-Lehrer genannt, der mit den Schülern an Praxistagen auf den eigenen Betrieb fährt und ihnen dort viel zeigt und auch die Überlegungen dahinter erklärt.

Noch besser wäre es, wenn das ein Versuchsstall sein würde, wo verschiedene Systeme nebeneinander ausprobiert werden könnten. Allerdings wird angeführt, dass sich die Lehrerinnen und Lehrer mit diesem Versuchsstall identifizieren müssten, an der landwirtschaftlichen Fachschule Gießhübl wäre das wegen mangelnder Lehreridentifikation völlig schiefgegangen.

Das Fehlen standortbezogener Fachschulen wird kritisch gesehen, allerdings kann man mit den Fahrten in andere Bundesländer leben, wenn die Ausbildung dort passt.

Die Diskussion über die Möglichkeit, Betriebshelferinnen bzw. Betriebshelfer einzusetzen führt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch zu der Idee, dass die Arbeit als Betriebshelferin bzw. Betriebshelfer für die Jungen sehr gut wäre, da sie dabei etwas lernen würden. Man wünscht sich, die Kammer würde ein entsprechendes Programm aufbauen.

UT5: Ausbildung für Beraterinnen und Berater

Im Lauf der Diskussion darüber, wie Experten- und Spezialwissen mit Hilfe von Versuchsställen generiert werden könnte, wird auch ein Ausbildungszentrum für Beraterinnen und Berater vorgeschlagen. Künftige und aktive Beraterinnen und Berater sollten dort „probieren“ und „Erfahrungen machen“ können. Es wird auch das Problem angesprochen, dass die Beratung in Zukunft immer schwieriger wird, weil alles immer spezieller wird.

UT6: Ferkelring

Der Ferkelring wird für Zeiten, in denen die Betriebe immer größer werden, als immer weniger relevant angesehen. Außerdem funktioniert er nicht zuverlässig. Versprechungen würden nicht eingehalten. Ein Problem wäre auch der unsystematische Einbezug von Daten. Es gibt keine klare Aufzeichnung z.B. über die Qualität von Ebern, die Mitglieder sollten für Aufzeichnungen sensibilisiert und diese Daten zusammengetragen werden.

OT2: Ökonomie

Als problematisch wird angeführt, dass die „Vertretung“ nichts dagegen unternimmt, dass in Österreich unter anderen Voraussetzungen zum gleichen Preis wie in der Welt produziert werden soll. Für Konsumentinnen und Konsumenten, die zum günstigsten Produkt greifen, wird Verständnis gezeigt.

UT1: Tierschutz

Der Tierschutz wird als wichtig angesehen, es scheiden sich aber die Geister. Für die eine/den einen würde Tierschutz zu extrem betrieben, für andere ist die Sicht „für die Tiere“ wichtig. Einigkeit herrscht wieder, dass von Seiten der Kammer und der politischen Vertretung diesbezüglich für die nächsten Jahre Handlungsbedarf gesehen wird.

Die eigene Motivation wird als wichtig erachtet „*Du musst es selber wollen.*“. Was man selber nicht will, würde in der Praxis auch nicht funktionieren.

Das Wohlbefinden der Tiere wird auch als Gelingensfaktor angesehen. Beispielsweise koten Tiere, wenn sie sich wohl fühlen, nicht in den Trog. Fühlen sich die Tiere nicht wohl oder passt das Futter nicht, machen sie es mit voller Absicht.

UT2: Unterschiedliche Betriebsentwicklung

Durch unterschiedliche Wünsche verschiedener Landwirtinnen und Landwirte kommt es zu unterschiedlichen Betriebsentwicklungen. Das Spektrum geht von mehr Tierwohl bis hin zu mehr Masse.

Verschiedene Teilnehmer haben bereits Erfahrungen mit hochtechnologisierten Systemen, dabei aber auch schon die Probleme der Technik-Abhängigkeit kennen gelernt. Verschiedene Störungen und Ausfälle machen den Landwirtinnen und Landwirten Angst. Einer merkt an, dass er wieder einen Stall haben möchte, der einfach ist.

Ziele für und Herausforderungen in der Zukunft

OT1: Ökonomische Überlegungen

Ein Teilnehmer teilt auf die Frage nach Zukunftsentwicklungen mit, dass er intensiv über die Weiterentwicklung seines Betriebs nachdenkt. Er überlegt, ob er den Betrieb ausweiten soll oder nicht und trägt sich mit dem Gedanken, einen Tierwohlstall zu bauen – weil es ihm besser gefällt und er besser damit leben kann. Er hat schon verschiedene Empfehlungen (Kammer, Tierarzt, Arbeitskreis) eingeholt. Ein anderer wirft ein, dass auch die eigene Lebensqualität und die Wünsche und Interessen der Nachfolgerin bzw. des Nachfolgers eine Rolle spielen, denn nur wenn dieser es gerne macht, macht er es auch ordentlich. Eine dritte Person bestätigt die Wichtigkeit einer künftigen Nachfolge. Auch er will seinen Betrieb verändern (zur bestehenden Ferkelproduktion Mast dazu und alles in Richtung Tierwohl), wenn der Sohn daran interessiert ist. „*Der Wille muss von der nächsten Generation ausgehen.*“.

UT1: Hofnachfolger

Durch die Richtung der Ausbildung (genannt werden landwirtschaftliche Schule, Beraterinnen und Berater, Tierärztin bzw. Tierarzt) entscheidet sich die potentielle Nachfolgeneration, ob das Weiterführen des Betriebs grundsätzlich in Frage kommt. Dieser Wille, auch wenn es noch lange hin ist bis zur Übergabe, ist ausschlaggebend für weitere (auch

gemeinsame) Betriebsentscheidungen. Die Jungen müssen so eingebunden werden, dass sie sich auch beteiligt fühlen „*nicht nur als Hackler mitrennen*“, dann werden sie auch mitziehen. Sind die Übernehmerinnen bzw. Übernehmer noch zu jung für eigene Entscheidungen, aber interessiert, dann müsse so geplant werden, dass es später leichter ist, dass es aber auch für die aktuelle Generation passe.

Unabhängig vom aktuellen Alter der Übernehmerinnen und Übernehmer ist man sich in der Gruppe einig, dass diese für Betriebsplanungen eine wichtige Rolle spielen und berücksichtigt werden müssen. Wer diese nur als Arbeitskraft sieht, würde möglicherweise einmal alleine dastehen.

UT2: Wirtschaftliche Überlegungen

Dafür müssen auch Investitionen getätigt werden. Es wird an verschiedenen Stellen der Diskussion immer wieder über Wachstum und die Folgen davon gesprochen. Einigkeit besteht darüber, wenn man etwas plant und ändert, muss man immer so rechnen, dass zwei Familien davon leben können. Andererseits muss die Arbeitsbelastung auch noch zu bewältigen sein oder man benötigt zusätzliche Arbeitskapazitäten. An der Beratung wird kritisiert, dass zu viel Wachstum gepredigt wird. Es folgt eine Diskussion, wieviel Wachstum nötig bzw. möglich ist. Den Teilnehmern wäre es lieber, sie könnten mit kleineren Einheiten wirtschaften und leben, was aber aufgrund der zu geringen Preise nicht möglich wäre.

Kritisch werden die vermeintlich zu starken Bio-Förderungen gesehen, die sie selber „*in eine Ecke hineindrängt*“. Dabei wird Bio nicht grundsätzlich negativ bewertet, es sollte nur keinen Wettbewerb zwischen bio und konventionell geben. Regional wäre auch wichtig und stünde ohnehin über bio. Man wünscht sich an der Stelle „*ein Sprachrohr nach außen hin*“ und ein Teilnehmer wirft ein, dass man auch selber etwas machen müsste. Es folgt eine inhaltliche Diskussion über den Einsatz von Spritzmitteln und den Unterschied bzw. nicht Unterschied zur Bio-Qualität.

UT3: Betriebsstandort

Je nach Lage des Betriebs und der jeweiligen Ortsgröße wird auch darüber diskutiert, dass es nötig sein kann, den Betrieb nach draußen zu verlegen, um keine Probleme mit den Anwohnerinnen bzw. Anwohnern zu haben. Besonders für „*Wohlfühlställe*“ wird das als nötig gesehen.

UT4: Arbeitskräfte

Bei der Vergrößerung von Betrieben wird auch die steigende Arbeitsbelastung gesehen. Es wird über die Möglichkeit, verschiedene Arbeiten fremd zu vergeben oder Fremdarbeitskräfte einzustellen, diskutiert. Wichtig erscheint an der Stelle, dass die Betriebsplanung das zu erwartende Arbeitsaufkommen und die verschiedenen Produktivkräfte, die diese Arbeit erledigen sollen, berücksichtigt. Genannt werden konkret: (i) Die eigene Familie, wobei der

Generationenwechsel mit zu berücksichtigen ist, (ii) Auslagerung einzelner Arbeitsschritte wie z.B. Stallwäsche oder Feldarbeiten und (iii) Fremdarbeitskräfte oder Betriebshelfer.

Die Gefahr, die dabei gesehen wird, ist die richtige Betriebsgröße zu haben. Bei Zwischengrößen müsse man bis an die Grenze der Belastbarkeit gehen, erst die entsprechende Größe würde eine fixe Fremdarbeitskraft ermöglichen. „... also das Problem ist, dass man fast zu groß werden muss, als dass man mit familienfremden Arbeitskräften arbeiten kann“. Auch Arbeitsspitzen werden als Problem gesehen. Allerdings wird die Form des Familienbetriebs (eigene Arbeitskraft und maximal eine Aushilfskraft) bevorzugt, da sonst auch Probleme unübersichtlich werden, wenn z.B. die Ferkel nicht abgenommen werden.

Über Betriebshelferinnen und -helfer haben die Teilnehmer schon etwas gehört und gelesen, auch wollte einer einen Betriebshelfer einsetzen, das Angebot hat es aber de facto nicht gegeben. Sie würden sich aber wünschen, dass ein Betriebshelferpool in Niederösterreich aufgebaut würde, um eventuelle Arbeitsausfälle besser als mit Zivildienern kompensieren zu können. Wichtig wäre dabei, dass diese auch versichert sind.

UT5: Handel

Am Handel wird kritisiert, dass die Ideologien nur für die Werbung gelten und für Aktionen doch alles „zusammengekauft“ würde. In der Bevölkerung gäbe es nur eine kleine Schicht, die sich regionale und entsprechend produzierte Qualität, die nicht in Massentierhaltung produziert wird, „leisten kann und leisten will“. Wobei „leisten will“ als vordergründiges Motiv gesehen wird.

Informations- Weiterbildungs- und Beratungsangebote

OT1: Beratung

Man ist sich einig, dass es schwer ist, eine geeignete Beratung zu bekommen, da die Zukunftsentwicklung des Marktes nicht vorhersehbar ist. Man dürfe sich nicht nur auf eine Beratung verlassen, sondern müsse „mehrere Schienen fahren“. Gemeint ist damit, dass mehrere Personen gefragt werden, mehrere Ställe besichtigt, Firmen kontaktiert werden, um sich dann selber ein Bild zu machen. Über das „Ansehen von Ställen“ wird diskutiert, dass es auch immer nur eine Momentaufnahme sei.

Die Beratung wird als Hilfestellung gewertet. Dabei schließt sich der Kreis nach dem Wunsch bzw. der Forderung nach mehr Praxisbezug der Beraterinnen und Berater. Sie sollten die Betriebssysteme im Arbeitszyklus kennen um bauliche, arbeitsmäßige und wirtschaftliche Aspekte in all ihren Facetten darstellen zu können. Als Problem wird gesehen, dass man jede Stallvariante gut oder schlecht rechnen kann. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass es schon sehr gute Berechnungsmodelle von der Kammer gegeben habe. Ein Teilnehmer führt ein Gegenbeispiel an, in dem ein Arbeitskreisberater sehr schlecht (zu tief) gerechnet hat, allerdings wäre das besser als zu hoch. Ein Teilnehmer führt an der Stelle auch die

Eigenverantwortung als „*selbständiger Unternehmer*“ an. Das wird auch von einem anderen Teilnehmer bestätigt. Auch dass bei Berechnungen mit Beraterinnen und Beratern „*ehrlich*“ vorgegangen werden muss, wird als wichtig angesehen. Auch ein sehr positives Beispiel wird angeführt, bei dem der Arbeitskreisbetreuer wertvolle Aufzeichnungsdaten als Entscheidungsgrundlage beitragen konnte.

UT1 Tierwohl

Auf Nachfragen, ob bei einem Neubau/einer Umstrukturierung der Tierwohlgedanke eine Rolle spiele, wird erst einmal darüber diskutiert, was der Begriff genau bedeutet. Gleichzeitig werden auch verschiedene Möglichkeiten und deren Vor- und Nachteile angeführt.

Neben einem Teilnehmer, der aktuell einen Wohlfühlstall baut, können sich auch andere entsprechende Maßnahmen (mehr Platz, teilweise planbefestigter Boden, etwas Stroh, Auslauf – Definition als Diskussionsbasis von Leopold Kirner eingeworfen) vorstellen, wenn Marketing und Entlohnung entsprechend wären. Ein anderer kann sich für Zuchtsauen nur mehr Platz, nicht aber Stroh vorstellen, da dies zu viel Arbeit mit zusätzlichem Waschen machen würde. Auch verschiedene Hygieneaspekte werden inhaltlich diskutiert. Verschiedene Teilnehmer haben unterschiedliche Systeme gesehen und es wird über Vor- und Nachteile diskutiert. An der Stelle zeigt sich, dass die Teilnehmer sehr unterschiedliches Wissen und auch unterschiedliche Systeme ausprobiert und gesehen haben. Die Diskussion führt an der Stelle auch wieder zu Versuchsanstalten und Beraterinnen und Beratern, die mit vielen verschiedenen Systemen Erfahrung haben und die man auch besichtigen kann.

5.3.2 Gruppendiskussion zur Milchviehhaltung

Wie bereits im Kapitel Methoden angekündigt, konnten die digitalen Aufzeichnungen aufgrund technischer Probleme nicht verwendet werden. Die wichtigsten Aspekte der Gruppendiskussion wurden handschriftlich festgehalten und werden hier punktuell wiedergegeben.

Der Arbeitskreis Unternehmensführung wird als besonders wertvolles Beratungsprodukt hervorgehoben, weil auch viel an Erfahrungswissen kommuniziert wird.

Mit Hilfe der Kammerberatung werden Kalkulationen am eigenen Betrieb umgesetzt. Einige der Diskutantinnen und Diskutanten benötigen Fachberatung und hier besteht Bedarf nach Spezialisten.

Ebenso waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gruppendiskussion einig, dass der Berater bzw. die Beraterin zum Betrieb passen muss. Die gemeinsam artikulierte Forderung: Beratung muss individueller auf Betriebe eingehen.

Auch wird gefordert, dass die Beratung breit aufgestellt sein sollte, also verschiedene Aspekte berühren sollte.

Von Forschungsstellen wird gefordert, dass diese offen sind für neue Bewirtschaftungsformen und Bewirtschaftungsmethoden.

Auch wird vermerkt, dass nicht für alle Themen Beratung möglich ist, vielleicht auch nicht nötig sei.

Beratung soll als Netzwerk dienen, so eine weitere Forderung der Diskutantinnen und Diskutanten.

Die Ausbildung zum „landwirtschaftlichen Facharbeiter“ sollte für Beraterinnen und Berater der Mindeststandard sein. Es braucht eine fundierte Praxisausbildung.

Kammerberatung muss einen unabhängigen Überblick über verschiedene Strategien geben.

Besonders hervorgehoben wird die Freude am eigenen Tun. Diese sollte auch bei neuen Strategien erhalten bleiben (z.B. Laufstall für Kühe mit Hörnern). Nächste Generation muss auch Freude damit haben. Auch Beraterinnen und Berater sollen für ihre Themen „brennen“.

Beratung sollte keine fertigen Systeme liefern. Beratung muss kompetent und empathisch gegenüber ihren Klientinnen und Klienten sein.

Große Einigkeit herrschte auch darüber, dass gute Beratung auch etwas kosten darf.

Gefordert werden überregionale Spezialberatungsangebote. Als Folge davon ist es nicht notwendig, dass jede Kammer alles anbietet

Neue Medien sollten bei der Beratung mitberücksichtigt werden.

Informationsletter von Beraterinnen und Beratern werden honoriert.

Bäuerinnen und Bauern sollen entscheiden, welche Betriebsmittel angeschafft werden (z.B. weniger Eiweißfuttermittel); Kammerberaterinnen und -berater sollen das unterstützen

Landwirtschaftskammer soll Landwirtschaft positiver darstellen (Imageverbesserung). Hier wird vermehrt eine breite Öffentlichkeitsarbeit durch die Kammer als Interessensvertretung gefordert.

5.3.3 Gruppendiskussion zu Rindermast und Mutterkuhhaltung

Eigene Erfahrungen mit Beratung, Weiterbildung und Vortragsveranstaltungen

Oberthema (OT) 1: Information

Gleich zu Beginn werden die Lehrfahrten als besondere Bereicherung dargestellt. Dass man dabei interessante und „neue Sachen sieht“, wird als Mehrwert hervorgehoben. Dies wäre ein probates Mittel gegen Betriebsblindheit und entspricht auch der generellen Forderung nach lebenslangem Lernen, das in unserer schnelllebigen Gesellschaft und Wirtschaft sowohl im privaten als auch besonders im geschäftlichen Umfeld verlangt wird. Ohne ständige Information über neue Technologien und Verfahren, verpasst man in der Industrie den Anschluss, Dies gilt im besonderen Maße auch für die Landwirtschaft, die von Kunden- und

Konsumentenwünschen abhängig ist. Die genannten Besichtigungen von anderen Betrieben eröffnen an der Stelle ein breiteres Feld an Möglichkeiten, verschiedene Strategien und Umsetzungen kennen zu lernen und im Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen sowie den Leiterinnen und Leitern der besuchten Betriebe die eigene Arbeitsweise kritisch zu reflektieren. Auch verschiedene Informationstage werden als wertvoll erlebt.

UT1: Offener Umgang mit Problemen

Es wird gleich zu Beginn des Interviews ein Umdenken bezüglich Offenheit erkennbar. Die Haltung des eigenen Berufsstandes, die oftmals als engstirnig gesehen wird, wird kritisiert, ein diesbezügliches Umdenken gefordert. Probleme sollen offen angesprochen und durch ein verstärktes Zusammenhalten gelöst werden. „*Man kann heute nur gemeinsam*“. In dieser Gemeinsamkeit wird der Grundstein für Zukunftsfähigkeit, Perspektiven, Ideen und Erfolg gesehen.

Als besonders wichtiger Treiber für gemeinsames Arbeiten wird der Arbeitskreis gesehen. Ein Teilnehmer hat auch schon Besichtigungsreisen ins Ausland (Europa und Kanada) gemacht und als bereichernd erlebt. Auch in verschiedenen anderen Arbeitsfeldern wird der gegenseitige Informationsaustausch als wichtig und wertvoll erlebt.

UT2: Weitergabe von Wissen

Ein Teilnehmer vermutet, dass die Bereitschaft Wissen weiter zu geben mit dem Alter der Bäuerinnen und Bauern im Zusammenhang steht. Er blickt in seine Jugend zurück und meint auch so gewesen zu sein: „*Das habe ich erfunden und das gebe ich nicht weiter*“. In seinem jetzigen Alter sähe er die Sache anders und findet es wichtig, Kolleginnen und Kollegen vor falschen Betriebs- bzw. Arbeitsplanungen zu schützen indem man ihnen bessere Wege aufzeigt und vor Konsequenzen von ungünstigem Wirtschaften und Arbeiten warnt.

UT3: Antragsberatung

Die Beratung bei Anträgen wird als sehr gut angesehen, auch was EU-Anträge betrifft.

UT4: Inhaltliche Beratung

Grundsätzlich wird die Kammerberatung als sehr gut angesehen. Als kleine Einschränkung wird die Dominanz der Milch gesehen, Fleischbetriebe würden als „*knapp vor dem Aufhören*“ abgestempelt, „*die nicht arbeiten wollen*“.

OT2: Ökonomie

UT1: Betriebsentwicklung

Der Beratungsansatz der Kammer, so einfach wie möglich zu bauen und so billig wie möglich zu füttern, wird als überholt angesehen. Das hätten aber auch die Beraterinnen und Berater

gelernt, denn „ohne Qualität bekommst keinen Preis“. Als wichtig wird auch die Vermarktung angesehen. Als positives Beispiel wird an der der Stelle Styria Beef genannt.

UT2: Sorge bei Veränderung

Am Beispiel der Umstellung auf Bio und sich ändernder Standards (gentechnikfrei und Tierwohl) wird von einem Teilnehmer aufgezeigt, wie hoch am Anfang der Widerstand sein kann, der dann bald Standard wird. *„Was fällt euch ein? Wie könnt ihr? Also da sind wir eher immer sehr, sehr kritisch behandelt worden und das Ganze ist da nicht gutgeheißen worden. Mittlerweile ist gentechnikfrei eh schon fast Standard. Im Milchbereich sowieso und auch schon viel in der Rindermast – was eben Qualitätsprogramme sind und die Tierwohlgeschichte wird vom Konsumenten und vom Handel immer mehr aufgegriffen. Es hat sich im Nachhinein fast jede Geschichte als gut und als marktauglich erwiesen, was gemacht worden ist – obwohl wir oft erst sehr – ich will nicht sagen beschimpft wurden – sehr kritisch dokumentiert wurde.“*

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Umstellung auf Laufställe. Da wird angegeben, dass die Beratung und Unterstützung der Kammer gemeinsam mit Arbeitskreisen ein sehr gutes Endresultat ergeben hätte.

„Danke, dass ihr uns beraten habt, weil jetzt wissen wir erst, welche Arbeitserleichterung das für uns gewesen ist. Wir sind vorher stur gewesen und haben gesagt: Nein das geht nicht. Die Ochsen sind immer angehängt, die Tiere waren immer angehängt, das kann man nicht anders machen. Dann haben wir sie praktisch ein bisschen hin gezwungen auf diesen Weg und günstige Lösungen ohne große Aufwendungen. Wir sind auf Betrieben gewesen, die aus der Investitionsförderung hinausgefallen sind, was kleine Betriebe gewesen sind. Dann haben wir ein Projekt gehabt über das Almenland, dass wir den Bauern auch eine Förderung geben haben können und das hat sehr, sehr gut funktioniert und wir sind jetzt noch dankbar, dass wir das gemacht haben mit allen. Es sind viele Betriebe auch dabei, die wahrscheinlich die Betriebe aufgelassen oder verpachtet hätten. Aber jetzt durch das, dass die dabeibleiben können, über die Kammer beraten worden sind, den eigenen Lebensraum so gestalten und offenhalten können, wie sie es sich vorstellen.“

UT3: Einnahmequellen

Verschiedene Einnahmequellen werden als wichtig erachtet. Für einen Teilnehmer, der seinen Betrieb in einer extremen Berglage bewirtschaftet, machen die Ausgleichszahlungen viel aus. Weitere Einnahmequellen wie Christbäume werden als wichtig erachtet.

UT4: Kostenrechnung

Ein Teilnehmer bringt die Relevanz einer umfassenden Kostenrechnung ins Spiel. Von den Bäuerinnen und Bauern würde zumeist nur auf die Einnahmen geschaut. Es wäre aber wichtig, auch die Kosten für Maschinen genau zu kalkulieren und nur solche selber anzuschaffen, die für die tägliche Arbeit gebraucht werden und die vielleicht sogar Zeitersparnis bringen. Für

solche, die nur gelegentlich benötigt werden, wären Maschinengemeinschaften sinnvoll (z.B. Mähwerk).

UT5: Freude am Betrieb

Auch die eigene Freude am gewählten Betriebszweig wird als relevantes Kriterium für einen guten Betrieb angesehen. Was mit Theorien und Studien der Motivations- und Arbeitspsychologie gut erklärt werden kann, da Spaß und Freude am eigenen Tun zu den besonders starken Antrieben für menschliches Handeln zählen. Dazu gehören auch Interesse und ein sich ständiges Informieren über Möglichkeiten und Entwicklungen.

OT3: Beratung

Ein Berater wird mit der Begründung seines vollen Einsatzes im Fleischbereich besonders gelobt: *„Wenn nicht irgendwo einer sitzt, der das mit Herzblut macht und wirklich schaut, dass da was weitergeht, dann läuft das zwar mit, aber es läuft halt nur mit und ist halt nicht zielführend für die Kundschaft“*. Von besagtem Berater gibt es mindestens zwei Beratungen pro Jahr. Dabei wird immer wieder ausprobiert, umgestellt und angepasst. Diese Betreuung wird als sehr positiv erlebt.

OT4: Weiterbildung

UT1: Zeit der Weiterbildungsangebote

Im Zusammenhang mit Weiterbildungsangeboten wird der ideale Zeitpunkt diskutiert. Quintessenz ist, dass für Nebenerwerbslandwirtinnen und -landwirte nur der Abend in Frage kommt, für Mütter mit kleineren Kindern hingegen nur Tagesangebote möglich sind. Landwirtinnen und Landwirte kommen dann am Abend auch nicht weg, da sie die Stallarbeit machen müssen.

Differenziert wird dabei auch noch nach der Qualität des Angebots. Wenn bei einer Tagesveranstaltung zwei oder drei qualifizierte Fachreferentinnen bzw. Fachreferenten vortragen, wäre auch ein ganzer Tag und eine weitere Strecke akzeptabel. Dafür würde man sich auch einen ganzen Tag vom Betrieb freimachen bzw. einen Tag Urlaub nehmen.

Ziele für und Herausforderungen in der Zukunft

OT1: Wirtschaftlichkeit

Einig sind sich die Diskutantinnen und Diskutanten, dass die Wirtschaftlichkeit wichtig ist. *„Du musst nur schauen, dass am Ende mehr herauskommt“*. Uneinigkeit besteht hingegen, ob diese über Maschinengemeinschaften verbessert werden kann. Für Arbeitserleichterungen wird aber gerne mehr Geld ausgegeben, da dadurch sowohl die Gesundheit erhalten werden kann als auch zeitliche Flexibilität erreicht wird.

Als weiterer Faktor für die Wirtschaftlichkeit wird die Fleischqualität gesehen: *„Ja auf jeden Fall also die Qualität. Also wachsen zur Zeit werden wir nicht.“* [der Bauer hat gerade auf Laufstall mit Stroh umgestellt] *„Ich muss sehen: OK, wenn ich dort was Neues mache, dass das honoriert wird. Und aber die Leute hüpfen mit auf. Der Markt und und... kommt eh immer mehr.“*

OT2: Beratung

Von der Beratung der Zukunft wird erwartet, dass die Beraterinnen und Berater auf den Aspekt der Wirtschaftlichkeit besonderes Augenmerk legen. Personen, die kurz vor der eigenen Pension stehen, hätten nicht mehr genügend Biss und sollten mit jüngeren kooperieren *„wenn einer vor der Pension ist, dass da inzwischen einer drinnen ist mit 40 Jahre, dass der mal Gas gibt“* (475f). Für die Interviewten ist wichtig, dass sie vollen Einsatz ihrer Beraterinnen und Berater spüren.

OT3: Motivationsfaktoren

Für viele kleine Betriebe, die die Ochsenmast nicht als Betriebsschwerpunkt haben, *„ist uns sehr wichtig, dass man eben sagt, dass die Vermarktung passt und dass man dann... Dass der Bauer zumindest sagt, er erzeugt ein Produkt, das gefragt ist und auf das er stolz sein kann und das was am Markt einen Wert hat. Das glaube ich, ist auch eine Motivation, dass sie weitermachen, auch wenn sich vielleicht unter dem Strich nicht alles rechnet“*. Wichtig ist für die kleinen Betriebe, dass der Vertrieb über den Verein gut koordiniert wird und die Betriebe unterstützt werden.

OT4: Kulturlandschaft erhalten

Almauftrieb und Beweidung wird durch die Vergrößerung von Betrieben immer weniger, was einen Nachteil für die Almen und extensiven Flächen bedeutet. Die Beweidung extensiver Flächen und der Almauftrieb sollte sowohl grundsätzlich durch Förderungen als auch über einen höheren Preis der Produkte honoriert werden.

OT5: Hofnachfolge

Als großer Unsicherheitsfaktor für die Zukunft wird eine ungewisse Hofnachfolge wahrgenommen. Dieses Problem wird eng mit der Wirtschaftlichkeit des jeweiligen Betriebs gesehen. *„Ich verstehe den Jungen auch, wir rechnen selber oft herum, wenn er einen Tag zuhause bleibt. Ist es wirtschaftlich, dass er zuhause bliebe, mir arbeiten hilft oder wäre es besser, wenn er die Stunden beim Arbeiten verbracht hätte?“*. Bei einem anderen Diskussionsteilnehmer ist die Situation so, dass nach dem Umbau zu einem Laufstall immer noch viel händisch zu erledigen ist. Verbesserungen werden aber nicht gemacht, da die *„Burschen eh wenig Interesse zeigen“*.

Informations- Weiterbildungs- und Beratungsangebote

OT1: Rentabilitätsrechnungen

Auf die Frage, was bei der Beratung in Zukunft gebraucht wird, werden spontan Themen zur Kostenrechnung genannt: *„Ich habe die Zahlen oder die Kosten im Griff. Meine Frau sagt immer, dass ich zu viel rechne, aber ich sage: Lieber eine halbe Stunde länger rechnen, als dann einen Blödsinn machen“*. Jedoch sind die Zahlen für die Landwirtinnen und Landwirte oft schwer zu vergleichen: *„Der eine fährt die Schiene intensiv, der hat die Ochsen fertig mit 20 Monaten. Der andere fährt extensiv, der hat die Ochsen fertig mit 26 Monate. Aber was wirklich unter dem Strich an Geld übrigbleibt, lasse sich oft nicht vergleichen, weil der eine hat die Almflächen dazu und der andere hat sie am Heimbetrieb gehabt und intensiv füttern müssen. Und dort ist vielleicht in der Stiermast oder in der Mutterkuhhaltung besser vergleichbar als bei uns in der Ochsenhaltung.“* Es wird angemerkt, dass sie die Berücksichtigung der Rahmenbedingungen (Mastdauer, Art der Weidefläche, Förderungen, etc.) gerne bei den Berechnungen in den Arbeitskreisen berücksichtigt hätten, die Steiermark an der Stelle aber durch andere Bundesländer überstimmt worden wäre.

Für eine genaue Beurteilung aller Rahmenbedingungen wäre eine Vollkostenrechnung nötig, an diese wagen sich die Landwirtinnen und Landwirte aber nicht heran.

Grundsätzlich ist man mit den Daten und Auswertungen über den Arbeitskreis aber sehr zufrieden, auch weil die Programme, mit denen gerechnet wird, aktuell gehalten werden.

Auch für Betriebe, die nicht in einem Arbeitskreis sind, sollte es durch die zuständige Betriebsberaterin bzw. den zuständigen Betriebsberater regelmäßiges *„Durchschauen der Betriebe“* geben, um die Schwankungen der Wirtschaftlichkeit in den jeweiligen Förderperioden für die Bäuerinnen und Bauern bewusst zu machen. Allerdings wird an der Stelle auch die mangelnde Selbstverantwortung von verschiedenen Betriebsleiterinnen bzw. -leitern gesehen. Es sollte dort versucht werden die *„Jungen“* zu erreichen, sonst wäre die Übernahme sehr fraglich. Auch für Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter, für die Berechnungen schwierig sind, sollte es ein Supportsystem geben, um sie nicht zu verlieren. *„Wir sind da mit dem Arbeitskreis relativ gut abgedeckt. Ich glaube auch von der allgemeinen Beratung her wäre es wichtig, weil es gibt sicher noch genug Betriebe, die nicht mal irgendeine Einnahmen/Ausgabenrechnung schreiben. Für den ist die Einnahmen/Ausgabenrechnung wenn er die Förderung bekommt und alles bezahlt ist und es ist ein bisschen eben, dann passt es.“*

Die Pauschalierung wird zwiespältig gesehen: *„Auf einer Seite ist es schön, dass wir die Pauschalierung haben, auf der anderen Seite ist es ein Fluch, weil keiner die Zahlen kennt. Wichtig wäre es alle Kosten zu kennen und bloß nicht zum Nachbar schauen“*. Auch die Beratung benötige Zahlen: *„Der Berater tut sich halt auch hart, wenn er keine Daten und Zahlen hat... Dann sind wir wieder im Nebel. Ist sicher schwierig.“*

UT1: Hofübernahme

Auch für die Hofübernahme werden genaue Daten und Berechnungen als wichtig erachtet. Junge Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter sollten die Betriebsdaten schon früh kennen und bei Entscheidungen miteingebunden werden. *„Nur wenn er miteingebunden wird, wie die Diskussion schon gewesen ist, und die Zahlen immer am Tisch liegen, dann kann man sagen: Dort fehlt's und dort fehlt's.“*

OT2: Klassifizierung der Fleischqualität

Die Landwirtinnen und Landwirte fühlen sich an der Stelle sehr unsicher. Sie können nicht einschätzen, wie die Qualitätsbestimmung vom Schlachthof zustande kommt. Ein Teilnehmer meint, im Forstbereich wäre das ganz anders, dort könne er die Qualität immer gut abschätzen. Andere Teilnehmer der Gruppe meinen jedoch, sie könnten die Fleischqualität besser einschätzen als die Holzqualität. Diese Unsicherheiten würde man gerne durch Informationen ausgleichen. Die Bäuerinnen und Bauern würden die Qualität ihrer Produkte gerne anhand äußerer Kriterien vorab bewerten können. Dazu wünschen sie sich Veranstaltungen, bei denen diese Kriterien exakt erklärt werden.

OT3: Qualität der Beratung

Bezüglich Beratungsqualität gibt es sehr unterschiedliche Erfahrungen. Es wird ein Fall genannt, bei dem ein Bauer nach einer vermeintlich unzureichenden Beratung der Landwirtschaftskammer zur Wirtschaftskammer gewechselt war und ihm dort gut geholfen wurde. Andere Beratungen der Landwirtschaftskammer, z.B. zur Almenerhaltung, wurden als sehr zufriedenstellend bewertet.

Es eröffnet sich hier die Frage, ob die Zuständigkeiten für unterschiedliche Themenbereiche klar (genug) kommuniziert werden.

OT4: Abgrenzung Landwirtschaft und Gewerbe

Zur Frage nach zukünftigen Entwicklungen, werden verschiedene Möglichkeiten wie Direktvermarktung, Christbäume, Alpakas oder Arbeitsleistungen auf fremden Betrieben als Potentiale genannt. Wichtig ist den Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmern jedoch eine klare Abgrenzung zum Gewerbe. *„Da wär's in Zukunft sicher wichtig, dass man wirklich auch die Grenzen klarer darlegt: Was geht noch in der Landwirtschaft und was ist Gewerbe? Weil da wissen sehr viele nicht, wo die Grenze wirklich ist. Was darf man machen? Es ändert sich ständig. Also das wäre vielleicht auch eine wichtige Aufgabe, dass nachher nicht bei Kontrollen Länge mal Breite Strafe nachzuzahlen ist“.*

OT5: Kommunikationskanäle

Man wünscht sich, dass wichtige Informationen nicht nur in der Zeitung erscheinen, wo man sie leicht übersehen kann. Besser wäre, Änderungen oder Ankündigungen per Mail zu verschicken, die würden zwar nicht täglich, aber doch regelmäßig gelesen.

OT6: Lehrfahrten

Lehrfahrten sollten vom Bauernbund organisiert werden, damit die „Jungen“ Neues sehen und Interesse bekommen. Für die „Pensionisten“ sollte es eigene Veranstaltungen geben. Die „Jungen“ müssten dazu gebracht werden, mit zu fahren. Für die Bäuerinnen und Bauern selbst wäre es eine Möglichkeit, Betriebsblindheit abzulegen und neue Ideen zu bekommen. Ein Teilnehmer hat sich auch internationale Betriebe in Frankreich und Kanada angesehen.

5.3.4 Vergleichende (komparative) Analyse

Fasst man die Aussagen der drei Gruppendiskussionen zusammen, so zeigen sich folgende Punkte als besonders relevant:

Beratungsbedarf

Vergleicht man die Aussagen der drei Gruppendiskussionen, so zeigen sich besonders beim Beratungsbedarf Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebszweigen. Während die Gruppe mit Schweinehaltung besonders spezialisierte fachliche Beratung in den Bereichen „Fütterung“ und „Haltung“ benötigt, ist es den Milchviehhalterinnen und Milchviehaltern wichtig, dass die Beratung ein breites Wissen und ein gutes Netzwerk von Spezialberaterinnen und Spezialberatern hat. Die Gruppe mit Rindermast und Mutterkuhhaltung hingegen benötigt exakte Kostenkalkulationen, um wirtschaftlich agieren zu können.

Forschung und Versuchsställe

Eine kompetente Weiterentwicklung des Wissenstandes, besonders durch das Betreiben von Versuchsställen und der Durchführung von Forschungsprojekten dürfte in der Schweinehaltung und in der Milchviehhaltung größere Relevanz besitzen als in der Rindermast oder der Mutterkuhhaltung.

Fachliche Ausbildung der Beraterinnen und Berater

Die Forderung nach einer umfassenden fachlichen Ausbildung der Kammerberaterinnen und Kammerberater kommt verstärkt von den Gruppen mit Schweine- und Milchviehhaltung. Diese sollte in oben genannten Versuchsställen und in verschiedenen Praxisbetrieben erfolgen. Ständige Weiterbildung und Wissen über ausländische Wirtschafts- und Vorgehensweisen wird als essentiell gesehen.

Netzwerke

Alle drei Gruppen schätzen Netzwerke, in denen auf fachlich qualifizierte Spezialberatung zurückgegriffen werden kann, als sehr wichtig ein. Der Arbeitskreis wird besonders von den Schweinehalterinnen und Schweinehaltern als wesentliches internes Netzwerk gesehen. Die Diskutantinnen und Diskutanten mit Rindermast und Mutterkuhhaltung sehen in einem offenen Umgang mit Problemen und einer gemeinsamen Problemlösung viel Potential für die Zukunft. Wichtig ist ihnen ein gemeinsames Vorgehen.

Weiterbildung

Der Wunsch nach Weiterbildung wird besonders von der Gruppe mit Rindermast und Mutterkuhhaltung thematisiert. Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter wünschen sich gebündelte Fachvorträge, also mehrere Impulse zu unterschiedlichen Themen an einem Tag. Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit Rindermast oder Mutterkühen wünschen mehr Informationen zu betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen. Daneben wird auch die Einführung in die genauen Standards der Qualitätsklassifizierungen als wichtig gesehen.

Hofnachfolge

Die Frage zur Hofnachfolge wird ebenso in den Gruppendiskussionen thematisiert. Die Schweinehalterinnen und Schweinehalter sehen in einer gezielten Ausbildung und dem Einbinden der „Jungen“ in Betriebsentscheidungen eine geeignete Möglichkeit. Bei den Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern mit Rindermast und Mutterkuhhaltung werden unterschiedliche Strategien sichtbar, die vom Blockieren der Entwicklungsgedanken von den „Jungen“ bis zu einem Ausbildungs- und Einbindungsgedanken reichen.

Motivation

Die Relevanz der Freude am Tun, am eigenen Betrieb und vor allem auch am produzierten Produkt beschäftigt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aller drei untersuchten Gruppen. Die eigene Zufriedenheit mit dem gesamten Prozess ist fast noch wichtiger als die monetäre Entlohnung, vorausgesetzt, dass diese grundsätzlich passt, die Familie davon leben kann und alle Rechnungen bezahlt werden können.

Lebensqualität

Auch die Lebensqualität ist für die Diskutantinnen und Diskutanten aller drei Gruppen zentral. So sollen Maschinen zur körperlichen Entlastung mitarbeitender Personen angeschafft werden. Die Dienste von Aushilfskräften werden in verschiedenen Situationen als Entlastung gesehen, wodurch die Lebensqualität gesteigert werden kann. Auch die Vermeidung von Wachstum wird von vielen als Faktor für die Erhaltung von Lebensqualität eingestuft. Die Argumentationslinie umfasst dabei auch die (möglichen) Probleme, die durch die Arbeit mit Fremdarbeitskräften entstehen.

6. ERGEBNISSE DER SCHRIFTLICHEN BEFRAGUNG

Dieses Kapitel präsentiert die Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Jänner und Februar 2018. Die Stichprobe umfasst insgesamt 1.550 Betriebe, darin enthalten sind als gesonderte Stichprobe 400 größere Betriebe (siehe Methode). Diese Betriebe werden nur für Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen herangezogen, für alle anderen Auswertungen zählt die Stichprobe 1.150 Betriebe. Am Beginn dieses Kapitels werden die Ergebnisse getrennt für Milchvieh-, Mutterkuh-, Rindermast- und Schweinehaltungsbetriebe präsentiert. Auf dieser Basis erfolgt daran anschließend eine komparative Analyse dieser vier Betriebszweige.

6.1 Milchviehbetriebe

6.1.1 Merkmale der Betriebe und Personen

Eckdaten der Betriebe

Der durchschnittliche Milchviehbetrieb in der Stichprobe bewirtschaftete im Jahr 2016 26,5 ha landwirtschaftlich genutzte Fläche inklusive Alm und hielt 21,9 Milchkühe (Tabelle 12). Etwa ein Drittel der landwirtschaftlich genutzten Fläche war Ackerland. Der Tierbestand setzte sich fast ausschließlich aus Rindern zusammen. Die Strukturmerkmale streuen beträchtlich in der Stichprobe, wie Standardabweichung oder minimale und maximale Werte in der Tabelle belegen: bspw. variiert die Anzahl der Milchkühe von 5 bis 161. Bis auf die extensive Grünlandfläche liegen die Mittelwerte der Grundgesamtheit innerhalb des 95 % Konfidenzintervalls der Stichprobe. Die Stichprobe repräsentiert die Grundgesamtheit der Milchviehbetriebe somit sehr gut, was die betrieblichen Merkmale betrifft.

Tabelle 12: Struktur der Milchviehbetriebe in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit

Kennzahl	Einheit	Stichprobe (n=300)						G ²
		Mittelwert	Stand.-abw.	Min.	Max	Konf. u. Gr. ¹	Konf. o. Gr. ¹	Mittelwert
Landw. gen. Fläche (LF)	ha	26,5	17,0	2,0	138,0	24,6	28,4	26,6
LF ohne Alm	ha	25,0	15,3	2,0	96,0	23,3	26,7	24,0
Ackerland	ha	8,7	12,1	0,0	80,0	7,3	10,0	7,4
Grünland intensiv	ha	13,7	9,9	0,0	71,0	12,6	14,8	13,9
Grünland extensiv	ha	2,7	4,0	0,0	27,0	2,2	3,1	4,1
GVE	GVE	38,7	27,7	5,0	272,0	35,6	41,8	36,8
Rinder	GVE	38,6	27,9	7,0	261,0	35,5	41,8	36,4
Milchkühe	St.	21,9	17,8	5,0	161,0	19,9	23,9	20,6
Milchlieferung Betrieb	t	130,2	117,3	13,2	743,7	116,8	143,5	124,1
Standardoutput	1000 €	84,9	65,0	15,8	574,1	77,5	92,3	78,2

¹ Konfidenzintervall (95%) mit unterer bzw. oberer Grenze; ² Grundgesamtheit (N=24.364)

Die Strukturmerkmale weichen je nach Betriebsgröße, natürlicher Erschwernis und Wirtschaftsweise zum Teil beträchtlich ab (Tabelle 13). Größere Betriebe in der Stichprobe bewirtschafteten bspw. mehr Ackerland (37% versus 2%) oder erzielten eine um rund 1.350 kg höhere Milchleistung je Kuh und Jahr als mittelgroße oder kleinere. Nichtbergbauernbetriebe hielten um fast zehn Milchkühe mehr als Bergbauernbetriebe, während sich die Betriebe nach der Wirtschaftsweise in Bezug auf Größe kaum voneinander unterschieden. Nur die Milchleistung je Kuh und Jahr lag in konventionell wirtschaftenden Betrieben im Schnitt um knapp 750 kg höher.

Tabelle 13: Struktur der Milchviehbetriebe in der Stichprobe nach Betriebsgröße, natürlicher Erschwernis und Wirtschaftsweise

Kennzahl	Einheit	Betriebsgröße in 1.000 Euro SO*			Natürliche Erschwernis		Wirtschaftsweise	
		>8-40	>40-100	>100	N-BB	BB	BIO	KON
Betriebe	Anzahl	62	154	184	70	230	71	229
Landw. Fläche (LF)	ha	12,9	22,9	44,1	32,0	24,8	26,9	26,3
LF ohne Alm	ha	10,4	21,5	41,1	31,8	22,9	25,6	24,8
Ackerland	ha	1,2	6,1	16,3	16,5	6,3	6,6	9,3
Grünland intensiv	ha	5,9	12,9	22,1	14,3	13,5	15,4	13,2
Grünland extensiv	ha	3,3	2,6	2,7	1,0	3,1	3,6	2,4
GVE	GVE	14,2	31,7	68,0	51,6	34,8	33,4	40,3
Rinder	GVE	13,8	31,4	67,9	51,4	34,7	33,1	40,2
Milchkühe	St.	7,2	17,1	40,8	29,3	19,6	21,2	22,1
Milchlieferung	t	36,9	96,7	262,9	174,2	116,8	113,9	135,2
Milchlieferung je Kuh	kg	5.090	5.639	6.444	5.950	5.952	5.376	6.122
Standardoutput	1000 €	29,0	67,8	150,8	109,4	77,4	86,4	84,4

Abk.: SO = Standardoutput in 1.000 Euro, N-BB = Nicht-, BB = Bergbauernbetriebe, BIO = biologisch, KON = konventionell wirtschaftende Betriebe.

* Die Stichprobe nach der Betriebsgröße umfasst 400 Betriebe (zusätzliche 100 Betriebe in der Größenklasse über 100.000 SO).

Merkmale der Milchviehalterinnen und Milchviehalter

Lauf Angaben der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter wurden 72% der Milchviehbetriebe im Haupterwerb und 28% im Nebenerwerb geführt.

Im Durchschnitt waren die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter zum Zeitpunkt der Befragung 46,4 Jahre alt. Die Abweichungen nach der natürlichen Erschwernis und der Wirtschaftsweise waren gering, nur die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter größerer Betriebe (Standardoutput von über 100.000 Euro) waren mit durchschnittlich 43,8 Jahren signifikant jünger als jene mittlerer oder kleinerer Betriebe (47,7 bzw. 47,2 Jahre).

Knapp 66% der Betriebe wurden von einem Mann, 34% von einer Frau geleitet. Die von Männern geführten Betriebe waren etwas größer strukturiert als jene von Frauen (z.B. 27,7 versus 24,2 ha landwirtschaftlich genutzte Fläche).

Abweichungen können auch nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter festgestellt werden. Jüngere hielten im Schnitt um rund sechs Kühe mehr als Ältere, nach der Milchleistung je Kuh und Jahr zeigten sich jedoch kaum Unterschiede. Nach dem Geschlecht zeigten sich kaum Differenzen in den betrieblichen Merkmalen (Tabelle 14).

Tabelle 14: Struktur der Milchviehbetriebe in der Stichprobe nach Alter und Geschlecht der Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter

Kennzahl	Einheit	Alter in Jahren			Geschlecht	
		bis 39	40-54	>=55	Männer	Frauen
Betriebe	Anzahl	75	156	69	197	103
Landw. Fläche (LF)	ha	31,1	25,2	24,4	27,7	24,2
LF ohne Alm	ha	27,6	24,5	23,2	25,6	23,9
Ackerland	ha	10,1	8,1	8,3	8,5	9,0
Grünland intensiv	ha	14,4	13,9	12,5	14,0	31,1
Grünland extensiv	ha	3,2	2,5	2,4	3,1	1,7
GVE	GVE	42,5	39,2	33,5	39,4	37,4
Rinder	GVE	42,3	39,1	33,0	39,3	37,0
Milchkühe	St.	24,1	22,5	18,0	22,1	21,5
Milchlieferung	t	145,1	132,1	109,5	131,2	128,3
Milchlieferung je Kuh	kg	6.021	5.872	6.083	5.948	5.958
Standardoutput	1000 €	99,4	84,2	70,6	84,8	85,0

50% der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter verfügten über eine landwirtschaftliche Lehre bzw. Facharbeiterprüfung. Weitere 19% absolvierten eine landwirtschaftliche Meisterprüfung. Fünf Prozent hatten Matura oder einen Universitätsabschluss. Die restlichen 26% verfügten über keinen landwirtschaftlichen Schulabschluss. Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit einer höheren Ausbildung bewirtschafteten mehr Fläche und hielten mehr Tiere als jene mit geringerer oder keiner landwirtschaftlichen Ausbildung. So hielten Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit Matura bzw. Universitätsabschluss im Jahr 2016 im Schnitt knapp 26 Milchkühe, der entsprechende Wert für jene ohne landwirtschaftliche Ausbildung lag bei 19,5 Milchkühen.

Stallsystem, Weide, Heumilchproduktion

Die Betriebe in der Stichprobe hielten die Milchkühe zu 50% in Anbindeställen und zu 50% in Laufställen. Der Anteil der Laufstallbetriebe stieg deutlich nach der Betriebsgröße: von 3,2% in Betrieben bis 40.000 (7,2 Milchkühe je Betrieb) auf 87,5% in Betrieben mit über 100.000 Euro Standardoutput (40,8 Milchkühe je Betrieb). Auch in Nichtbergbauernbetrieben (68,6%) und in Biobetrieben (63,4%) lag der Anteil an Laufställen überdurchschnittlich hoch.

In knapp zwei von drei Betrieben wurden die Milchkühe geweidet oder gealpt. Der Anteil der Betriebe mit Weide oder Almauftrieb lag bei biologischer Wirtschaftsweise (90%) und im Berggebiet (73%) am höchsten.

Laut Angaben der Befragten lieferten 59,7% gentechnikfreie Milch an eine Molkerei. Weitere 15% verkauften konventionelle Heumilch, weitere 21,7% lieferten Biomilch. Knapp vier Prozent gaben an, sonstige Milchqualitäten an einen Verarbeiter zu liefern (z.B. Wiesenmilch). Von der Biomilch entfielen 35% auf Heumilch. Somit hatten Betriebe mit Heumilch (biologisch und konventionell) einen Anteil von knapp 23% an den Betrieben in der Stichprobe.

6.1.2 Häufigkeit und Themen der Weiterbildung und Beratung

Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, wie häufig und in welchen Bereichen Weiterbildung und Beratung in der Vergangenheit in Anspruch genommen wurde.

Häufigkeit pro Jahr

Weiterbildung und Beratung werden unter den Befragten unterschiedlich häufig konsumiert. Zehn Prozent der Befragten machen keine Weiterbildung, 20% nehmen keine Beratung in Anspruch. Am häufigsten werden zwei Weiterbildungen (24,7%) und zwei Beratungen (29,3%) pro Jahr beansprucht. Die weiteren Häufigkeiten von Weiterbildung und Beratung sind der Tabelle 15 zu entnehmen.

Tabelle 15: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung in Milchviehbetrieben pro Jahr

Häufigkeit	Weiterbildung	Beratung
nie	10,0	20,0
1	15,3	19,3
2	24,7	29,3
3	23,0	12,0
4	7,7	5,3
5	11,7	7,3
> 5 Mal	7,7	6,7

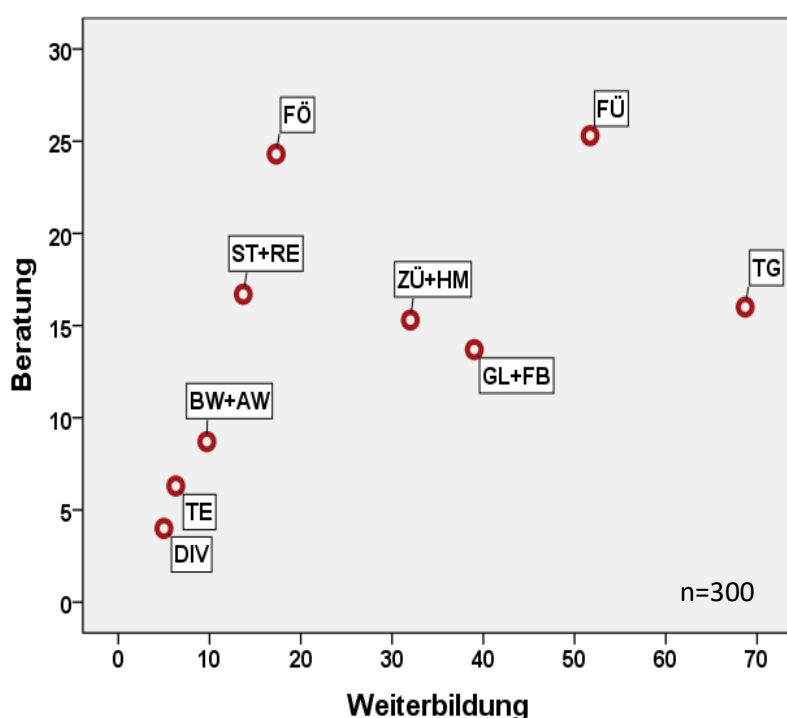
Angaben zu Weiterbildung und Beratung in Prozent; n=300

Themenbereiche

Welche Themenbereiche haben Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter in den vergangenen zwei im Rahmen der Weiterbildung und Beratung in Anspruch genommen? Zur Beantwortung dieser Frage wurden neun Themenfelder im Fragebogen aufgelistet, die Ergebnisse sind der Abbildung 2 zu entnehmen. Insbesondere zwei Themenfelder setzen sich klar von den anderen sieben ab: Tiergesundheit einschließlich Hygiene und Fütterung. Themen der Tiergesundheit werden vor allem im Rahmen von Weiterbildungen den Milchviehhalterinnen und -halter näher gebracht (68,7%), Aspekte der Fütterung sind hingegen auch in der Beratung fest verankert (25,3%). Ähnlich hoch ist der Anteil der Betriebe, die Beratung zum Förderungswesen angenommen hatten (24,3%). Auch Steuer- und Rechtsfragen werden überwiegend durch die Beratung thematisiert. Züchtung einschließlich

Herdenmanagement sowie Grünland und Futterbau befinden sich im mittleren Bereich, was die Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung betrifft. Am unteren Ende finden sich Themen der Diversifizierung, der Technik für Innen- und Außenwirtschaft sowie der Betriebs- und Arbeitswirtschaft. Weniger als zehn Prozent der Befragten nutzten Weiterbildungs- oder Beratungsangebote in diesen drei Bereichen.

Die Weiterbildung und Beratung im Bereich der Tiergesundheit einschließlich Hygiene zeigt einen statistisch hoch signifikanten Zusammenhang mit der natürlichen Erschwernis ($p < 0,009$). Befragte von Bergbauernbetrieben nahmen häufiger an Weiterbildungen zur Tiergesundheit teil als jene von Nichtbergbauernbetrieben. Bei der Beratung war es genau umgekehrt.



BW+AW = Betriebs- und Arbeitswirtschaft

DIV = Diversifizierung

FÖ = Förderungswesen

FÜ = Fütterung

GL+FB = Grünland und Futterbau

ST+RE = Steuer und Recht

TE = Technik in der Innen- und Außenwirtschaft

TG = Tiergesundheit und Hygiene

ZÜ+HM = Züchtung und Herdenmanagement

Abbildung 2: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung in Milchviehbetrieben in den vergangenen zwei Jahren nach Themenbereichen (Zustimmung jeweils in Prozent)

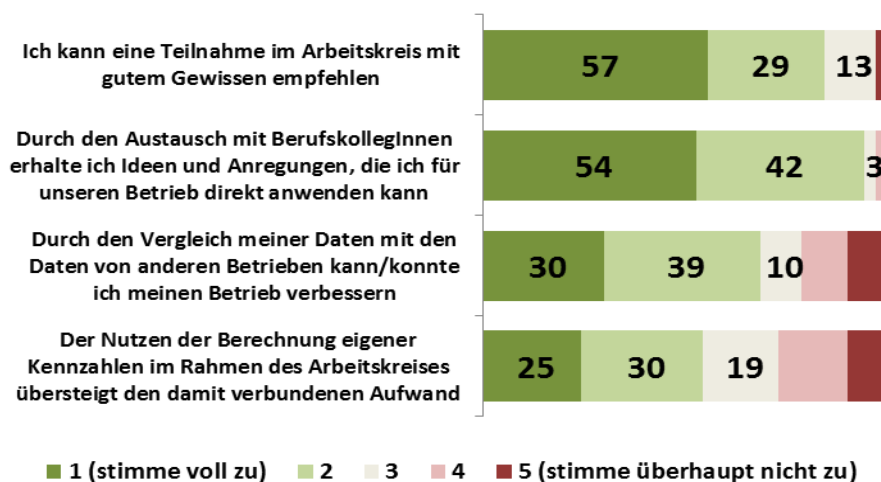
Jene Betriebe, die in den vergangenen zwei Jahren weniger als drei Weiterbildungen/Beratungen absolvierten, wurden nach ihren Gründen gefragt. Die Aussagen wurden kategorisiert und den gebildeten Kategorien zugeordnet. Als mit Abstand wichtigster Grund kristallisierte sich der Zeitmangel heraus. 59 der 134 Befragten (44%) argumentierten ihre geringe Frequenz in der Weiterbildung und Beratung mit der mangelnden zur Verfügung stehenden Zeit (u. a. „keine Zeit“, „Zeitmangel“, „wenig Zeit“). Weitere 27 (20%) sahen keinen

Bedarf bzw. keine Notwendigkeit für mehr Weiterbildung oder Beratung (u.a. „kein Bedarf“, nicht notwendig“). Weitere 14 (10,5 %) verwiesen auf die baldige Pensionierung bzw. das Auslaufen des Betriebs hin. Alle weiteren Begründungen wurden von weniger als fünf Befragten genannt.

6.1.3 Arbeitskreisberatung Milchviehhaltung

39 Befragte waren zum Zeitpunkt der Erhebung Mitglied beim Arbeitskreis Milchproduktion (13%). Weitere 30 Milchviehalterinnen und -halter waren früher in einem Arbeitskreis organisiert (10%). Letztere wurden danach gefragt, warum sie nicht mehr Mitglied im Arbeitskreis sind. Die Antworten dazu waren sehr vielfältig. Am häufigsten wurde die fehlende Zeit genannt (7 Nennungen), gefolgt von Argumenten, dass in der Teilnahme kein Nutzen mehr gesehen wurde (3) oder dass die Inhalte nicht mehr zum Betrieb gepasst (2) bzw. sich die Inhalte wiederholt hätten (2).

Jene 69, die sich zurzeit der Erhebung bzw. davor im Arbeitskreis Milchviehhaltung engagierten, wurden um ihre Einschätzung zur Arbeitskreisberatung gebeten. Dazu wurden vier Statements vorgegeben, die Probandinnen und Probanden konnten diese in einer fünfteiligen Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“ einstufen (Abbildung 3).



69 Antworten je Statement

Abbildung 3: Einschätzung der Befragten zur Arbeitskreisberatung Milchproduktion

86% der Befragten konnten laut deren Einschätzung die Teilnahme im Arbeitskreis mit gutem Gewissen weiterempfehlen (Summe aus den ersten beiden Abstufungen der Skala). Über die Gründe dafür informieren die weiteren Statements. Vor allem der Austausch mit Berufskolleginnen und -kollegen wurde als sehr bedeutend eingestuft, 96% stimmten diesem Argument voll zu oder eher zu. Der Vergleich der eigenen Daten mit jenen anderer Betriebe,

eine zentrale Arbeitsweise in diesem Bildungs- und Beratungsprodukt, schätzten 69% als sehr wichtig bzw. eher wichtig ein; für 21% der Befragten war dieses Argument nicht oder weniger relevant. Ebenso stufen 55% den Nutzen der Berechnung eigener betriebswirtschaftlicher Kennzahlen höher ein als den damit verbundenen Aufwand.

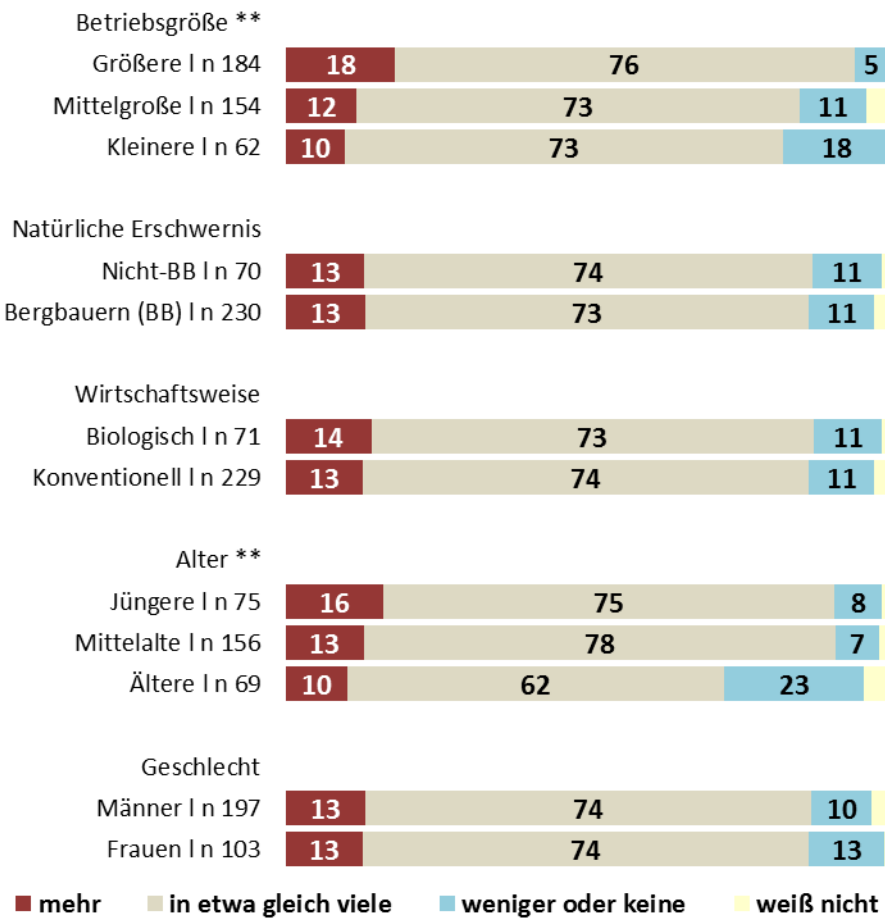
6.1.4 Beabsichtigte Strategien

In diesem Abschnitt wird die strategische Ausrichtung in den Betrieben thematisiert. Wollen die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter ihre Produktion bspw. ausdehnen, intensivieren oder verstärkt nach Qualität der Produkte hin ausrichten?

Veränderung der Herdengröße

Fast drei von vier Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern (74%) wollten zum Befragungsstichtag die Anzahl ihrer Milchkühe in Zukunft in etwa gleich belassen. 13% beabsichtigten eine Ausdehnung, elf Prozent bekundeten, in Zukunft weniger oder keine Milchkühe halten zu wollen. Rund zwei Prozent der Befragten äußerten sich nicht zu dieser Frage. Befragte von größeren Betrieben und Jüngere setzten statistisch signifikant häufiger auf das Wachstum. So befürworteten diese Strategie 18% in größeren Betrieben und 16% von den jüngeren Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern. Insbesondere Ältere wollten mit einem Anteil von 23% überproportional häufig die Anzahl der Milchkühe reduzieren oder überhaupt aus der Milchviehhaltung aussteigen. So gut wie keine Abweichungen konnten nach der natürlichen Erschwernis, nach der Wirtschaftsweise und zwischen Männern und Frauen beobachtet werden (Abbildung 4).

Frage: Wollen Sie in Zukunft mehr, in etwa gleich viele, weniger oder keine Milchkuhe auf Ihrem Betrieb halten? | Zustimmung in Prozent



* p <0,05 signifikant | ** p <0,01 hoch signifikant | *** p <0,001 höchst signifikant
 Die Stichprobe nach der Betriebsgröße umfasst 400 Betriebe (zusätzliche 100 Betriebe in der Größenklasse über 100.000 € Standardoutput); ansonsten n=300

Abbildung 4: Einschätzungen zur Entwicklung der Herdengröße in Milchviehbetrieben

Betriebs- und Haushaltsstrategien

Der Fragebogen listete elf Strategien - diese reichen von einfachen Anpassungsstrategien (z. B. die Nutzungsdauer der Kühe zu erhöhen) bis hin zu gesamtbetrieblichen Strategien (z.B. in neue Betriebszweige einsteigen) - auf, die von den Befragten nach ihrer Relevanz in einer fünfteiligen Skala (von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“) eingestuft werden konnten. In Abbildung 5 finden sich die Zustimmungen zu den ersten beiden Abstufungen der Skala. Demnach beabsichtigten 78%, die Nutzungsdauer erhöhen zu wollen, für mehr als ein Drittel der Befragten traf diese Strategie voll zu. Etwas dahinter rangierten die Strategien „An Tierwohlprogrammen teilnehmen“ (71%) und „Grundfutterleistung erhöhen“ (66%). Knapp 40% Zustimmung zu den ersten beiden Abstufungen der Skala erhielten die Strategien „Diversifizierung ausdehnen“ (39%) und „Low-input umsetzen“ (28%). Für rund ein Drittel der Befragten war die Ausdehnung der Milchleistung eine Option und knapp 30% wollten an Vermarktungsprogrammen teilnehmen. Eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit aufnehmen oder auf die biologische Wirtschaftsweise umstellen kam für knapp 20% in Frage (Zustimmung

zur ersten Abstufung der Skale lag bei vier bzw. fünf Prozent). In neue Betriebszweige oder in die Diversifizierung einzusteigen war nur für wenige Betriebe eine Option.



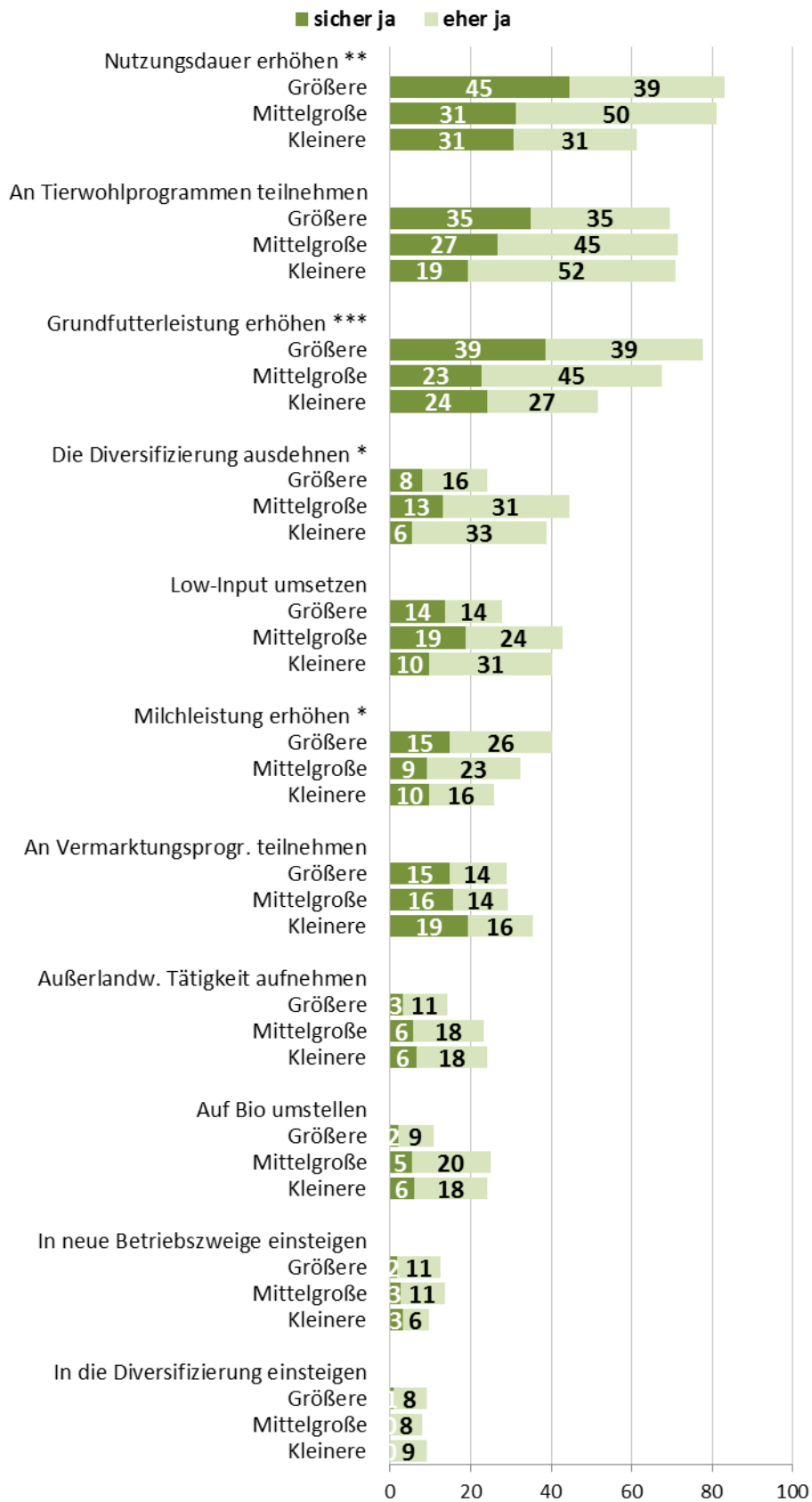
(1) Nur Betriebe ohne Diversifizierung (n=199), (2) nur konventionelle Betriebe (n=229), (3) nur Betriebe mit Diversifizierung (n=101). Sonst n=300. Zustimmung in Prozent.

Abbildung 5: Einschätzung zu ausgewählten strategischen Optionen in Milchviehbetrieben

Strategien nach Betriebsgröße

Unterschiede bei der Einschätzung von Strategien nach der Betriebsgröße können Abbildung 6 entnommen werden. Die größten Unterschiede verzeichneten dabei die Nutzungsdauer und die Grundfutterleistung. Beide stellen zentrale Indikatoren der Produktionseffizienz mit Implikationen für die Wirtschaftlichkeit der Milchproduktion dar. Daher ist es wenig überraschend, dass Befragte größerer Betriebe sowohl die Nutzungsdauer als auch die Grundfutterleistung statistisch signifikant häufiger steigern wollten als mittelgroße oder kleinere Betriebe. Ähnlich die Situation bei der Milchleistung, auch diese wollten Befragte größerer Betriebe häufiger erhöhen als jene der anderen beiden Betriebsgrößenklassen. Umgekehrt verhielt es sich mit der Einschätzung zum Einstieg in die Diversifizierung: Diese Strategie wurde mehrheitlich von kleineren Betrieben bevorzugt. Alle weiteren Strategien unterschieden sich statistisch nicht signifikant zwischen größeren und kleineren Betrieben. Beispielsweise lag bei der Einschätzung zu Tierwohlprogrammen der Zuspruch in allen Betriebsgrößenklassen ungefähr gleich hoch. Ein Hinweis darauf, dass Tierwohl und daraus abgeleitete Tierwohlprogramme für alle Betriebsgrößen relevant sind.

Frage: Welche der folgenden Maßnahmen streben Sie in Zukunft an? | in Prozent



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant

Größere | n=184: > 100.000 €, Mittelgroße | n=154: > 40.000 bis 100.000 €,

Kleinere | n=62: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=400

Abbildung 6: Einschätzungen zu beabsichtigten Strategien in Milchviehbetrieben nach Betriebsgröße

Bei zwei Strategien lassen sich statistisch signifikante Unterschiede nach der natürlichen Erschwernis beobachten. Bergbauern und Bergbäuerinnen zeigten sich interessierter für eine intensivere Produktion im Rahmen von Low-Input, während Nichtbergbauernbetriebe etwas affiner waren für die Steigerung der Milchleistung (Tabelle 16).

Tabelle 16: Einschätzungen zu Strategien in Milchviehbetrieben, die sich nach der natürlichen Erschwernis unterscheiden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Low-Input umsetzen	Nichtbergbauernbetr.	7	16	0,006
	Bergbauernbetriebe	18	25	
Milchleistung erhöhen	Nichtbergbauernbetr.	11	26	0,041
	Bergbauernbetriebe	10	21	

Nichtbergbauernbetriebe | n=70, Bergbauernbetriebe | n=230

Strategien nach der Wirtschaftsweise

Bei drei der elf Strategien wichen die Aussagen zwischen Biobetrieben und konventionellen Betrieben voneinander ab. Besonders stark differierten die Einschätzungen zu Low-Input und der beabsichtigten Teilnahme an Vermarktungsprogrammen. Befragte von Biobetrieben wollten diese Strategien um ein vielfaches häufiger auf ihrem Betrieb umsetzen als jene konventioneller Betriebe. Ein Hinweis darauf, dass Biobetriebe häufiger und intensiver nach Alternativen zum Wachstum und zur Spezialisierung suchen. Auch die Nutzungsdauer wollten Biobetriebe signifikant häufiger erhöhen als konventionelle Betriebe, der Unterschied war hier jedoch deutlich weniger ausgeprägt als bei den zuvor erwähnten Strategien (Tabelle 17).

Tabelle 17: Einschätzungen zu Strategien in Milchviehbetrieben, die sich nach der Wirtschaftsweise unterscheiden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Nutzungsdauer erhöhen	biologisch	42,3	42,3	0,048
	konventionell	32,8	42,8	
Low-Input umsetzen	biologisch	35,2	28,2	0,000
	konventionell	9,2	21,4	
An Vermarktungsprogrammen teilnehmen	biologisch	35,2	8,5	0,000
	konventionell	9,6	14,4	

biologisch | n=71, konventionell | n=229

Strategien nach Alter

Bei vier von elf Strategien zeigten die Jüngeren ein höheres Engagement als ältere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. Jüngere waren offener für Tierwohlprogramme und wollten ihre Milchproduktion effizienter im Sinne einer höheren Grundfutter- und Milchleistung ausrichten. Auch für eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit zeigten sie ein höheres Interesse als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen. Das marginale Interesse dafür bei

den Befragten mit 55 und mehr Lebensjahren lässt sich mit den abnehmenden Erwerbsmöglichkeiten für ältere Menschen erklären (Tabelle 18).

Tabelle 18: Einschätzungen zu Strategien in Milchviehbetrieben, die sich nach dem Alter unterscheiden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
An Tierwohlprogrammen teilnehmen	Jüngere	39	39	0,038
	Mittelalte	26	44	
	Ältere	19	45	
Grundfutterleistung erhöhen	Jüngere	39	36	0,001
	Mittelalte	26	44	
	Ältere	16	33	
Die Milchleistung erhöhen	Jüngere	16	27	0,021
	Mittelalte	9	24	
	Ältere	6	15	
Eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit aufnehmen	Jüngere	8	24	0,001
	Mittelalte	3	18	
	Ältere	4	4	

Jüngere | n=75, Mittlere | n=156, Ältere | n=69

Strategien nach Geschlecht

Zwei Strategien wurden von Männern signifikant häufiger befürwortet als von Frauen. Die Grundfutterleistung wollte jeder Dritte unter den von Männern geleiteten Betrieben ganz sicher erhöhen, unter den von Frauen geführten Betrieben waren es 18%. Auch an Vermarktungsprogrammen für Qualitätsmilch wollten Männer in Zukunft häufiger partizipieren (Tabelle 19). Alle weiteren Strategien wurden von Männern und Frauen ähnlich eingestuft.

Tabelle 19: Einschätzungen zu Strategien in Milchviehbetrieben, die sich nach dem Geschlecht unterscheiden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Die Grundfutterleistung erhöhen	Männer	32	38	0,038
	Frauen	18	43	
An Vermarktungsprogrammen teilnehmen	Männer	17	15	0,030
	Frauen	13	10	

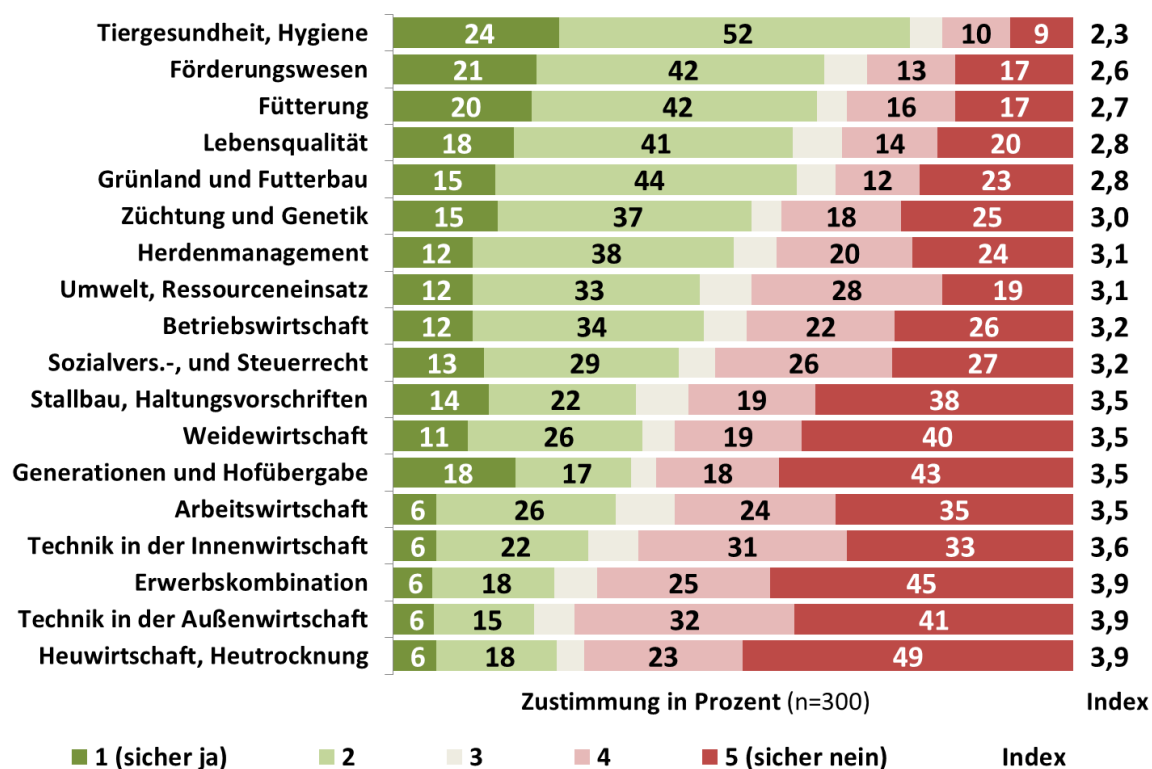
Männer | n=197, Frauen | n=103

6.1.5 Weiterbildungs- und Beratungsbedarf nach Themen

Welche Themen und Inhalte benötigen Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter in der Weiterbildung und Beratung für ihren Betrieb?

Weiterbildung und Beratung soll helfen, Probleme auf den Betrieben zu lösen. Da diese individuell sehr unterschiedlich sein können, wurden im Fragebogen 18 Themen positioniert,

die Befragten konnten diese in einer fünfteiligen Skala (von 1 „sicher ja“ bis 5 „sicher nein“) einstufen. Für die folgende Reihung der Themen wurden diese Einstufungen zu einem Index verrechnet (siehe Kapitel Methoden). Wobei gilt: Je niedriger dieser Index, desto wichtiger das Thema aus Sicht der Befragten. Nach dieser Berechnung ergibt sich folgende Reihung für die fünf wichtigsten Themen: (1) Tiergesundheit und Hygiene, (2) Förderungswesen, (3) Fütterung, (4) Lebensqualität und (5) Grünland und Futterbau (Abbildung 7).



Je niedriger der Index, desto wichtiger das jeweilige Thema: von 1,0 bis 5,0 (siehe Methode)

Abbildung 7: Wichtigkeit von Weiterbildungs- und Beratungsthemen für die Zukunft aus Sicht der Milchviehalterinnen und Milchviehalter

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Betriebsgröße

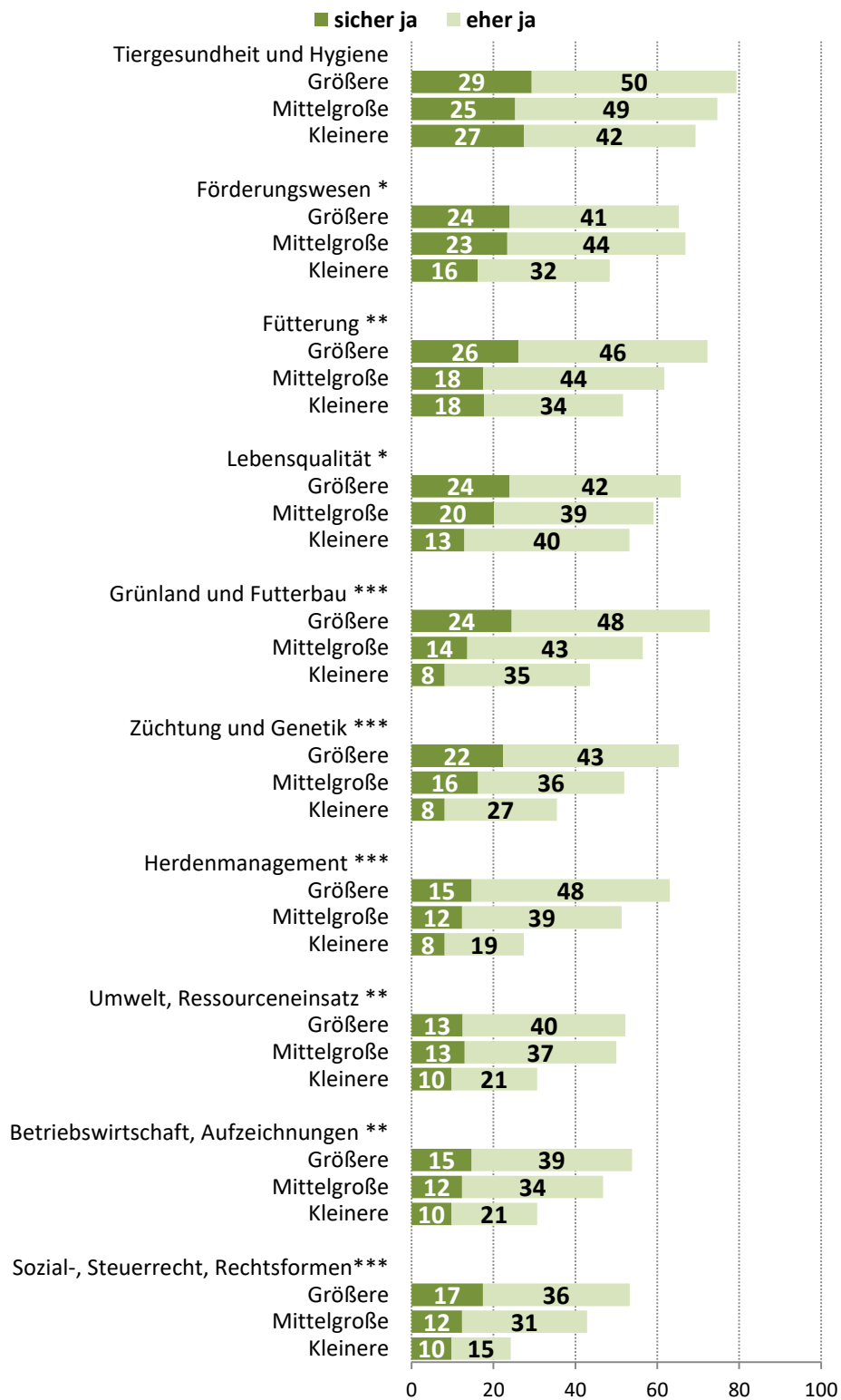
Ganz oben auf der Prioritätenliste steht das Thema Tiergesundheit und Hygiene. Somit wird dieses Thema künftig wie schon in der Vergangenheit einen breiten Raum in der Weiterbildung und Beratung einnehmen. Dieses Thema ist sowohl für Leiterinnen und Leiter größerer aber auch jener kleinerer Betriebe höchst relevant, denn nach der Betriebsgröße errechnen sich keine statistisch signifikanten Abweichungen. Anders bei Themen zur Fütterung: Diese werden stärker von den Befragten größerer Betriebe nachgefragt als von jenen mittelgroßer und kleinerer Betriebe. Dieser Zusammenhang deckt sich gut mit den beabsichtigten Strategien im vorigen Abschnitt. In größeren Betrieben wird häufiger das Ziel verfolgt, sowohl die Milchleistung als auch die Grundfutterleistung zu steigern. Ein höheres Wissen in der Fütterung kann hier die notwendigen Impulse zur Erreichung dieser Ziele geben. Auch die Themen Züchtung und Genetik sowie Herdenmanagement werden in größeren Betrieben statistisch signifikant häufiger nachgefragt als in mittelgroßen oder kleineren

Betrieben. Auch hier liegt die Erklärung auf der Hand: In größeren Betrieben spielen Zuchtziele wie eine höhere Milchleistung oder ein effizientes Herdenmanagement eine größere Rolle. Größere Betriebe in der Stichprobe erreichten eine um fast 1.400 kg höhere Milchleistung je Kuh und Jahr und hielten im Schnitt fast sechs Mal so viele Milchkühe als kleinere Betriebe. Fragen des Stallbaus und der Haltungsvorschriften differieren nur zufällig zwischen den Betriebsgrößen. Das könnte damit zusammenhängen, dass Stallbauthemen eher in größeren, Fragen zu Haltungsvorschriften eher in kleineren oder mittelgroßen Betrieben nachgefragt werden.

Betriebswirtschaftliche Themen werden unisono stärker von Milchviehalterinnen und Milchviehalter größerer Betriebe nachgefragt. Das Förderungswesen, immerhin das zweitwichtigste Thema aus Sicht der Befragten, wird in größeren und mittelgroßen Betrieben statistisch hoch signifikant häufiger nachgefragt als in kleineren Betrieben. Bei diesem Thema geht es um die Frage, wie öffentliche Gelder der ersten und zweiten Säule der Gemeinsamen Agrarpolitik im Betrieb optimiert und wie die Auflagen bestmöglich eingehalten werden können. Je größer die Fördersummen, desto höher die Auswirkungen suboptimaler Verhältnisse. Immerhin 18% des Ertrags und knapp 75% der Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft nahmen diese in Milchviehspezialbetrieben laut Grünen Bericht 2016 ein (BMLFUW 2017, 180). Unter den ökonomisch ausgerichteten Themen differiert die Betriebswirtschaft einschließlich Aufzeichnungen ausgeprägt nach der Betriebsgröße. Eine Folge abweichender Intensität an betrieblichen Aufzeichnungen in den Betrieben. Während in größeren Milchviehbetrieben 49% eine Einnahmen-Ausgabenrechnung und weitere 17% eine doppelte Buchführung umsetzen, lagen die entsprechenden Werte in kleineren Betrieben bei 34% und 2%. Eine noch stärkere Abweichung nach der Betriebsgröße zeigt sich beim Thema Sozialversicherungs-, Steuerrecht und Rechtsformen. Größere Betriebe stoßen zunehmend an Grenzen im Rahmen der Pauschalierung und der Arbeitswirtschaft. Hier müssen öfter Lösungen für eine wirtschaftlich zufriedenstellende und arbeitswirtschaftlich umsetzbare Betriebsstrategie gesucht werden als in kleineren Betrieben.

Im Bereich der Grünlandwirtschaft zeigen sich ebenso Zusammenhänge mit der Betriebsgröße. Das Thema Grünland und Futterbau wird von den Befragten größerer Betriebe häufiger nachgefragt als von jenen kleinerer Betriebe. Eventuell eine Folge, dass in größeren Betrieben häufiger das Ziel einer höheren Grundfutterleistung verfolgt wird. Denn nur bestes Grundfutter sichert eine hohe Grundfutterleistung der Milchkühe. Genau umgekehrt verhält es sich mit der Weidewirtschaft. Dieses Thema wird in mittelgroßen und kleineren Betrieben häufiger thematisiert. Eine Erklärung dafür liefert das unterschiedliche Engagement in der Weidewirtschaft je nach Betriebsgröße. Während jeder zweite größere Betrieb keine Weidewirtschaft betrieb, wurden die Milchkühe in 82% der kleineren Betriebe geweidet oder gealpt. Auch für die Heuwirtschaft und Heutrocknung interessierten sich Befragte kleinerer Betriebe stärker als jene der anderen Betriebsgrößenklassen. Die Abweichungen waren aber statistisch nicht signifikant (Abbildung 8; Abbildung 9).

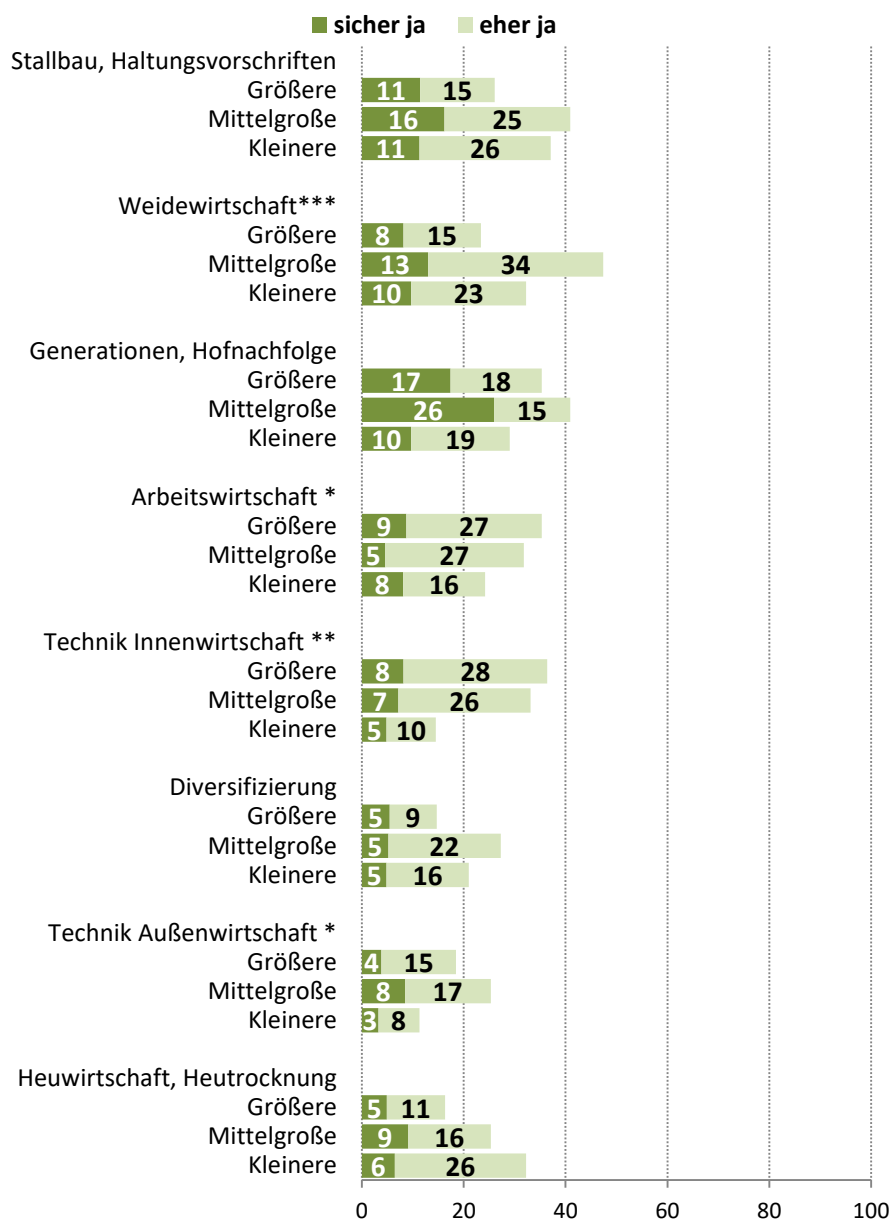
Frage: Zu welchen der folgenden Themen brauchen Sie in den kommenden Jahren Weiterbildung oder Beratung auf Ihrem Betrieb? | Zustimmung in Prozent



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant
 Größere | n=184: > 100.000 €, Mittelgroße | n=154: > 40.000 bis 100.000 €, Kleinere | n=62: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=400

Abbildung 8: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Milchviehbetrieben nach Betriebsgröße

Frage: Zu welchen der folgenden Themen brauchen Sie in den kommenden Jahren Weiterbildung oder Beratung auf Ihrem Betrieb? | Zustimmung in Prozent



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant

Größere | n=184: > 100.000 €, Mittelgroße | n=154: > 40.000 bis 100.000 €,

Kleinere | n=62: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=400

Abbildung 9: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Milchviehbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung

Auch die Einstufungen zur Lebensqualität, immerhin das viert wichtigste Weiterbildungs- und Beratungsthema, unterschieden sich statistisch signifikant nach der Betriebsgröße. Ein möglicher Grund, warum dieses Thema in größeren Betrieben relevanter war, könnte in der zunehmenden Arbeitsbelastung bei größeren Herden liegen. Die Themen Diversifizierung sowie Generationen und Hofübergabe wichen hingegen nicht statistisch signifikant je nach der Betriebsgröße ab. Ein Hinweis darauf, dass diese beiden Themen sowohl für kleinere als auch größere Betriebe mehr oder weniger relevant sind.

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach der natürlichen Erschwernis

Nach der natürlichen Erschwernis gab es hinsichtlich der Nachfrage nach Weiterbildungs- und Beratungsthemen nur eine statistisch signifikante Abweichung. Befragte von Nichtbergbauernbetrieben interessierten sich stärker für die Diversifizierung als jene von Bergbauernbetrieben. Eine Erklärung dafür lässt sich aus dem Datensatz nicht ableiten (Tabelle 20).

Tabelle 20: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Milchviehbetrieben, die nach der natürlichen Erschwernis unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Diversifizierung	Nichtbergbauernbetr.	11	21	0,014
	Bergbauernbetriebe	4	17	

Nichtbergbauernbetriebe | n=70, Bergbauernbetriebe | n=230

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach der Wirtschaftsweise

Nach der Wirtschaftsweise zeigen sich ebenso nur wenige statistisch signifikante Abweichungen. Ein Hinweis darauf, dass zentrale Themen in der Weiterbildung und Beratung unabhängig von der Wirtschaftsweise nachgefragt werden. Es ist jedoch anzunehmen, dass Biobetriebe und konventionell wirtschaftende Betriebe zum Teil unterschiedliche Inhalte bei ein und denselben Themenbereich haben. Um diese Frage zu beantworten, wurden neben der quantitativen Befragung auch qualitative Erhebungen im Rahmen dieser Studie umgesetzt.

Trotzdem konnten zwei statistisch signifikante Abweichungen nach der Wirtschaftsweise herausgefiltert werden (Tabelle 21). Biobäuerinnen und Biobauern fragten deutlich häufiger Weiterbildung und Beratung im Bereich Weidewirtschaft sowie Heutrocknung und Heuwirtschaft nach als konventionell wirtschaftende Landwirtinnen und Landwirte. Dieser Umstand ist der Produktionstechnik geschuldet. Während die Milchkühe in neun von zehn Biobetrieben geweidet werden, waren es in konventionellen Betrieben weniger als sechs von zehn. Ähnlich die Relevanz der Heuwirtschaft für Biobetriebe. Ein Drittel von ihnen lieferte Heumilch an eine Molkerei, unter konventioneller Bewirtschaftung waren es rund 20%.

Tabelle 21: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Milchviehbetrieben, die nach der Wirtschaftsweise unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Weidewirtschaft	biologisch	23	37	0,000
	konventionell	7	22	
Heuwirtschaft, Heutrocknung	biologisch	11	25	0,007
	konventionell	5	15	

biologisch | n=71, konventionell | n=229

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Alter

Egal ob jung oder alt, Fragen zu Tiergesundheit und Hygiene waren für alle Altersklassen ungefähr gleich wichtig. Nur tendenziell lag der bekundete Bedarf bei jüngeren Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter höher. Anders die Situation bei den folgenden Themen der Produktion. Inhalte zur Fütterung, zur Züchtung und Genetik sowie zum Herdenmanagement unterschieden sich hoch signifikant nach dem Alter. Diese Themen wurden unisono von den jüngeren Landwirtinnen und Landwirten häufiger nachgefragt als von jenen mittleren Alters bzw. von den Älteren. Das größere Interesse der Jüngeren dürfte in erster Linie aufgrund ihrer Lebensphase begründet sein, denn nach den Struktur- und Produktionsmerkmalen gab es keine größeren Abweichungen nach dem Lebensalter. Die Interessen für Stallbau und Haltungsvorschriften sowie Umwelt und Ressourcenschutz waren hingegen nicht nach dem Alter der Befragten ab.

Themen der Betriebswirtschaft einschließlich Aufzeichnungen wurden statistisch signifikant häufiger von jüngeren Befragten nachgefragt. Interessantes Detail: Der Anteil der Betriebe mit gesamtbetrieblichen Aufzeichnungen unterschied sich unwesentlich zwischen den Altersklassen. Ein höheres Engagement für Aufzeichnungen unter jüngeren Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern kann hier somit nicht als einfache Erklärung dienen. Auch Inhalte in den Bereichen Förderungswesen sowie Steuerrecht, Sozialversicherung und Rechtsformen wurden von den Jüngeren häufiger nachgefragt. Beim Thema Arbeitswirtschaft hingegen zeigten sich keine statistisch signifikanten Abweichungen nach dem Alter.

Für Weiterbildungen und Beratungen im Bereich Grünland und Futterbau hatten Jüngere ein größeres Interesse als mittelalte oder ältere Betriebsleiterinnen oder Betriebsleiter. Da sich der Anteil an Grünland und auch die Fläche für intensives und extensives Grünland kaum zwischen den Altersgruppen unterschied, resultiert diese Abweichung mit hoher Wahrscheinlichkeit aus einem höheren Interesse und Engagement der Jüngeren zu diesem Thema. Themen der Weidewirtschaft und der Heuwirtschaft wurden hingegen unabhängig vom Alter nachgefragt.

Inhalte zur Technik, sowohl Innen- und Außenmechanisierung, werden generell wenig nachgefragt und sie unterscheiden sich nicht nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. Jüngere äußerten tendenziell ein größeres Interesse für Inhalte der Diversifizierung und Lebensqualität, die Abweichungen nach Altersklassen waren aber statistisch nicht signifikant. Anders naturgemäß die Situation für das Thema Hofübergabe, Generationen. Inhalte dieser Bereiche wurden von den älteren Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter höchst signifikant häufiger nachgefragt als von den anderen beiden Altersklassen (Tabelle 22).

Tabelle 22: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Milchviehbetrieben, die nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Förderungswesen	Jüngere	27	52	0,013
	Mittelalte	19	43	
	Ältere	20	30	
Fütterung	Jüngere	29	48	0,002
	Mittelalte	22	56	
	Ältere	23	45	
Grünland und Futterbau	Jüngere	16	51	0,006
	Mittelalte	17	47	
	Ältere	10	32	
Züchtung und Genetik	Jüngere	20	41	0,003
	Mittelalte	16	39	
	Ältere	9	29	
Herdenmanagement	Jüngere	17	40	0,009
	Mittelalte	10	41	
	Ältere	9	30	
Betriebswirtschaft, Aufzeichnungen	Jüngere	19	40	0,005
	Mittelalte	9	33	
	Ältere	10	30	
Sozial-, Steuerrecht, Rechtsformen	Jüngere	20	32	0,042
	Mittelalte	12	27	
	Ältere	9	25	
Generationen, Hofübergabe	Jüngere	9	7	0,000
	Mittelalte	11	16	
	Ältere	44	30	

Jüngere | n=75, Mittlere | n=156, Ältere | n=69

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Geschlecht

Nach dem Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter gab es nur bei einem Thema eine statistisch signifikante Abweichung. Für Frauen war das Thema Generationen und Hofnachfolge wichtiger als für Männer (Tabelle 23). Einerseits dürften Frauen ein höheres Engagement in Familienfragen aufweisen. Eine teilweise Erklärung dafür könnte aber auch in der unterschiedlichen Altersstruktur zwischen Männern und Frauen begründet sein. 26% der Frauen waren 55 Jahre und älter, unter den Männern lag der entsprechende Anteil bei 21%. Interessant: Die Einschätzung zur Lebensqualität unterschied sich statistisch nicht signifikant zwischen Männern und Frauen.

Tabelle 23: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Milchviehbetrieben, die nach dem Geschlecht unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Generationen, Hofnachfolge	Männer	16	13	0,003
	Frauen	22	25	

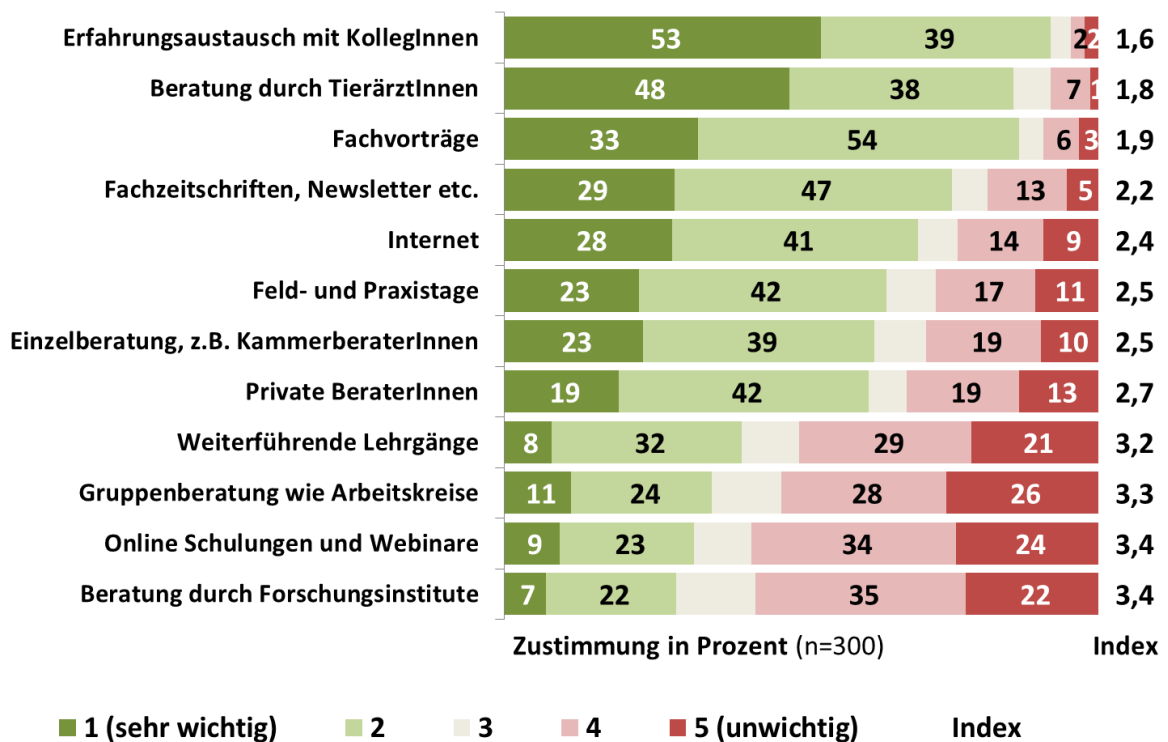
Männer | n=197, Frauen | n=103

6.1.6 Formen und Methoden des Wissenstransfers

Welche Formen und Methoden des Wissenstransfers benötigen Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter in der Weiterbildung und Beratung für ihren Betrieb?

Welche Formen des Wissenstransfers von Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Zukunft vonseiten der Milcherzeugerinnen und Milcherzeuger präferiert werden, war ebenso Befragungsgegenstand. Zur Beantwortung dieser Frage wurden zwölf mögliche Formen aufgelistet, die wiederum in einer fünfteiligen Skala eingestuft werden konnten.

Die Befragten präferierten vor allem zwei Personengruppen für den Wissenstransfer. Zum einen ihre Berufskolleginnen und Berufskollegen (sehr wichtig für 53%) und zum anderen die Tierärztinnen und Tierärzte (48%). Denen am nächsten kamen die Fachvorträge (Index von 1,9), für alle weiteren Formen und Methoden des Wissenstransfers errechneten sich Indizes von über 2,0. Fachzeitschriften und das Internet belegten die Ränge vier und fünf, dicht gefolgt von den Feld- und Praxistagen und der Einzelberatung durch z.B. Kammerberaterinnen und Kammerberater. Danach rangierten private Beraterinnen und Berater. Bei allen weiteren lagen die Indizes bei über 3,0. Online-Schulungen und Beratungen durch Forschungsinstitute erfuhr mit einem Index von 3,4 die geringste Zustimmung (Abbildung 10).



Je niedriger der Index, desto wichtiger das jeweilige Thema: von 1,0 bis 5,0 (siehe Methode)

Abbildung 10: Relevanz von Formen des Wissenstransfers für Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter

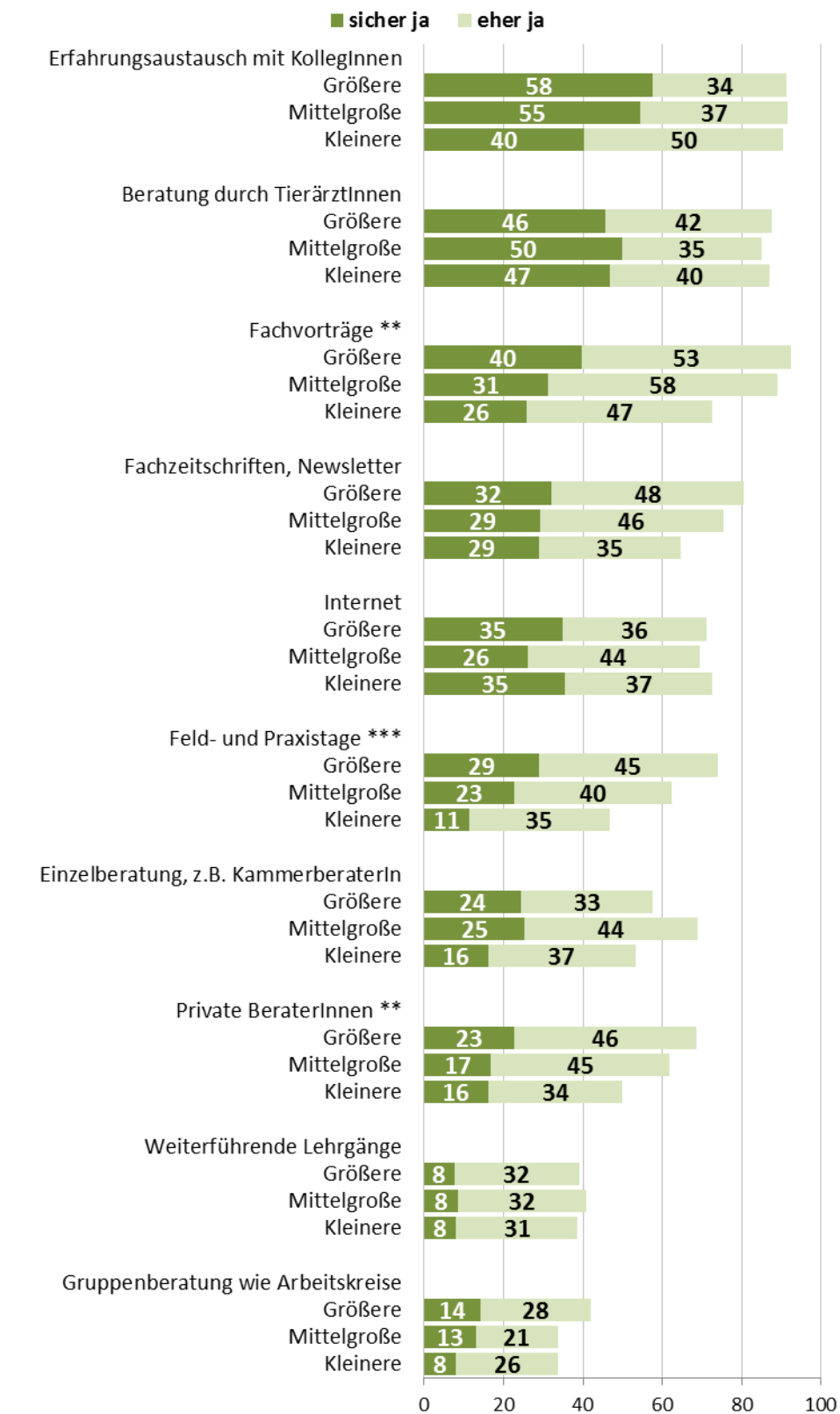
Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Betriebsgröße

Der Erfahrungsaustausch unter Berufskolleginnen und Berufskollegen ist in allen Größenklassen beliebt, es gibt kaum Abweichungen zwischen kleineren und größeren Betrieben. Ebenso die Beratung durch Tierärztinnen und Tierärzte, auch hier findet sich eine ähnliche Zustimmung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Die beiden zentralen Formen des Wissenstransfers aus Sicht der Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter sind somit über alle Betriebsgrößen hinweg höchst relevant. Etwas anders verhält es sich mit den Fachvorträgen. Diese werden von den Befragten größerer Betriebe stärker präferiert als von jenen kleinerer Betriebe. Dies könnte am höheren fachlichen Interesse, einer höheren Nutzenerwartung für den eigenen Betrieb oder an einer höheren zeitlichen Flexibilität gegenüber Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern kleinerer Betriebe liegen; Letztere wirtschaften häufiger im Nebenerwerb. In Bezug auf Fachzeitschriften und Internet weichen die Einstufungen wieder nur zufällig zwischen den Betriebsgrößenklassen ab. Analog und digital wird sowohl in kleinen als auch großen Betrieben gelesen.

Bei den Feld- und Praxistagen überwog das Interesse unter den Befragten größerer Betriebe. Hier könnten ähnliche Gründe dahinter liegen wie oben bei den Fachzeitschriften ausgeführt. Auch private Beraterinnen und Berater wollten Befragte von größeren Betrieben statistisch signifikant häufiger in Anspruch nehmen als jene mittelgroßer oder kleinerer Betriebe. Neben anderem könnte die Ursache darin begründet sein, dass der finanzielle Nutzen von Beratung in größeren Betrieben im Schnitt höher liegen dürfte als in kleineren Betrieben. Auch Forschungsinstitute dürften in Zukunft häufiger von Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter größerer Betriebe häufiger für Beratungszwecke kontaktiert werden. Durch die größere Präsenz bei Fachveranstaltungen dürften diese von den Befragten größerer Betriebe besser bekannt und vertraut sein als unter jenen der anderen beiden Größenklassen. Insgesamt ist jedoch die Nachfrage nach Beratung durch Forschungsinstitute niedrig.

Alle weiteren Formen des Wissenstransfers wie die Einzel- und Gruppenberatung, weiterführende Lehrgänge und online Schulungen unterscheiden sich statistisch nicht signifikant unter den Betriebsgrößenklassen. Somit werden sowohl neuere (online-Schulungen) als auch alt bewährte Formen des Wissenstransfers (Einzelberatung) unabhängig von der Betriebsgröße nachgefragt (Abbildung 11; Abbildung 12).

Frage: Welche der folgenden Formen des Wissenstransfers werden für Sie in den kommenden Jahren von Bedeutung sein?



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant
 Größere | n=184: > 100.000 €, Mittelgroße | n=154: > 40.000 bis 100.000 €, Kleinere | n=62: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=400

Abbildung 11: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Milchviehbetrieben nach Betriebsgröße

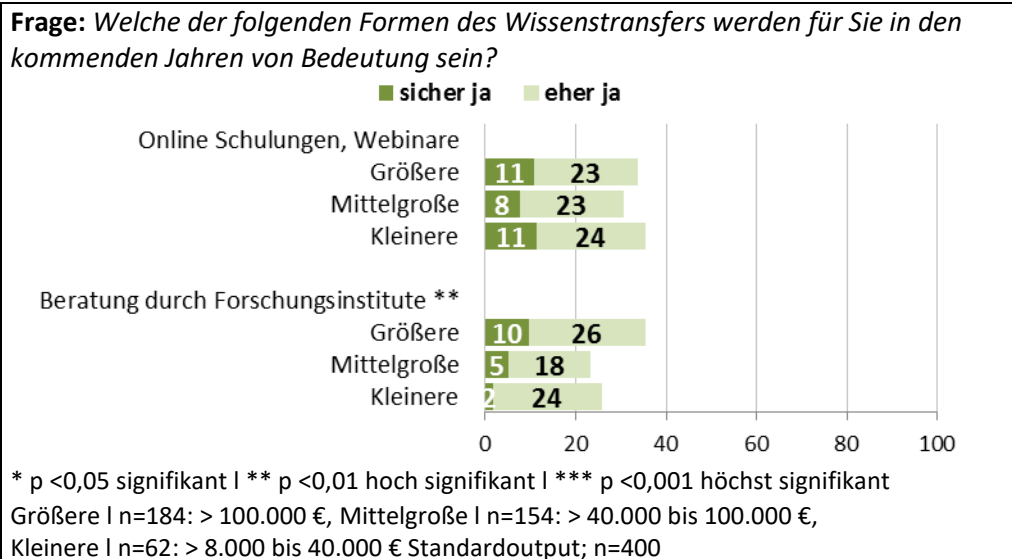


Abbildung 12: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Milchviehbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach der natürlichen Erschwernis

Befragte aus Nichtbergbauernbetrieben zeigten sowohl ein höheres Interesse für die Beratung durch Tierärztinnen und Tierärzte als auch für Feld- und Praxistage, wie Tabelle 24 zeigt. Für die Abweichung von Ersterem könnte der deutlich höhere Kuhbestand in den Nichtbergbauernbetrieben verantwortlich sein (29,3 vs. 19,6 St. in Bergbauernbetrieben).

Tabelle 24: Formen des Wissenstransfers in Milchviehbetrieben, die nach der natürlichen Erschwernis unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Beratung durch TierärztInnen	Nichtbergbauernbetr.	60	36	0,005
	Bergbauernbetriebe	44	38	
Feld- und Praxistage	Nichtbergbauernbetr.	29	44	0,038
	Bergbauernbetriebe	21	41	

Nichtbergbauernbetriebe | n=70, Bergbauernbetriebe | n=230

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach der Wirtschaftsweise

Nach der Wirtschaftsweise zeigt sich nur ein signifikanter Zusammenhang (Tabelle 25). Und zwar präferierten Milcherzeugerinnen und Milcherzeuger aus konventionellen Betrieben eher private Beraterinnen und Berater (Steuerberater, Futtermittelberater etc.) als ihre Kolleginnen und Kollegen aus Biobetrieben. Eine stichhaltige Erklärung dafür lässt sich aus dem Datensatz nicht direkt ableiten. Eventuell könnte die höhere Milchleistung in konventionellen Betrieben (6.122 vs. 5.376 kg je Kuh und Jahr) einen Hinweis auf einen höheren Bedarf an Kraftfuttermitteln und somit privaten Futtermittelfirmen geben.

Tabelle 25: Formen des Wissenstransfers in Milchviehbetrieben, die nach der Wirtschaftsweise unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Private BeraterInnen	biologisch	13	35	0,016
	konventionell	21	44	

biologisch | n=71, konventionell | n=229

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Alter

Bei drei Formen des Wissenstransfers weichen die Antworten nach dem Alter der Befragten voneinander ab (Tabelle 26). Zum einen beim Internet: Jüngere präferieren es häufiger als mittelalte oder ältere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. Die Abweichung ist statistisch signifikant. Zum anderen wurden weiterführende Lehrgänge und die Beratung durch Forschungsinstitute von jüngeren und mittelalten Milchviehhalterinnen und Milchviehhältern stärker präferiert als von den Älteren.

Tabelle 26: Formen des Wissenstransfers in der Milchviehhaltung, die nach dem Alter unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Internet	Jüngere	39	39	0,022
	Mittelalte	24	44	
	Ältere	26	38	
Weiterführende Lehrgänge	Jüngere	9	44	0,002
	Mittelalte	9	31	
	Ältere	4	22	
Beratung durch Forschungsinstitute	Jüngere	7	32	0,000
	Mittelalte	10	21	
	Ältere	1	15	

Jüngere | n=75, Mittlere | n=156, Ältere | n=69

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Geschlecht

Zehn von zwölf Formen des Wissenstransfers unterschieden sich nicht zwischen Männern und Frauen. Die verbliebenen zwei, Feld- und Praxistage sowie Beratung durch Forschungsinstitute, wurden von Männern stärker nachgefragt als von Frauen. Der Grund könnte darin liegen, dass die von Männern geführten Betriebe etwas größer strukturiert waren als jene von Frauen (Tabelle 27).

Tabelle 27: Formen des Wissenstransfers in Milchviehbetrieben, die nach dem Geschlecht unterschiedlich stark nachgefragt wurden

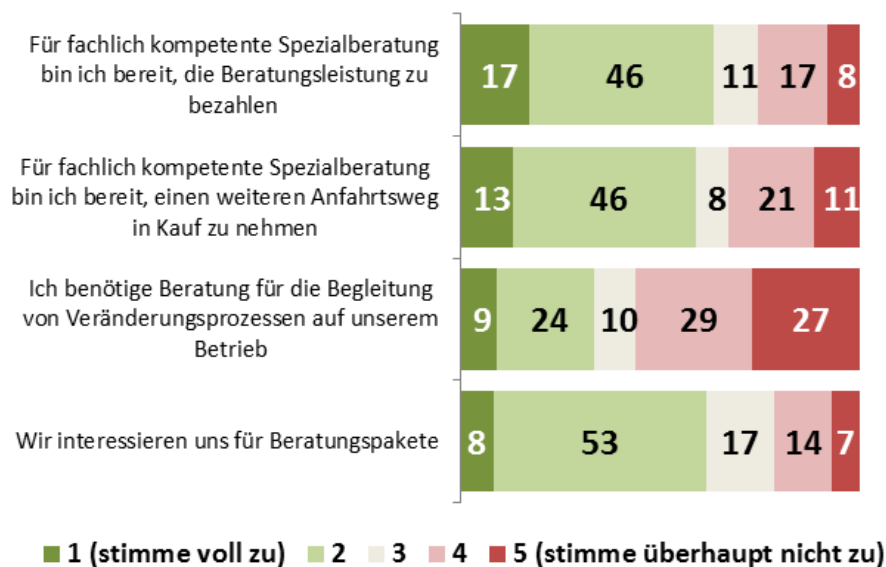
Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Feld- und Praxistage	Männer	24	45	0,032
	Frauen	20	35	
Beratung durch Forschungsinstitute	Männer	8	26	0,002
	Frauen	5	14	

Männer | n=197, Frauen | n=103

6.1.7 Spezielle Beratungsangebote

Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter wurden darüber hinaus gefragt, ob sie für kompetente Spezialberatung zahlen bzw. einen weiteren Anfahrtsweg dafür in Kauf nehmen würden (Abbildung 13). 17% stimmten in Bezug auf Bezahlung, 13% in Bezug auf einen weiteren Anfahrtsweg voll zu; weitere jeweils 46% stimmten eher zu. Im Schnitt wären die Befragten bereit, 36,4 Euro pro Stunde zu bezahlen (n=149) bzw. 55,6 km Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen (n=171). Der Zahlungsbereitschaft und der Bürde eines weiteren Anfahrtsweges stimmten sowohl die Befragten größerer Betriebe als auch jene von Biobetrieben signifikant häufiger zu. Keine statistisch signifikante Abweichung gab es nach der natürlichen Erschwernis.

Die volle Zustimmung für Beratungen im Rahmen von Veränderungsprozessen oder die Nachfrage nach Beratungspaketen (mehrere Beratungen von unterschiedlichen Beratungskräften zu einem bestimmten Thema) lag zwischen acht und neun Prozent. Bei Letzterem lag die Zustimmung zur zweiten Abstufung der Skala mit 53% sehr hoch. Die Beratung für die Begleitung von Veränderungsprozessen wurde in größeren signifikant öfter nachgefragt als in mittelgroßen oder kleineren Betrieben (p<0,002).



In %. Bis auf Item „Wir interessieren uns für Beratungspakete“ (n=296) lag die Antwortrate bei 300

Abbildung 13: Einschätzungen der Milchviehhalter und Milchviehhalterinnen zu speziellen Beratungsangeboten

6.1.8 Wünsche betreffend Weiterbildung und Beratung

In einer abschließenden, offenen Frage konnten die Milcherzeugerinnen und Milcherzeuger ihre Wünsche an die Weiterbildung und Beratung deponieren. Ähnliche Aussagen wurden zu Kategorien zusammengefasst, deren Häufigkeit kann der Tabelle 28 entnommen werden.

Tabelle 28: Wünsche der Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter zur Weiterbildung und Beratung

Kategorie	Anzahl
Fachliche Kompetenz der Vortragenden, Beraterinnen und Berater	30
Nützlichkeit, Sinnhaftigkeit	22
Verschiedene Themen zur Tierhaltung	22
Lösungen für den eigenen Betrieb abstimmen	18
Praxisnähe	13
Regionale Angebote	11
Keine Wünsche, bin zufrieden	10
Hofübergabe, Generationen, Jugend	7
Bessere Preise, besserer Verdienst	5
Objektivität, Ehrlichkeit, Unabhängigkeit	5
Sonstiges	48
Weiß nicht, keine Angabe	109
Gesamt	300

Dabei steht der Wunsch nach hoher fachlicher Kompetenz der Akteure mit 30 Statements ganz oben (z.B. „kompetente Berater“, „qualifizierte Vortragende“). Daran anschließend folgen Aussagen, welche die Nützlichkeit bzw. Sinnhaftigkeit aus Sicht der Befragten thematisierten (z.B. „dass es was bringt“) sowie verschiedene Themen zur Tierhaltung (z.B. „Stallbau ist ein Thema“, „Milchwirtschaft und Fütterung“) mit jeweils 22 Nennungen. 18 Statements betreffen abgestimmte Lösungen für den Betrieb (z.B. „gute Lösungen für den Betrieb“), weitere 13 Nennungen fordern die Praxisnähe in der Weiterbildung und Beratung ein (z.B. „dass alles funktioniert, was beigebracht wird“). Regionale Angebote (z.B. „nicht so weit fahren“) wurden von elf Befragten thematisiert. zehn Landwirtinnen bzw Landwirte äußerten unaufgefordert keine Wünsche bzw. waren mit dem Angebot zufrieden. Weitere Themenbereiche mit zumindest fünf Nennungen betreffen die Generationenfrage, bessere Verdienstmöglichkeiten und die Objektivität und Ehrlichkeit der Akteure. 48 Landwirtinnen und Landwirte äußerten weitere Wünsche (z.B. „kostenlos, günstiger“, „Betrieb erhalten“, „biologische Landwirtschaft“ oder „interessante Themen“), 109 gaben keine Antwort nach den Wünschen in der Weiterbildung und Beratung.

6.2 Mutterkuhbetriebe

6.2.1 Merkmale der Betriebe und Personen

Der durchschnittliche Mutterkuhbetrieb in der Stichprobe bewirtschaftete im Jahr 2016 rund 22 ha landwirtschaftlich genutzte Fläche inklusive Alm (davon 80 % Grünland) und hielt im Schnitt 12,6 Mutterkühe. Insgesamt wurden 23 Großvieheinheiten (GVE) gehalten, davon 21,9 Rinder-GVE. Die Streuung der betrieblichen Merkmale war auch unter Mutterkuhbetrieben außerordentlich. Der kleinste Betrieb hielt fünf Kühe und bewirtschaftete vier Hektar Land, der größte hingegen 74 Kühe und 282 Hektar. Auf diesen Umstand verweist auch die große Standardabweichung laut Tabelle 29. Alle hier aufgelisteten Strukturmerkmale der 12.102 Betriebe in der Grundgesamtheit befinden sich im 95% Konfidenzintervall: Ein Hinweis darauf, dass die Stichprobe von 200 Betrieben die Grundgesamtheit gut repräsentiert.

Tabelle 29: Struktur der Mutterkuhbetriebe in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit

Kennzahl	Einheit	Stichprobe (n=200)				Konf. u. Konf. o. Gr. ¹		G ²
		Mittelwert	Stand.-abw.	Min.	Max	Gr. ¹	Gr. ¹	Mittelwert
Landw. gen. Fläche (LF)	ha	22,1	25,5	4,0	282,0	18,5	25,6	22,2
LF ohne Alm	ha	19,1	15,2	4,0	108,0	17,1	21,3	19,3
Ackerland	ha	4,5	9,4	0	70,0	3,2	5,8	5,4
Grünland intensiv	ha	8,3	8,4	0	62,0	7,1	9,4	8,9
Grünland extensiv	ha	6,4	7,9	0	76,0	5,3	7,5	6,8
GVE	GVE	23,0	17,7	6,0	156,0	20,5	25,5	23,7
Rinder	GVE	21,9	16,6	6,0	124,0	19,5	24,2	22,2
Mutterkühe	St.	12,6	9,0	5,0	74,0	11,4	13,9	12,8
Standardoutput	1000 €	28,6	21,8	8,5	148,2	25,6	31,7	31,5

¹ Konfidenzintervall (95%) mit unterer bzw. oberer Grenze; ² Grundgesamtheit (N=12.102)

Die ausgewählten Strukturmerkmale nach Betriebsgröße, natürlicher Erschwernis und Wirtschaftsweise listet Tabelle 30 auf. Nur mit Hilfe der Zusatzstichprobe für größere Betriebe konnte eine nennenswerte Anzahl an Betrieben mit über 100.000 Euro Standardoutput (24) erreicht werden (24 Betriebe). Größere Betriebe in der Stichprobe sind nicht nur in allen Merkmalen deutlich größer, sondern sie bewirtschafteten anteilmäßig auch mehr Ackerland (43% versus 17%). Der Viehbesatz in GVE je Hektar hingegen unterschied sich kaum je nach Betriebsgröße. Biobetriebe bewirtschafteten deutlich mehr Land und hielten signifikant mehr Mutterkühe als ihre konventionellen Kolleginnen bzw. Kollegen (14,8 vs. 10,9). Zwischen Bergbauern- und Nichtbergbauernbetrieben zeigen sich bei der Herdengröße nur marginale Abweichungen.

Tabelle 30: Struktur der Mutterkuhbetriebe in der Stichprobe nach Betriebsgröße, natürliche Erschwernis und Wirtschaftsweise

Kennzahl	Einheit	Betriebsgröße in 1.000 Euro SO*			Natürliche Erschwernis		Wirtschaftsweise	
		>8-40	>40-100	>100	N-BB	BB	BIO	KON
Betriebe	Anzahl	161	168	24	30	170	88	112
Landw. Fläche (LF)	ha	16,1	38,7	72,1	21,6	22,2	27,2	18,1
LF ohne Alm	ha	14,6	34,5	60,3	21,0	18,9	23,5	15,8
Ackerland	ha	2,7	13,3	31,3	11,3	3,3	5,8	3,5
Grünland intensiv	ha	6,8	13,0	16,0	6,0	8,7	10,3	6,7
Grünland extensiv	ha	5,0	8,1	11,4	3,4	6,9	7,3	5,7
GVE	GVE	18,1	38,4	79,5	25,1	22,6	25	21,4
Rinder	GVE	17,3	36,2	61,9	23,1	21,6	23,6	20,5
Mutterkühe	St.	10,5	19,4	32,0	12,3	12,7	14,8	10,9
Standardoutput	1000 €	20,2	59,1	146,4	34,7	27,6	31,5	26,4

Abk.: SO = Standardoutput in 1.000 Euro, N-BB = Nicht-, BB = Bergbauernbetriebe, BIO = biologisch, KON = konventionell wirtschaftende Betriebe.

* Die Stichprobe nach der Betriebsgröße umfasst 353 Betriebe (zusätzliche 153 Betriebe in den Größenklassen über 40.000 Euro SO).

Merkmale der Mutterkuhalterinnen und Mutterkuhalter

Laut Angaben der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter wurden 40% der Mutterkuhbetriebe im Haupterwerb, 60% im Nebenerwerb geführt.

Das durchschnittliche Alter der Betriebsleiterinnen bzw. Betriebsleiter betrug zum Befragungsstichtag 45,2 Jahre. Befragte aus Nichtbergbauernbetrieben waren im Schnitt um über vier Jahre älter als jene von Bergbauernbetrieben (48,9 versus 44,6 Jahre). Sowohl nach der Betriebsgröße als auch nach der Wirtschaftsweise unterschied sich das Alter der Befragten kaum. Jüngere Mutterkuhalterinnen und Mutterkuhalter bewirtschafteten etwas mehr Fläche und hielten etwas mehr Milchkühe als jene mit mittlerem oder höherem Alter (Tabelle 31).

Knapp 61% der Betriebe wurden von einem Mann, 39% von einer Frau geleitet. In den von Männern geleiteten Betrieben wurde mehr Fläche bewirtschaftet (24,7 ha vs. 18,0 ha) bzw. wurden mehr Mutterkühe gehalten (14,0 vs. 10,6 St.) als in den von Frauen geführten.

Die Verteilung der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter nach ihrer höchsten landwirtschaftlichen Ausbildung ergibt folgendes Bild: 7% hatten Matura oder Universitätsabschluss, 11,5% einen landwirtschaftlichen Meister, 55% absolvierten eine Berufsschule oder Facharbeiterprüfung und 26,5% verfügten nicht über eine landwirtschaftliche Ausbildung. Befragte mit einer höheren landwirtschaftlichen Ausbildung bewirtschafteten mehr Fläche und hielten mehr Tiere als jene mit geringerer oder keiner landwirtschaftlichen Ausbildung (z.B. 13,6 Mutterkühe bei Matura bzw. Universitätsabschluss, 9,5 ohne landwirtschaftliche Ausbildung).

Tabelle 31: Struktur der Mutterkuhbetriebe in der Stichprobe nach Alter und Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter

Kennzahl	Einheit	Alter in Jahren			Geschlecht	
		bis 39	40-54	>=55	Männer	Frauen
Betriebe	Anzahl	55	100	45	121	79
Landw. Fläche (LF)	ha	24,4	22,3	18,9	24,7	18,0
LF ohne Alm	ha	19,7	19,4	18,2	21,1	16,3
Ackerland	ha	2,6	5,4	4,9	5,3	3,4
Grünland intensiv	ha	9,4	7,4	8,7	8,4	8,0
Grünland extensiv	ha	7,6	6,5	4,5	7,4	4,8
GVE	GVE	24,3	23,2	21,1	25,4	19,4
Rinder	GVE	23,5	21,9	19,8	24,3	18,2
Mutterkühe	St.	13,6	12,4	12,1	14,0	10,6
Standardoutput	1000 €	29,1	28,0	29,,4	31,8	23,8

Stallsystem und Weide

Zwei von drei Befragten hielten ihre Mutterkühe in einem Laufstall, ein Drittel in einem Anbindestall. Der Anteil der Betriebe mit Laustallhaltung korreliert mit den Betriebsgrößenklassen nach Standardoutput (SO): 61,5% (8.000 bis 40.000 Euro SO) gegenüber 95,8% (>100.000 Euro SO). Biobetriebe hatten mit rund 84% einen deutlich höheren Anteil an Laufställen als konventionelle Betriebe mit etwa 54%. Nach der natürlichen Erschwernis zeigte sich keine nennenswerte Abweichung beim Stallsystem.

92% der Mutterkuhbetriebe weideten ihre Mutterkühe: 54% auf einer Weide am Heimbetrieb, 3,5% auf einer Alm und 34,5% sowohl auf der Weide als auch auf der Alm. In größeren Betrieben wurde weniger geweidet bzw. gealpt als in kleineren Betrieben (71 % vs. 93 %). Nur in drei Prozent der Biobetriebe kamen die Kühe weder auf eine Weide oder eine Alm.

6.2.2 Häufigkeit und Themen der Weiterbildung und Beratung

Nun zur Frage, wie häufig und in welchen Bereichen Weiterbildung und Beratung in Mutterkuhbetrieben in Anspruch genommen wird bzw. wurde.

Häufigkeit pro Jahr

Die jährliche Häufigkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung lässt sich aus Tabelle 32 ablesen. Daraus wird erkennbar, dass die Mutterkuhalterinnen und Mutterkuhalter Weiterbildung und Beratung in etwa gleich oft beanspruchen. Am häufigsten werden ein und zwei Weiterbildungen und Beratungen pro Jahr in Anspruch genommen (jeweils knapp 30% der Betriebe).

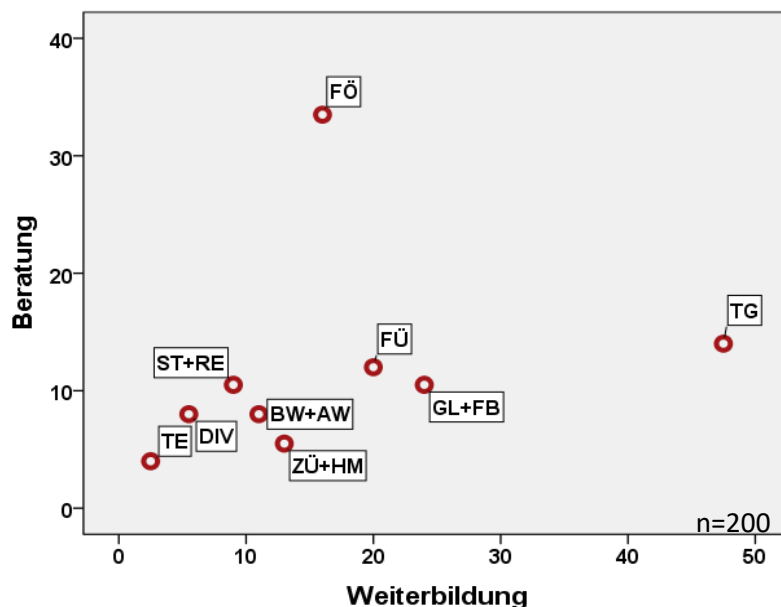
Tabelle 32: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung pro Jahr in Mutterkuhhbetrieben

Häufigkeit	Weiterbildung	Beratung
nie	12,0	18,0
1	28,0	28,5
2	28,0	27,0
3	12,0	12,0
4	8,5	5,5
5	7,0	4,5
>5 Mal	4,5	4,5

Angaben zu Weiterbildung und Beratung in Prozent

Themenbereiche

Zwei Themenbereiche heben sich von allen anderen der im Fragebogen aufgelisteten Themen markant voneinander ab (Abbildung 14). Zum einen die Tiergesundheit, die im Rahmen von Weiterbildungen von 48% der Befragten in den vergangenen zwei Jahren in Anspruch genommen wurde. Zum anderen das Förderungswesen, laut Angaben der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter wurde hier jeder dritte Betrieb in den vergangenen zwei Jahren beraten. Zwischen 20% und 24% der Befragten haben zu Themen der Fütterung und zur Grünland- bzw. Futterwirtschaft Weiterbildungen absolviert. Bei den anderen Themen lag die Inanspruchnahme bei unter 13% in der Weiterbildung und bei unter elf Prozent in der Beratung.



BW+AW = Betriebs- und Arbeitswirtschaft

DIV = Diversifizierung

FÖ = Förderungswesen

FÜ = Fütterung

GL+FB = Grünland und Futterbau

ST+RE = Steuer und Recht

TE = Technik in der Innen- und Außenwirtschaft

TG = Tiergesundheit und Hygiene

ZÜ+HM = Züchtung und Herdenmanagement

Abbildung 14: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung durch Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter in den vergangenen zwei Jahren nach Themenbereichen (Zustimmung in %)

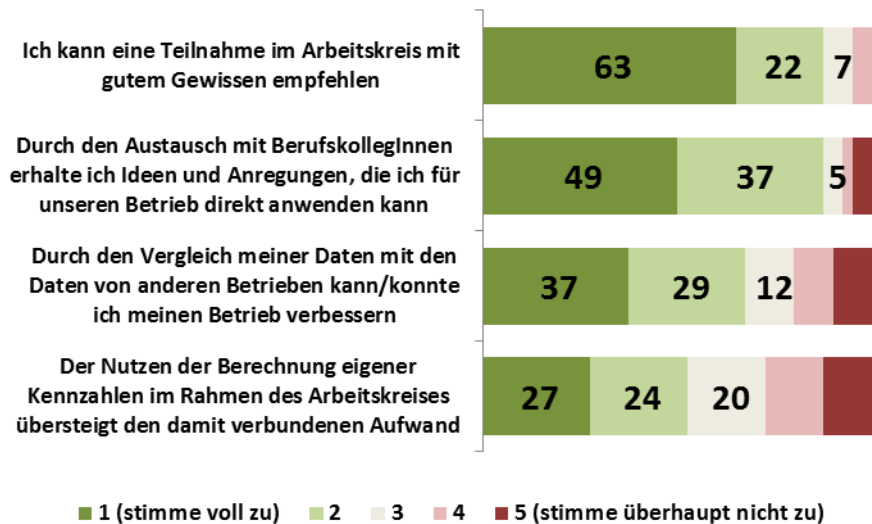
Die Weiterbildung und Beratung im Bereich der Diversifizierung zeigt einen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der natürlichen Erschwernis ($p < 0,037$): Befragte von Bergbauernbetrieben fragten häufiger Weiterbildungen zu diesem Thema nach als jene von Nichtbergbauernbetrieben. Ansonsten errechneten sich keine statistisch signifikanten Abweichungen in Abhängigkeit von Betriebsgröße, natürlicher Erschwernis und Wirtschaftsweise.

Ähnlich wie in den Milchkuhbetrieben waren es überwiegend zeitliche Gründe, wenn die Befragten in den vergangenen zwei Jahren weniger als drei Weiterbildungen und Beratungen konsumierten. 55 der 119 Befragten (46%) mit weniger als drei Inanspruchnahmen begründeten ihre geringe Frequenz mit Zeitargumenten. Weitere 21 (18%) sahen keinen Bedarf bzw. keine Notwendigkeit für mehr Weiterbildung oder Beratung. Jeweils fünf (4,2%) waren selber als Trainerin bzw. Trainer in der Bildungs- und Beratungsarbeit tätig oder planten demnächst die Pensionierung bzw. Hofübergabe. Vier Personen arbeiteten Vollzeit in einem Nebenerwerb (könnte ebenso als Zeitmangel aufgefasst werden), weitere vier Landwirtinnen bzw. Landwirte holten ihre Informationen aus anderen Kanälen (z.B. Internet). Von den restlichen 25 Personen nannten 16 weitere Gründe für die geringe Häufigkeit von Weiterbildung und Beratung, neun Befragte verzichteten auf die Angabe konkreter Begründungen.

6.2.3 Arbeitskreisberatung Mutterkuhhaltung

Von den 200 befragten Mutterkuhbetrieben nahmen zum Befragungstichtag 30 im Arbeitskreis Mutterkuhhaltung teil. Weitere elf Betriebe waren in der Vergangenheit im Arbeitskreis beteiligt. Als Argumente für den Ausstieg aus der Arbeitskreisberatung wurden die fehlende Zeit (3 Antworten), die anstehende Pensionierung (3), der abnehmende Nutzen (3) sowie die Auflösung des Arbeitskreises geäußert.

Jene 41 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter, die sich zurzeit der Erhebung bzw. davor im Arbeitskreis Mutterkuhhaltung befanden, wurden um ihre Einschätzung zur Arbeitskreisberatung gebeten (Abbildung 15). Die Empfehlungsrate für die Teilnahme am Arbeitskreis lag unter den Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter mit 85 % (Summe aus den ersten beiden Abstufungen der Skala) ähnlich hoch wie bei den Milchviehbetrieben. Besonders geschätzt wurde auch hier der Austausch mit den Berufskolleginnen und Berufskollegen (86 %). Den Vergleich der eigenen Daten mit jenen anderer Betriebe schätzten 66 Prozent als sehr wichtig bzw. wichtig ein; für 22% der Befragten war dieses Argument nicht oder weniger relevant. 51% schätzten den Nutzen der Berechnung eigener betriebswirtschaftlicher Kennzahlen höher ein als den damit verbundenen Aufwand.



41 Antworten je Statement

Abbildung 15: Einschätzung der Befragten zur Arbeitskreisberatung Mutterkuhhaltung

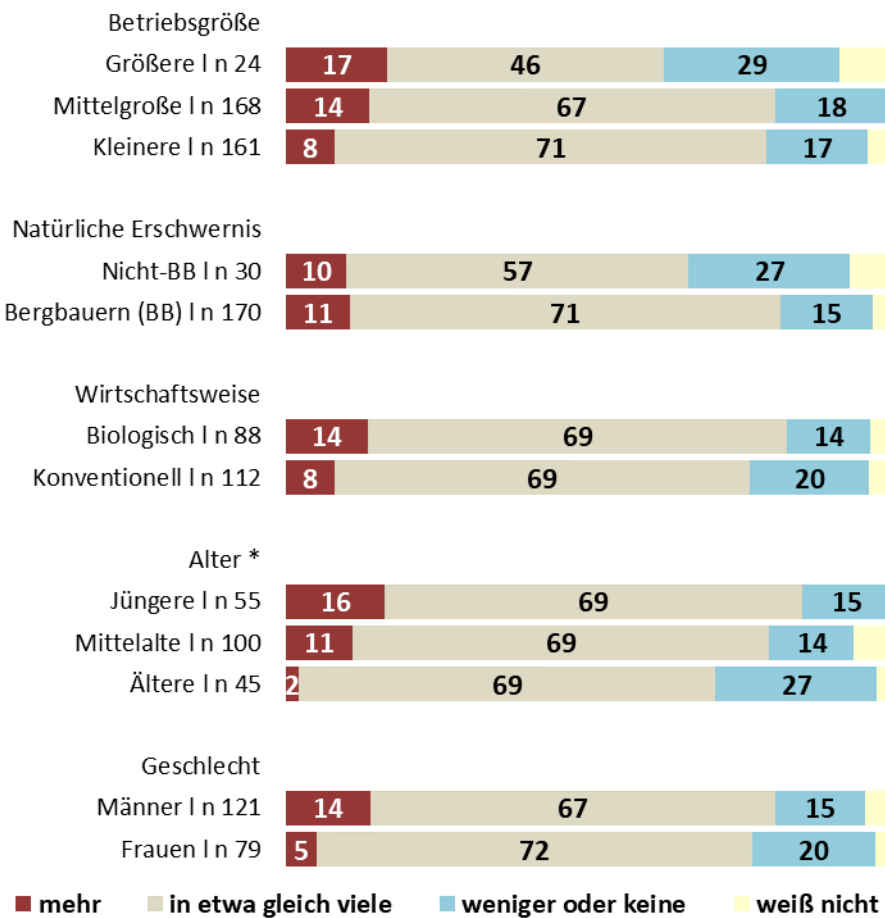
6.2.4 Beabsichtigte Strategien

Nun zur beabsichtigten strategischen Ausrichtung in den Betrieben: Wollen die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter ihre Produktion bspw. ausdehnen, intensivieren oder verstärkt auf Qualität der Produkte hin ausrichten?

Veränderung der Herdengröße

Mehr als zwei Drittel der Befragten (69%) wollten zum Befragungstichtag die Anzahl ihrer Mutterkühe in etwa gleich belassen. 10,5% gaben an, ihre Herde in Zukunft ausdehnen zu wollen, weitere 17% beabsichtigten, in Zukunft weniger oder keine Mutterkühe zu halten. 3,5% gaben zu dieser Frage keine Einschätzung. Laut Abbildung 16 wollten jüngere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter bzw. jene aus größeren Betrieben häufiger ihre Herde ausdehnen als Ältere bzw. Halterinnen und Halter aus kleineren Betrieben. So befürworteten 17% in größeren Betrieben und 16% der Jüngeren eine Ausdehnung. Der Unterschied war aber nur nach dem Alter der Befragten statistisch signifikant. Interessantes Detail: Von den Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter größerer Betriebe wollten in Zukunft 12,5% weniger und 16,7% keine Mutterkühe halten. Auch in Biobetrieben und von Männern geführten Betrieben war die Absicht zum Wachstum etwas häufiger vertreten als in konventionellen bzw. von Frauen geleiteten Betrieben. Die Abweichungen waren jedoch nicht statistisch signifikant.

Frage: Wollen Sie in Zukunft mehr, in etwa gleich viele, weniger oder keine Mutterkühe auf Ihrem Betrieb halten? | Zustimmung in Prozent



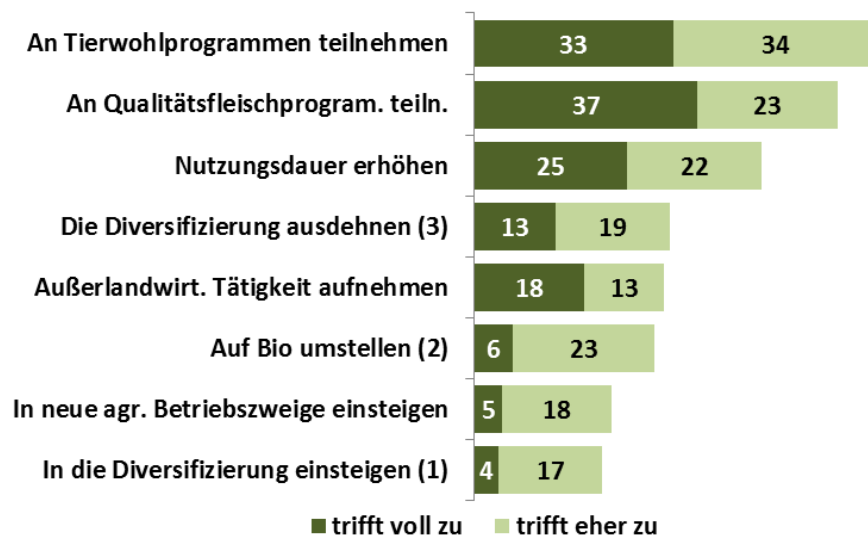
* p <0,05 signifikant | ** p <0,01 hoch signifikant | *** p <0,001 höchst signifikant
 Die Stichprobe nach der Betriebsgröße umfasst 353 Betriebe (zusätzliche 153 Betriebe in den Größenklassen über 40.000 € Standardoutput); ansonsten n=200

Abbildung 16: Einschätzungen zur Entwicklung der Herdengröße in Mutterkuhbetrieben

Betriebs- und Haushaltsstrategien

Im Fragebogen für die Mutterkuhhaltung wurden acht mögliche Strategien aufgelistet, die Befragten konnte diese nach ihrer Relevanz in einer fünfteiligen Skala (von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“) einstufen. In Abbildung 17 finden sich die Zustimmungen zu den ersten beiden Abstufungen der Skala.

Die höchste Zustimmung mit 37% zur ersten Stufe der Skala („trifft voll zu“) erfuhr die Strategie „An Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen“, für weitere 23% traf diese Option eher zu. Zieht man die ersten beiden Stufen der Skala zusammen, dann lag die Strategie „An Tierwohlprogrammen teilnehmen“ vorne, für jeden dritte befragte Person traf diese voll zu, für weitere 34% eher zu. 47% wollten die Nutzungsdauer der Kühe erhöhen (für jeden vierten voll zutreffend), 32% die bestehende Diversifizierung ausdehnen (voll zutreffend für 13%). Eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit aufnehmen war für 31% der Befragten von Interesse, wobei 18% diese Strategie als voll zutreffend einstufen. Weitere im Fragebogen aufgelistete Strategien wurden von vier bis sechs Prozent der Befragten als voll zutreffend eingestuft.



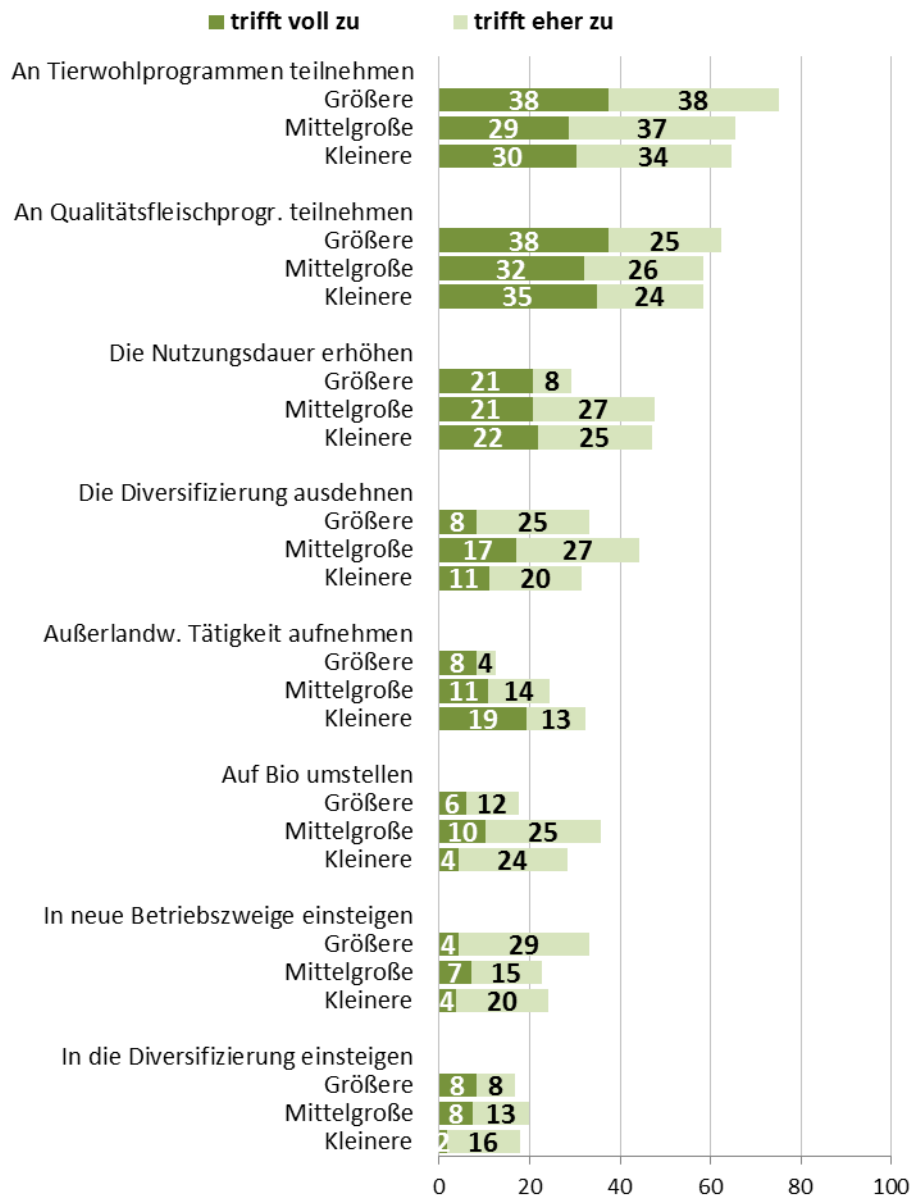
(1) Nur Betriebe ohne Diversifizierung (n=125), (2) nur konventionelle Betriebe (n=112), (3) nur Betriebe mit Diversifizierung (n=75). Sonst n=200. Zustimmung in Prozent.

Abbildung 17: Einschätzung der Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter zu ausgewählten strategischen Optionen

Strategien nach Betriebsgröße

Unterschiede bei der Einschätzung von Strategien nach der Betriebsgröße können der Abbildung 18 entnommen werden. Bei keiner der dargebotenen Strategien konnten statistisch signifikante Abweichungen nach der Betriebsgröße festgestellt werden. So zeigten 76% der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter von größeren Betrieben ein Interesse für die Teilnahme an Tierwohlprogrammen. In kleineren Betrieben lag der entsprechende Wert bei 64%. Noch enger lagen die Einschätzungen bei der Teilnahme an Qualitätsfleischprogrammen: 63% versus 59% (jeweils die ersten beiden Abstufungen der Skala). Die Nutzungsdauer ganz sicher erhöhen wollten je nach Betriebsgröße 21% bzw. 22% der Betriebe (erste Abstufung der Skala). Die Diversifizierung ausdehnen wollten am ehesten Befragte von mittelgroßen Betrieben, eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit aufnehmen eher jene von kleineren Betrieben. Auch das Interesse für eine Umstellung auf die biologische Wirtschaftsweise lag bei mittelgroßen Betrieben am höchsten. In neue Betriebszweige bzw. in die Diversifizierung einsteigen wurde ebenso von Befragten unterschiedlicher Betriebsgrößen in ähnlicher Weise angestrebt.

Frage: Welche der folgenden Maßnahmen streben Sie in Zukunft an? | in Prozent



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant
 Größere | n=24: > 100.000 €, Mittelgroße | n=168: > 40.000 bis 100.000 €, Kleinere | n=161: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=353

Abbildung 18: Einschätzungen zu beabsichtigten Strategien in Mutterkuhbetrieben nach Betriebsgröße

Strategien nach der natürlichen Erschwernis

In Bergbauernbetrieben wurde die Absicht, an Qualitätsfleischprogrammen teilzunehmen, statistisch signifikant häufiger verfolgt als in Nichtbergbauernbetrieben (Tabelle 33).

Tabelle 33: Einschätzungen zu Strategien in Mutterkuhbetrieben, die sich nach der natürlichen Erschwernis unterscheiden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
An Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen	Nichtbergbauernbetr.	30	17	0,047
	Bergbauernbetriebe	38	24	

Nichtbergbauernbetriebe | n=30, Bergbauernbetriebe | n=170

Strategien nach der Wirtschaftsweise

Auch Befragte aus Biobetrieben wollten signifikant häufiger an Vermarktungsprogrammen für Qualitätsfleisch partizipieren als ihre konventionellen Kolleginnen und Kollegen (Tabelle 34). Der zuvor errechnete Zusammenhang bei dieser Strategie nach der natürlichen Erschwernis dürfte vor allem durch den hohen Anteil biologischer Betriebe unter den Bergbauernbetrieben geschuldet sein (46%).

Tabelle 34: Einschätzungen zu Strategien in Mutterkuhbetrieben, die sich nach der Wirtschaftsweise unterscheiden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
An Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen	biologisch	47	22	0,004
	konventionell	29	24	

biologisch | n=88, konventionell | n=112

Strategien nach Alter

Die mit Abstand häufigsten statistisch signifikanten Abweichungen bei der Einschätzung zu den Strategien zeigen sich für das Alter. Jüngere äußerten bei allen fünf Strategien laut Tabelle 35 ein höheres Interesse als Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter der anderen beiden Altersgruppen. Besonders ausgeprägt war der Unterschied bei der Absicht, in Zukunft an Qualitätsfleischprogrammen teilzunehmen. Während jeder zweite der jüngeren Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter diese Strategie sicher anstreben wollte (erste Stufe der Skala), waren es 18% unter den Älteren.

Tabelle 35: Einschätzungen zu Strategien in Mutterkuhbetrieben, die sich nach dem Alter unterscheiden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
An Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen	Jüngere	51	18	0,001
	Mittelalte	37	28	
	Ältere	18	18	
Eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit aufnehmen	Jüngere	18	18	0,007
	Mittelalte	21	13	
	Ältere	11	7	
Auf Bio umstellen	Jüngere	7	52	0,013
	Mittelalte	6	8	
	Ältere	7	21	
In neue Betriebszweige einsteigen	Jüngere	6	29	0,003
	Mittelalte	6	14	
	Ältere	-	13	
In die Diversifizierung einsteigen	Jüngere	6	36	0,008
	Mittelalte	3	10	
	Ältere	3	10	

Jüngere | n=55, Mittlere | n=100, Ältere | n=45

Strategien nach Geschlecht

Drei Strategien wurden von Männern häufiger genannt als von Frauen. An Qualitätsfleischprogrammen wollten 44% der Männer und 25% der Frauen sicher teilnehmen. Jeder dritte unter den Männern wollte die Nutzungsdauer der Kühe erhöhen, unter den Frauen waren es 13%. Auch in die Diversifizierung einsteigen wollten mehrheitlich von Männern geführte Betriebe (Tabelle 36).

Tabelle 36: Einschätzungen zu Strategien in Mutterkuhbetrieben, die sich nach dem Geschlecht unterscheiden

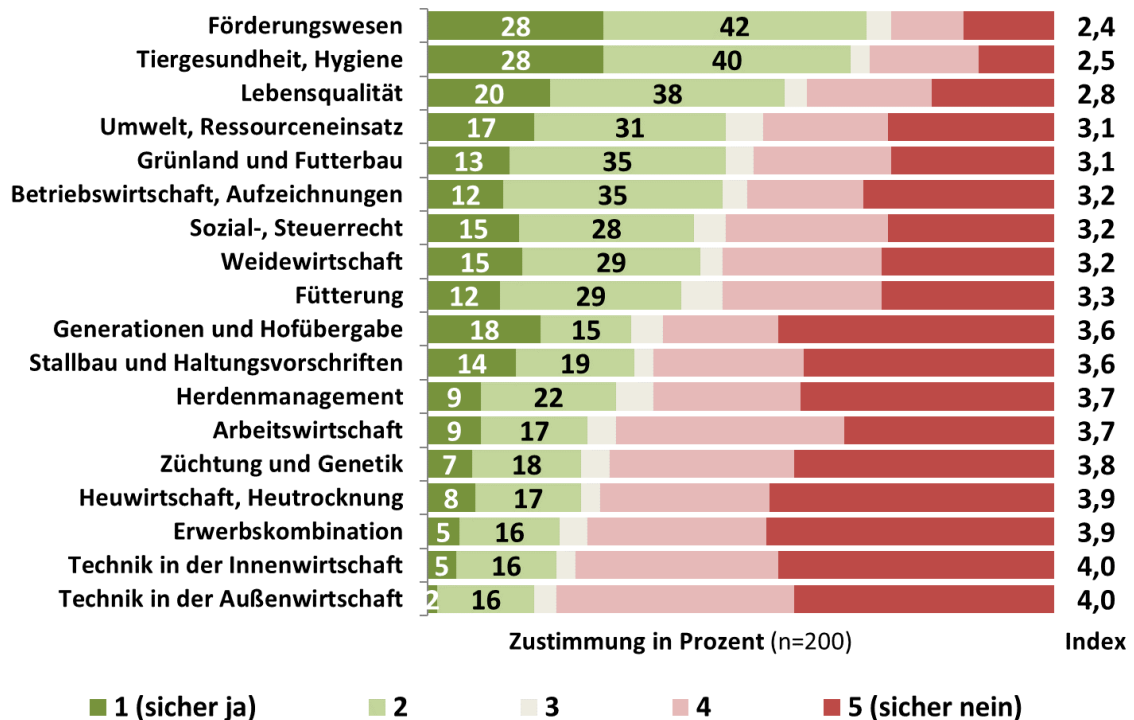
Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
An Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen	Männer	44	22	0,010
	Frauen	25	24	
Die Nutzungsdauer erhöhen	Männer	33	22	0,004
	Frauen	13	22	
In die Diversifizierung einsteigen	Männer	6	24	0,005
	Frauen	2	7	

Männer | n=121, Frauen | n=79

6.2.5 Weiterbildungs- und Beratungsbedarf nach Themen

Welche Themen und Inhalte benötigen Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter in der Weiterbildung und Beratung für ihren Betrieb?

Die größte Zustimmung zu den 19 vorgegebenen Themen erhielten zum einen das Förderungswesen und zum anderen die Tiergesundheit. Diese erhielten eine Zustimmung von jeweils 28% zur ersten Einstufung der Skala („sicher ja“). Weitere 42% bzw. 40 % stimmten diesen beiden Themen eher zu (zweite Abstufung der Skala). Etwas dahinter rangiert das Thema der Lebensqualität („sicher ja“ für jeden Fünften). Die daran anschließenden sechs Themen erreichten einen Index zwischen 3,0 bis 3,5. Darunter finden sich Themen der Grünland- und Weidewirtschaft, der Betriebswirtschaft und des Steuerrechts sowie des Ressourceneinsatzes und der Fütterung. Alle weiteren Themen lagen nach ihrem errechneten Index zwischen 3,6 und 4,0.



Je niedriger der Index, desto wichtiger das jeweilige Thema: von 1,0 bis 5,0 (siehe Methode)

Abbildung 19: Wichtigkeit von Weiterbildungs- und Beratungsthemen für die Zukunft aus Sicht der Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Betriebsgröße

Das Förderungswesen wird vor allem von Befragten mittelgroßer und kleinerer Betriebe nachgefragt. Dieser Umstand lässt sich sehr gut mit der großen Bedeutung der öffentlichen Gelder laut Buchführungsergebnissen erklären. So betrug im Jahr 2016 der Anteil der öffentlichen Gelder im Durchschnitt der ausgewerteten Mutterkuhbetriebe im Grünen Bericht 26%. Bei den kleineren Betrieben waren es 31%, bei den mittelgroßen Betrieben 18%. Für die größeren Betriebe war die Stichprobe der Buchführungsbetriebe zu klein (BMLFUW 2017, 181). Die Abweichungen der Einschätzungen zum Thema Förderungswesen waren statistisch nicht signifikant. Auch eine Folge der geringen Anzahl an größeren Betrieben in der Stichprobe.

Bei der Einschätzung zum zweitwichtigsten Thema, der Tiergesundheit und Hygiene, gab es kaum Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. So wie in der Milchviehhaltung war dieses Thema quer durch alle Betriebsgrößen von hoher Relevanz. Ähnlich verhält es sich mit den Einstufungen zum Thema Umwelt und Ressourcenschutz.

Anders die Situation beim Grünland und Futterbau, der Weidewirtschaft und der Heuwirtschaft. Diese Bereiche wurden unisono von Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter von mittelgroßen und kleineren Betrieben statistisch signifikant häufiger nachgefragt als von jenen aus größeren Betrieben. Eine Erklärung bei Grünland und Futterbau könnte darin liegen, dass in größeren relativ gesehen weniger Grünland bewirtschaftet wurde

als in den anderen Betrieben. So lag der Anteil des Grünlands bei Ersteren mit 45% deutlich niedriger als in den mittelgroßen (63%) und kleineren Betrieben (81%). Trotzdem überrascht dieses Ergebnis, weil mit großer Wahrscheinlichkeit auch teilweise Ackerland für den Futterbau verwendet wurde. Für die Weidewirtschaft liegt die Erklärung der unterschiedlichen Einschätzung nach der Betriebsgröße auf der Hand. In kleineren Betrieben wird häufiger geweidet als in größeren Betrieben. Eine ähnliche Begründung könnte für die Heuwirtschaft abgeleitet werden, da anzunehmen ist, dass diese in kleineren Betrieben noch häufiger praktiziert wird als in größeren. Belege dafür fehlen aber im Datensatz.

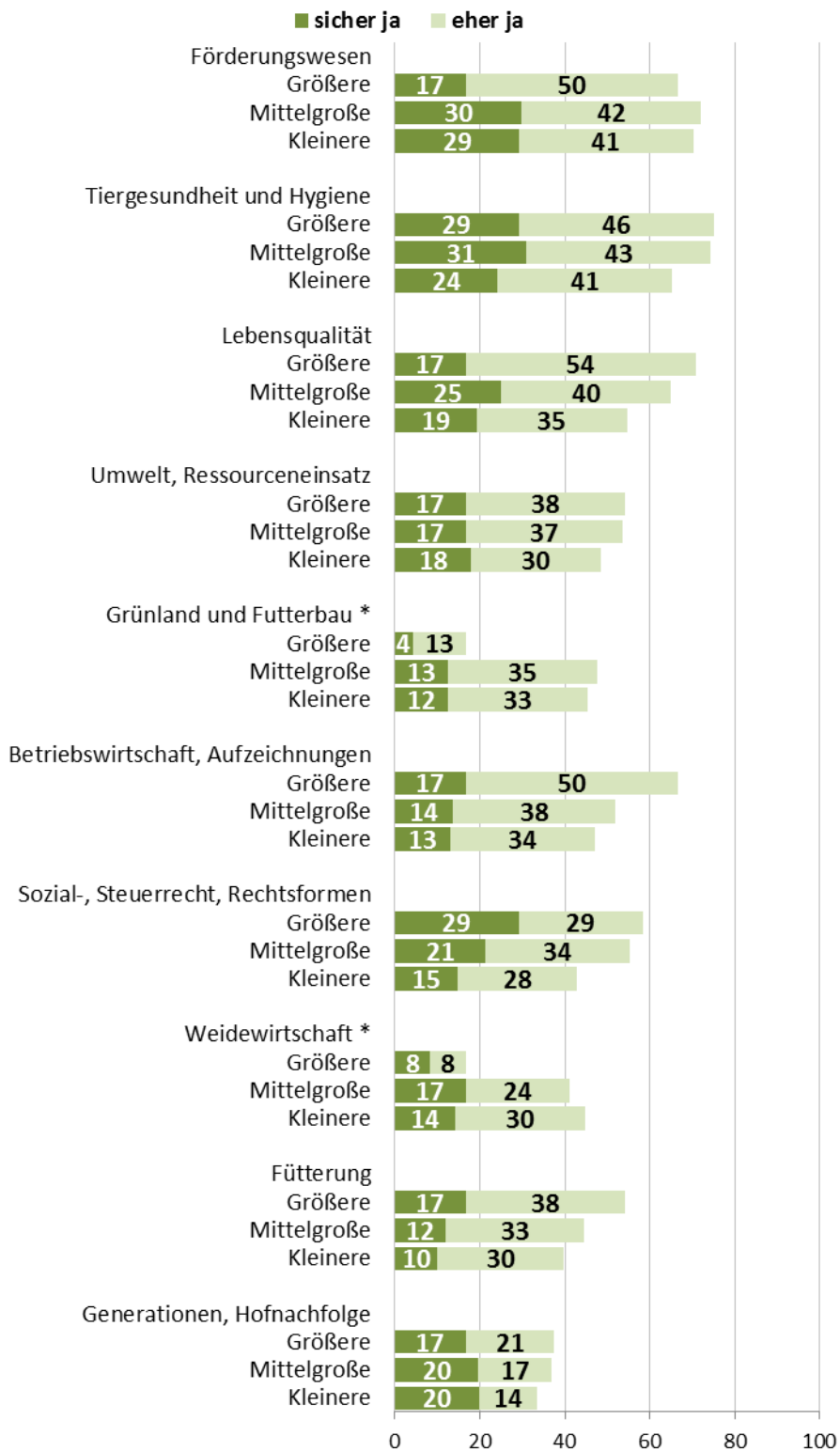
Themen zur Fütterung, zum Herdenmanagement und zur Züchtung wurden tendenziell von größeren Betrieben stärker nachgefragt als von kleineren oder mittelgroßen. Die Abweichungen waren aber statistisch nicht signifikant. Genau umgekehrt verhielt es sich mit dem Stallbau einschließlich Haltungsvorschriften. Das könnte darin begründet liegen, dass fast jeder größere Betrieb über einen Laufstall verfügt, während in kleineren Betrieben noch zwei von fünf einen Anbindestall betreiben.

Bei betriebswirtschaftlichen Themen lag das Interesse in größeren Betrieben etwas höher als in den anderen beiden Betriebsgrößenklassen. Für Betriebswirtschaft und Aufzeichnungen interessierten sich zwei von drei Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern aus größeren Betrieben (ersten beiden Abstufungen der Skala), in kleineren Betrieben waren es weniger als die Hälfte. Ähnlich fällt die Einschätzung zum Sozial- und Steuerrecht aus: 58% Zustimmung in größeren, 43% in kleineren Betrieben. Bei der Arbeitswirtschaft konnten statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen herausgearbeitet werden. Für fast jeden zweiten der größeren Betriebe war die Arbeitswirtschaft wichtig, in kleineren Betrieben hingegen für weniger als jeden vierten.

Bei den sozialen Themen wie Hofnachfolge, Generationen und Lebensqualität weichen die Antworten kaum zwischen den Betriebsgrößenklassen ab. Die Diversifizierung hingegen wird eher von mittelgroßen Betrieben nachgefragt. Das könnte damit zusammenhängen, dass diese Strategie eher von Befragten mittelgroßer Betriebe verfolgt wird, wie das vorige Kapitel belegt.

Fragen zur Technik interessierten Befragte größerer Betriebe statistisch signifikant häufiger als jene der anderen beiden Betriebsgrößenklassen. Und zwar sowohl für Themen der Innenwirtschaft als auch für Themen der Außenwirtschaft (Abbildung 20; Abbildung 21).

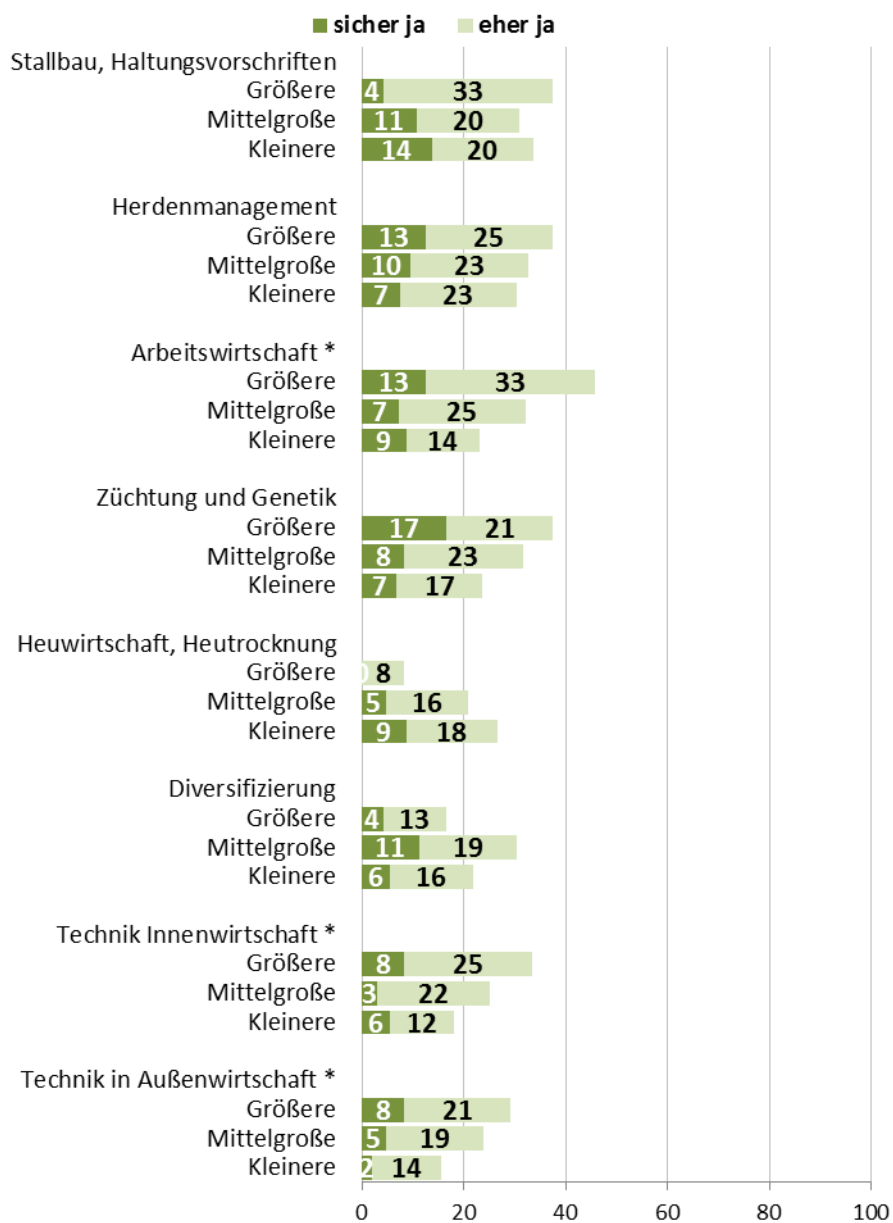
Frage: Zu welchen der folgenden Themen brauchen Sie in den kommenden Jahren Weiterbildung oder Beratung auf Ihrem Betrieb? | Zustimmung in Prozent



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant
 Größere | n=24: > 100.000 €, Mittelgroße | n=168: > 40.000 bis 100.000 €, Kleinere | n=161: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=353

Abbildung 20: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Mutterkuhbetrieben nach Betriebsgröße

Frage: Zu welchen der folgenden Themen brauchen Sie in den kommenden Jahren Weiterbildung oder Beratung auf Ihrem Betrieb? | Zustimmung in Prozent



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant

Größere | n=24: > 100.000 €, Mittelgroße | n=168: > 40.000 bis 100.000 €,

Kleinere | n=161: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=353

Abbildung 21: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Mutterkuhbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach der natürlichen Erschwernis

Nach der natürlichen Erschwernis unterschieden sich die Einschätzungen bei zwei Themen statistisch signifikant. Sowohl Inhalte des Förderungswesens als auch jene zur Weidewirtschaft wurden von Bergbäuerinnen und Bergbauern häufiger als für sie relevant eingestuft als von Nichtbergbäuerinnen bzw. Nichtbergbauern (Tabelle 37).

Tabelle 37: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Mutterkuhbetrieben, die nach der natürlichen Erschwernis unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Förderungswesen	Nichtbergbauernbetr.	23	23	0,044
	Bergbauernbetriebe	29	45	
Weidewirtschaft	Nichtbergbauernbetr.	7	7	0,001
	Bergbauernbetriebe	17	32	

Nichtbergbauernbetriebe | n=30, Bergbauernbetriebe | n=170

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach der Wirtschaftsweise

Nach der Wirtschaftsweise konnten keine Unterschiede bei Antworten zu präferierten Bildungs- und Beratungsthemen herausgefiltert werden.

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Alter

Die beiden am häufigsten nachgefragten Themen, Tiergesundheit und Förderungswesen, wurden unabhängig vom Alter der Befragten eingestuft. Diese waren für alle Altersklassen ähnlich wichtig. Auch Themen der Grünlandbewirtschaftung (Grünland und Futterbau, Weidewirtschaft, Heuwirtschaft) und der Technik, welche nach der Betriebsgröße als unterschiedlich relevant eingestuft wurden, zeigten keine statistisch signifikanten Abweichungen nach dem Alter der Befragten (Tabelle 38).

Tabelle 38: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Mutterkuhbetrieben, die nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Lebensqualität	Jüngere	16	35	0,028
	Mittelalte	25	40	
	Ältere	11	36	
Sozial-, Steuerrecht, Rechtsformen	Jüngere	15	46	0,000
	Mittelalte	18	23	
	Ältere	7	18	
Generationen, Hofübergabe	Jüngere	6	13	0,000
	Mittelalte	14	12	
	Ältere	42	22	
Herdenmanagement	Jüngere	15	27	0,003
	Mittelalte	7	22	
	Ältere	4	13	
Züchtung und Genetik	Jüngere	11	27	0,005
	Mittelalte	5	16	
	Ältere	7	9	

Jüngere | n=55, Mittlere | n=100, Ältere | n=45

Höchst signifikante Unterschiede nach dem Alter konnten für das Sozial- und Steuerrecht und für den Bereich der Generationen einschließlich Hofübergabe festgestellt werden. Ältere Befragte äußerten ein deutlich geringeres Interesse für sozialversicherungs- und

steuerrechtliche Themen als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Demgegenüber waren sie naturgemäß interessierter für die Bereiche Generationen und Hofübergabe. Weiterbildungen und Beratung zur Lebensqualität wurden von Befragten mittleren Alters am häufigsten nachgefragt. Das Herdenmanagement und die Themen der Züchtung waren wieder für ältere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter interessanter.

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Geschlecht

Nach dem Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter unterschieden sich die Einschätzungen von drei Themen. Für die beiden sozialen Themen, Lebensqualität und Generationen sowie Hofnachfolge, interessierten sich Frauen signifikant häufiger als Männer. Beispielsweise war das Thema der Lebensqualität für 29% der Frauen sehr wichtig, für weitere 42% eher wichtig. Die Zustimmung der Männer lag mit 13% bzw. 35% zum Teil deutlich darunter. Ähnliche Tendenzen können für das Thema Generationen und Hofnachfolge laut Tabelle 39 festgestellt werden. Umgekehrt verhält es sich mit dem Bereich Stallbau und Haltungsvorschriften: Dieses Thema wurde von Männern statistisch signifikant häufiger nachgefragt.

Tabelle 39: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Mutterkuhbetrieben, die nach dem Geschlecht unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Lebensqualität	Männer	13	35	0,000
	Frauen	29	42	
Generationen, Hofnachfolge	Männer	12	13	0,004
	Frauen	27	17	
Stallbau, Haltungsvorschriften	Männer	17	23	0,014
	Frauen	9	13	

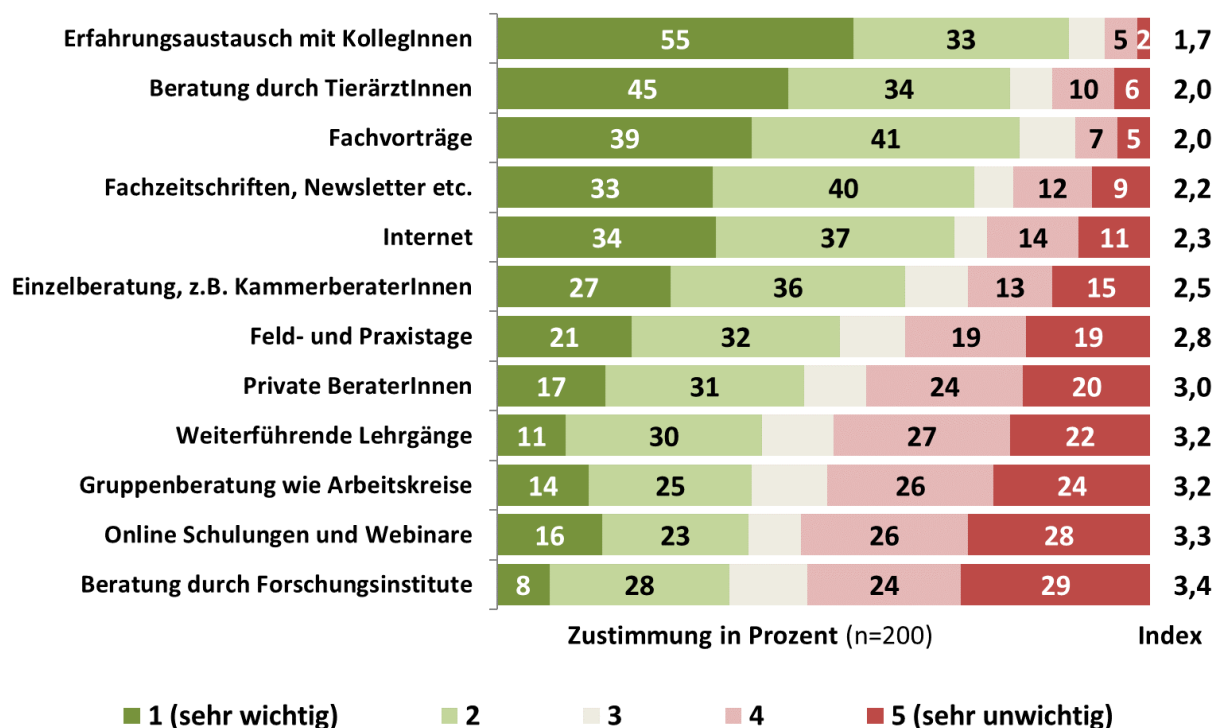
Männer | n=121, Frauen | n=79

6.2.6 Formen und Methoden des Wissenstransfers

Welche Formen und Methoden des Wissenstransfers benötigen Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter in der Weiterbildung und Beratung für ihren Betrieb?

Auch die Befragten mit Mutterkuhhaltung präferierten vor allem zwei Personengruppen für den Wissenstransfer. Zum einen ihre Berufskolleginnen und Berufskollegen: Für 55% der Befragten waren diese sehr wichtig, für weitere 33% eher wichtig. Nur zwei Prozent lehnten andere Landwirtinnen und Landwirte als Informations- und Wissensquelle ab. Zum anderen die Tierärztinnen, für 45% waren diese sehr wichtig, für weitere 34% eher wichtig. Mit etwas Abstand folgten die Fachvorträge, danach Fachzeitschriften und das Internet. Für jeden dritten Befragten waren Fachzeitschriften und Internet sehr wichtig. Wieder mit etwas Abstand folgten die Einzelberatung und die Feld- und Praxistage. Private Beraterinnen und Berater waren für 48% sehr wichtig bzw. eher wichtig, Weiterführende Lehrgänge rangierten knapp dahinter. Auf der Basis des berechneten Index kamen die Online-Schulungen auf dem

vorletzten Platz. Für immerhin 16% war dieses Form des Wissenstransfers sehr wichtig. Die Beratung durch Forschungsinstitute erhielt die geringste Zustimmung (Abbildung 22).



Je niedriger der Index, desto wichtiger das jeweilige Thema: von 1,0 bis 5,0 (siehe Methode)

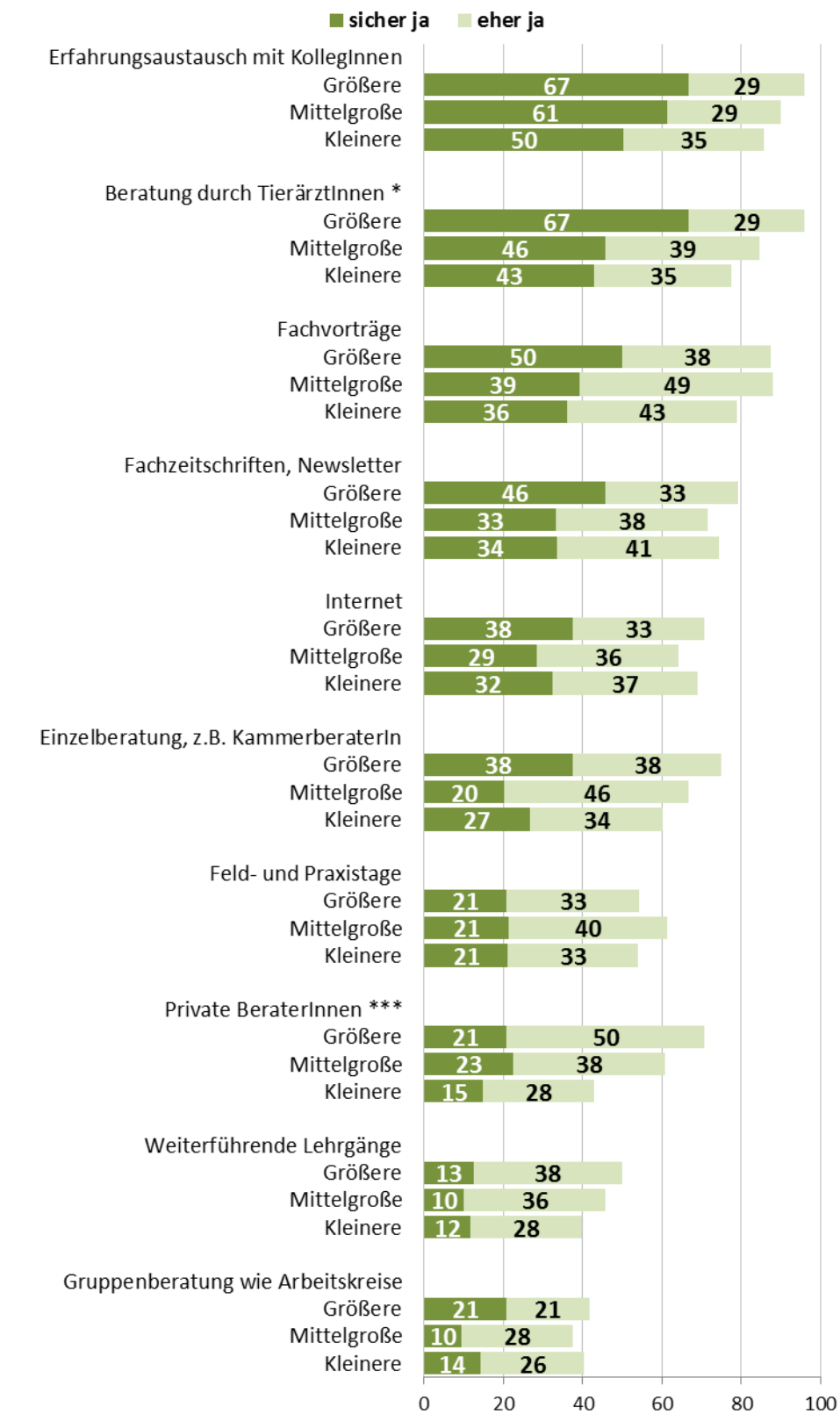
Abbildung 22: Relevanz von Formen des Wissenstransfers für Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Betriebsgröße

Der Erfahrungsaustausch unter Berufskolleginnen und Berufskollegen fand unter den Befragten aller Betriebsgrößenklassen einen hohen Zuspruch. Für zwei von drei Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter größerer Betriebe war er sehr wichtig („sicher ja“), für weitere 29% wichtig („eher ja“). In kleineren Betrieben lag die Zustimmung etwas niedriger, die Abweichungen waren aber statistisch nicht signifikant. Die Beratung durch Tierärztinnen bzw. Tierärzte präferierten Befragte aus größeren Betrieben statistisch signifikant stärker als jene der anderen beiden Betriebsgrößenklassen. Interessant: die volle Zustimmung in größeren Betrieben lag sowohl beim Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen als auch bei der Beratung durch Tierärztinnen und Tierärzte mit 67% exakt gleich.

Auch Fachvorträge und Fachzeitschriften waren etwas relevanter für Befragte größerer Betriebe. So schätzte jeder zweite von ihnen die Fachvorträge als wichtig ein („sicher ja“), unter den Befragten kleinerer Betriebe waren es 36%. Ähnlich die Situation bei den Fachzeitschriften: 46% gegenüber 34%. Die Abweichungen waren aber sowohl bei Fachvorträgen als auch bei Fachzeitschriften statistisch nicht signifikant. Die Einschätzungen aus Betrieben mit mittlerer Größe lagen jeweils dazwischen (Abbildung 23 und Abbildung 24).

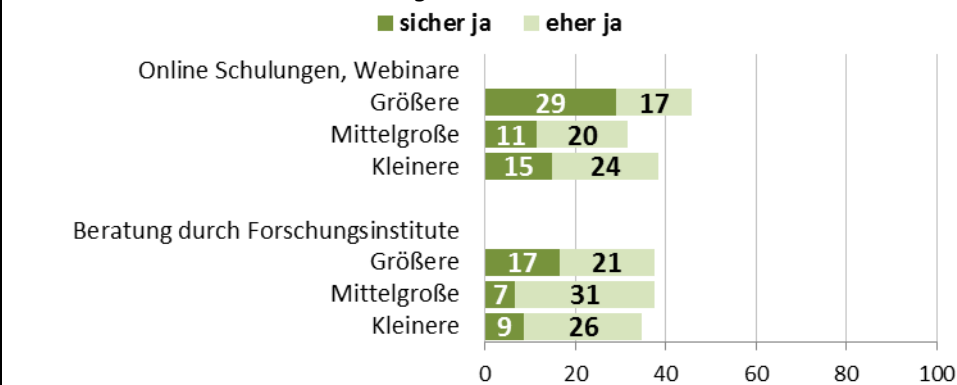
Frage: Welche der folgenden Formen des Wissenstransfers werden für Sie in den kommenden Jahren von Bedeutung sein?



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant
 Größere | n=24: > 100.000 €, Mittelgroße | n=168: > 40.000 bis 100.000 €, Kleinere | n=161: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=353

Abbildung 23: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Mutterkuhbetrieben nach Betriebsgröße

Frage: Welche der folgenden Formen des Wissenstransfers werden für Sie in den kommenden Jahren von Bedeutung sein?



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant

Größere | n=24: > 100.000 €, Mittlere | n=168: > 40.000 bis 100.000 €,

Kleinere | n=161: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=353

Abbildung 24: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Mutterkuhbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung

Die künftige Nutzung des Internets hingegen dürfte sich kaum nach der Betriebsgröße unterscheiden. Auch für jeden dritten aus kleineren Betrieben spielt dieses Medium künftig eine zentrale Rolle. Ähnlich die Situation bei den Feld- und Praxistagen. Auch hier gab es so gut wie keine Abweichungen der Antworten je nach Betriebsgröße.

Sowohl die Einzelberatung im Rahmen der Officialberatung als auch private Beraterinnen und Berater werden von Befragten aus größeren Betrieben häufiger präferiert als von jenen der anderen beiden Betriebsgrößenklassen. Bei Letzterem waren die Abweichungen statistisch höchst signifikant.

Bei allen anderen vier Formen und Methoden des Wissenstransfers können nur geringfügige Abweichungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße festgestellt werden.

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach der natürlichen Erschwernis

Die Einschätzungen zu den Formen und Methoden des Wissenstransfers wichen nur zufällig zwischen Nichtbergbauernbetrieben und Bergbauernbetrieben voneinander ab.

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach der Wirtschaftsweise

Auch die Einschätzungen zu den Formen und Methoden des Wissenstransfers wichen statistisch nicht signifikant zwischen Biobetrieben und konventionellen Betrieben ab.

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Alter

Bei zwei Formen und Methoden des Wissenstransfers wichen die Antworten nach dem Alter der Befragten voneinander ab (Tabelle 40). Das Internet wurde von älteren Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern als weniger wichtig für den Wissenstransfer angesehen als für die anderen beiden Altersgruppen. Interessant ist, dass ein höherer Anteil

der 40 bis 54jährigen das Internet als betriebliche Informationsquelle nutzen möchte als bei den bis 39jährigen. Die Zustimmung zur ersten Abstufung der Skala lag unter den Befragten mittleren Alters bei 44%, unter den Jüngeren waren es 29%. Die Beratung durch Forschungsinstitute wurde von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern bis 54 Jahren stärker präferiert als von jenen mit 55 Jahren und mehr.

Tabelle 40: Formen des Wissenstransfers in der Mutterkuhhaltung, die nach dem Alter unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Internet	Jüngere	29	42	0,001
	Mittelalte	44	33	
	Ältere	16	38	
Beratung durch Forschungsinstitute	Jüngere	9	35	0,007
	Mittelalte	9	27	
	Ältere	4	20	

Jüngere | n=55, Mittlere | n=100, Kleinere | n=45

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Geschlecht

Gleich wie beim Alter unterschieden sich bei zwei Formen und Methoden des Wissenstransfers die Einschätzungen nach dem Geschlecht. Sowohl der Erfahrungsaustausch unter Kolleginnen und Kollegen als auch die Einzelberatung wurden in einem höheren Ausmaß von Männern befürwortet als von Frauen (Tabelle 41).

Tabelle 41: Formen des Wissenstransfers in Mutterkuhbetrieben, die nach dem Geschlecht unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen	Männer	63	27	0,005
	Frauen	41	41	
Einzelberatung, z.B. Kammerberaterin bzw. Kammerberater	Männer	30	22	0,016
	Frauen	40	30	

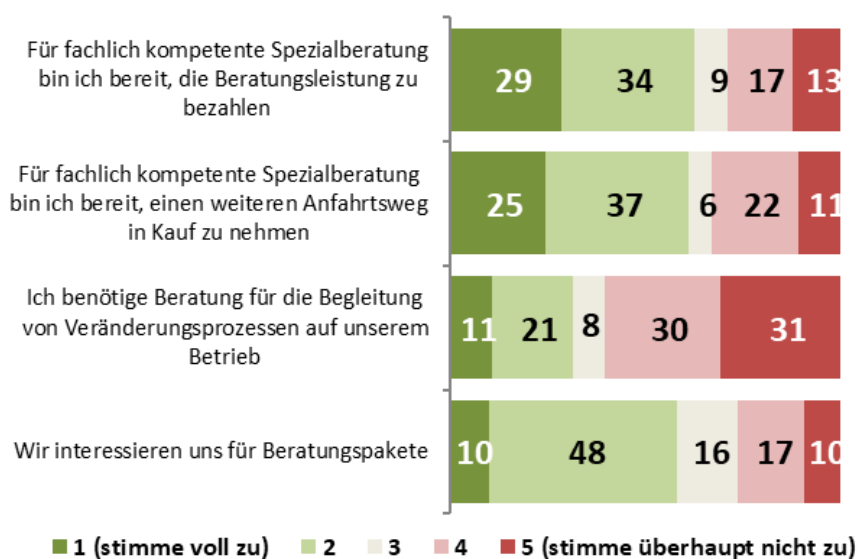
Männer | n=121, Frauen | n=79

6.2.7 Spezielle Beratungsangebote

Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter zeigen eine hohe Affinität für fachlich kompetente Spezialberatung. Denn 29% stimmten der Aussage voll zu, für eine solche Beratung zu bezahlen, 25% würden dafür weitere Anfahrtswege in Kauf nehmen. Die Zustimmungsraten zur zweiten Abstufung der Skala lag bei beiden Statements noch etwas höher (34% bzw. 37%). Im Schnitt wären die Befragten bereit, 41,6 Euro pro Stunde zu bezahlen (n=102) bzw. 70,3 km Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen (n=119). Jüngere und Befragte aus größeren Betrieben waren signifikanter häufiger bereit, für fachlich kompetente Spezialberatung zu bezahlen bzw. dafür einen weiteren Anfahrtsweg auf sich zu nehmen.

Keine statistisch signifikante Abweichung gab es nach der natürlichen Erschwernis, der Wirtschaftsweise und nach dem Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter.

Die volle Zustimmung für Beratungen im Rahmen von Veränderungsprozessen oder die Nachfrage nach Beratungspaketen (mehrere Beratungen von unterschiedlichen Beratungskräften zu einem bestimmten Thema) lagen mit elf bzw. zehn Prozent in etwa gleich auf. Bei Letzterem lag die Zustimmung zur zweiten Abstufung der Skala mit 48% sehr hoch. Die Beratung für die Begleitung von Veränderungsprozessen wurde in größeren Betrieben signifikant öfter nachgefragt als in mittelgroßen oder kleineren Betrieben ($p < 0,001$).



Antworten in Prozent (jeweils 200 Antworten)

Abbildung 25: Einschätzungen der Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter zu speziellen Beratungsangeboten

6.2.8 Wünsche betreffend Weiterbildung und Beratung

In einer abschließenden, offenen Frage konnten die Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter ihre Wünsche an die Weiterbildung und Beratung deponieren. Ähnliche Aussagen wurden zu Kategorien zusammengefasst, deren Häufigkeit kann der Tabelle 42 entnommen werden.

Gleich wie in der Stichprobe der Milchviehbetriebe steht der Wunsch nach hoher fachlicher Kompetenz der Akteure mit 13 Statements ganz oben (z.B. „interessante Vorträge“, „kompetente Berater“). Immerhin von elf Befragten wurden unaufgefordert keine Wünsche geäußert bzw. eine hohe Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Bildungs- und Beratungssystem attestiert. Daran anschließend reihen sich drei Kategorien mit jeweils neun Statements. Zum einen der Wunsch, dass die Bildung und Beratung Lösungen für den eigenen Betrieb anbietet. Ein Statement dazu lautete beispielsweise: „... dass ich das dann für meinen Betrieb umsetzen kann und Erfolg bringt“. In eine ähnliche Kerbe schlägt der Wunsch nach Nützlichkeit und Sinnhaftigkeit der Bildung und Beratung (z.B. „Weiterbildung soll Sinn

machen“). Der Praxisnähe der Bildung und Beratung wird ebenso ein hoher Stellenwert eingeräumt. So argumentierte ein Betroffener, „... dass Weiterbildung mehr für die Praxis gemacht werden soll“. Oder in einem anderen Statement wurden „praxisbezogene Kurse“ eingefordert. Verschiedene Themen zum Pflanzenbau und der Tierhaltung wurden von acht bzw. sieben Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter gewünscht. Alle weiteren Kategorien enthalten weniger als fünf Statements. 81 Mutterkuhhalterinnen bzw. Mutterkuhhalter gaben keine Wünsche ab.

Tabelle 42: Wünsche der Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter zur Weiterbildung und Beratung

Kategorie	Anzahl
Fachliche Kompetenz der Vortragenden, Beraterinnen und Berater;	
Qualität	13
keine Wünsche / bin zufrieden	11
Lösungen für eigenen Betrieb finden	9
Nützlichkeit / Sinnhaftigkeit	9
Praxisnähe	9
Verschiedene pflanzenbauliche Themen	8
Verschiedene Themen zur Tierhaltung	7
Biologische Landwirtschaft	4
Interessante Themen	4
Objektivität, Ehrlichkeit, Unabhängigkeit	4
Regionale Angebote	4
Steuerrecht, Sozialrecht, Rechtshilfe	4
Verständlichkeit / Einfachheit	3
Umsetzbarkeit	3
Bessere Preise / besseres Verdienst	1
Hofübergabe, Generationen, Jugend, Jungunternehmer	2
Weniger Bürokratie	2
Betrieb erhalten / überleben	1
Erneuerbare Energie, Klimaschutz, Nachhaltigkeit	1
Gesundheit	1
Konkretheit / das Wesentliche	1
Mehr Termine / (zeitliche) Flexibilität	1
Onlineschulungen, EDV-Kurse	1
Sonstiges	16
Weiß nicht / keine Angabe	81
Gesamt	200

6.3 Rindermastbetriebe

6.3.1 Merkmale der Betriebe und Personen

Eckdaten der Betriebe

Die Rindermastbetriebe in der Stichprobe kultivierten 2016 im Schnitt rund 30 ha landwirtschaftlich genutzte Fläche. Mehr als drei Viertel von der landwirtschaftlichen Nutzfläche waren Ackerland. Sie hielten rund 33 Großvieheinheiten, überwiegend Rinder. Der Standardoutput betrug im Schnitt 52.300 Euro. Auch für die Rindermastbetriebe lässt sich eine große Variabilität bei den Strukturmerkmalen feststellen, wie Standardabweichung oder minimale und maximale Werte in Tabelle 43 belegen. So variierte die landwirtschaftliche Fläche von 4 bis 197 ha oder der Tierbestand von 6 bis 195 GVE. Bis auf die Grünlandfläche liegen die Mittelwerte der Grundgesamtheit innerhalb des 95 % Konfidenzintervalls der Stichprobe. Die Stichprobe repräsentiert die Grundgesamtheit der Rindermastbetrieb somit sehr gut, was die betrieblichen Merkmale betrifft.

Tabelle 43: Struktur der Rindermastbetriebe in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit

Kennzahl	Einheit	Stichprobe (n=200)						G ²
		Mittelwert	Stand.-abw.	Min.	Max	Konf. u. Gr. ¹	Konf. o. Gr. ¹	Mittelwert
Landw. gen. Fläche (LF)	ha	30,3	26,9	4,0	197,0	26,5	34,0	29,2
Ackerland	ha	23,1	26,6	0,0	196,0	19,4	26,8	21,1
Grünland intensiv	ha	5,5	5,3	0,0	41,0	4,8	6,3	6,9
GVE	GVE	33,2	25,8	6,0	195,0	29,6	36,7	33,5
Rinder-GVE	GVE	30,9	25,5	3,0	180,0	27,4	34,5	30,5
Männl. Rinder 1-2 Jahre	GVE	22,2	18,0	5,0	111,0	19,7	24,7	22,0
Rinder in Stück	St.	54,6	46,3	5,0	303,0	48,1	61,0	53,0
Standardoutput	1000 €	52,3	45,4	9,6	281,8	46,0	58,6	50,9

¹Konfidenzintervall (95%) mit unterer bzw. oberer Grenze; ²Grundgesamtheit (N=3.814)

Die Strukturmerkmale unterscheiden sich markant nach Betriebsgröße, natürlicher Erschwernis und Wirtschaftsweise (Tabelle 44). Betriebe mit mehr als 100.000 € Standardoutput hielten im Durchschnitt 53,2 Rinder-GVE, während der entsprechende Wert bei jenen bis 40.000 € Standardoutput bei knapp 19 lag. Auch der Ackerflächenanteil lag in größeren Betrieben mit rund 86% deutlich höher als in kleineren Betrieben (54%). Der Viehbesatz hingegen differierte kaum je nach Betriebsgröße. Nichtbergbauernbetriebe bewirtschafteten deutlich mehr Land und hielten signifikant mehr Tiere als Bergbauernbetriebe (z.B. 35,5 vs. 25,5 Rinder-GVE). Die Spanne zwischen konventionell und biologisch wirtschaftenden Betrieben lag noch deutlich höher. Biobetriebe waren wesentlich kleiner strukturiert als konventionelle. Zu beachten gilt, dass unter biologischer Wirtschaftsweise nur neun Betriebe im Datensatz erfasst sind. Bei allen weiteren

Auswertungen wird daher nicht nach der Wirtschaftsweise differenziert, da die Anzahl an Biobetrieben dafür zu klein ist.

Tabelle 44: Struktur der Rindermastbetriebe in der Stichprobe nach Betriebsgröße, natürlicher Erschwernis und Wirtschaftsweise

Kennzahl	Einheit	Betriebsgröße in 1.000 Euro SO*			Natürliche Erschwernis		Wirtschaftsweise	
		>8-40	>40-100	>100	N-BB	BB	BIO	KON
Betriebe	Anzahl	103	99	101	111	89	9	191
Landw. Fläche (LF)	ha	15,1	37,4	67,6	36,2	22,9	21,1	30,7
Ackerland	ha	8,2	29,6	58,5	30,8	13,6	11,7	23,7
Grünland intensiv	ha	5,3	6,1	5,2	4,1	7,3	7,2	5,4
GVE	GVE	18,7	44,3	68,1	38,8	26,1	18,1	33,9
Rinder-GVE	GVE	17,9	42,8	53,2	35,3	25,5	14,0	31,7
Männl. Rinder 1-2 J.	GVE	12,9	29,8	39,5	25,5	18,1	9,7	22,8
Rinder in Stück	St.	30,7	76,8	94,4	62,8	44,2	20,8	56,1
Standardoutput	1000 €	23,9	59,5	149,7	65,0	36,5	64,0	51,7

Abk.: SO = Standardoutput, N-BB = Nicht-, BB = Bergbauernbetriebe, BIO = biologisch, KON = konventionell wirtschaftende Betriebe.

* Die Stichprobe nach der Betriebsgröße umfasst 303 Betriebe (zusätzliche 26 Betriebe in der Größenklasse über 40 bis 100.000 € und zusätzliche 77 Betriebe in der Größenklasse über 100.000 € SO).

Merkmale der Rindermästerinnen und Rindermäster

Laut Angaben der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter wurden 57% der Rindermastbetriebe im Haupterwerb und 43% im Nebenerwerb geführt.

Im Durchschnitt waren die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter zum Zeitpunkt der Befragung 46,2 Jahre alt. Nach der Betriebsgröße gab es gut wie keine Abweichungen beim Alter. Auch die Differenz zwischen Nichtbergbauernbetrieben und Bergbauernbetrieben kann als marginal bezeichnet werden (46,5 vs. 45,8 Jahre).

Rund 72% der Betriebe wurden von einem Mann, 28% von einer Frau geleitet. Die von Männern geführten Betriebe bewirtschafteten deutlich mehr Fläche und hielten etwas mehr Tiere (31,6 vs. 29,2 Rinder GVE je Betrieb).

Interessante Unterschiede zeigen sich nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. Nicht die Jüngeren oder Befragte mittleren Alters bewirtschafteten die größten Betriebe, sondern Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit 55 und mehr Jahren. Mit durchschnittlich 37,8 ha landwirtschaftlich genutzter Fläche und 36,6 Rinder-GVE übertrafen sie erkennbar die Betriebe mit jüngeren Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter (33,2 ha und 31,3 Rinder-GVE). Die Differenz zu den Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern mittleren Alters lag deutlich höher (Tabelle 45).

Tabelle 45: Struktur der Rindermastbetriebe in der Stichprobe nach Alter und Geschlecht der Rindermästerinnen und Rindermäster

Kennzahl	Einheit	Alter in Jahren			Geschlecht	
		bis 39	40-54	>=55	Männer	Frauen
Betriebe	Anzahl	47	110	43	143	57
Landw. Fläche (LF)	ha	33,2	26,1	37,8	32,8	23,9
Ackerland	ha	24,5	19,4	31,2	25,7	16,7
Grünland intensiv	ha	6,8	5,2	4,9	5,3	5,9
GVE	GVE	32,1	31,1	39,5	33,5	32,2
Rinder-GVE	GVE	31,3	28,5	36,6	31,6	29,2
Männl. Rinder 1-2 J.	GVE	22,1	20,9	25,7	22,9	20,6
Rinder in Stück	St.	55,8	50,1	64,6	55,6	52,0
Standardoutput	1000 €	51,5	48,3	63,4	55,6	44,1

Nach der landwirtschaftlichen Ausbildung verfügte der Großteil der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit einem Anteil von 57% über eine Berufs- oder Fachschule bzw. Facharbeiterprüfung. Weitere 12% hatten eine Meisterprüfung, 8,5% absolvierten eine höhere Schule mit Matura und/oder graduierten auf einer Universität. 22,5% verfügten über keine landwirtschaftliche Ausbildung und somit über eine ausschließlich praktische Erfahrung. Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit einer Meisterprüfung hielten mit knapp 55 Rinder-GVE den größten Viehbestand, gefolgt von jenen mit einer Matura bzw. mit einem Universitätsabschluss mit rund 36 Rinder-GVE.

Stallsystem

31% der Betriebe hielten ihre Mastrinder zum Befragungstichtag auf einem Vollspaltensystem. Weitere 42% verfügten über teilweise eingestreute Liegeflächen und weitere 16% hatten eingestreute Liegeflächen mit zusätzlichem Auslauf. Die restlichen elf Prozent gaben an, davon abweichende Stallsysteme zu betreiben. Zum einen handelte es sich dabei um Mischsysteme wie beispielsweise Liegeflächen mit Stroh zu Mastbeginn und daran anschließender Mast auf Vollspalten. Zum anderen um Systeme, die auf Stroh basieren (z.B. Tiefstreusystem, Tretmistsystem).

6.3.2 Häufigkeit und Themen der Weiterbildung und Beratung

Nun zur Frage, wie häufig und in welchen Bereichen Weiterbildung und Beratung in der Vergangenheit von Rindermästerinnen und Rindermästern in Anspruch genommen wurden. 17,5% der Rindermästerinnen und Rindermäster nahmen in den vergangenen zwei Jahren keine Beratung für ihren landwirtschaftlichen Betrieb in Anspruch. Knapp ein Viertel der Betriebe ließen sich ein bzw. zwei Mal pro Jahr beraten. Jeder Dritte nahm mindestens dreimal eine Beratung in Anspruch. In der Weiterbildung liegt der Anteil der Betriebe, die eine solche nicht in Anspruch nahmen, mit 6,5% deutlich niedriger. Zwei von drei Betriebsleiterinnen und

Betriebsleitern konsumierten zwischen ein und drei Weiterbildungen pro Jahr. Die weiteren Häufigkeiten von Weiterbildung und Beratung sind der Tabelle 46 zu entnehmen.

Tabelle 46: Nutzung von Weiterbildung und Beratung in Rindermastbetrieben pro Jahr

Häufigkeit	Weiterbildung	Beratung
nie	6,5	17,5
1	23,0	24,0
2	22,5	24,5
3	22,5	14,0
4	6,5	6,0
5	11,0	7,0
> 5 Mal	8,0	7,0

Angaben zu Weiterbildung und Beratung in Prozent; n=200

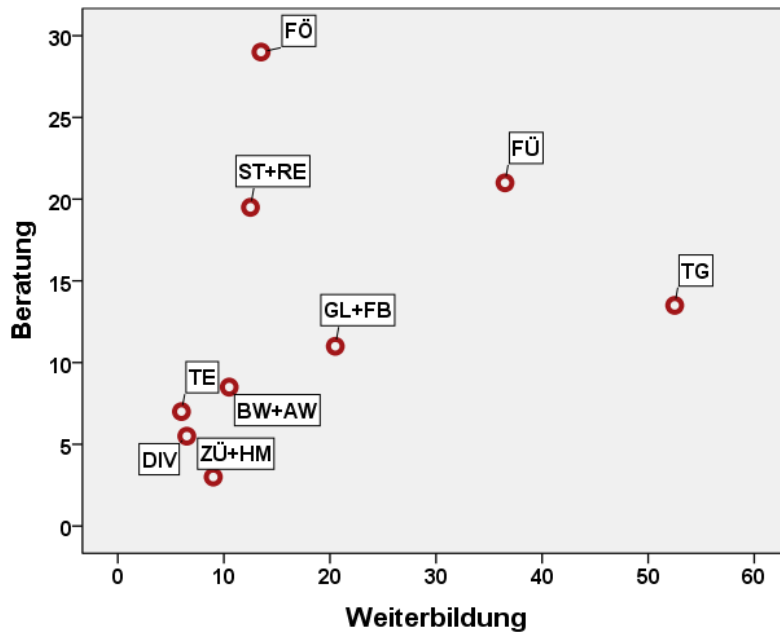
Themenbereiche

Welche Themen wurden in den vergangenen zwei Jahren von Rindermästerinnen und Rindermästern im Rahmen der Weiterbildung und Beratung nachgefragt? Die Einschätzungen der 200 Befragten können der Abbildung 26 entnommen werden.

Dabei zeigen sich große Abweichungen zwischen den Themen einerseits und zwischen Weiterbildung und Beratung andererseits. Bei der Inanspruchnahme von Weiterbildung sticht das Thema der Tiergesundheit besonders hervor. Mehr als die Hälfte der Rindermästerinnen und Rindermäster bildeten sich in den vergangenen zwei Jahren in diesem Bereich weiter. Andererseits überwiegt in der Beratung das Thema der Förderungen. Fast jeder Dritte beanspruchte Beratung zum Förderungswesen in diesem Zeitraum. Inhalte zur Fütterung wurden sowohl in Weiterbildungen als auch in der Beratung häufig in Anspruch genommen: Anteil der Betriebe von 37% in der Weiterbildung und 21% in der Beratung.

Als ein weiteres wichtiges Thema konnte das Steuerrecht identifiziert werden. 12,5% holten sich dazu Informationen in Weiterbildungen, 19,5% nahmen Beratung zum Steuerrecht in Anspruch. Aspekte zum Grünland und dem Futterbau waren ebenso gefragt. Jeder Fünfte nahm an Weiterbildungen zu diesem Thema teil, elf Prozent informierten sich im Rahmen einer Beratung dafür. Alle weiteren Themen wie Technik, Betriebswirtschaft, Züchtung und Diversifizierung wurden sowohl in der Beratung als auch in der Weiterbildung von maximal zehn Prozent der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in Anspruch genommen.

Die Weiterbildung und Beratung im Bereich des Förderungswesens zeigt einen statistisch hoch signifikanten Zusammenhang mit dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter ($p < 0,008$): je jünger, desto häufiger wurde Weiterbildung und Beratung zu diesem Thema in Anspruch genommen. Ansonsten konnten keine statistisch signifikanten Zusammenhänge herausgearbeitet werden.



BW+AW = Betriebs- und Arbeitswirtschaft
 DIV = Diversifizierung
 FÖ = Förderungswesen
 FÜ = Fütterung
 GL+FB = Grünland und Futterbau
 ST+RE = Steuer und Recht
 TE = Technik in der Innen- und Außenwirtschaft
 TG = Tiergesundheit und Hygiene
 ZÜ+HM = Züchtung und Herdenmanagement

Abbildung 26: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung in Rindermastbetrieben in den vergangenen zwei Jahren nach Themenbereichen (Zustimmung jeweils in Prozent)

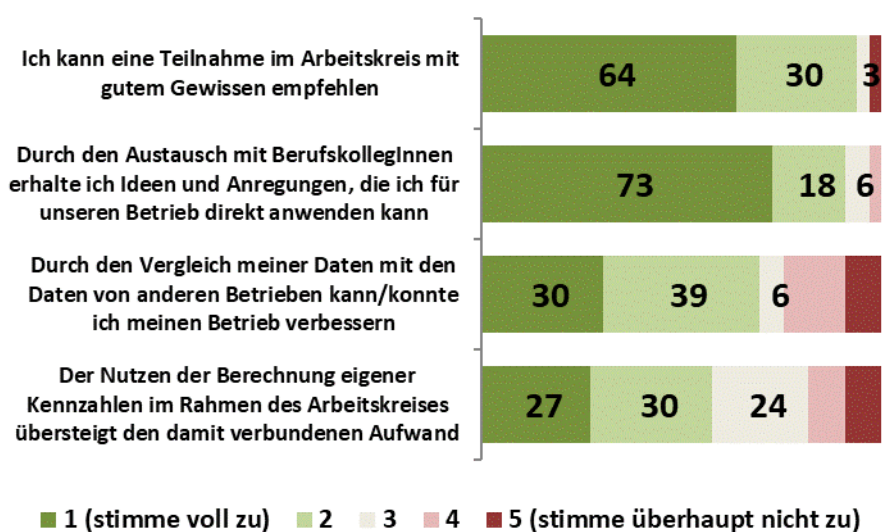
Jene Landwirtinnen und Landwirte, die in den vergangenen zwei Jahren weniger als drei Weiterbildungen/Beratungen absolvierten, wurden nach ihren Gründen gefragt. Die Aussagen wurden kategorisiert und den gebildeten Kategorien zugeordnet. Als der mit Abstand wichtigste Grund konnte auch für die Rindermästerinnen und Rindermäster der Zeitmangel identifiziert werden. 44 der 116 Befragten (38%) argumentierten ihre geringe Frequenz in der Weiterbildung und Beratung mit der mangelnden zur Verfügung stehenden Zeit. Weitere 28 (24%) sahen keinen Bedarf bzw. keine Notwendigkeit für mehr Weiterbildung oder Beratung. Bei elf Betrieben handelte es sich entweder um einen auslaufenden Betrieb oder der Hof wird demnächst von der jüngeren Generation übernommen, weitere sechs Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter waren der Meinung, dass die Weiterbildungsverpflichtungen bereits ausreichend seien.

6.3.3 Arbeitskreisberatung Rindermast

Unter den 200 Rindermästerinnen und Rindermästern in der Stichprobe waren zum Zeitpunkt der Erhebung 22 Mitglieder beim Arbeitskreis Rindermast (11%). Weitere elf Befragte waren früher in einem Arbeitskreis organisiert (6%). Letztere wurden danach gefragt, warum sie nicht mehr Mitglied im Arbeitskreis sind. Die Antworten dazu waren auch unter Rindermästerinnen und Rindermästern sehr bunt. Drei von elf gaben an, dass der Arbeitskreis ihnen nichts gebracht hätte bzw. sie daraus keinen Nutzen ziehen konnten. Zwei Befragte argumentierten

mit der fehlenden Zeit, weitere zwei hatten keinen Bedarf mehr an der Arbeitskreisberatung. In einem Betrieb wurde die Rindermast aufgegeben und in einem weiteren Statement eines anderen Betriebs war die hohe Arbeitsbelastung für den Arbeitskreis der Grund für den Ausstieg. Zwei Betriebsleiterinnen bzw. Betriebsleiter verzichteten auf die Angabe von Ausstiegsgründen.

Die 33 Befragten, die zurzeit der Erhebung bzw. davor im Arbeitskreis Rindermast teilnahmen, wurden um ihre Einschätzung zur Arbeitskreisberatung gebeten. Dazu wurden vier Statements vorgegeben, die Befragten konnten diese in einer fünfteiligen Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“ einstufen (Abbildung 27).



33 Antworten je Statement, Zustimmung jeweils in Prozent.

Abbildung 27: Einschätzung der Befragten zur Arbeitskreisberatung Rindermast

Der überwiegende Anteil der Rindermästerinnen und Rindermäster ist bzw. war mit der Teilnahme am Arbeitskreis sehr zufrieden bzw. eher zufrieden. 94% konnten laut deren Einschätzung die Teilnahme im Arbeitskreis mit gutem Gewissen weiterempfehlen (Summe aus den ersten beiden Abstufungen der Skala). Insbesondere der Austausch mit Berufskolleginnen und -kollegen wurde als sehr wertvoll eingestuft, über 90% stimmten diesem Argument voll zu oder eher zu. Der Vergleich der eigenen Daten mit jenen von anderen Betrieben schätzten 69% als sehr wichtig bzw. eher wichtig ein; für jeden Vierten war dieses Argument nicht oder weniger relevant. Ebenso stuften 57% den Nutzen der Berechnung eigener betriebswirtschaftlicher Kennzahlen höher ein als den damit verbundenen Aufwand.

6.3.4 Beabsichtigte Strategien

Nachfolgend wird die strategische Ausrichtung in den Rindermastbetrieben erörtert. Wollen die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter ihre Produktion ausdehnen, intensivieren oder verstärkt auf die Qualität ihrer Produkte hin ausrichten?

Veränderung der Anzahl an Mastrindern

14% wollten nach eigenen Angaben ihre Anzahl an Mastrindern erhöhen. 74% planten diesbezüglich keine Änderung, sie wollten die Anzahl ihrer Tiere in etwa gleich belassen. 9,5% planten einen teilweisen oder völligen Rückzug aus der Rindermast, 2,5% gaben keine Angaben zu dieser Frage. Wie der Abbildung 28 zu entnehmen ist, unterschieden sich die Einschätzungen der Befragten kaum zwischen kleineren, mittelgroßen und größeren Betrieben. Auch nach der natürlichen Erschwernis gab es nur marginale Abweichungen. Anders die Situation nach dem Alter: je älter die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter, desto weniger Interesse für die Ausweitung der Produktion. Auch Männer wollten im Vergleich zu Frauen ihre Produktion eher ausweiten, die Abweichungen nach dem Geschlecht waren aber im Unterschied zum Alter statistisch nicht signifikant.

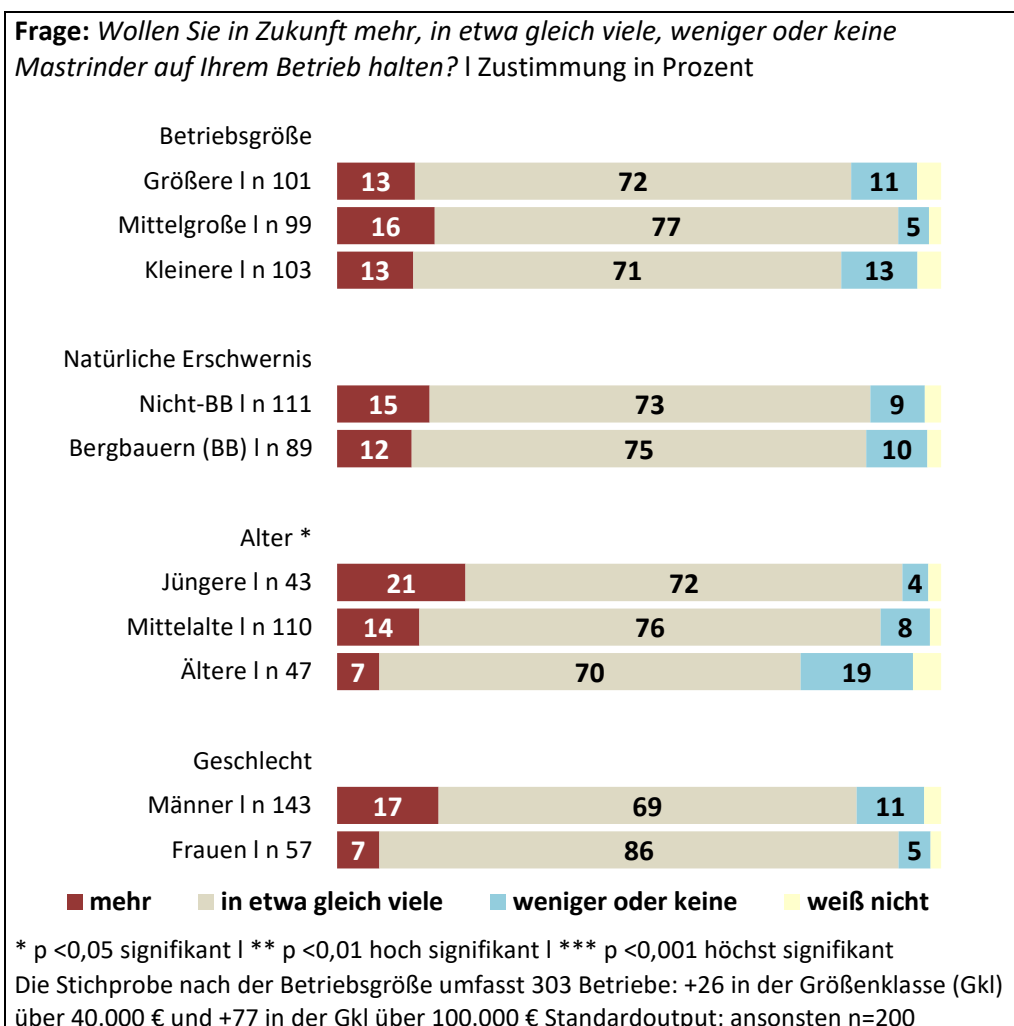
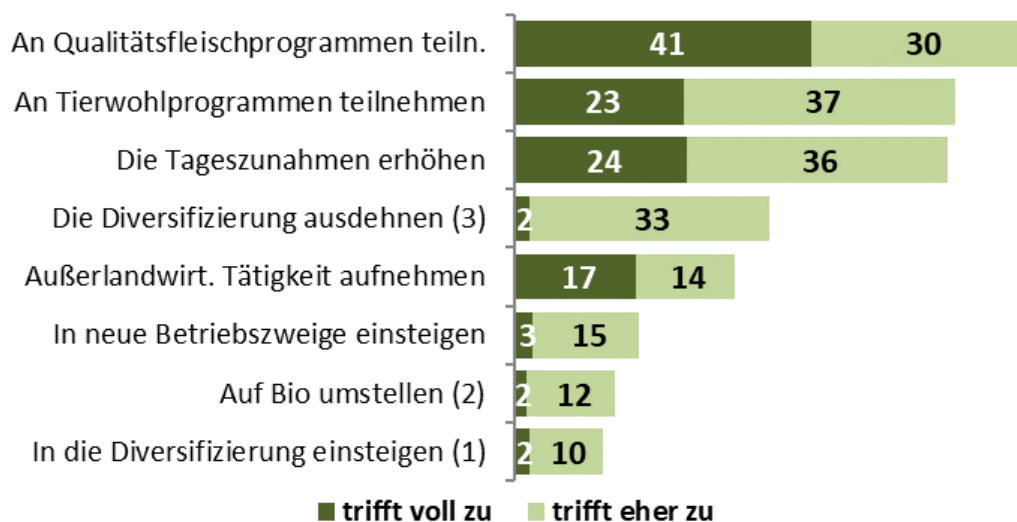


Abbildung 28: Einschätzungen zur Entwicklung der Herdengröße in Rindermastbetrieben

Betriebs- und Haushaltsstrategien

Acht mögliche Strategien wurden für die Rindermastbetriebe im Fragebogen vorbereitet, sie reichen von einfachen Anpassungsstrategien (z.B. Tageszunahmen erhöhen) bis hin zu gesamtbetrieblichen Strategien (z.B. in neue Betriebszweige einsteigen). Die Statements konnten von den Befragten nach ihrer Relevanz in einer fünfteiligen Skala (von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“) eingestuft werden. Die folgende Abbildung 29 listet die Zustimmungen zu den ersten beiden Abstufungen der Skala auf, die Strategien sind nach deren Summe gereiht.

Insbesondere eine Strategie sticht besonders heraus: an Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen. 41% wollten zum Befragungszeitpunkt diese Strategie ganz bestimmt („trifft voll zu“) ergreifen, für weitere 30% war sie eher zutreffend. Dahinter rangieren zwei Strategien fast gleichauf: An Tierwohlprogrammen teilnehmen oder die Tageszunahmen erhöhen war für rund ein Viertel der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter voll zutreffend. Eine hohe Affinität zeigten die Befragten auch für den Nebenerwerb: 17% wollten laut deren Angaben in Zukunft sicher eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit aufnehmen. Alle weiteren Strategien erhielten eine Zustimmung von lediglich zwei bis drei Prozent zur ersten Stufe der Skala. Eventuell hätte noch die Ausdehnung der Diversifizierung Potenzial, denn für jeden Dritten war diese Option eher zutreffend (zweite Stufe der Skala).



(1) Betriebe ohne Diversifizierung (n=140), (2) konventionelle Betriebe (n=191), (3) Betriebe mit Diversifizierung (n=60). Sonst n=200. Zustimmung in Prozent.

Abbildung 29: Einschätzung zu ausgewählten strategischen Optionen in Rindermastbetrieben

Strategien nach Betriebsgröße

Ob und wie sich die Einschätzungen zu den Strategien nach der Betriebsgröße unterscheiden, zeigt Abbildung 30. Sowohl an Tierwohlprogrammen als auch an Qualitätsfleischprogrammen wollten Befragte größerer Betriebe etwas häufiger teilnehmen als jene der anderen beiden

Betriebsgrößenklassen. Die Abweichungen waren jedoch statistisch nicht signifikant. Ein Hinweis darauf, dass auch in kleineren Betrieben diese Strategien opportun sind. Anders die Situation bei der Produktionseffizienz. Insbesondere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter von mittelgroßen Betrieben wollten statistisch signifikant häufiger die Tageszunahmen erhöhen als in größeren oder kleineren Betrieben. Eventuell wollen mittelgroße Betriebe mit Hilfe einer intensiveren Produktion Nachteile bei der Betriebsgröße kompensieren.

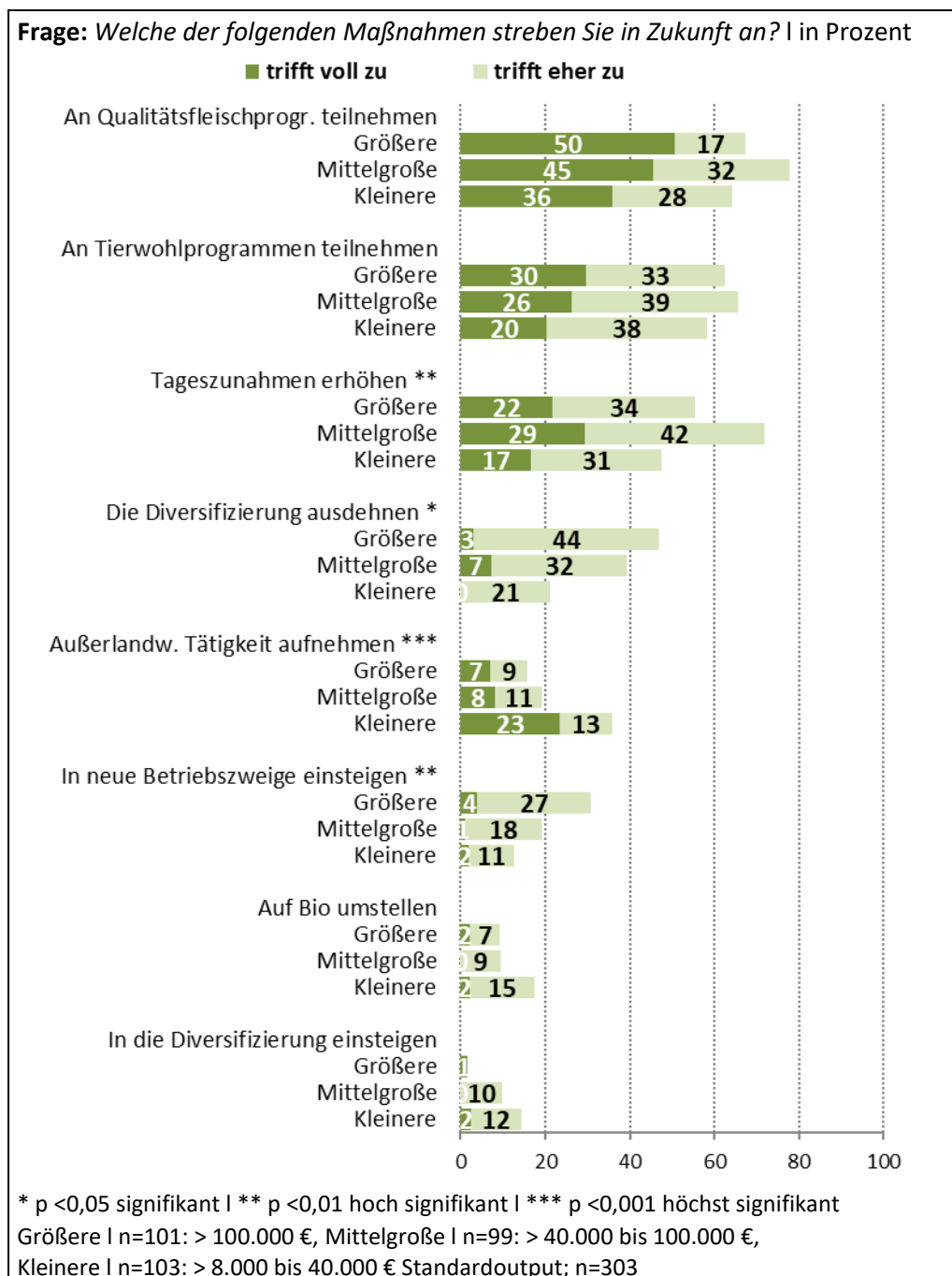


Abbildung 30: Einschätzungen zu beabsichtigten Strategien in Rindermastbetrieben nach Betriebsgröße

In Bezug auf die Diversifizierung können ebenso Unterschiede nach der Betriebsgröße identifiziert werden. Befragte größerer und mittelgroßer Betriebe wollten sowohl die Diversifizierung häufiger ausdehnen als auch häufiger in neue agrarische Betriebszweige einsteigen als jene von kleineren Betrieben. Umgekehrt die Situation in Bezug auf den Nebenerwerb. Hier lag die Zustimmung in kleineren Betrieben statistisch höchst signifikant über jener der anderen beiden Betriebsgrößenklassen. Neu in die Diversifizierung einsteigen oder auf die biologische Wirtschaftsweise umstellen war weder für kleinere noch für größere Betriebe eine relevante Option.

Strategien nach der natürlichen Erschwernis

Die Einschätzungen zu den Strategien unterschieden sich statistisch nicht signifikant zwischen Nichtbergbauern- und Bergbauernbetrieben.

Strategien nach Alter

Bei zwei von acht Strategien zeigten die Jüngeren ein höheres Engagement als ältere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. Jüngere waren offener für Tierwohlprogramme und wollten häufiger an Qualitätsfleischprogrammen partizipieren (Tabelle 47).

Tabelle 47: Einschätzungen zu Strategien in Rindermastbetrieben, die sich nach dem Alter unterschieden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
An Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen	Jüngere	53	26	0,001
	Mittelalte	38	33	
	Ältere	33	26	
An Tierwohlprogrammen teilnehmen	Jüngere	32	40	0,022
	Mittelalte	24	35	
	Ältere	12	40	

Jüngere | n=47, Mittlere | n=110, Ältere | n=43

Strategien nach Geschlecht

Auch nach dem Geschlecht differierten die Aussagen zur Beteiligung an Qualitätsfleischprogrammen statistisch signifikant (Tabelle 48).

Tabelle 48: Einschätzungen zu Strategien in Rindermastbetrieben, die sich nach dem Geschlecht unterschieden

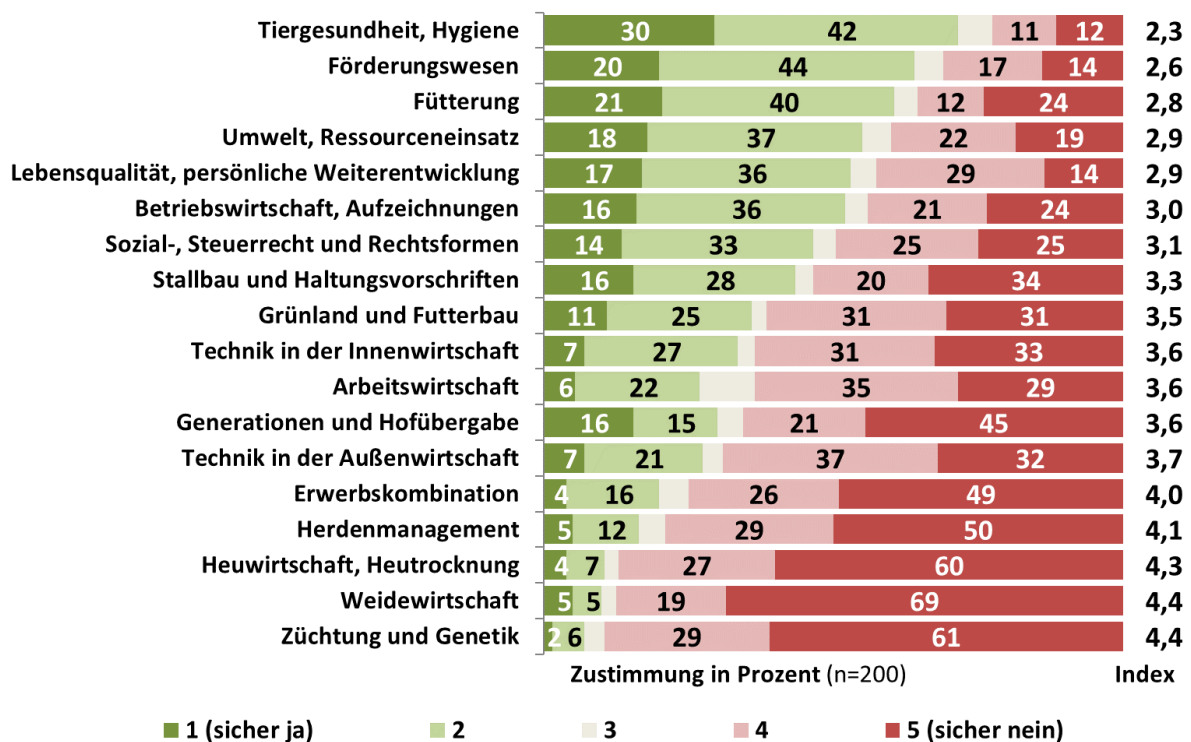
Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
An Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen	Männer	47	27	0,008
	Frauen	25	35	

Männer | n=143, Frauen | n=57

6.3.5 Weiterbildungs- und Beratungsbedarf nach Themen

Welche Themen und Inhalte benötigen Rindermästerinnen und Rindermäster in der Weiterbildung und Beratung für ihren Betrieb?

Auch für die Rindermästerinnen und Rindermäster zählte die Tiergesundheit zum wichtigsten Thema in der Weiterbildung und Beratung. Im Gegensatz zu den Milchvieh- und Mutterkuhbetrieben war der Abstand zu den nächsten Themen hier besonders ausgeprägt. Denn 30% der Befragten benötigen laut ihrer Einschätzung ganz sicher Weiterbildung und Beratung zu diesem Thema. Für weitere 42% war das Thema der Tiergesundheit eher wichtig (zweite Stufe der Skala). 12% bekundeten kein Interesse zu diesem Thema. Dem am nächsten kommen die Themen Förderungswesen und Fütterung, beide erhielten eine Zustimmung von 20% zur ersten Abstufung der Skala. Danach folgen die Themen Umwelt und Ressourceneinsatz, Lebensqualität und Betriebswirtschaft. Ganz unten in der Liste finden sich Themen wie Heuwirtschaft, Weidewirtschaft oder Züchtung. Also Bereiche, die für Rindermäster naturgemäß von geringerer Relevanz sind (Abbildung 31).



Je niedriger der Index, desto wichtiger das jeweilige Thema: von 1,0 bis 5,0 (siehe Methode)

Abbildung 31: Wichtigkeit von Weiterbildungs- und Beratungsthemen für die Zukunft aus Sicht der Rindermästerinnen und Rindermäster

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Betriebsgröße

Auch unter Rindermastbetrieben weichen die Einschätzungen zum Bildungs- und Beratungsbedarf in der Tiergesundheit nur zufällig nach der Betriebsgröße ab. Dieses Thema ist somit wie in der Milch- und Mutterkuhhaltung sowohl für größere als auch kleinere

Betriebe in Zukunft relevant. Auch die Einschätzungen zum Herdenmanagement und zur Züchtung, weichen kaum zwischen den Betriebsgrößenklassen voneinander ab, wobei die Bedeutung dieser beiden Themen von den Befragten unisono als gering eingestuft wurde. Themen zur Fütterung hingegen fragten Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter größerer Betriebe statistisch signifikant häufiger nach als jene von mittelgroßen oder kleineren Betrieben. Sicher ein Ergebnis einer größeren Professionalisierung in diesem Bereich in größeren Betrieben, zumal die Tageszunahmen in der Rindermast wesentlich von der Futtermittelration abhängen.

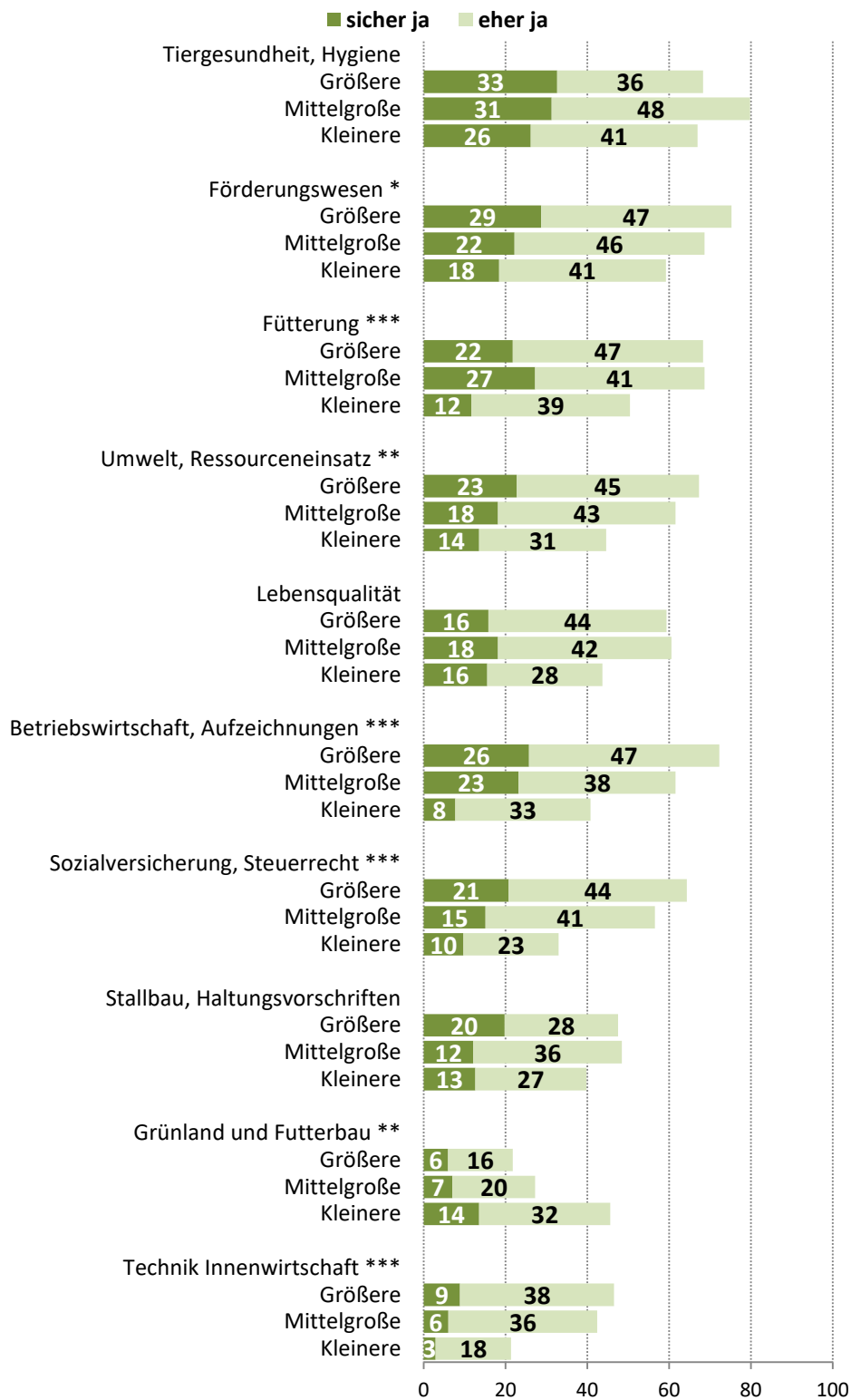
Weiterbildungs- und Beratungsthemen, die die Wirtschaftlichkeit in der Rindermast berühren, werden generell von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern größerer Betriebe häufiger nachgefragt als von kleineren. So benötigen 29% der Befragten aus größeren Betrieben ganz sicher Weiterbildung oder Beratung zum Förderungswesen, in kleineren Betrieben betrug der Anteil 18%. Noch deutlicher differieren die Einschätzungen in den Bereichen Betriebswirtschaft und Aufzeichnungen sowie Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Die Antworten weichen hier zwischen den Betriebsgrößenklassen statistisch höchst signifikant voneinander ab. Für Betriebswirtschaft und Aufzeichnungen interessierten sich ganz sicher 26% (weitere 47% eher sicher), unter den kleineren Betrieben waren es 8% (weitere 33% eher sicher). Auch beim Bildungs- und Beratungsbedarf für die Arbeitswirtschaft gab es statistisch signifikante Abweichungen, die Zustimmung lag jedoch generell deutlich unter jener der Bereiche Betriebswirtschaft und Sozialversicherungs- bzw. Steuerrecht.

Auch die Antworten zu Themen der Technik unterschieden sich statistisch signifikant zwischen den Betriebsgrößenklassen. Auch hier lag der Bedarf in größeren Betrieben höher. Aspekte der Umwelt und des Ressourceneinsatzes, immerhin das viertwichtigste Thema laut Einschätzungen der Rindermästerinnen und Rindermäster, wurde ebenso in größeren Betrieben häufiger nachgefragt als in mittelgroßen oder kleineren Betrieben.

Zwei Themen wurden von Befragten kleinerer Betriebe statistisch signifikant häufiger nachgefragt. Grünland und Futterbau sowie Weidewirtschaft. Das liegt zum einen im höheren relativen Grünlandanteil in kleineren Betrieben begründet. Während in größeren Betrieben lediglich acht Prozent Grünland an der landwirtschaftlich genutzten Fläche bewirtschaftet wurden, betrug der entsprechende Anteil in den kleineren Betrieben 35%. Zum anderen dürfte in kleineren Betrieben auch noch etwas geweidet werden, was sich aber aus den Daten nicht herauslesen lässt.

Die Einschätzungen zu sozial relevanten Themen wie Lebensqualität oder Generationen und Hofnachfolge verweisen nur auf zufällige Abweichungen zwischen den Betriebsgrößenklassen. Auch die Nachfrage nach Themen zur Diversifizierung lagen unter allen drei Betriebsgrößenklassen fast gleichauf (Abbildung 32; Abbildung 33).

Frage: Zu welchen der folgenden Themen brauchen Sie in den kommenden Jahren Weiterbildung oder Beratung auf Ihrem Betrieb? | Zustimmung in Prozent



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant
 Größere | n=101: > 100.000 €, Mittelgroße | n=99: > 40.000 bis 100.000 €, Kleinere | n=103: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=303

Abbildung 32: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Rindermastbetrieben nach Betriebsgröße

Frage: Zu welchen der folgenden Themen brauchen Sie in den kommenden Jahren Weiterbildung oder Beratung auf Ihrem Betrieb? | Zustimmung in Prozent

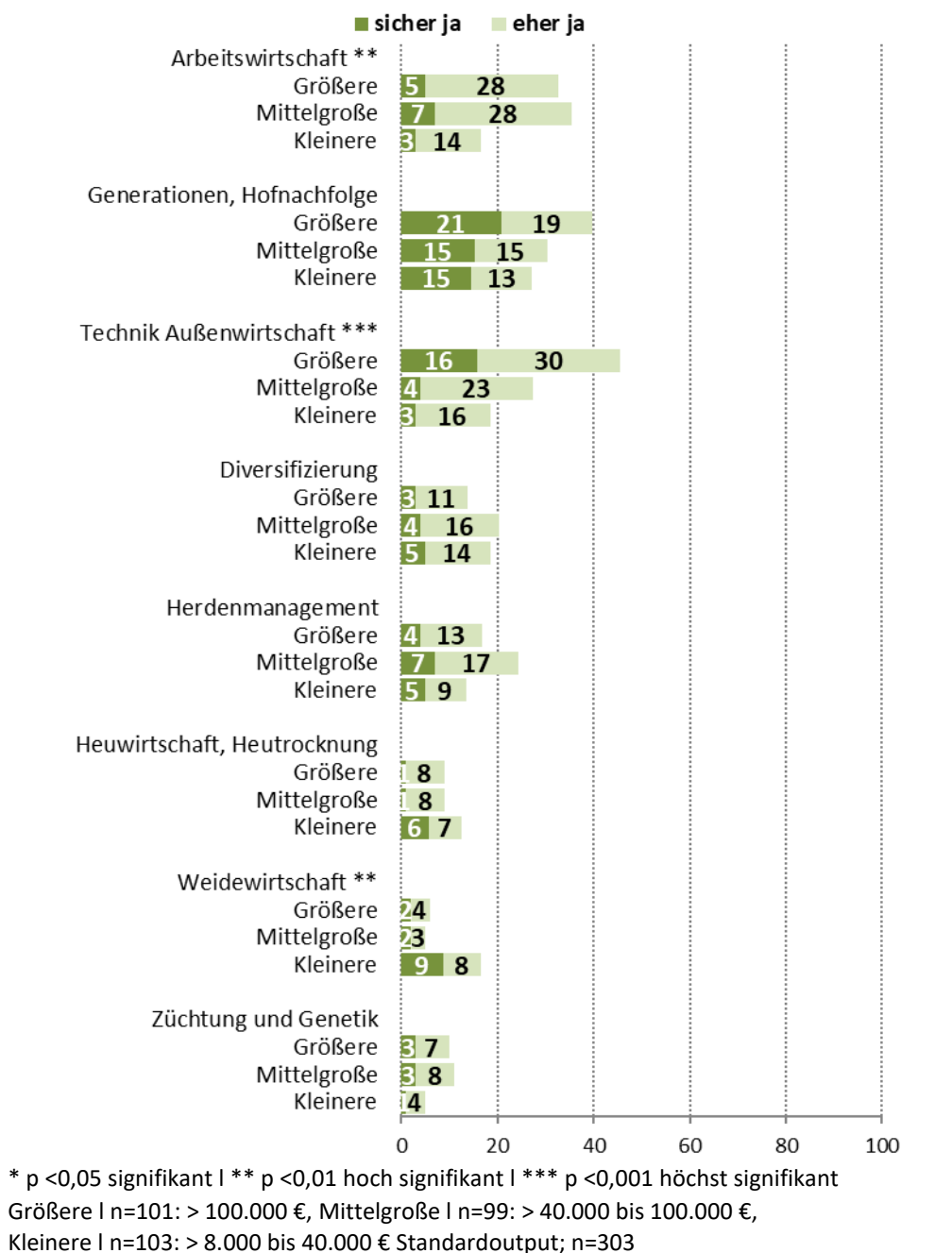


Abbildung 33: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Rindermastbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach der natürlichen Erschwernis

Nach der natürlichen Erschwernis gab es hinsichtlich der Nachfrage nach Weiterbildungs- und Beratungsthemen zwei statistisch signifikante Abweichungen. Befragte von Bergbauernbetrieben benötigen demnach mehr Weiterbildung und Beratung in den Bereichen Grünland und Futterbau sowie Weidewirtschaft (Tabelle 49).

Tabelle 49: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Rindermastbetrieben, die nach der natürlichen Erschwernis unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Grünland und Futterbau	Nichtbergbauernbetr.	8	20	0,001
	Bergbauernbetriebe	15	32	
Weidewirtschaft	Nichtbergbauernbetr.	2	2	0,001
	Bergbauernbetriebe	9	9	

Nichtbergbauernbetriebe | n=111, Bergbauernbetriebe | n=89

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Alter

Im Unterschied zu den Milchvieh- und Mutterkuhbetrieben wurden Themen zur Tiergesundheit von den Rindermästerinnen und Rindermästern unterschiedlich zwischen Jüngeren und Älteren eingestuft. Jüngere benötigen den Ergebnissen zufolge statistisch signifikant mehr Weiterbildung und Beratung zu diesem Thema: 40% antworteten hier mit „sicher ja“, unter den kleineren Betrieben lag der entsprechende Zuspruch bei 19%. Auch Themen der Fütterung, des Stallbaus einschließlich Haltungsvorschriften und der Arbeitswirtschaft werden von jüngeren Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern stärker benötigt als von älteren. Ein Hinweis darauf, dass Jüngere mehr in Richtung Professionalisierung und Verbesserung der Produktionstechnik investieren wollen. Demgegenüber fand das Thema Generationen und Hofnachfolge von älteren Befragten naturgemäß stärkeren Zuspruch (Tabelle 50).

Tabelle 50: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Rindermastbetrieben, die nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Tiergesundheit, Hygiene	Jüngere	40	49	0,001
	Mittelalte	29	43	
	Ältere	19	33	
Fütterung	Jüngere	28	43	0,034
	Mittelalte	19	43	
	Ältere	16	30	
Stallbau, Haltungsvorschriften	Jüngere	34	26	0,002
	Mittelalte	10	32	
	Ältere	9	21	
Arbeitswirtschaft	Jüngere	11	23	0,030
	Mittelalte	4	25	
	Ältere	5	12	
Generationen, Hofübergabe	Jüngere	2	11	0,000
	Mittelalte	14	11	
	Ältere	35	28	

Jüngere | n=47, Mittlere | n=110, Ältere | n=43

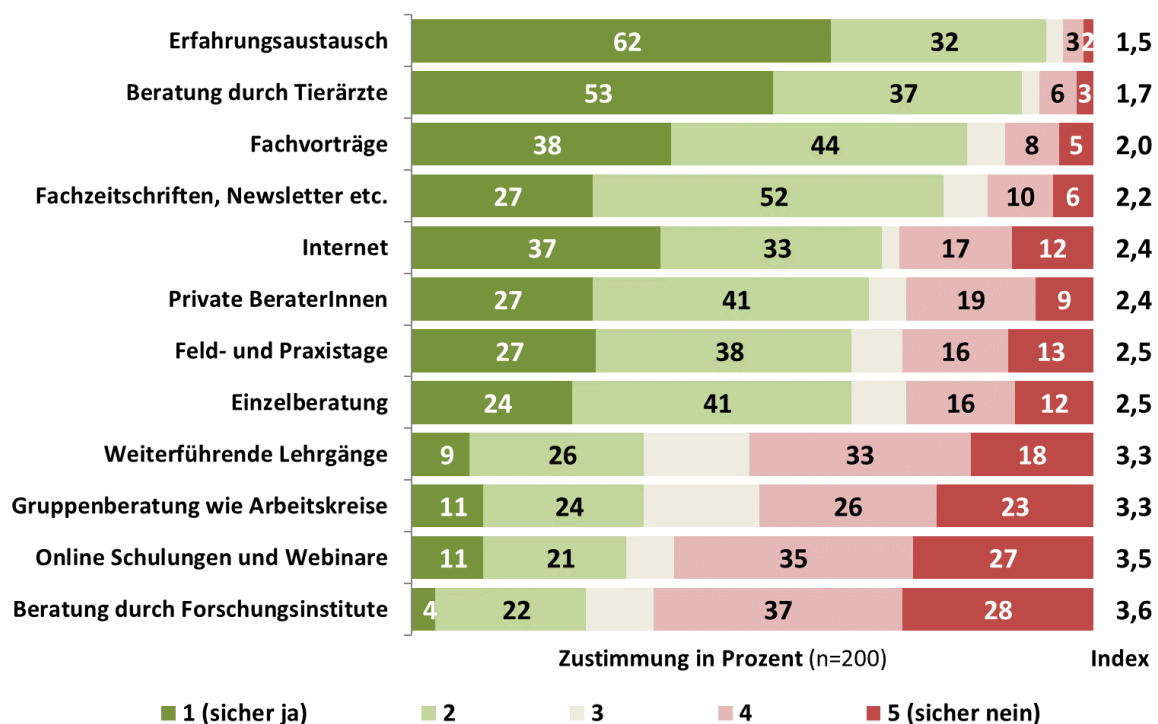
Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Geschlecht

Nach dem Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter gab es bei keinem Thema eine statistisch signifikante Abweichung.

6.3.6 Formen und Methoden des Wissenstransfers

Welche Formen und Methoden des Wissenstransfers präferieren Rindermästerinnen und Rindermäster in der Weiterbildung und Beratung für ihren Betrieb?

Der Bedarf bzw. Wunsch nach Erfahrungsaustausch mit anderen Landwirtinnen und Landwirten sticht bei dieser Gruppe besonders hervor. Für 62% war er sehr wichtig („sicher ja“), für weitere 32% eher wichtig. Nur zwei Prozent der Befragten sahen für den Erfahrungsaustausch keinen Bedarf („sicher nein“). Mit etwas Abstand folgt die Beratung durch Tierärztinnen und Tierärzte, für immerhin 53% sehr wichtig und 37% eher wichtig. Für diese beiden Formen des Wissenstransfers errechnete sich ein Index von jeweils deutlich unter 2. An dritter Stelle folgen Fachvorträge, für 38% eine sehr wichtige Informationsquelle. Eine ähnliche Antwortrate zur ersten Stufe der Skala erhielt das Internet (37%), wobei hier die Zustimmung zur zweiten Stufe der Skala niedriger lag. Umgekehrt die Einschätzung zu den Fachzeitschriften, die als viert wichtigste Form des Wissenstransfers eingestuft wurde. Mehr als die Hälfte votierte hier für eher wichtig („eher ja“), 27% stimmten mit „sicher ja“. Der Bedarf für private Beraterinnen und Berater sowie für Feld- und Praxistage lag mit 27% Zustimmung zur ersten Stufe der Skala gleich auf. Dicht dahinter folgt der Bedarf für Einzelberatung. Bei allen weiteren Formen des Wissenstransfers errechnete sich ein Index von über 3 (Abbildung 34).



Je niedriger der Index, desto wichtiger das jeweilige Thema: von 1,0 bis 5,0 (siehe Methode)

Abbildung 34: Relevanz von Formen des Wissenstransfers für Rindermästerinnen und Rindermäster

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Betriebsgröße

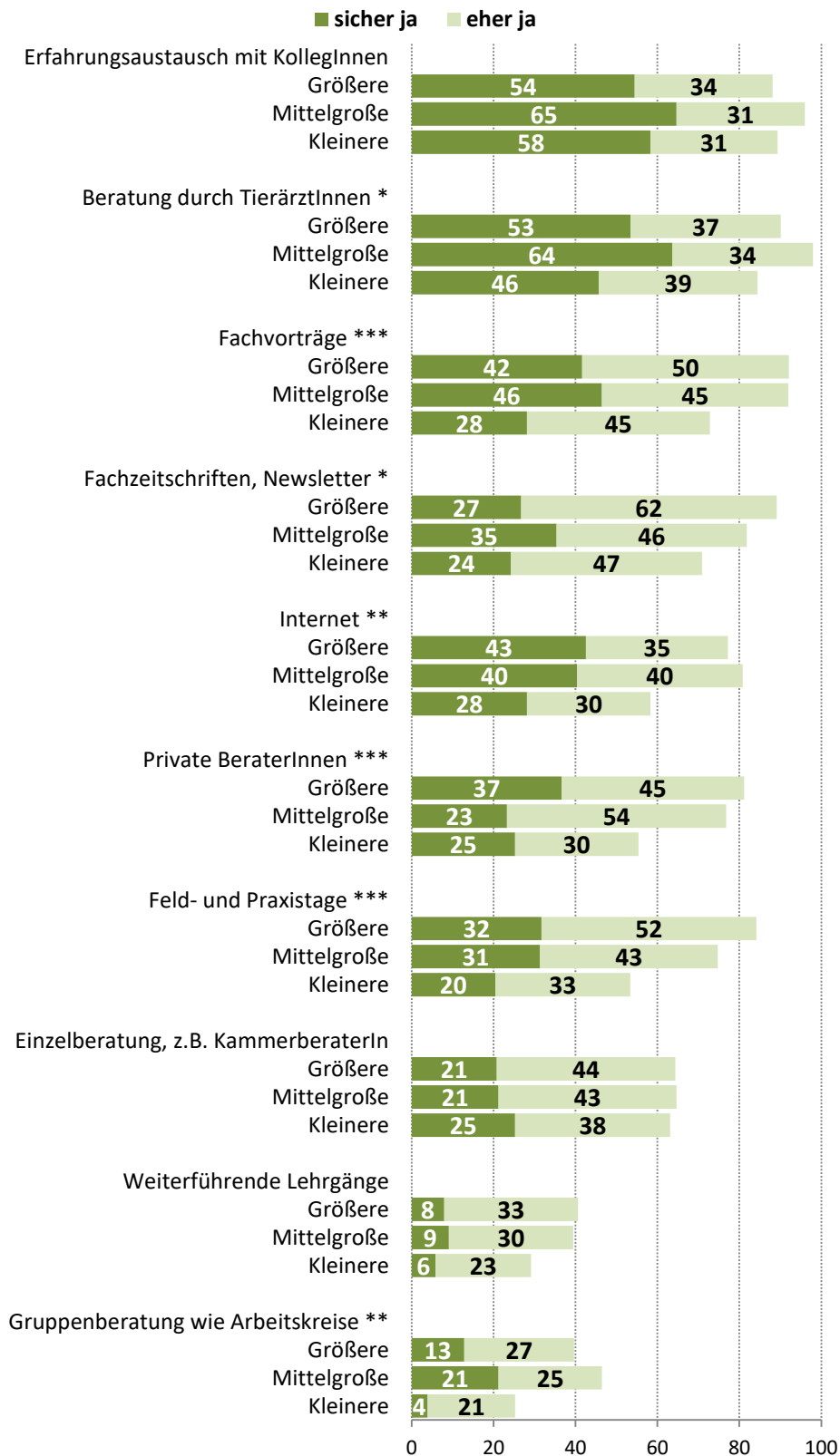
Egal ob groß oder klein: Der Erfahrungsaustausch mit anderen Landwirtinnen und Landwirten ist unter allen Betriebsgrößen höchst beliebt. In der mittleren Betriebsgröße lag die Zustimmung zur ersten Stufe der Skala bei 65%, bei den kleineren Betrieben immerhin noch bei 54%. Auch die Beratung durch Tierärztinnen und Tierärzte wird von den Befragten mittelgroßer Betriebe etwas häufiger präferiert als unter jenen der anderen Betriebsgrößenklassen (Unterschied war statistisch signifikant). Fachvorträge wurden vor allem von größeren und mittelgroßen Betrieben befürwortet. Hier stimmten deutlich über 40% voll zu („sicher ja“), unter den kleineren Betrieben waren es 28%. Ähnlich auch die Einschätzungen zu den Fachzeitschriften. Diese werden künftig auch eher von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern von größeren Betrieben gelesen werden. Auch das Internet wird für betriebliche Zwecke statistisch signifikant häufiger von Befragten aus größeren und mittelgroßen Betrieben genutzt werden. Trotzdem: 28% der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter kleinerer Betriebe wollten das Internet ebenso ganz sicher für betriebliche Recherchen nutzen.

Besonders ausgeprägte Differenzen nach der Betriebsgröße zeigen sich laut den Ergebnissen für die Inanspruchnahme von privaten Beraterinnen und Beratern. Unter den Befragten von größeren Betrieben wollten zum Befragungszeitpunkt bereits 37% solche Beratungsleistungen in Auftrag geben. Weitere 45% waren auch interessiert dafür. Aus dem Datensatz lässt sich leider nicht herauslesen, welche Art von Beratung hier explizit gemeint war. Als Beispiele wurden im Fragebogen Futtermittelfirmen, Stallbauunternehmen und Steuerberatungskanzleien angeführt. Auch Praxis- und Feldtage waren unter größeren Betrieben beliebter als bei kleineren (Unterschied statistisch höchst signifikant).

Sowohl die Einstufungen zur Einzelberatung als auch zu weiterführenden Lehrgängen unterschieden sich statistisch nicht signifikant nach der Betriebsgröße. Die Vorliebe für diese Formate dürfte in erster Linie von persönlichen Präferenzen denn von betrieblichen Merkmalen abhängen. Die Präferenzen für die Gruppenberatung unterschieden sich jedoch wieder statistisch signifikant nach der Betriebsgröße. Insbesondere Befragte von mittelgroßen Betrieben zeigten dafür das größte Interesse.

Auch die beiden am wenigsten befürworteten Formen der Weiterbildung und Beratung, online Schulungen und Beratung durch Forschungsinstitute, wurden von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern größerer Betriebe stärker nachgefragt als von jenen der anderen beiden Betriebsgrößenklassen. Bei Letzteren war der Unterschied statistisch höchst signifikant. Diese Einstufung deckt sich mit jener der Fachvorträge, die häufig von Forscherinnen und Forschern im Rahmen diverser Weiterbildungsveranstaltungen präsentiert werden (Abbildung 35; Abbildung 36).

Frage: Welche der folgenden Formen des Wissenstransfers werden für Sie in den kommenden Jahren von Bedeutung sein?



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant
 Größere | n=101: > 100.000 €, Mittelgroße | n=99: > 40.000 bis 100.000 €,
 Kleinere | n=103: > 8.000 bis 40.000 € Standardoutput; n=303

Abbildung 35: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Rindermastbetrieben nach Betriebsgröße

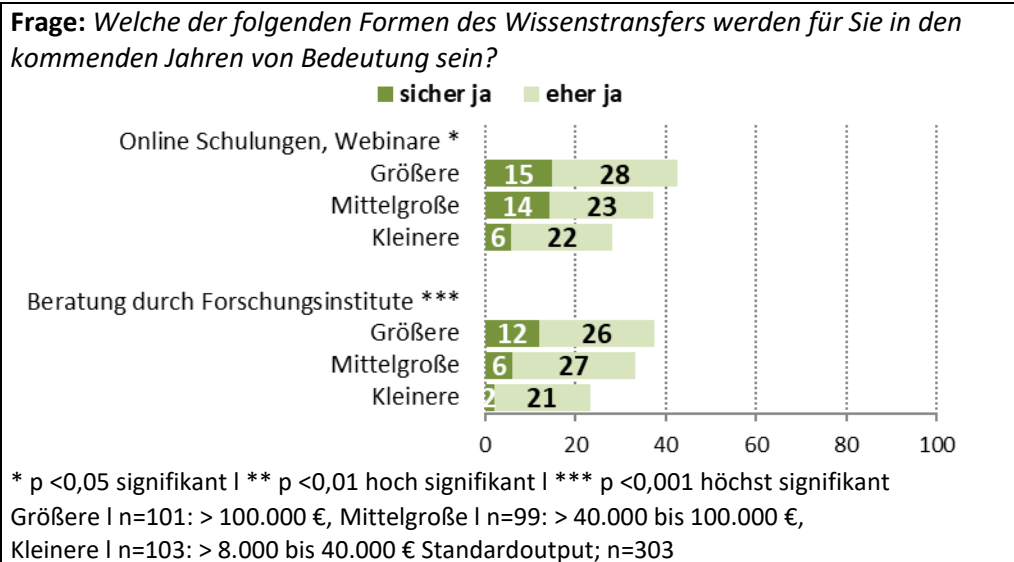


Abbildung 36: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Rindermast-betrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach der natürlichen Erschwernis

Befragte aus Nichtbergbauernbetrieben interessierten sich statistisch signifikant häufiger für die Beratung durch Private (Tabelle 51).

Tabelle 51: Formen des Wissenstransfers in Rindermastbetrieben, die nach der natürlichen Erschwernis unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Private Beraterinnen und Berater	Nichtbergbauernbetr.	28	51	0,004
	Bergbauernbetriebe	25	27	

Nichtbergbauernbetriebe | n=111, Bergbauernbetriebe | n=89

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Alter

Deutlich mehr statistisch signifikante Unterschiede zeigten sich nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. Wenig überraschend wollten Jüngere in Zukunft das Internet oder Online-Schulungen häufiger für ihre betrieblichen Zwecke nutzen als Ältere. Auch weiterführende Lehrgänge, Einzel- und Gruppenberatungen oder Beratungen durch Forschungsinstitute sprechen jüngere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter stärker an als ältere (Tabelle 52).

Tabelle 52: Formen des Wissenstransfers in der Rindermast, die nach dem Alter unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Internet	Jüngere	40	28	0,003
	Mittelalte	40	37	
	Ältere	23	26	
Einzelberatung durch z.B. KammerberaterIn	Jüngere	34	49	0,001
	Mittelalte	23	39	
	Ältere	14	37	
Weiterführende Lehrgänge	Jüngere	19	21	0,021
	Mittelalte	5	29	
	Ältere	7	21	
Gruppenberatung wie z.B. Arbeitskreise	Jüngere	15	30	0,004
	Mittelalte	10	25	
	Ältere	7	14	
Online-Schulungen, Webinare	Jüngere	13	30	0,021
	Mittelalte	8	22	
	Ältere	14	9	
Beratung durch Forschungsinstitute	Jüngere	6	32	0,030
	Mittelalte	4	16	
	Ältere	-	26	

Jüngere | n=47, Mittlere | n=110, Ältere | n=43

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Geschlecht

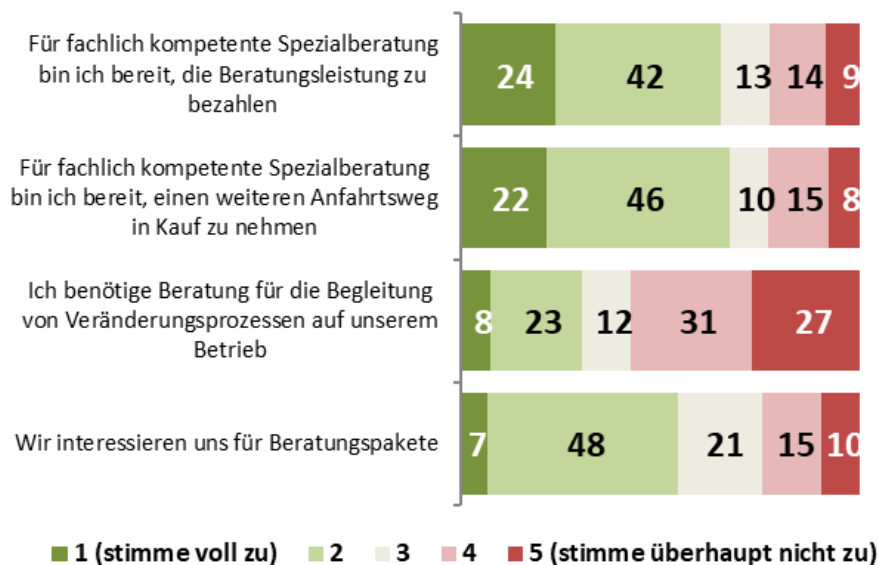
Zwischen Männern und Frauen konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede herausgearbeitet werden.

6.3.7 Spezielle Beratungsangebote

Das Interesse für fachlich kompetente Spezialberatung war auch unter Rindermästerinnen und Rindermästern hoch. 24% wären bereit, für eine solche Beratung ganz sicher zu bezahlen, 22% offenbarten, dass sie dafür ganz sicher einen längeren Anfahrtsweg in Kauf nehmen würden. Weitere 42% bzw. 46% stimmten diesen beiden Statements eher zu. Im Schnitt wären die Befragten bereit, 37,5 Euro pro Stunde zu bezahlen (n=111) bzw. 53,2 km Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen (n=131). Einen weiteren Anfahrtsweg würden Befragte aus größeren Betrieben statistisch signifikant häufiger annehmen als jene von kleineren Betrieben (0,010). Ansonsten gab es keine statistisch signifikanten Abweichungen zwischen dem Wunsch nach kompetenter Spezialberatung und Betriebsgröße, natürliche Erschwernis, Alter und Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter.

Die volle Zustimmung für Beratungen im Rahmen von Veränderungsprozessen oder die Nachfrage nach Beratungspaketen (mehrere Beratungen von unterschiedlichen Beratungskräften zu einem bestimmten Thema) lag zwischen acht und sieben Prozent. Bei Letzterem lag die Zustimmung zur zweiten Abstufung der Skala mit 48% sehr hoch. Weder die Beratung und Begleitung im Rahmen von Veränderungsprozessen noch das Interesse für

Beratungspakete korrelierte mit der Betriebsgröße, der natürlichen Erschwernis sowie dem Alter und Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter (Abbildung 37).



In %. Bis auf Item „Wir interessieren uns für Beratungspakete“ (n=197) lag die Antwortrate bei 200

Abbildung 37: Einschätzungen der Rindermästerinnen und Rindermäster zu speziellen Beratungsangeboten

6.3.8 Wünsche betreffend Weiterbildung und Beratung

Die in einer offenen Frage formulierten Wünsche der Rindermästerinnen und Rindermäster zur Weiterbildung und Beratung listet Tabelle 53 auf.

Auch in dieser Betriebssparte wird die fachliche Kompetenz der Beraterinnen und Berater sowie die Nützlichkeit und Sinnhaftigkeit der Weiterbildung und Beratung mit jeweils zwölf Nennungen am häufigsten thematisiert. In eine ähnliche Kerbe schlägt die dicht daran anschließende Forderung, dass Weiterbildung und Beratung Lösungen für den eigenen Betrieb bieten sollte. Elf Statements konnten zu dieser Kategorie subsumiert werden. Die Forderung nach Praxisnähe wird durch neun Aussagen thematisiert. Der Wunsch nach regionalen Angeboten findet sich in fünf Statements der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter wieder. Verschiedene Themen zur Tierhaltung wünschten sich vier Befragte, jeweils drei forderten interessante Themen und weniger Bürokratie ein. Von jeweils zwei Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern wurden mehr Flexibilität, kostengünstigere Angebote, Objektivität und Unabhängigkeit sowie verschiedene Themen zur pflanzlichen Produktion gewünscht. Bei zwei Nennungen wurde auch vermerkt, dass keine Wünsche bestehen und man mit dem Angebot in der Weiterbildung und Beratung zufrieden ist. Sechs Statements konnten jeweils nur einer Kategorie zugeordnet werden (u.a. Verständlichkeit, Biolandbau, Hofübergabe, rechtzeitige Information zu Terminen), die restlichen 18 Aussagen (von 24) waren allgemeiner Natur und wurden keiner der definierten Kategorien zugeordnet. Die verbliebenen 97 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter äußerten keine Wünsche zu dieser offenen Frage.

Tabelle 53: Wünsche der Rindermästerinnen und Rindermäster zur Weiterbildung und Beratung

Kategorie	Anzahl
Fachliche Kompetenz der Vortragenden, Beraterinnen und Berater	12
Nützlichkeit, Sinnhaftigkeit	12
Lösungen für den eigenen Betrieb abstimmen	11
Praxisnähe	9
Regionale Angebote	5
Verschiedene Themen zur Tierhaltung	4
Interessante Themen	3
Weniger Bürokratie	3
Mehr Themen, mehr Flexibilität	2
Bessere Preise, besserer Verdienst	2
Kostengünstigere Angebote	2
Verschiedene Themen des Pflanzenbaus	2
Objektivität, Ehrlichkeit, Unabhängigkeit	2
Keine Wünsche, bin zufrieden	2
Aktualität der Lerninhalte	2
Sonstiges	24
Weiß nicht, keine Angabe	97
Gesamt	200

6.4 Schweinehaltungsbetriebe

6.4.1 Merkmale der Betriebe und Personen

Eckdaten der Betriebe

Die 450 Schweinehaltungsbetriebe in der Stichprobe waren ähnlich strukturiert wie die Grundgesamtheit der Veredelungsbetriebe mit Schweinehaltung. Im Durchschnitt bewirtschafteten sie 30,5 ha landwirtschaftlich genutzte Fläche, also nur um 0,5 ha mehr als die Betriebe in der Grundgesamtheit. Der Bogen spannte sich von zwei bis 118 ha. Das Ackerland nahm mit 95% den überwiegenden Anteil der landwirtschaftlichen Fläche ein. Die Nutztierhaltung bestand fast ausschließlich aus der Schweinehaltung, im Schnitt wurden 61,3 Großvieheinheiten (GVE) gehalten (von einer bis 211 GVE). Betriebe mit Zuchtsauen (298) hielten im Durchschnitt knapp 90 Sauen, jene mit Mastschweinen etwas über 360 Mastschweine. Auch hier war die Streuung unter den Betrieben beträchtlich, und zwar beispielsweise von zwei bis 2.000 Zuchtsauen. Der Standardoutput je Betrieb lag bei knapp 160.000 Euro und war somit deutlich höher als zuvor in den Rinderhaltungsbetrieben (Tabelle 54).

Tabelle 54: Struktur der Schweinehaltungsbetriebe in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit

Kennzahl	Anzahl	Einheit	Mittelwert	Stichprobe					G ²
				Stand.-abw.	Min.	Max	Konf. u. Gr. ¹	Konf. o. Gr. ¹	Mittelwert
Landw. gen. Fläche	450	ha	30,5	16,9	2,0	118,0	28,9	32,1	30,0
Ackerland	450	ha	28,9	16,7	0,0	109,0	27,4	30,5	28,2
Grünland intensiv	450	ha	0,7	1,5	0,0	12,0	0,6	0,8	0,9
GVE	450	GVE	62,1	34,2	2,0	211,0	58,9	65,3	61,7
Schweine	450	GVE	61,3	34,4	1,0	211,0	58,1	64,4	59,8
Zuchtschweine	298	St.	89,4	130,0	2,0	2.000	74,6	104,2	n.v.
Mastschweine	374	St.	362,6	296,5	2,0	1.900	332,5	392,8	n.v.
Standardoutput	450	1000 €	158,6	85,9	8,8	58,3	150,7	166,6	161,7

¹ Konfidenzintervall (95%) mit unterer bzw. oberer Grenze; ² Grundgesamtheit (N=4.000); n.v. = nicht verfügbar

Die Einteilung der Betriebsgröße erfolgt für die Schweinehaltungsbetriebe nach nur zwei Größenklassen: Nur 30 Betriebe wiesen einen Standardoutput von 8.000 bis 40.000 Euro auf, daher wurden Betriebe der beiden Größenklassen 8 bis 40 Tausend und größer 40 bis 100 Tausend Euro zu einer Gruppe zusammengefasst. Die Strukturmerkmale der Betriebe unterschieden sich markant zwischen diesen beiden Gruppen. Größere Betriebe (>100 Tausend Euro Standardoutput) hielten beispielsweise 74,3 GVE an Schweinen und bewirtschafteten 36,3 ha Land. Betriebe mit bis zu 100 Tausend Euro Standardoutput hielten knapp 23 GVE an Schweinen und kultivierten 13,3 ha (Tabelle 55).

Die biologische Wirtschaftsweise spielt in der österreichischen Schweinehaltung nur eine untergeordnete Rolle. Das beweist auch die Auswertung in der Stichprobe, denn nur 18 oder vier Prozent unter ihnen wirtschafteten zum Zeitpunkt der Befragung biologisch. Die Bio-Schweinehalterinnen und Schweinehalter waren bei allen Merkmalen laut Tabelle 55 deutlich kleiner strukturiert als ihre konventionellen Kolleginnen und Kollegen. Im Schnitt hielten sie um knapp 40% weniger Schweine als jene mit konventioneller Produktion.

Tabelle 55: Struktur der Schweinehaltungsbetriebe in der Stichprobe nach Betriebsgröße, Wirtschaftsweise und Produktionssystem

Kennzahl	Einheit	Betriebsgröße in 1.000 Euro SO		Wirtschafts- weise		Produktionssystem		
		8-100	>100	KON	BIO	Mast	Zucht	Komb. Betrieb
Betriebe	Anzahl	114	336	432	18	152	78	220
Landw. gen. Fläche	ha	13,3	36,3	30,7	25,0	29,2	25,3	33,3
Ackerland	ha	11,9	34,7	29,2	22,7	27,8	23,9	31,6
Grünland intensiv	ha	0,7	0,7	0,7	1,1	0,6	0,4	0,8
GVE	GVE	23,8	75,1	62,9	42,1	60,9	53,9	65,9
Schweine	GVE	22,8	74,3	62,2	38,9	59,3	53,6	65,5
Zuchtschweine	St.	41,2	103,7	90,4	59,3	-	136,3	72,8
Mastschweine	t	134,8	436,9	368,0	240,9	456,3	52,3	303,7
Standardoutput	1000 €	60,3	192,0	159,9	129,0	146,4	154,5	168,4

Abk.: SO=Standardoutput, BIO=biologisch, KON=konventionell wirtschaftende Betriebe; Komb.=kombinierter Betrieb: Zuchtsauen- und Mastschweinehaltung.

Die vorliegende Stichprobe umfasst sowohl Zuchtsauen- als auch Mastbetriebe. Für die weitere Auswertung ist es von Interesse, ob sich Strategien oder Einschätzungen zur Weiterbildung und Beratung zwischen ihnen unterscheiden. Daher wird für diese Stichprobe zwischen Zuchtsauen-, Mastschweine- und kombinierte Betriebe differenziert. Rund ein Drittel der 450 Betriebe zählen als Mastbetrieb, 17% als Zuchtsauenbetrieb und 49% als kombinierte Betriebe. Die kombinierten Betriebe hatten mit durchschnittlich 65,5 GVE an Schweinen den größten Tierbestand, gefolgt von den Mastbetrieben mit knapp 60 GVE. Mit 53,6 hielten die Zuchtsauenhalterinnen und Zuchtsauenhalter etwas weniger GVE. Die gleiche Reihung kann auch für die Flächenbewirtschaftung festgestellt werden.

Merkmale der Schweinehalterinnen und Schweinehalter

Der hohe Spezialisierungsgrad der schweinehaltenden Betriebe führt auch zu einem überdurchschnittlichen Anteil an Haupterwerbsbetrieben in der Stichprobe. Demnach wurden laut Angaben der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter 77% der Schweinehaltungsbetriebe im Haupterwerb und 23% im Nebenerwerb geführt.

Im Durchschnitt waren die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter zum Zeitpunkt der Befragung 46,5 Jahre alt. Die Abweichungen nach der Betriebsgröße und nach dem

Produktionssystem waren gering. Befragte größerer Betriebe waren zum Befragungstichtag knapp 49 Jahre alt, kleinere und mittelgroße im Schnitt knapp 46 Jahre. Die Abweichungen nach den drei Produktionssystemen waren noch geringer.

Nach dem Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter zeigt sich folgendes Bild: 70% der Betriebe wurden von einem Mann, 30% von einer Frau geleitet. Die von Männern geführten Betriebe waren etwas größerer strukturiert als jene von Frauen (z.B. 63 versus 57 GVE an Schweinen je Betrieb).

Abweichungen können auch nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter festgestellt werden. Jüngere bis 39 bewirtschafteten um ca. sechs Hektar mehr Land und hielten im Schnitt um rund 15 Schweine-GVE mehr als Ältere mit 55 und mehr Jahren (Tabelle 56).

Tabelle 56: Struktur der Schweinehaltungsbetriebe in der Stichprobe nach Alter und Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter

Kennzahl	Einheit	Alter in Jahren			Geschlecht	
		bis 39	40-54	>=55	Männer	Frauen
Betriebe	Anzahl	107	235	108	316	134
Landw. Fläche	ha	33,9	30,3	27,6	31,3	28,6
Ackerland	ha	32,3	28,8	25,9	29,7	27,2
Grünland intensiv	ha	0,9	0,7	0,6	0,7	0,6
GVE	GVE	70,4	61,6	55,0	64,0	57,5
Schweine	GVE	69,3	60,8	54,3	63,0	57,0
Zuchtsauen	St.	84,7	98,2	74,9	85,7	99,2
Mastschweine	St.	428,2	352,8	314,8	372,6	338,9
Standardoutput	1000 €	182,5	156,0	140,6	163,6	146,8

Die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in den Schweinehaltungsbetrieben weisen einen hohen Bildungsgrad auf: 47% absolvierten eine landwirtschaftliche Lehre bzw. Facharbeiterprüfung, jeder Vierte eine landwirtschaftliche Meisterprüfung und zehn Prozent hatten Matura oder einen Universitätsabschluss. Die restlichen 18% verfügten über keinen landwirtschaftlichen Schulabschluss. Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit einer höheren Ausbildung bewirtschafteten mehr Flächen und hielten mehr Tiere als jene mit geringerer oder keiner landwirtschaftlichen Ausbildung. So hielten Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit Matura bzw. Universitätsabschluss im Jahr 2016 im Schnitt 459 GVE an Schweinen, der entsprechende Wert für jene ohne landwirtschaftliche Ausbildung lag bei 262.

Stallsystem

Die Betriebe in der Stichprobe hielten ihre Schweine zu 69% auf einem Vollspaltensystem. Über teilweise eingestreute Liegeflächen ohne Auslauf verfügten 18%, weitere sieben Prozent hatten ebenso eingestreute Liegeflächen, jedoch mit Auslauf. Die restlichen sechs Prozent

stufen ihr Haltungssystem als sonstiges System ein. Darunter finden sich vorwiegend Teilspaltensysteme mit oder ohne Auslauf bzw. mit oder ohne Stroh sowie Freilandsysteme.

6.4.2 Häufigkeit und Themen der Weiterbildung und Beratung

Wie häufig und in welchen Bereichen Schweinehalterinnen und Schweinehalter Weiterbildung und Beratung in Anspruch nehmen, wird nachfolgend erörtert.

Häufigkeit pro Jahr

Die Häufigkeit getrennt für Weiterbildung und Beratung pro Jahr listet Tabelle 57 auf. Laut Einschätzungen der 450 Probandinnen und Probanden hatten sieben Prozent keine Weiterbildung und 11,5% keine Beratung in den vergangenen zwei Jahren absolviert. Für eine Weiterbildung pro Jahr entschlossen sich rund sieben Prozent der Befragten, für eine Beratung pro Jahr rund 20%. Die entsprechenden Anteile für zwei Weiterbildungen bzw. zwei Beratungen lagen bei 19% bzw. 23%. Zwischen drei und fünf Weiterbildungen absolvierten 46%, zwischen drei und fünf Beratungen nahmen 29% der Befragten in Anspruch. Mehr als fünf Weiterbildungen wurden von 21% der Schweinehalterinnen und Schweinehalter konsumiert, 16% der Befragten kontaktierten mehr als fünf Beratungen pro Jahr.

Tabelle 57: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung pro Jahr in den vergangenen zwei Jahren in Schweinehaltungsbetrieben

Häufigkeit	Weiterbildung	Beratung
nie	7,1	11,5
1	7,3	20,1
2	19,0	23,0
3	16,6	12,8
4	13,1	4,9
5	15,9	11,5
> 5 Mal	21,0	16,2

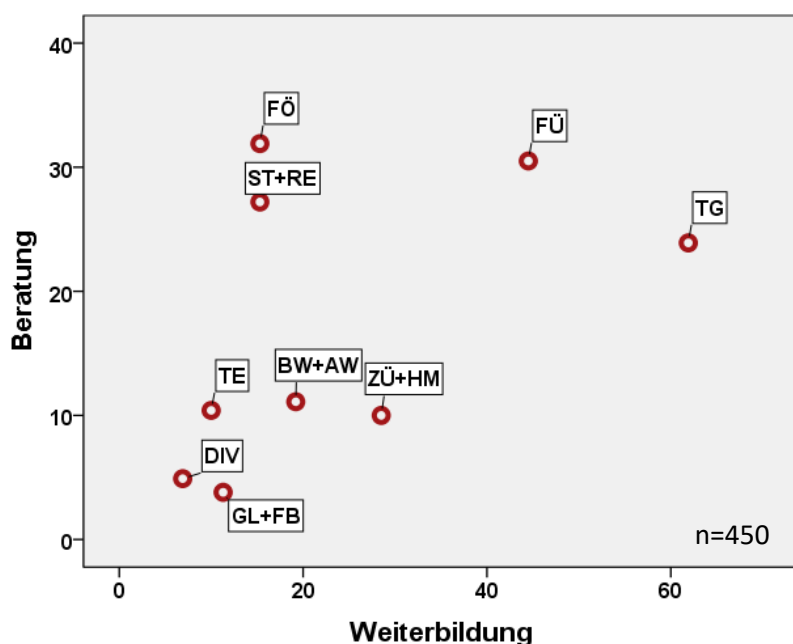
Angaben zu Weiterbildung und Beratung in Prozent; n=450

Themenbereiche

Nach der Häufigkeit der Weiterbildung und Beratung interessiert auch hier die Frage, welche Inhalte und Themen am häufigsten im Rahmen von Weiterbildung und Beratung in Anspruch genommen wurden. Abbildung 38 gibt dazu Auskunft.

Auch unter Schweinehalterinnen und Schweinehaltern dominierte in der Weiterbildung das Thema der Tiergesundheit. Fast 62% der Befragten unterzogen sich in den vergangenen zwei Jahren einer Weiterbildung zu diesem Thema (über die verpflichtenden Kurse im Rahmen vom Tiergesundheitsdienst hinausgehend). Fast jeder Vierte nahm auch Beratung im Bereich Tiergesundheit in Anspruch (vierthäufigstes Thema in der Beratung). Das zweithäufigste Thema in der Weiterbildung war jenes der Fütterung: 44,5% der Befragten absolvierten eine

solche in den vergangenen zwei Jahren. Besonders beliebt waren Fütterungsaspekte in der Beratung, mit 30,5% nahm fast jeder Dritte eine solche an (zweitwichtigstes Thema in der Beratung). Das Förderungswesen sowie der Bereich Steuer und Recht zählten zu jenen Materien, die überwiegend im Rahmen der Beratung abgedeckt wurden. Mit 31,9% der Befragten zählte das Förderungswesen zum häufigsten Beratungsgegenstand, steuerliche und rechtliche Aspekte wurden von 27% der Schweinehalterinnen und Schweinehaltern im Rahmen der Beratung in den vergangenen zwei Jahren angenommen. Alle weiteren im Fragebogen aufgelisteten Themen wurden deutlich seltener im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen oder Beratungsformen in Anspruch genommen.



- BW+AW = Betriebs- und Arbeitswirtschaft
- DIV = Diversifizierung
- FÖ = Förderungswesen
- FÜ = Fütterung
- GL+FB = Grünland und Futterbau
- ST+RE = Steuer und Recht
- TE = Technik in der Innen- und Außenwirtschaft
- TG = Tiergesundheit und Hygiene
- ZÜ+HM = Züchtung und Herdenmanagement

Abbildung 38: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung in Schweinehaltungsbetrieben in den vergangenen zwei Jahren nach Themenbereichen (Zustimmung jeweils in Prozent)

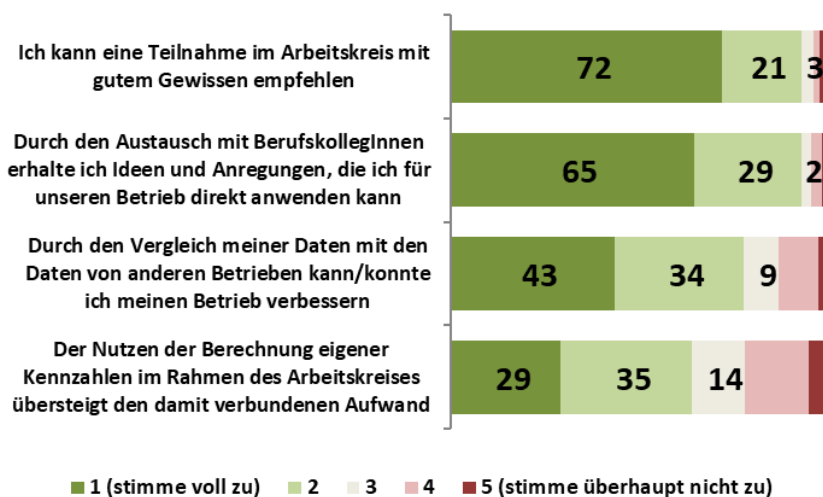
Auch für die Schweinehaltungsbetriebe wurden die Gründe erhoben, wenn selten Weiterbildung oder Beratung in Anspruch genommen wird. Konkret wurden jene Betriebe um eine Einschätzung gebeten, die in den vergangenen zwei Jahren weniger als drei Weiterbildungen/Beratungen absolvierten. Die Aussagen wurden wieder kategorisiert und den definierten Kategorien zugeordnet. Wenig überraschend kristallisierte sich auch unter den Schweinehaltungsbetrieben als wichtigster Grund der Zeitmangel heraus. 75 der 189 Befragten (40%) argumentierten ihr geringes Engagement in der Weiterbildung und Beratung mit der mangelnden zur Verfügung stehenden Zeit (u.a. „keine Zeit“, „Zeitmangel“, „wenig Zeit“). Weitere 51 (27%) sahen keinen Bedarf bzw. keine Notwendigkeit für mehr

Weiterbildung oder Beratung (u.a. „kein Bedarf“, „nicht notwendig“). Andere 14 (7,4%) verwiesen auf die baldige Pensionierung bzw. das Auslaufen des Betriebs. Alle weiteren Begründungen wurden von weniger als fünf Befragten genannt.

6.4.3 Arbeitskreisberatung Schweinehaltung

Die Arbeitskreisberatung findet unter Schweinehalterinnen und Schweinehaltern regen Zuspruch: 125 Befragte bzw. 28% von 450 waren zum Zeitpunkt der Erhebung Mitglied bei einem Arbeitskreis. Weitere 36 waren früher in einem Arbeitskreis organisiert und stiegen später aus (8%). Letztere wurden danach gefragt, warum sie nicht mehr Mitglied im Arbeitskreis sind. Am häufigsten wurden die fehlende Zeit und der fehlende Bedarf, weiterhin dieses Beratungsangebot zu konsumieren, genannt (jeweils 6 Nennungen). Vier Befragte waren mit der Arbeitskreisberatung unzufrieden, für weitere vier passte das Angebot nicht mehr zu den Bedürfnissen für ihren Betrieb. Zwei Betriebsleiterinnen bzw. Betriebsleiter gaben an, dass diese Form der Beratung für sie keinen Nutzen mehr brachte. Der Rest gab als Antwort andere Gründe an, wobei diese nicht näher spezifiziert wurden.

Jene 161 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter, die sich zurzeit der Erhebung bzw. davor in einem der angebotenen Arbeitskreise Schweinehaltung organisierten, wurden um ihre Einschätzung zur Qualität und zum Nutzen der Arbeitskreisberatung gebeten. Dafür wurden vier Statements im Fragebogen vorgegeben, die Befragten konnten diese in einer fünfteiligen Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“ einstufen (Abbildung 39).



161 Antworten je Statement; Zustimmung jeweils in Prozent

Abbildung 39: Einschätzung der Befragten zur Arbeitskreisberatung Schweinehaltung

Laut Einschätzungen der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter kann eine hohe Zufriedenheit mit der Arbeitskreisberatung in der Schweinehaltung attestiert werden. Fast drei von vier stimmten der Aussage voll zu, die Teilnahme an einem Arbeitskreis mit gutem Gewissen

weiter empfehlen zu können. Kaum jemand stimmte dieser Aussage überhaupt nicht zu. Die weiteren Statements informieren über die Gründe für diesen hohen Zuspruch. Insbesondere der Austausch mit anderen Landwirtinnen und Landwirten wird als große Unterstützung für die eigene Betriebsführung angesehen. Fast zwei Drittel stimmten diesem Argument voll zu. Wenn auch die Zustimmung nicht so hoch ausfiel wie beim vorigen Statement, so wird auch der Vergleich der eigenen Daten mit jenen von anderen Betrieben mehrheitlich gewürdigt. 43% schätzten den Nutzen des Datenvergleichs für die eigene Betriebsführung als sehr hoch ein, weitere 35% als eher hoch. Damit Daten zwischen den Betrieben verglichen werden können, müssen diese vorher gesammelt und aufbereitet werden. Der damit verbundene Aufwand wird häufig auch als Argument gegen eine Teilnahme am Arbeitskreis verwendet. Aus der Befragung wird diese Einschätzung aus der Praxis im Großen und Ganzen nicht geteilt. 64% stuften den Nutzen des Datenvergleichs sicher bzw. eher höher ein als den damit verbundenen Aufwand zur Datensammlung.

6.4.4 Beabsichtigte Strategien

Die beabsichtigte strategische Ausrichtung der Schweinehalterinnen und Schweinehalter steht im Fokus des folgenden Abschnitts.

Veränderung der Anzahl an Schweinen

Nun zur Frage, ob die Schweinehalterinnen und Schweinehalter ihrer Schweinebestände ausdehnen wollen oder nicht. Die Antwort fällt eindeutig aus: Mit rund 10% wollte nur ein geringer Anteil die Anzahl an Schweinen in den kommenden Jahren ausdehnen. Die überwiegende Anzahl an Betrieben (74%) möchte die Schweinebestände in etwa gleich belassen. Knapp 15% der 450 Befragten bekundeten, in Zukunft weniger oder keine Schweine halten zu wollen, weitere zwei Prozent äußerten sich nicht zu dieser Frage.

Ob sich die Einschätzungen zum Wachstum unter den Schweinebetrieben unterscheiden, zeigt Abbildung 40. Demnach wollten Befragte von größeren Betrieben zum Befragungszeitpunkt statistisch signifikant häufiger die Schweinebestände vergrößern als jene von kleineren Betrieben (11% versus 6%). In kleineren Betrieben wurde für die Zukunft die Reduktion der Schweinebestände bzw. die gänzliche Aufgabe der Schweinehaltung viel häufiger erwogen als unter größeren Betrieben (25% versus 11%). Auch nach dem Alter lassen sich statistisch signifikante Abweichungen identifizieren. Jüngere bis 39 Jahre setzen mehr auf Wachstum, Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter ab 55 Jahre denken häufiger an Aufgabe der Schweinehaltung. Während bei Letzteren neun Prozent die Produktion ausweiten wollten, votierten 23% für Reduktion oder Aufgabe. Unter den Produktionssystemen gab es nur zufällige Abweichungen, was die Frage künftiger Schweinebestände angeht. Tendenziell wollten Mastbetriebe etwas häufiger die Produktion reduzieren oder aufgeben, kombinierte Betriebe etwas überdurchschnittlich die Produktion ausweiten. Auch die Unterschiede

zwischen Männern und Frauen waren statistisch nicht signifikant. Zwar zeigte sich unter den von Männern geführten Betrieben eine höhere Absicht zum Wachstum, der Anteil an Betrieben mit beabsichtigter Reduktion oder Aufgabe der Schweinehaltung lag jedoch gleich auf zwischen Männern- und Frauenbetrieben.

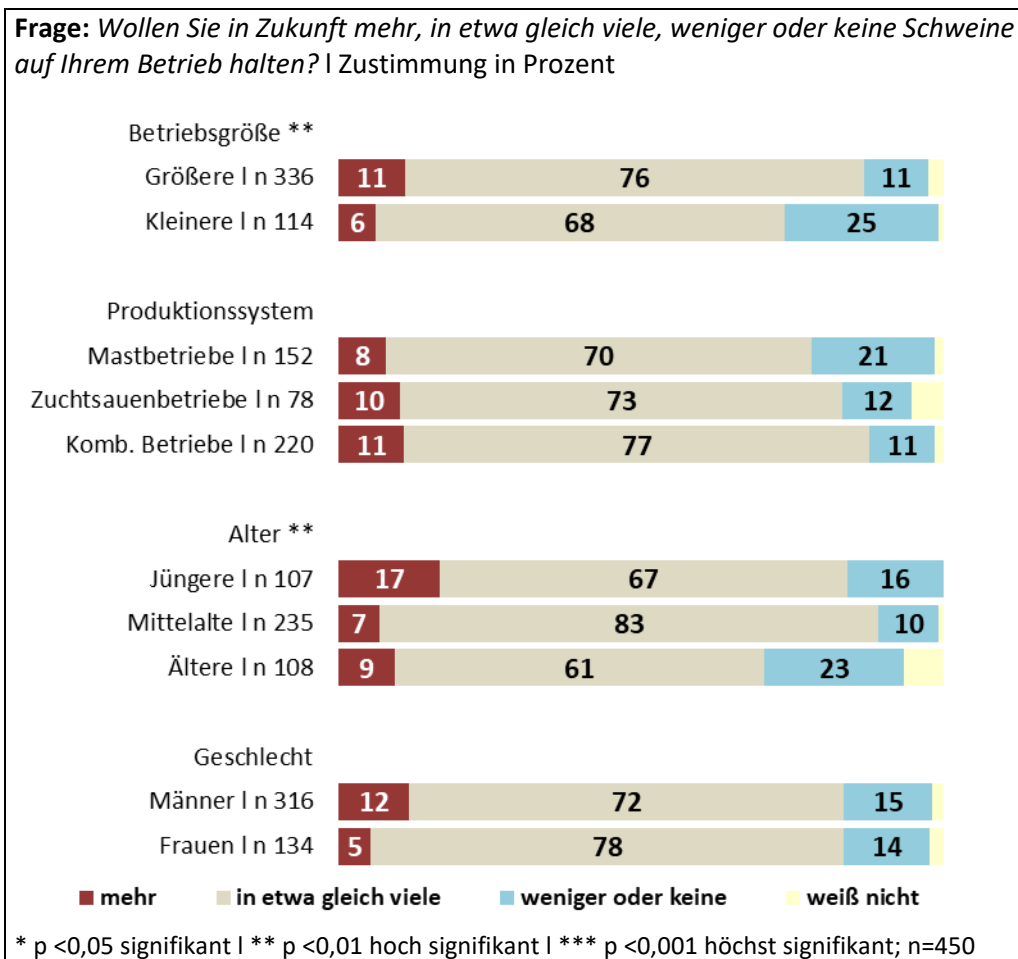


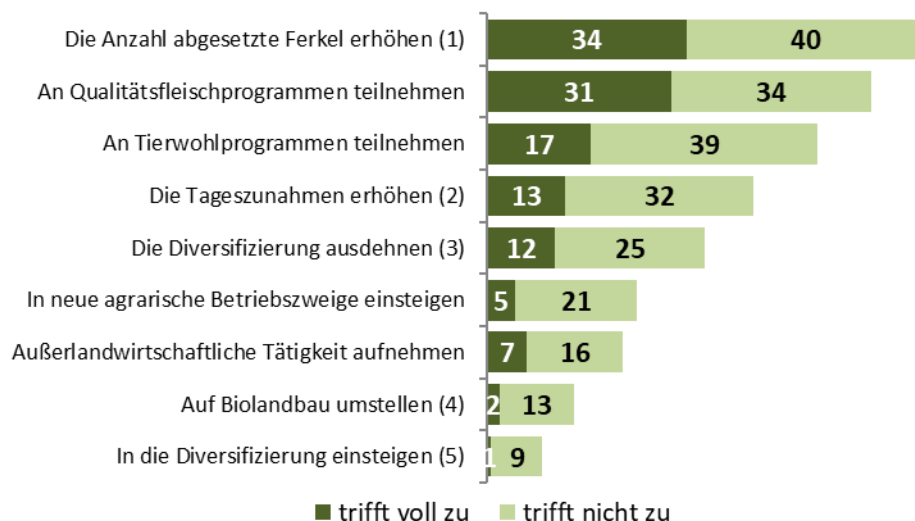
Abbildung 40: Einschätzungen der Befragten zur Entwicklung der Schweinebestände

Betriebs- und Haushaltsstrategien

Für die Stichprobe der Schweinehaltungsbetriebe wurden neun Betriebs- und Haushaltsstrategien im Fragebogen aufgelistet. Die Einstufungen zu den ersten beiden Stufen der fünfteiligen Skala („trifft voll zu“, „trifft eher zu“) können der Abbildung 41 entnommen werden. Wichtig: nicht alle Fragen beziehen sich auf die gesamte Stichprobe von 450 Betrieben. Beispielsweise wurde die Frage zur Strategie „die Tageszunahmen erhöhen“ ausschließlich Betrieben mit Mastschweinen gestellt.

Die größte Zustimmung erfuhr die Strategie „Anzahl abgesetzte Ferkel erhöhen“. Diese Strategie wollten zum Befragungszeitpunkt 34% der Befragten mit Zuchtsauenhaltung (n=298) ganz sicher und weitere 40% eher sicher verfolgen. Ein Hinweis darauf, dass die Professionalisierung und Intensivierung in der Zuchtsauenhaltung weiter voranschreitet. Gleich dahinter in der Reihung folgte eine qualitätsorientierte Strategie: 31% der Befragten wollten ganz sicher an einem Qualitätsfleischprogramm teilnehmen, weitere 34%

interessierten sich eher dafür. In eine ähnliche Kerbe der Qualitätsorientierung schlägt die Beteiligung an Tierwohlprogrammen. 17% waren dafür äußerst offen, weitere 39% zeigten ebenso Interesse dafür. Unter den Befragten mit Mastschweinen wollten 13% die Tageszunahmen ganz sicher erhöhen, weitere 32% wollten diese eher erhöhen. Neue Betriebszweige, der Einstieg in die Diversifizierung oder der Nebenerwerb zählten nicht zu den präferierten Strategien unter den Schweinehalterinnen und Schweinehaltern. Ähnliches gilt für die Umstellung auf die biologische Wirtschaftsweise, lediglich zwei Prozent zeigte dafür ein größeres Interesse.



(1) Betriebe mit Zuchtsauen (n=298), (2) Betriebe mit Mastschweinen (n=374), (3) Betriebe mit Diversifizierung (n=128), (4) konventionelle Betriebe (n=432), (5) Betriebe ohne Diversifizierung (n=322). Ansonsten n=450. Zustimmung in Prozent.

Abbildung 41: Einschätzung der Befragten zu ausgewählten strategischen Optionen in Schweinehaltungsbetrieben

Strategien nach Betriebsgröße

Zwei der soeben skizzierten Strategien wichen statistisch signifikant nach der Betriebsgröße voneinander ab. Einerseits das Bestreben, in Zukunft an Qualitätsfleischprogrammen teilzunehmen. Unter den Befragten von größeren Betrieben wollten 34% ganz sicher und weitere 37% eher sicher an einem solchen Programm partizipieren. Die entsprechenden Werte für kleinere Betriebe lagen bei 23% („trifft voll zu“) bzw. 26% („trifft eher zu“). Andererseits wollten Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter von kleineren Betrieben häufiger auf die biologische Wirtschaftsweise umstellen: Für sechs Prozent war diese Option voll zutreffend, für weitere 19% eher zutreffend. Unter größeren Betrieben strebte weniger als ein Prozent eine Umstellung auf biologische Wirtschaftsweise an.

Alle anderen sieben Strategien wurden in Abhängigkeit von der Betriebsgröße in etwa gleich eingestuft. Die Anzahl an abgesetzten Ferkel wollten sowohl größere als auch kleinere Betriebe in einem vergleichbaren Ausmaß erhöhen. Ähnliches gilt für Schweinemästerinnen

und Schweinemäster in Bezug auf die Erhöhung der Tageszunahmen oder für die Befragten insgesamt für die Beteiligung an Tierwohlprogrammen (Abbildung 42)

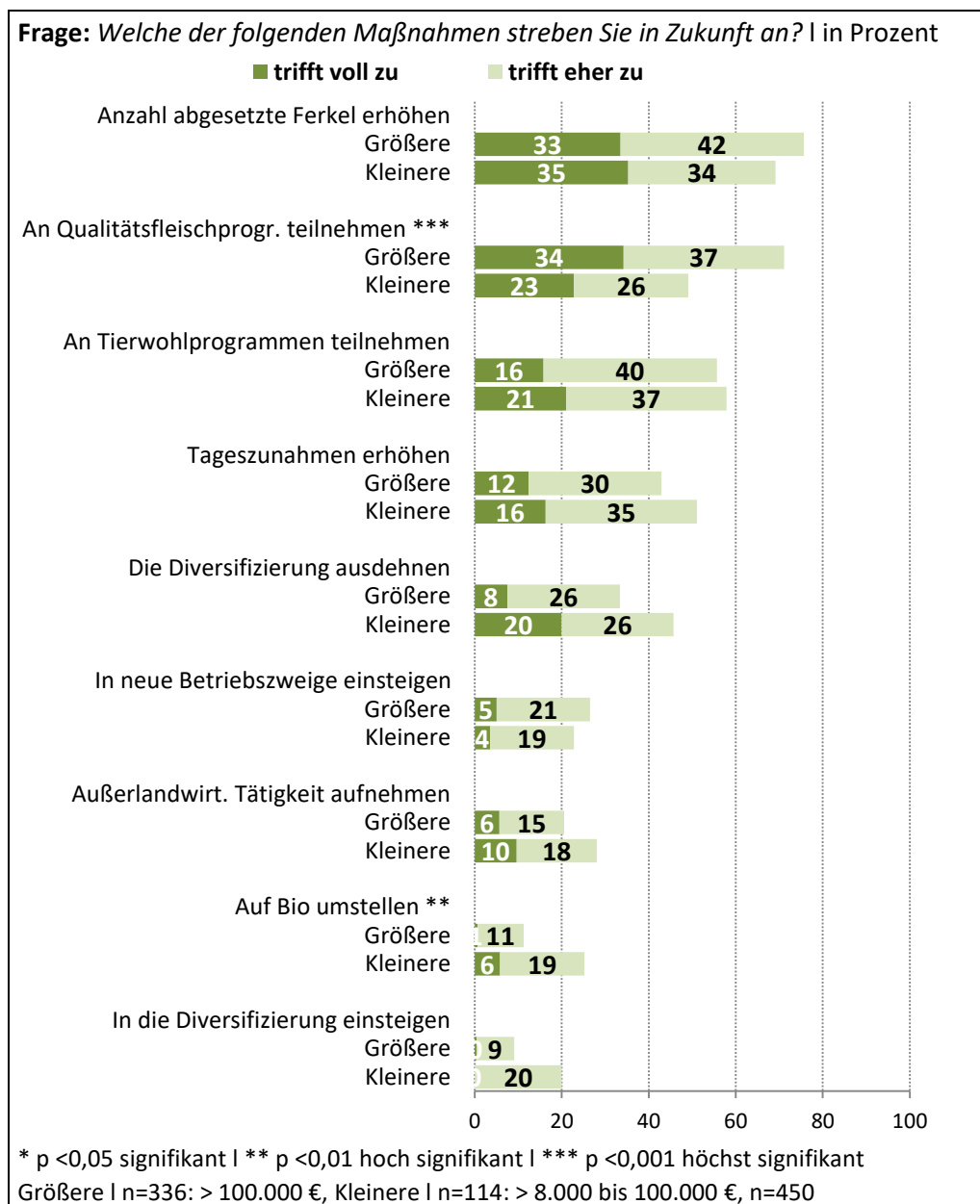


Abbildung 42: Einschätzungen der Befragten zu beabsichtigten Strategien in Schweinehaltungsbetrieben nach Betriebsgröße

Strategien nach Produktionssystemen

Nach Produktionssystemen zeigen sich kaum Abweichungen, was die Einschätzungen bezüglich künftiger Strategien betrifft. Einzig bei der Teilnahme an Qualitätsfleischprogrammen unterschieden sich die Aussagen zwischen Mast-, Zuchtsauen- und kombinierten Betrieben. Dies hängt aber auch in erster Linie mit dem jeweiligen Verkaufsprodukt zusammen. Denn Qualitätsfleischprogramme werden in erster Linie für Mastschweine angeboten. Daher überrascht das geringere Interesse der Zuchtsauenhalterinnen und Zuchtsauenhalter an dieser Strategie weniger (Tabelle 58). Bei

allen anderen Strategien unterschieden sich die Einschätzungen der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter statistisch nicht signifikant nach dem Produktionssystem.

Tabelle 58: Einschätzungen zu Strategien in Schweinehaltungsbetrieben, die sich nach dem Produktionssystem unterscheiden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
An Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen	Mast	36	33	0,000
	Zucht	14	36	
	Kombiniert	35	35	

Mast | n=152, Zucht | n=78, kombiniert | n=220

Strategien nach Alter

Die Einschätzung zur Teilnahme an Qualitätsfleischprogrammen unterschied sich auch nach dem Alter der Befragten statistisch signifikant voneinander. Wenig überraschend: Jüngere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter wollten zum Befragungszeitpunkt häufiger an solchen Programmen partizipieren als ältere. Ähnlich auch die Einschätzungen für außerlandwirtschaftliche Erwerbsmöglichkeiten. Jüngere zeigten dafür ebenso größeres Interesse (Tabelle 59).

Tabelle 59: Einschätzungen zu Strategien in Schweinehaltungsbetrieben, die sich nach dem Alter unterscheiden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
An Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen	Jüngere	36	41	0,004
	Mittelalte	34	33	
	Ältere	22	30	
Eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit aufnehmen	Jüngere	9	19	0,030
	Mittelalte	6	15	
	Ältere	5	16	

Jüngere | n=107, Mittlere | n=235, Ältere | n=108

Strategien nach Geschlecht

Nach dem Geschlecht konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede in Bezug auf Strategien festgestellt werden.

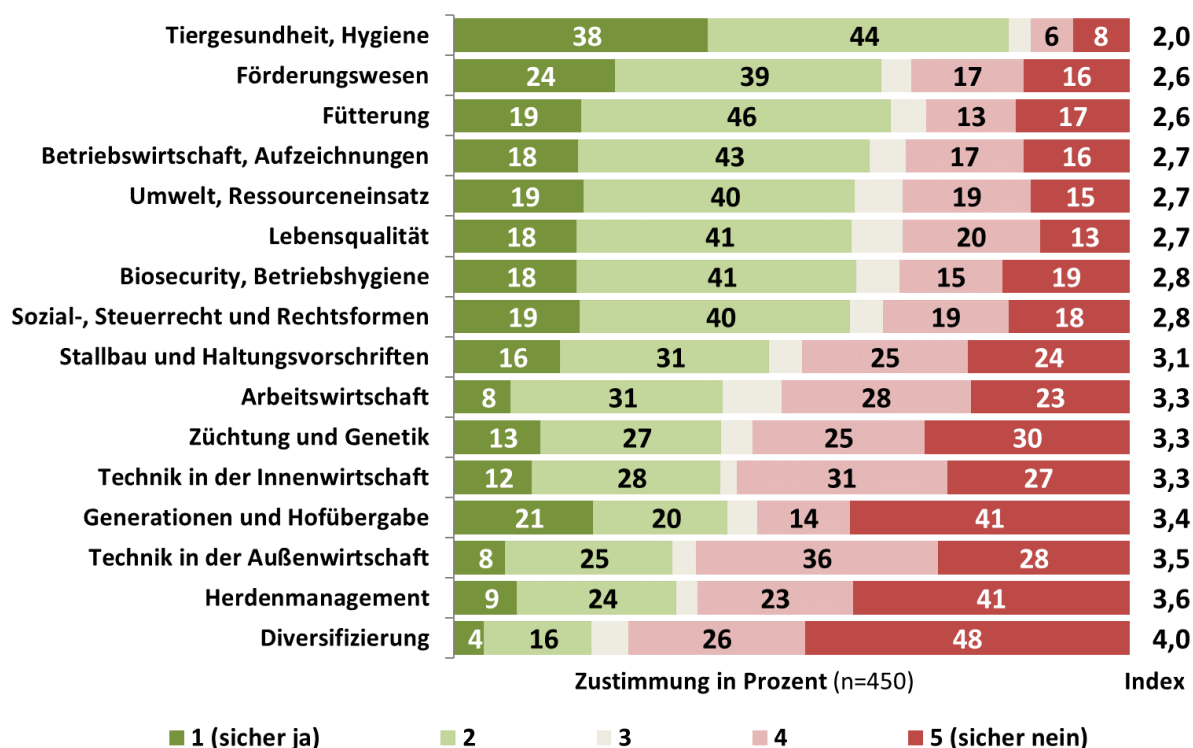
6.4.5 Weiterbildungs- und Beratungsbedarf nach Themen

Welche Themen und Inhalte benötigen Schweinehalterinnen und Schweinehalter in der Weiterbildung und Beratung für ihren Betrieb?

Um diese Frage zu beantworten, wurden auch die Schweinehalterinnen und Schweinehalter gebeten, ihre Präferenzen für Weiterbildungs- und Beratungsthemen kundzutun. Im Fragebogen wurden 16 relevante Themenbereiche aufgelistet. Im Unterschied zur Rinderhaltung wurde auf die Einschätzung zu den Themen Grünland und Futterbau,

Weidewirtschaft und Heuwirtschaft verzichtet, da diese für die Schweinehaltung praktisch nicht relevant sind. Andererseits wurde Biosecurity als ein zusätzliches Thema erfasst, da der Schutz vor Seuchen und Krankheiten bei Schweinen zunehmend eine Rolle spielen könnte.

Auch für die Schweinehalterinnen und Schweinehalter zählte die Tiergesundheit zum wichtigsten Themenbereich. Mit 38% Zustimmung zur ersten Stufe der Skala („sicher ja“) und 44% Zustimmung zur zweiten Stufe der Skala („eher ja“) rangierte dieses Thema mit Abstand zum wichtigsten unter den Befragten. Deutlich dahinter das auch in der Rinderhaltung als höchst relevant eingestufte Thema des Förderungswesens. Die Zustimmung zur ersten Stufe der Skala lag hier bei 24%. Die nächsten sechs Themenkomplexe lagen nach den Einschätzungen der Befragten dicht nebeneinander, für ihre Indizes errechneten sich Werte von 2,6 bis 2,8: Fütterung (Rang 3), Betriebswirtschaft und Aufzeichnungen (4), Umwelt und Ressourceneinsatz (5), Lebensqualität (6), Biosecurity (7) sowie Sozial-, Steuerrecht und Rechtsformen (8). Für alle weiteren Themen, beginnend mit Stallbau und Haltungsvorschriften, Arbeitswirtschaft bzw. Züchtung und Genetik, errechneten sich Indizes von über 3,0 (Abbildung 43).



Je niedriger der Index, desto wichtiger das jeweilige Thema: von 1,0 bis 5,0 (siehe Kap. Methode)

Abbildung 43: Wichtigkeit von Weiterbildungs- und Beratungsthemen für die Zukunft aus Sicht der Schweinehalterinnen und Schweinehalter

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Betriebsgröße

Während die Einschätzungen zu den Strategien weniger nach der Betriebsgröße variierten, streuen die Antworten zu den Weiterbildungs- und Beratungsthemen zum Teil markant. Alle Themen, die sich nach der Betriebsgröße statistisch signifikant voneinander unterschieden, wurden von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern von größeren Betrieben häufiger nachgefragt. Es ist davon auszugehen, dass der Anteil der Schweinehaltung am Betriebseinkommen in größeren Betrieben höher liegt als in kleineren. Daraus könnte sich ein erhöhter Weiterbildungs- und Beratungsbedarf ableiten. Dazu einige Beispiele, die Ergebnisse für alle Weiterbildungs- und Beratungsthemen können Abbildung 44 und Abbildung 45 entnommen werden.

Tiergesundheit und Hygiene, das mit Abstand wichtigste Thema aus Sicht der Befragten, war für 41% der Befragten größerer Betriebe sehr wichtig („sicher ja“), für weitere 43% eher wichtig („eher ja“). Unter den Befragten kleinerer Betrieben stimmten 26% mit „sicher ja“ und 50% mit „eher ja“. Der Unterschied war statistisch höchst signifikant ($p < 0,001$). Auch die Einschätzungen der 450 Befragten zu Betriebswirtschaft und Aufzeichnungen (20% für „sicher ja“ in größeren Betrieben versus 13% in kleineren), Biosecurity (ebenso 20% versus 13%), Arbeitswirtschaft (9% versus 6%), Züchtung und Genetik (14% versus 10%), der Technik zur Innenwirtschaft (14% versus 5%) sowie der Technik zur Außenwirtschaft (8% versus 6%) unterschieden sich statistisch hoch signifikant ($p < 0,01$) zwischen den beiden Betriebsgrößenklassen.

Die Antworten zum Förderungswesen und zur Fütterung, beide unter den Top drei nach der bekundeten Bedeutung durch die Befragten, unterschieden sich statistisch signifikant ($p < 0,05$) nach der Betriebsgröße. Für das Förderungswesen stimmten 26% der Befragten aus größeren Betrieben mit „sicher ja“, unter den Kleineren lag der entsprechende Anteil bei 18%. Für Themen der Fütterung votierten 20% der Probandinnen und Probanden größerer Betriebe mit „sicher ja“. 14% waren es unter den kleineren Betrieben.

Besonders ausgeprägte Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen verzeichneten die Themenbereiche Sozialversicherung und Steuerrecht sowie Stallbau und Haltungsverfahren ($p < 0,001$). Für 21% der Befragten aus größeren Betrieben war der Themenkomplex Sozialversicherung und Steuer sehr wichtig, für weiter 46% eher wichtig. Zum Vergleich: 11% bzw. 23% waren es unter den kleineren Betrieben. Größere Betriebe in der Schweinehaltung stoßen zunehmend an die Grenzen der Pauschalierung, spezielle Weiterbildungen und vor allem Beratungen in diesem Bereich nehmen zu. Für das Thema Stallbau und Haltungsverfahren interessierten sich 18% („sicher ja“) bzw. 35% („eher ja“) der Befragten aus größeren Betrieben. Die entsprechenden Zustimmungen unter Befragten kleinerer Betriebe: 8% bzw. 20%. Eine stichfeste Erklärung für diese beträchtliche Abweichung lässt sich nicht direkt aus dem Datensatz ableiten. Eventuell besteht nach wie vor ein höheres Interesse für Stallneu- bzw. -umbauten in größeren Betrieben.

Frage: Zu welchen der folgenden Themen brauchen Sie in den kommenden Jahren Weiterbildung oder Beratung auf Ihrem Betrieb? | Zustimmung in Prozent

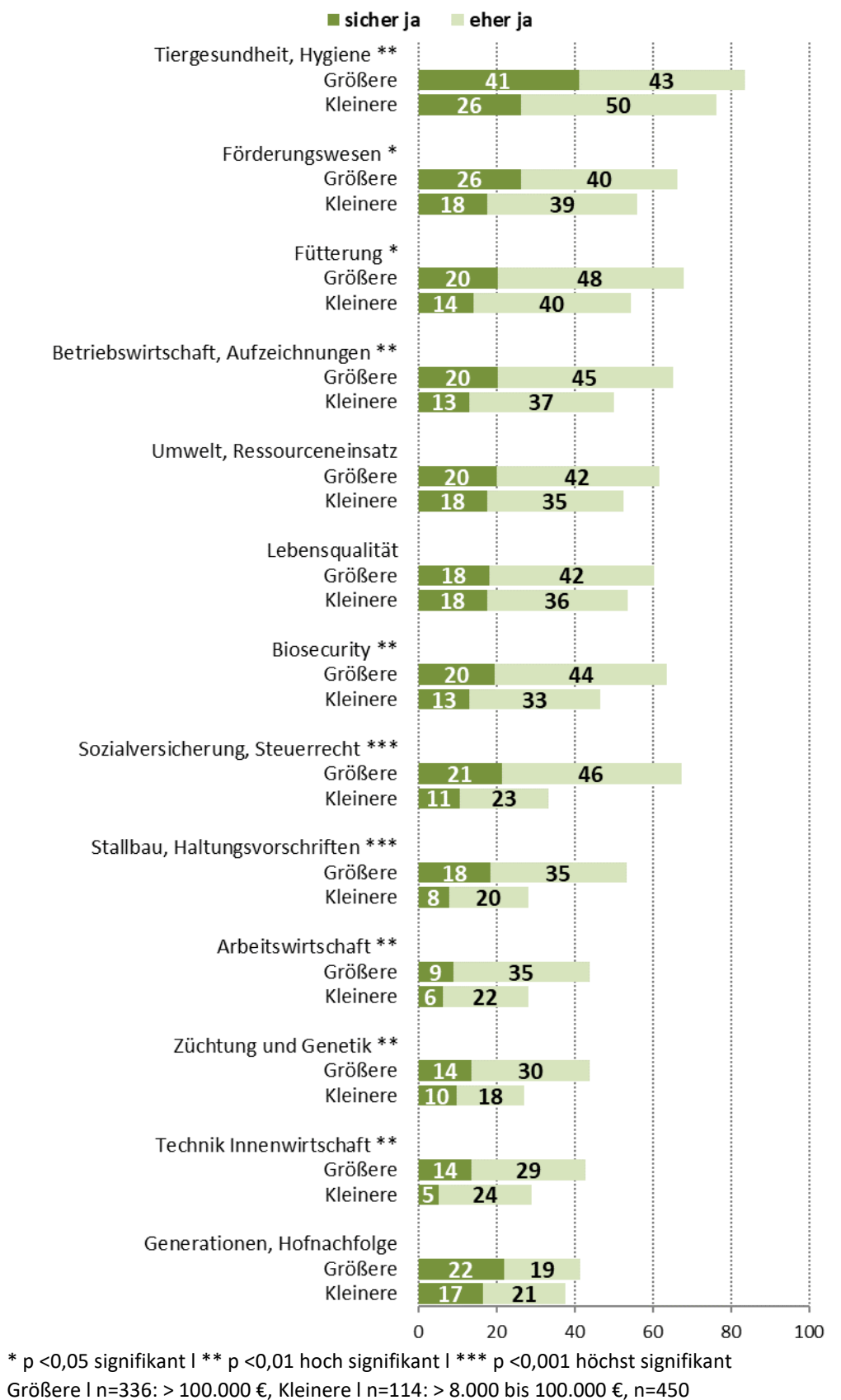


Abbildung 44: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Schweinehaltungsbetrieben nach Betriebsgröße

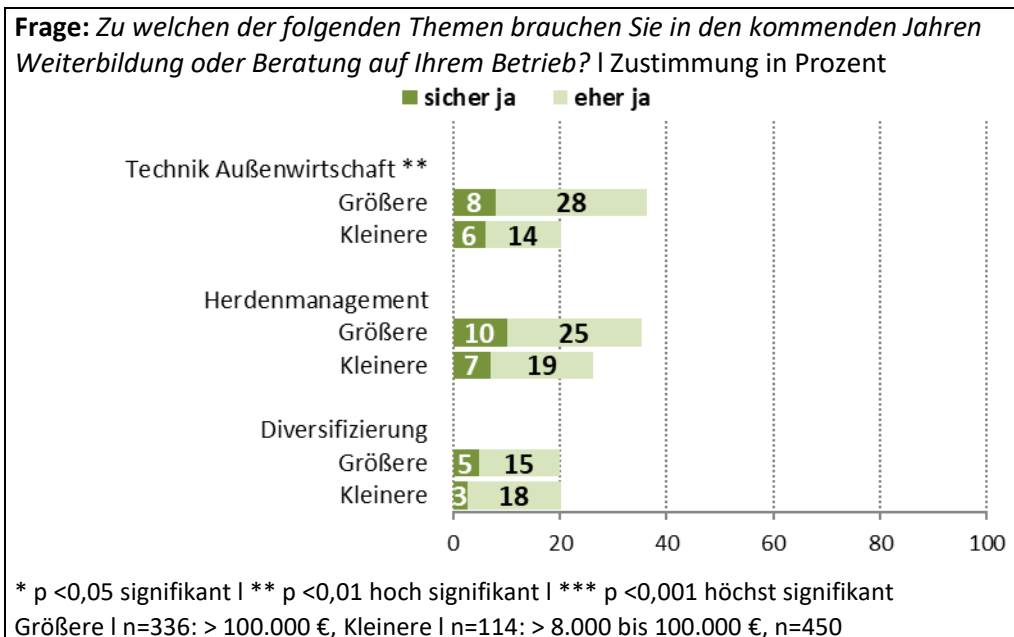


Abbildung 45: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Schweinehaltungsbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung

Alle weiteren Themen wichen nur zufällig nach der Betriebsgröße voneinander ab. Dazu zählt beispielsweise das Thema Lebensqualität: sowohl 18% in größeren als auch in kleineren Betrieben stimmten hier mit „sicher ja“ zu. Auch die Themen Umwelt und Ressourceneinsatz, Generationen und Hofnachfolge, Herdenmanagement und Diversifizierung wichen nicht statistisch signifikant zwischen größeren und kleineren Betrieben ab.

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach dem Produktionssystem

Nach dem Produktionssystem gab es nur bei zwei Themen eine statistisch signifikante Abweichung. Diese Abweichungen lassen sich wiederum durch das Produktionssystem erklären (Zuchtsauen vs. Mastschweine). Die Themen Züchtung und Genetik sowie Herdenmanagement wurden naturgemäß von Betrieben mit Zuchtsauen (Zuchtsauenbetriebe und kombinierte Betriebe) häufiger nachgefragt als jenen mit ausschließlich Mastschweinen (Tabelle 60).

Tabelle 60: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Schweinehaltungsbetrieben, die nach dem Produktionssystem unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Züchtung und Genetik	Mast	4	9	0,000
	Zucht	21	35	
	Kombiniert	16	37	
Herdenmanagement	Mast	5	11	0,000
	Zucht	15	37	
	Kombiniert	11	28	

Mast | n=152, Zucht | n=78, kombiniert | n=220

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Alter

Von den 16 im Fragebogen vorgegebenen Themen der Weiterbildung und Beratung unterschieden sich 13 nicht zwischen jüngeren, mittelalten und älteren Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern. Ein Hinweis darauf, dass die überwiegende Anzahl der Weiterbildungs- und Beratungsthemen von Jung und Alt gleichermaßen nachgefragt werden. Das gilt insbesondere für die besonders relevanten Themen Tiergesundheit, Förderungswesen, Fütterung oder Betriebswirtschaft.

Nur bei drei Themen zeigten sich statistisch signifikante Abweichungen nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter: Biosecurity, Stallbau und Haltungsvorschriften sowie Arbeitswirtschaft. Bei allen drei Themen lag die Zustimmung durch jüngere Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern höher als bei älteren (Tabelle 61).

Tabelle 61: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Schweinehaltungsbetrieben, die nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Biosecurity	Jüngere	22	50	0,005
	Mittelalte	18	39	
	Ältere	14	38	
Stallbau, Haltungsvorschriften	Jüngere	26	36	0,000
	Mittelalte	12	32	
	Ältere	13	25	
Arbeitswirtschaft	Jüngere	14	36	0,000
	Mittelalte	8	33	
	Ältere	3	24	

Jüngere | n=107, Mittlere | n=235, Ältere | n=108

Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach Geschlecht

Kein einziges der 16 Themen wurde statistisch signifikant unterschiedlich nach dem Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter eingestuft. Ein Hinweis darauf, dass Männer und Frauen in gleicher Weise Weiterbildungs- und Beratungsthemen präferieren.

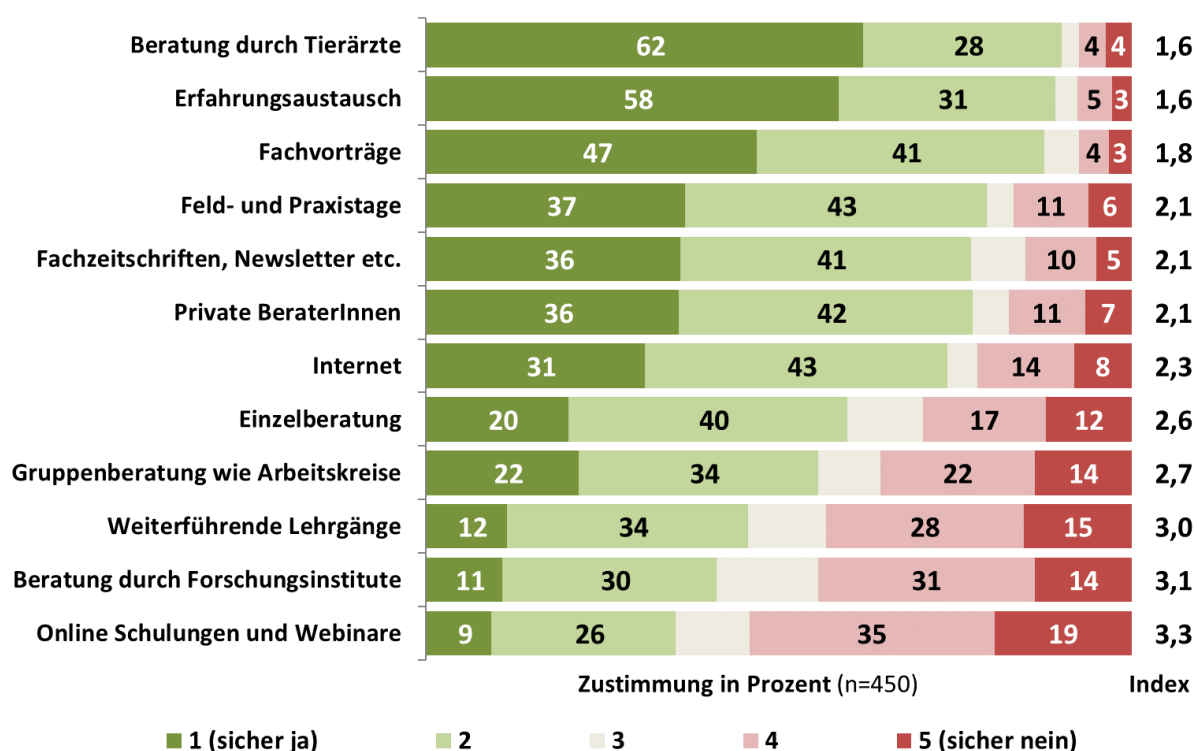
6.4.6 Formen und Methoden des Wissenstransfers

Welche Formen und Methoden des Wissenstransfers benötigen Schweinehalterinnen und Schweinehalter in der Weiterbildung und Beratung für ihren Betrieb?

Nach der Präferenz der Themen interessiert die Frage, wie die Weiterbildungs- und Beratungsthemen an die Schweinehalterinnen und Schweinehalter transferiert werden sollen. Nach den Wünschen und Neigungen der Befragten zeigt sich folgendes Bild laut Abbildung 46.

Oberste Präferenz haben auch unter den Schweinehalterinnen und Schweinehaltern die Tierärztinnen und Tierärzte. 62% stimmten dieser Form des Wissenstransfers sicher zu, weitere 28% eher zu. Nur vier Prozent maßen den Tierärztinnen und Tierärzten keine

Bedeutung zu. Denen als nächstes kamen die Berufskolleginnen und Berufskollegen. Für 58% waren sie im Rahmen des Erfahrungsaustausches sehr wichtig („sicher ja“), für weitere 31% eher wichtig („eher ja“). Nur drei Prozent erklärten sie als unwichtig („sicher nein“). Schon mit etwas Abstand folgten Fachvorträge, von 47% als sehr wichtig und 41% als wichtig eingestuft. Die weiteren drei dahinter rangierenden Formen des Wissenstransfers, Feld- und Praxistage, Fachzeitschriften bzw. private Beraterinnen und Berater, lagen mit einem errechneten Index von 2,1 fast gleichauf. Für diese votierten jeweils ca. 36% mit „sicher ja“ und ca. 42% mit „eher ja“. Daran schließt sich das Internet, die Einzelberatung durch z.B. einer Kammerberaterin bzw. einen Kammerberater und die Gruppenberatung an (Indizes von 2,3 bis 2,7). Für die drei noch ausständigen Formen und Methoden des Wissenstransfers errechnete sich jeweils ein Index von 3,0 und mehr.



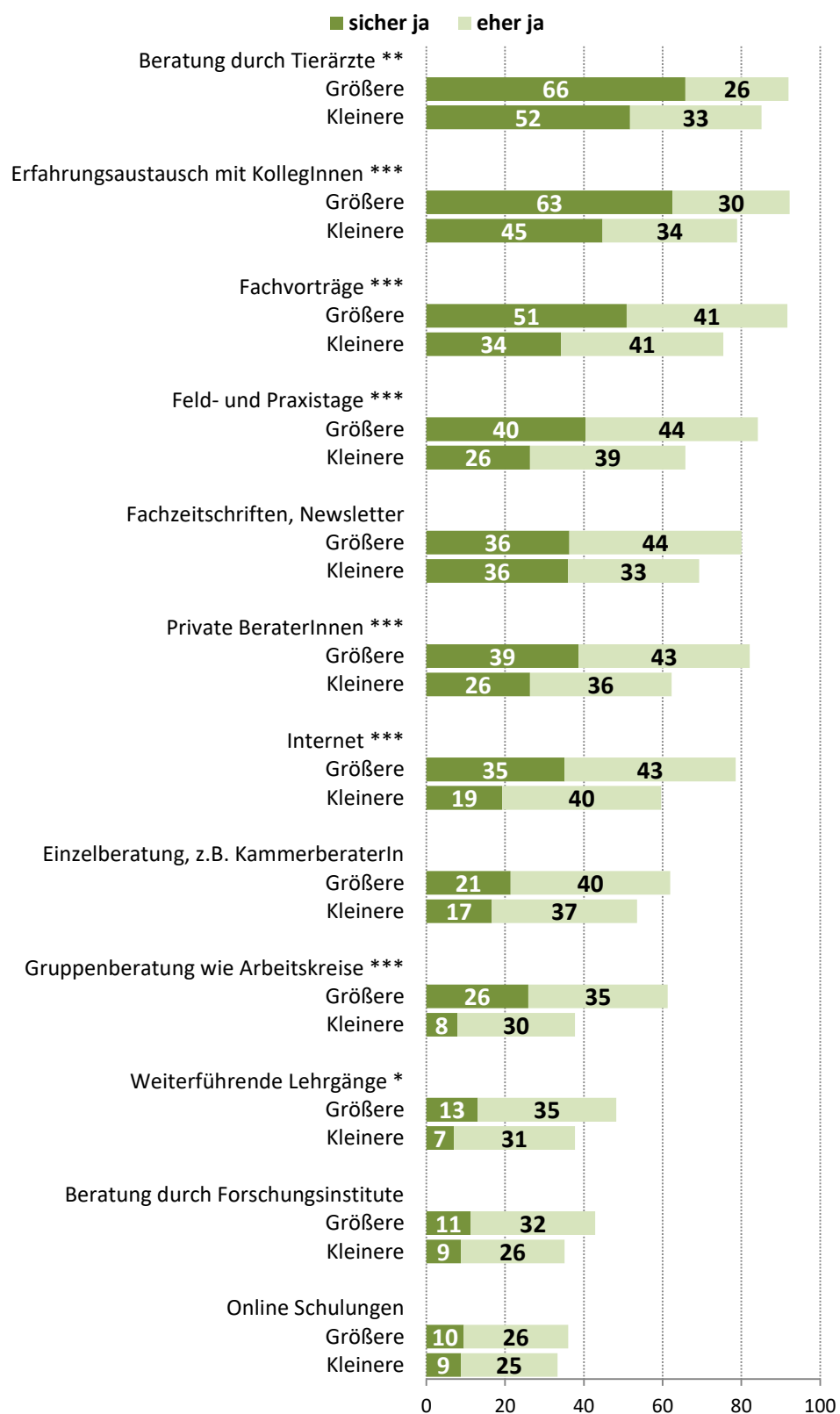
Je niedriger der Index, desto wichtiger das jeweilige Thema: von 1,0 bis 5,0 (siehe Methode)

Abbildung 46: Relevanz von Formen des Wissenstransfers für Schweinehalterinnen und Schweinehalter

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Betriebsgröße

Nicht nur die Präferenz für die Themen unterscheidet sich häufig nach der Betriebsgröße, sondern auch jene für die Formen und Methoden des Wissenstransfers. Von den 12 vorgegeben Transfermethoden unterschieden sich acht nach der Betriebsgröße. Ein Beleg dafür, dass die Weiterbildung und Beratung zwischen kleineren und größeren Betrieben zunehmend differenzieren muss (Abbildung 47).

Frage: Welche der folgenden Formen des Wissenstransfers werden für Sie in den kommenden Jahren von Bedeutung sein?



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant

Größere | n=336: > 100.000 €, Kleinere | n=114: > 8.000 bis 100.000 €, n=450

Abbildung 47: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Schweinehaltungsbetrieben nach Betriebsgröße

Gleich bei sechs Formen und Methoden des Wissenstransfers wichen die Einschätzungen nach der Betriebsgröße statistisch höchst signifikant voneinander ab. Und zwar beim Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, hier stimmten 63% in größeren Betrieben und 45% in kleineren Betrieben für „sicher ja“, bei den Fachvorträgen (51% vs. 34%), bei den Feld- und Praxistagen (40% vs. 26%), bei den privaten Beraterinnen und Beratern (39% vs. 36%), beim Internet (35% vs. 19%) sowie bei der Gruppenberatung (26% vs. 8%).

Die Beratung durch Tierärzte wurde von 66% der Befragten größerer Betriebe und 52% der Befragten kleinerer Betriebe als sehr wichtig eingestuft („sicher ja“). Der Unterschied bei dieser zentralen Form des Wissenstransfers war statistisch hoch signifikant ($p < 0,01$). Ein statistisch signifikanter Unterschied ($p < 0,05$) zeigte sich für die weiterführenden Lehrgänge. In größeren Betrieben stuften 13% der 450 Befragten diese Form als sehr wichtig ein, sieben Prozent waren es bei den kleineren Betrieben.

Die restlichen vier Formen und Methoden des Wissenstransfers wichen nur zufällig zwischen den Betriebsgrößen ab. Dazu gehören die Fachzeitschriften, die Einzelberatung, die Beratung durch Forschungsinstitute und Online-Schulungen.

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach dem Produktionssystem

Die Präferenzen für die im Fragebogen vorgegebenen Formen und Methoden des Wissenstransfers unterschieden sich statistisch nicht signifikant zwischen Mastbetrieben, Zuchtsauenbetrieben oder kombinierten Betrieben.

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Alter

Zwei von zwölf Formen und Methoden des Wissenstransfers wichen nach dem Alter der Befragten statistisch signifikant voneinander ab. Sowohl weiterführende Lehrgänge als auch die Beratung durch Forschungsinstitute wurden von jüngeren Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter stärker in Erwägung gezogen als von älteren (Tabelle 62).

Tabelle 62: Formen des Wissenstransfers in der Schweinehaltung, die nach dem Alter unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Weiterführende Lehrgänge	Jüngere	17	33	0,006
	Mittelalte	11	36	
	Ältere	7	32	
Beratung durch Forschungsinstitute	Jüngere	15	35	0,031
	Mittelalte	9	32	
	Ältere	10	23	

Jüngere | n=107, Mittlere | n=235, Ältere | n=108

Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Geschlecht

Auch nach dem Geschlecht wichen zwei Formen und Methoden des Wissenstransfers statistisch signifikant voneinander ab. Für den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen votierten 62% der Männer mit „sicher ja“, die entsprechende Zustimmung unter Frauen lag bei 49%. Auch die Beratung durch Forschungsinstitute stieß bei Männern auf größeres Interesse als bei Frauen (12% versus 7% für „sicher ja“).

Tabelle 63: Formen des Wissenstransfers in Schweinehaltungsbetrieben, die nach dem Geschlecht unterschiedlich stark nachgefragt wurden

Thema	Gruppe	sicher ja (%)	eher ja (%)	p-Wert
Erfahrungsaustausch mit KollegInnen	Männer	62	29	0,014
	Frauen	49	37	
Beratung durch Forschungsinstitute	Männer	12	33	0,005
	Frauen	7	25	

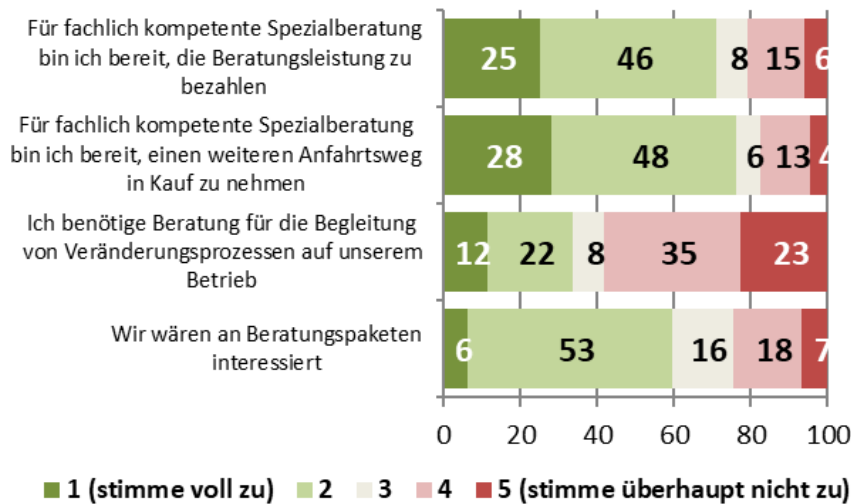
Männer | n=316, Frauen | n=134

6.4.7 Spezielle Beratungsangebote

Sind Schweinehalterinnen und Schweinehalter bereit, für fachlich kompetente Spezialberatung Geld und Fahrtzeit in Kauf zu nehmen? Schon die große Zustimmung für private Beraterinnen und Berater von vornhin lässt dies vermuten. Die Einschätzungen zu dieser Frage bestätigen auch diese Vermutung. Denn 25% der Befragten wären demnach sicher bereit („sicher ja“), für fachlich kompetente Spezialberatung Honorare zu bezahlen. 28% würden dafür einen weiteren Anfahrtsweg in Kauf nehmen. Das große Potenzial für solche Top-Angebote wird noch dadurch unterstrichen, dass weitere 46% (Honorarleistung) bzw. 48% (weiterer Anfahrtsweg) diesen Statements eher zustimmten. Nur sechs bzw. vier Prozent stimmten diesen Statements überhaupt nicht zu. Im Schnitt wären die Befragten bereit, 46,7 Euro pro Stunde zu bezahlen (n=279) bzw. 69,1 km Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen (n=334). Befragte größerer Betriebe, jüngere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter waren statistisch signifikant häufiger bereit, einen weiteren Anfahrtsweg auf sich zu nehmen.

Für die Begleitung von Veränderungsprozessen auf dem Betrieb zeigten sich zwölf Prozent der Befragten sehr interessiert („stimme voll zu“). Weitere 22% stimmten eher zu. Jüngere und Befragte aus größeren Betrieben interessierten sich stärker für dieses Angebot als Ältere oder Befragte aus kleineren Betrieben ($p < 0,001$ bzw. $p < 0,017$).

Volle Zustimmung für Beratungspakete (mehrere Beratungen zu speziellen Themen) äußerten sechs Prozent der Befragten, teilweise Zustimmung weitere 53%. Nur sieben Prozent lehnten dieses Beratungsangebot zu Gänze ab. Nach Größe, Produktionssystem, Alter oder Geschlecht konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede festgestellt werden (Abbildung 48).



In %. Bis auf Item „Wir interessieren uns für Beratungspakete“ (n=296) lag die Antwortrate bei 450

Abbildung 48: Einschätzungen der Schweinehalterinnen und Schweinehalter zu speziellen Beratungsangeboten

6.4.8 Wünsche betreffend Weiterbildung und Beratung

Welche Wünsche Schweinehalterinnen und Schweinehalter betreffend Weiterbildung und Beratung in sich tragen, wurde in einer offenen Frage erörtert. 328 von 450 Befragten nannten konkrete Wünsche. Ähnliche Aussagen wurden geclustert und zu Kategorien zusammengefasst, deren Häufigkeit kann der Tabelle 64 entnommen werden.

Auch Schweinehalterinnen und Schweinehalter wünschen sich zu allererst fachliche Kompetenz des Personals, egal ob für Weiterbildung oder Beratung. 66 (15% von allen 450 Befragten bzw. 20% von jenen, die Wünsche zu dieser Frage formulierten) forderten dies ungestützt ein. Zur zweithäufigsten Kategorie versammelten sich Statements, die keine Wünsche betrafen sondern welche die Zufriedenheit mit der dargebotenen Weiterbildung und Beratung betonten (49 oder 15% der antwortenden Betriebe). 24 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter forderten Nützlichkeit und Sinnhaftigkeit in der Weiterbildung und Beratung ein. Diese Zuschreibung kann auch für die Praxisnähe gelten (ebenso 24 Nennungen), denn nur was sich in der Praxis bewährt, ist aus Sicht von Landwirtinnen und Landwirten auch nützlich bzw. sinnvoll. In eine ähnliche Kerbe schlägt auch der Wunsch, dass Weiterbildung und Beratung Lösungen für den eigenen Betrieb bieten soll. 15 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter nannten diesbezügliche Statements. Die Objektivität und Ehrlichkeit wurde von neun Befragten thematisiert, Themen zur Hofübergabe und Generationen wünschten sich acht Landwirtinnen und Landwirte. Folgende drei Wünsche wurden von jeweils sechs Befragten geäußert: verschiedene Themen zum Ackerbau, bessere Preise für einen besseren Verdienst und mehr Termine bzw. eine höhere Angebotsvielfalt. Ob und wie Themen zu besseren Produktpreisen in der Weiterbildung und Beratung offeriert werden könnten oder sollten, bleibt hier offen. Ein Beleg dafür, dass Landwirtinnen und Landwirte diverse betriebliche Anliegen auf die Weiterbildung und Beratung projizieren. Kostenlose bzw. günstige Angebote in der Weiterbildung und Beratung wurden von fünf Betriebsleiterinnen

und Betriebsleitern thematisiert, ebenso fünf wünschten sich eine stärkere Fokussierung der Bildung und Beratung auf die Ausrichtung in kleineren Betrieben.

Bei allen weiteren Kategorien wurden weniger als fünf Statements genannt. 122 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter nannten keine expliziten Wünsche für die Weiterbildung und Beratung.

Tabelle 64: Wünsche der Schweinehalterinnen und Schweinehalter zur Weiterbildung und Beratung

Kategorie	Nennungen
Fachliche Kompetenz der Vortragenden, Beraterinnen und Berater	66
Keine Wünsche, bin zufrieden	49
Nützlichkeit, Sinnhaftigkeit	24
Praxisnähe	24
Lösungen für den eigenen Betrieb abstimmen	15
Verschiedene Themen zur Tierhaltung	15
Objektivität, Ehrlichkeit, Unabhängigkeit	9
Hofübergabe, Generationen, Jugend	8
Verschieden Themen im Ackerbau	6
Bessere Preise, besserer Verdienst	6
Mehr Termine, Angebotsvielfalt	6
Kostenlose, günstige Beratung	5
Ausrichtung auf kleine Betriebe	5
Sozialversicherung, Steuerrecht	4
Regionale Angebote	3
Gesundheit	3
Konkretheit, das Wesentliche	3
Sonstige Wünsche	77
Weiß nicht, keine Angabe	122
Gesamt	450

6.5 Komparative Analyse der vier Betriebszweige

Gibt es markante Abweichungen zu den Einschätzungen der Befragten zu Strategien, Weiterbildungs- und Beratungsthemen oder Formen des Wissenstransfers zwischen den Betriebszweigen Milchviehhaltung, Mutterkuhhaltung, Rindermast und Schweinehaltung? Das folgende Kapitel prüft nun die Ergebnisse auf Zusammenhänge und Abweichungen.

6.5.1 Merkmale der Betriebe und Personen

Um die folgenden Ergebnisse besser einordnen zu können, werden in Tabelle 65 die wesentlichen Merkmale der Betriebe noch einmal zusammenfassend aufgelistet. Die mit Abstand größten Betriebe sind die Schweinehaltungsbetriebe. Deren Standardoutput war fast doppelt so hoch wie jener der Milchviehbetriebe, dreimal so hoch wie der von Rindermastbetrieben und 5,5 Mal so hoch wie jener der Mutterkuhbetriebe. Das wirkt sich auch auf die Erwerbsart aus. Drei von vier Schweinehalterinnen und Schweinehalter führten zum Befragungszeitpunkt ihren Betrieb im Haupterwerb, unter den Milchviehbetrieben waren es 72%. In den Rindermastbetrieben überwog auch noch der Anteil an Haupterwerbsbetrieben, mit 43% lag der Anteil an Nebenerwerbsbetrieben schon deutlich höher. Völlig anders die Situation in Mutterkuhbetrieben. Etwas über 60% der Betriebe wurden hier im Nebenerwerb geführt.

Tabelle 65: Struktur der Betriebe in der Stichprobe

Kennzahl	Einheit	Milchviehbetriebe	Mutterkuhbetriebe	Rindermastbetriebe	Schweinehaltungsbetriebe
Betriebe	Anzahl	300	200	200	450
Landwirt. genutzte Fläche	ha	26,5	22,1	30,3	30,5
darunter Ackerland	%	32,8	20,4	76,2	94,8
Großvieheinheiten	GVE	27,7	23,0	33,2	62,1
Standardoutput	1000 €	84,9	28,6	52,3	158,6
Haupterwerbsbetriebe	%	72,0	39,5	57,0	76,8
Bergbauernbetriebe	%	76,7	85,0	44,5	7,0
Biobetriebe	%	23,7	44,0	5,4	4,0
Alter der BetriebsleiterInnen	Jahre	46,4	45,2	46,2	46,5
Frauen als Betriebsleiterinnen	%	34,3	39,5	28,5	29,8

Aufgrund stark abweichender Standortbedingungen und Produktionssysteme zeigen sich große Unterschiede beim Anteil an Bergbauern- und Biobetrieben. Milch- und Mutterkuhbetrieben wirtschafteten überwiegend im Berggebiet (Anteil von 77% bzw. 85%), Schweinehaltungsbetrieben fast ausschließlich außerhalb davon. Die Rindermastbetriebe lagen mit einem Anteil von 45% dazwischen. Den mit Abstand größten Anteil an Biobetrieben verzeichneten Mutterkuhbetriebe mit 44%, gefolgt von den Milchviehbetrieben mit 24%. Unter den Befragten von Rindermast- und Schweinehaltungsbetrieben wirtschafteten nur zwischen vier und fünf Prozent biologisch. Demgegenüber unterschied sich das Alter der

Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter nur unwesentlich, die Mittelwerte variierten zwischen 45,2 und 46,5 Jahre. Den höchsten Anteil an Betrieben, die von einer Frau geleitet wurden, hatten die Mutterkuhbetriebe mit knapp 40%. Unter Milchviehbetrieben lag dieser Anteil bei 34%, unter Rindermast- und Schweinehaltungsbetrieben bei knapp unter 30%.

6.5.2 Häufigkeit und Themen in der Weiterbildung und Beratung

Häufigkeit der Nutzung von Weiterbildung und Beratung pro Jahr

Abbildung 49 differenziert die Häufigkeit der Nutzung von Weiterbildung und Beratung in den vergangenen zwei Jahren nach Betriebszweigen. Für eine bessere Übersichtlichkeit wurde die Häufigkeiten in Gruppen (1-2 bzw. 3-5 Mal) zusammengefasst.

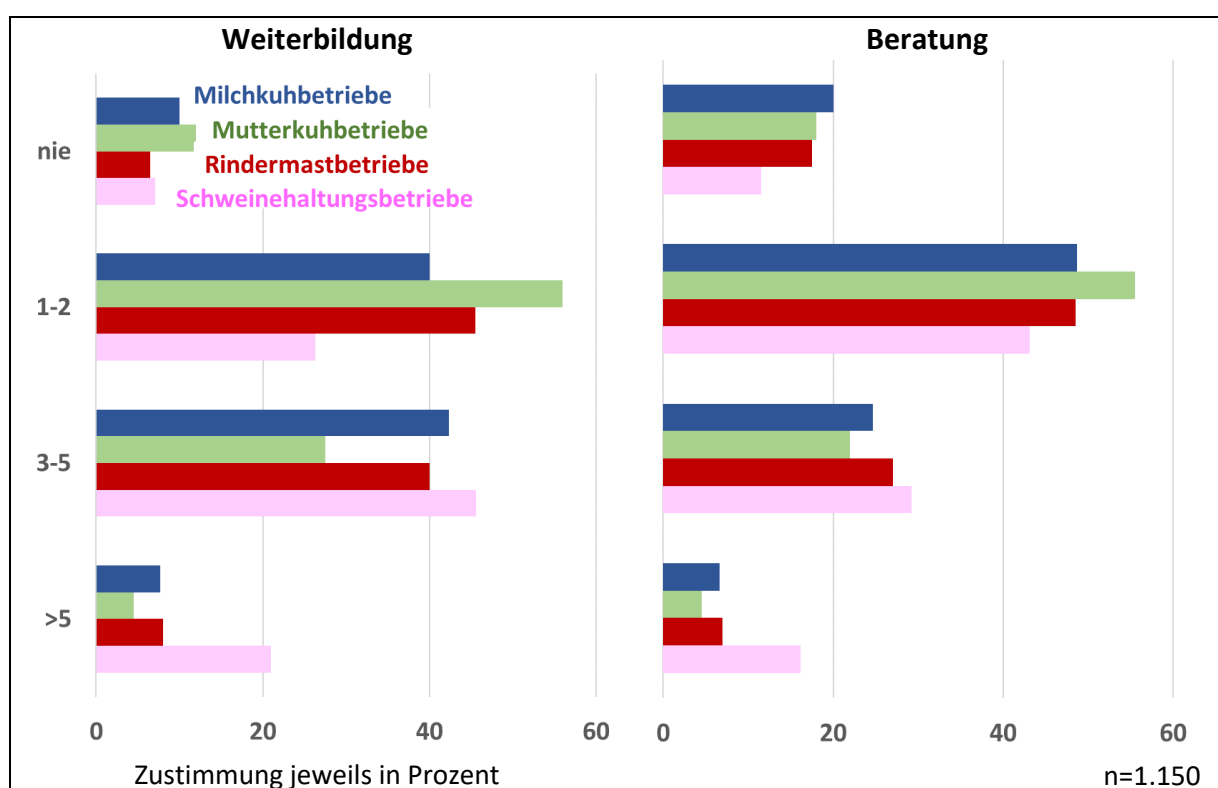


Abbildung 49: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung pro Jahr von Rinder- und SchweinehalterInnen

Folgendes Muster lässt sich aus der Abbildung ableiten: Die Schweinehalterinnen und Schweinehalter waren die aktivsten in Bezug auf Weiterbildung und Beratung. Zwei Drittel von ihnen nahmen in den vergangenen zwei Jahren an mindestens drei Weiterbildungen teil, 46% ließen sich im selben Zeitraum mindestens drei Mal beraten. Der Anteil mit mehr als fünf Weiterbildungen bzw. fünf Beratungen lag hier mit 21% bzw. 16% ebenso deutlich höher als in den anderen Betrieben, denn hier lag der entsprechende Wert jeweils unter 8%.

Befragte aus Mutterkuhbetrieben nutzten Weiterbildungs- und Beratungsangebote am wenigsten unter den hier untersuchten Betriebszweigen. So nahmen beispielsweise 12% keine und weitere 56% nur ein oder zwei Mal Weiterbildung in Anspruch. Oder nur jeweils

5% bildeten sich öfter als fünf Mal weiter oder nahmen mehr als fünf Mal Beratung in Anspruch.

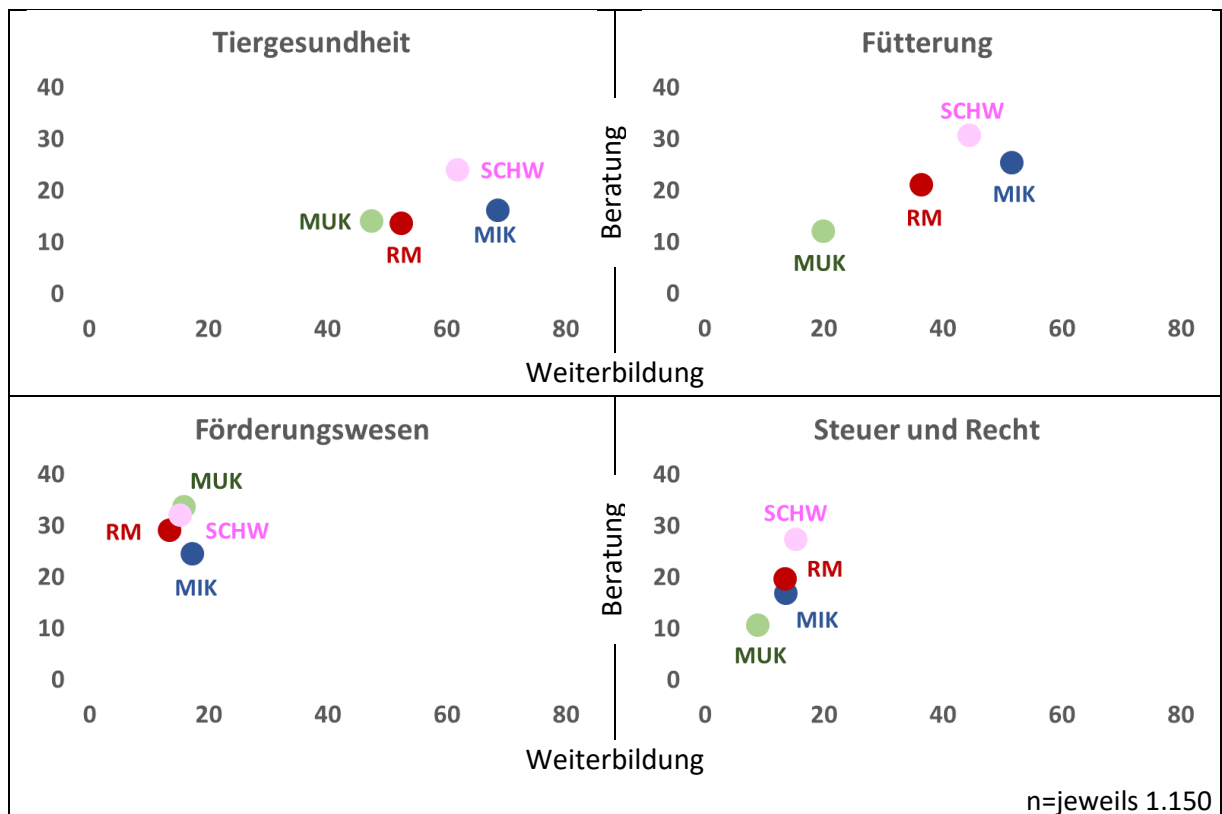
Zwischen diesen beiden Polen befinden sich die Milchkuh- und Rindermastbetriebe, sie ähneln sich stark, was die Häufigkeit der Nutzung von Weiterbildung und Beratung angeht.

Häufigste Themenbereiche

Wie schon in den vorigen Kapiteln beschrieben, kristallisierten sich vier Themen in der bisherigen Weiterbildung und Beratung als besonders relevant für die Rinder- und Schweinehaltung heraus: Tiergesundheit, Fütterung, Förderungswesen sowie Steuer und Recht. Über Ähnlichkeiten und Unterschiede bei der Nutzung dieser Themen nach Betriebszweigen informiert Abbildung 50.

Gleich eines vorweg: Die Häufigkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildung unterschied sich stärker nach Themen als nach Betriebszweigen. Weiterbildungen zur Tiergesundheit absolvierten je nach Betriebszweig zwischen 48% (Mutterkuhbetriebe) und 69% (Schweinehaltungsbetriebe) der Befragten. Bei der Fütterung lag die Spannweite mit 20% (Mutterkuhbetriebe) bis 52% (Milchviehbetriebe) etwas höher. Eine deutlich geringere Spannweite, aber vor allem eine deutlich niedrigere Quote an Weiterbildungen insgesamt, kann für die Themen Förderungswesen (14% bis 17%) und Steuer bzw. Recht (9% bis 15%) festgestellt werden. Generell kann auch hier beobachtet werden, dass die Themen Tiergesundheit und Fütterung in der Weiterbildung häufiger von Milchvieh- und Schweinehaltungsbetrieben nachgefragt wurden. Die geringste Rate der Inanspruchnahme verzeichneten Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter.

Bei der Beratung zeigt sich folgendes Muster: Schweinehalterinnen und Schweinehalter ließen sich mit Abstand am häufigsten bei den Themen Tiergesundheit, Fütterung und Steuer bzw. Recht beraten. Nur beim Förderungswesen lagen Befragte mit Mutterkuhbetrieben in etwa gleichauf mit Schweinehaltungsbetrieben. Überhaupt zeigt sich für das Förderungswesen eine hohe Affinität zur Beratung und eine geringe Streuung unter den Betrieben. Ein Zeichen dafür, dass Beratung zu diesem Thema von allen Betriebszweigen benötigt wird. Beratung zur Fütterung und zum Themenbereich Steuer und Recht wurden von Befragten mit Mutterkühen mit Abstand am wenigsten genutzt. Die Milchvieh- und Rindermastbetriebe lagen bei diesen beiden Themen wieder zwischen den Schweinehaltungs- und Mutterkuhbetrieben.



Abk.: MIK = Milchkuhbetriebe, MUK = Mutterkuhbetriebe, RM = Rindermastbetriebe, SCHW = Schweinehaltungsbetriebe; Zustimmung in Prozent.

Abbildung 50: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung durch Rinder- und SchweinehalterInnen zu den vier wichtigsten Themen in den vergangenen zwei Jahren

Zur Erinnerung: Im Fragebogen wurden neben diesen vier Themen noch folgende zur Auswahl angeboten: Grünland und Futterbau, Betriebs- und Arbeitswirtschaft, Züchtung und Herdenmanagement, Technik in der Innen- und Außenwirtschaft und Diversifizierung. Themen zum Grünland und Futterbau waren unter Rinderhalterinnen und Rinderhaltern ebenso beliebt, insbesondere in Milchviehbetrieben. Fast 40% unter den Befragten mit Milchkühen absolvierten eine Weiterbildung und fast 15% eine Beratung zu diesem Thema. Unter Mutterkuhalterinnen und -haltern sowie Rindermästerinnen und -mästern lagen die entsprechenden Werte bei rund 20% (Anteil Betriebe mit Weiterbildung) und rund 10% (Beratung).

Auch Weiterbildung und Beratung zur Züchtung und zum Herdenmanagement werden unterschiedlich häufig in Abhängigkeit vom Betriebszweig genutzt. Hier absolvierten rund 30% der Befragten mit Milchkühen bzw. Schweinen eine Weiterbildung in den vergangenen zwei Jahren. Unter den Befragten mit Mutterkühen und Mastrindern lag der entsprechende Wert bei rund 10%. Die gleiche Reihenfolge kann für die Beratung festgestellt werden, wobei sich die Spannweite hier in Abhängigkeit von den Betriebszweigen zwischen rund 16% (Milchviehbetriebe) und 6% (Rindermastbetriebe) einpendelte.

Die Inanspruchnahme von Themen zur Betriebs- und Arbeitswirtschaft war unter den Rinderhalterinnen und Rinderhaltern ähnlich hoch. Rund 10% bildeten sich in diesem Bereich

weiter, ebenso rund 10% holten sich Beratung dazu. Unter den Schweinehalterinnen und Schweinehaltern lag der Anteil mit Weiterbildung zu diesem Thema bei 20%, bei der Beratung gab es keine nennenswerte Abweichung zur Rinderhaltung.

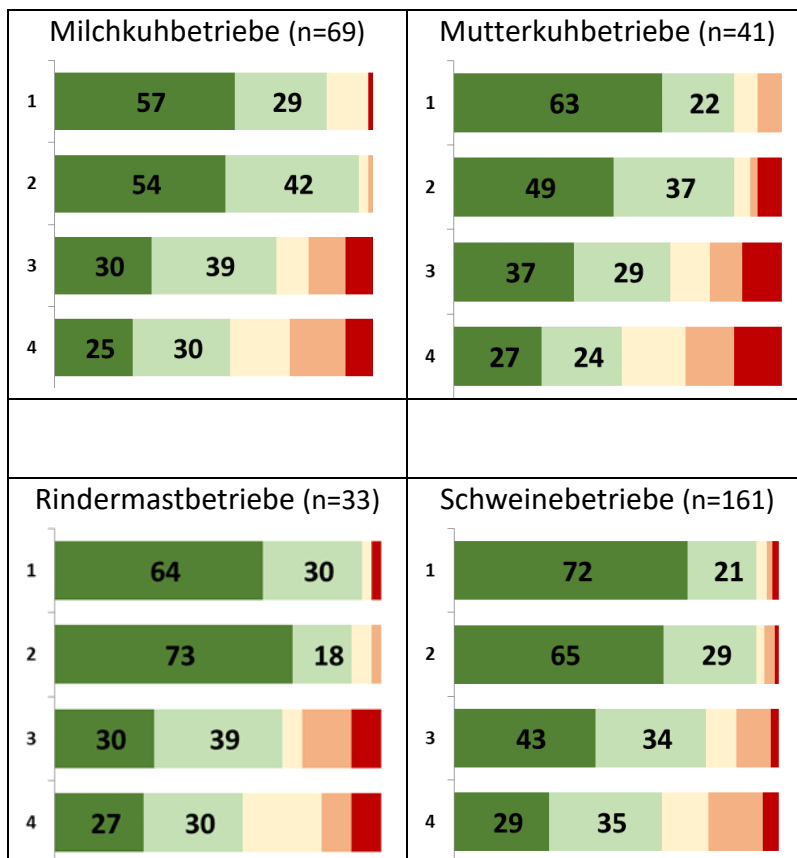
Weiterbildung und Beratung zu technischen Fragen wurden von rund 10% der Schweinehalterinnen und Schweinehalter absolviert. Unter Rinder haltenden Betrieben lag der entsprechende Wert bei deutlich unter 10%. Themen zur Diversifizierung wurden von einheitlich rund fünf Prozent der Befragten in der Weiterbildung und Beratung in Anspruch genommen.

Abschließend noch zu den Begründungen der Befragten, warum weniger als drei Weiterbildungen bzw. Beratungen in den vergangenen zwei Jahren in Anspruch genommen wurden. Der Befund ist hier eindeutig und in allen vier Betriebszweigen derselbe: Zeitmangel steht hier an oberster Stelle. Zwischen 38% (Rindermastbetriebe) und 46% (Mutterkuhhaltungsbetriebe) der genannten Argumente bezogen sich darauf. Das zweithäufigste Hemmnis: „fehlender Bedarf bzw. fehlende Notwendigkeit“ wurde unter allen vier Betriebszweigen am zweithäufigsten genannt (18% bis 27%). Etwas dahinter folgten Begründungen, welche auf die Pensionierung bzw. auf das Auslaufen des Betriebs verwiesen.

6.5.3 Arbeitskreisberatung

Das Engagement für die Teilnahme an einem Arbeitskreis differierte beträchtlich unter den hier untersuchten Betriebszweigen. Die Schweinehalterinnen und Schweinehalter stechen hier besonders hervor, denn 36% der 450 Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung oder davor Mitglied bei einem Arbeitskreis. In der Rinderhaltung lag die Rate der Beteiligung bei 23% (Milchviehhaltung), 21% (Mutterkuhhaltung) und 17% (Rindermast).

Die Einschätzung zur Arbeitskreisberatung fällt zwischen den Betriebszweigen ähnlich aus (Abbildung 51). Der überwiegende Anteil konnte zum Zeitpunkt der Befragung die Arbeitskreisberatung mit gutem Gewissen weiterempfehlen. Der Zuspruch zur ersten Stufe der Skala lag bei diesem Statement zwischen 57% (Milchviehbetriebe) und 72% (Schweinehaltungsbetriebe). Befragte aller vier Betriebszweige schätzten den Erfahrungsaustausch unter Berufskolleginnen und Berufskollegen als die zentrale Quelle hilfreicher Anregungen für den eigenen Betrieb ein. Besonders eindrucksvoll bekundeten diesen Umstand die Rindermästerinnen und Rindermäster, 73% stimmten dieser Aussage voll zu. Bei den anderen Betriebszweigen stimmten zwischen 49% und 65% voll zu. Der Nutzen zwischenbetrieblicher Kennzahlenvergleiche wird ebenso zwischen den Betriebszweigen ähnlich eingestuft, zwischen 30% (Milchvieh- und Rindermastbetriebe) und 43% (Schweinehaltungsbetriebe) stimmten dem voll und ganz zu. Große Einigkeit zeigte sich unter den Betriebszweigen auch beim Statement, dass der Nutzen der Kennzahlenberechnung den damit verbundenen Aufwand übersteigt: Zwischen 25% und 29% stimmten hier voll zu.



- 1) Ich kann eine Teilnahme im Arbeitskreis mit gutem Gewissen empfehlen.
 - 2) Durch den Austausch mit BerufskollegInnen erhalte/erhielt ich Ideen und Anregungen, die ich für unseren Betrieb direkt anwenden kann/konnte.
 - 3) Durch den Vergleich meiner Daten mit den Daten von anderen Betrieben kann/konnte ich meinen Betrieb verbessern.
 - 4) Der Nutzen der Berechnung eigener betriebswirtschaftlicher Kennzahlen im Rahmen des Arbeitskreises übersteigt den damit verbundenen Aufwand.
- Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“. Zustimmungen in Prozent.

Abbildung 51: Einschätzungen der Rinder- und SchweinehalterInnen zur Arbeitskreisberatung

6.5.4 Beabsichtigte Strategien

Veränderung der Bestandsgrößen

Die Antworten zur Frage, ob in Zukunft mehr, in etwa gleich viele, weniger oder keine Tiere gehalten werden, unterschieden sich statistisch nicht signifikant zwischen den Betriebszweigen. Die Bestände vergrößern wollten zwischen 10% (Schweinehaltungsbetriebe) und 14% (Rindermastbetriebe). Mit Ausnahme der Mutterkuhbetriebe (69%) wollten 74% die Tierbestände in etwa gleich belassen. 17% der Befragten mit Mutterkuhbetrieben wollten zum Zeitpunkt der Befragung die Anzahl an Mutterkühen reduzieren oder überhaupt aus der Mutterkuhhaltung aussteigen. Mit 10% bzw. 11% lag der entsprechende Anteil in Rindermast- und Milchviehbetrieben etwas niedriger, 14% waren es unter den Schweinehaltungsbetrieben. Interessant noch: In Milchvieh- und Rindermastbetrieben wollten mehr Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter ihren Tierbestand ausdehnen als diesen

reduzieren oder ganz aus der jeweiligen Nutztierhaltung aussteigen. Bei den Mutterkuh- und Schweinehaltungsbetrieben war es genau umgekehrt (Abbildung 52).

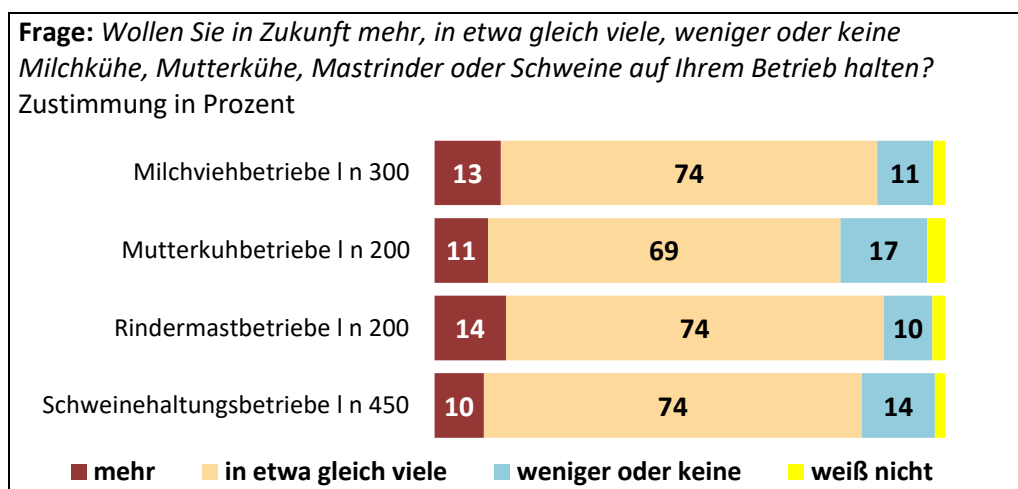


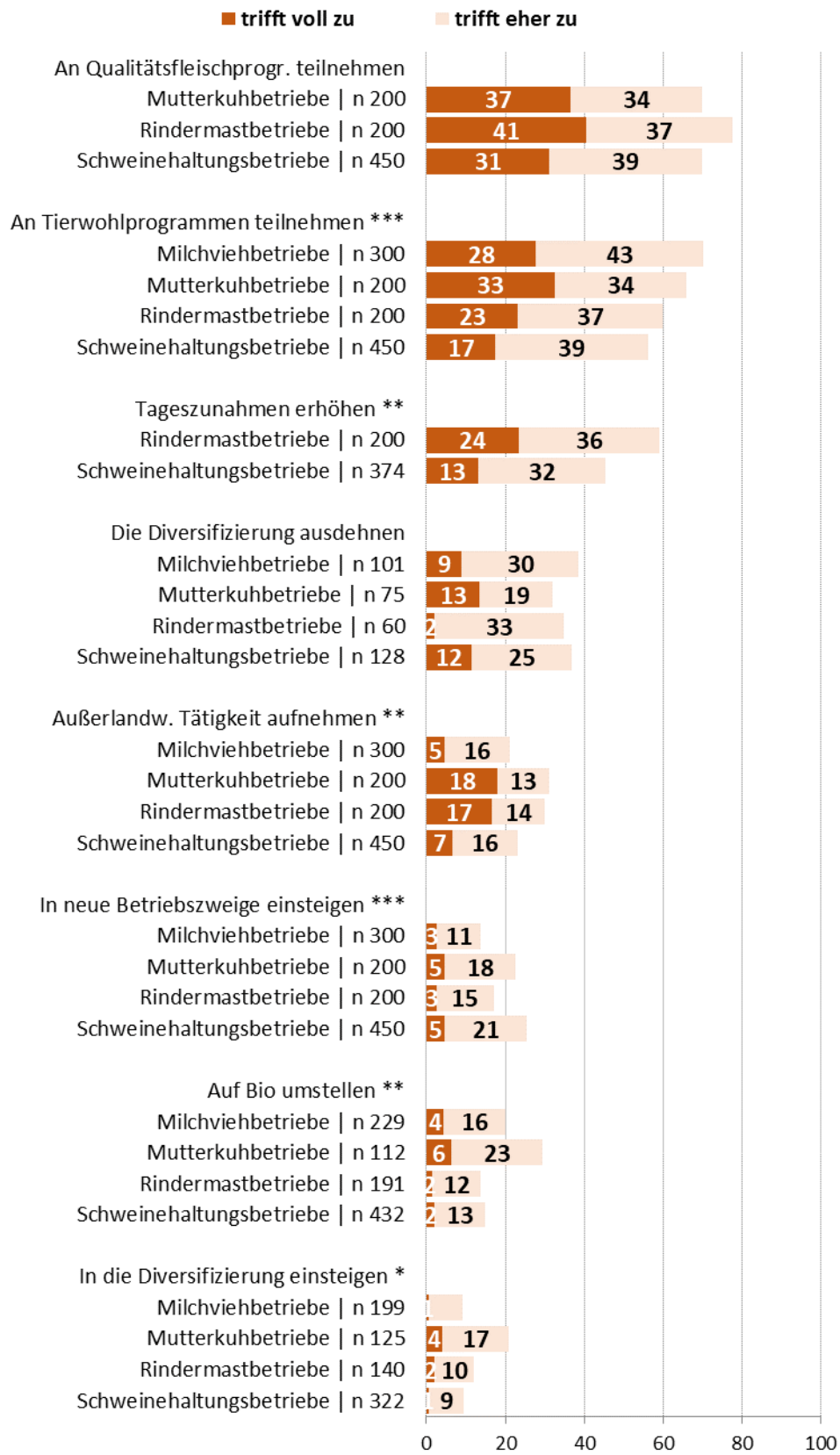
Abbildung 52: Einschätzungen zur Entwicklung der Bestandsgrößen in Rinder- und Schweinehaltungsbetrieben

Betriebs- und Haushaltsstrategien

Die Landwirtinnen und Landwirte verfolgen strategische Optionen unterschiedlich stark in Abhängigkeit vom Betriebszweig. Bei sechs von acht im Fragebogen aufgelisteten Strategien unterschieden sich die Einschätzungen der Befragten statistisch signifikant voneinander. Nur zufällige Abweichungen errechneten sich für die beiden Strategien „An Qualitätsfleischprogrammen teilnehmen“ und „die Diversifizierung ausdehnen“. Tendenziell interessierten sich Befragte aus Rindermastbetrieben häufiger für Qualitätsfleischprogramme als jene der anderen Betriebszweige. Für ein stärkeres Engagement in der Diversifizierung votierten tendenziell Schweinehaltungs- und Mutterkuhbetriebe (Abbildung 53).

Nun zu den Strategien, bei denen die Antworten zwischen den Betriebszweigen statistisch signifikant voneinander abwichen. Rinderhalterinnen und Rinderhalter wollten statistisch höchst signifikant häufiger an Tierwohlprogrammen teilnehmen als Schweinehalterinnen und Schweinehalter. Der Zuspruch dafür lag in den Mutterkuhbetrieben mit einem Anteil von 33% zur ersten Stufe der Skala („trifft voll zu“) besonders hoch. Im Vergleich dazu die Einschätzungen der Schweinehalterinnen und Schweinehalter: 17%. Für höhere Tageszunahmen votierten 24% der Befragten mit Rindermastbetrieben und 13% mit Schweinehaltungsbetrieben. Für eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit interessierten sich ganz sicher 18% der Mutterkuhbetriebe und 17% der Rindermastbetriebe. Deutlich niedrigerer der Zuspruch hingegen dazu in Milchvieh- und Schweinehaltungsbetrieben.

Frage: Welche der folgenden Maßnahmen streben Sie in Zukunft an? | in Prozent



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant

Abbildung 53: Einschätzungen der Befragten zu beabsichtigten Strategien in der Rinder- und Schweinehaltung

Einen Einstieg in neue agrarische Betriebszweige konnten sich je nach Betriebszweig zwischen drei und fünf Prozent der Befragten ganz sicher vorstellen. Größeres Interesse kann für Mutterkuh- und Schweinehaltungsbetriebe attestiert werden. Die Umstellung auf biologische Wirtschaftsweise wurde häufiger von Milchvieh- und Mutterkuhbetrieben erwogen. Der Biolandbau stellt somit weiterhin kaum eine strategische Option in Rindermast- und Schweinehaltungsbetrieben dar. Die Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter interessierten sich auch am stärksten für einen Einstieg in die Diversifizierung, wobei der Zuspruch zu dieser betrieblichen Option aber generell gering war.

6.5.5 Weiterbildungs- und Beratungsbedarf nach Themen

Unterscheidet sich die Nachfrage nach Themen in der Weiterbildung und Beratung zwischen den vier Betriebszweigen?

Die Präferenz für Themen und Inhalte in der Weiterbildung und Beratung weichen zum Teil beträchtlich zwischen den Betriebszweigen ab. Von den 18 im Fragebogen vorgeschlagenen Themen unterschieden sich 13 statistisch signifikant in Abhängigkeit vom Betriebszweig; die Mehrheit davon statistisch höchst signifikant. Abbildung 54 sowie Abbildung 55 listen die Einschätzungen nach Wichtigkeit aus Sicht der Befragten auf. Nicht bei jedem Thema sind die Antworten aller vier Betriebszweige angeführt, da nicht alle Themen für diese von Relevanz sind.

Beginnen wir mit jenen Themen, die nur zufällig zwischen den Betriebszweigen abwichen. Nach der Wichtigkeit der Themen wäre hier zuerst das Förderungswesen zu nennen. Zwischen 20% (Rindermastbetriebe) und 28% (Mutterkuhbetriebe) der Befragten stimmten diesem Thema voll zu. Auch die Zustimmung zur zweiten Stufe der Skala lag mit 39% bis 44% ähnlich hoch. Ein Hinweis darauf, dass Weiterbildung und Beratung zum Förderungswesen wie schon in der Vergangenheit auch in Zukunft in der Rinder- und Schweinehaltung gleichermaßen gefragt sein wird. Ähnliches gilt für die sozialen Themen Lebensqualität einerseits und Generationen bzw. Hofnachfolge andererseits. Hier waren die Einschätzungen der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in Abhängigkeit vom Betriebszweig noch homogener als beim Förderungswesen. Ebenso ein Beleg dafür, dass diese beiden Themen in erster Linie persönliche und familiäre Ebenen ansprechen und daher unabhängig von der Betriebsausrichtung eingestuft werden. Für die Diversifizierung und die Heuwirtschaft (nur relevant für Milchvieh- und Mutterkuhbetriebe) konnten ebenso keine statistisch signifikanten Unterschiede identifiziert werden. Beides jedoch Themen, die generell weniger Zuspruch fanden.

Nun zu jenen Themen, bei denen die Einschätzungen zwischen den Betriebszweigen statistisch signifikant abwichen. Beginnen wir hier mit dem überhaupt wichtigsten Thema aus Sicht der Befragten, und zwar der Tiergesundheit. Die mit Abstand größte Affinität dazu zeigten die Schweinehalterinnen und Schweinehalter, 38% stimmten diesem Thema voll, weitere 44%

eher zu. Unter Rinderhalterinnen und Rinderhaltern war dieses Thema für die Rindermästerinnen und Rindermäster am wichtigsten: 30% stimmten diesem voll zu. Mutterkuhbetriebe folgten mit 28% und Milchviehbetriebe mit 24%. Somit dürfte so wie schon in der Vergangenheit ein höherer Bildungs- und Beratungsbedarf zu diesem Thema in Mastbetrieben gegeben sein.

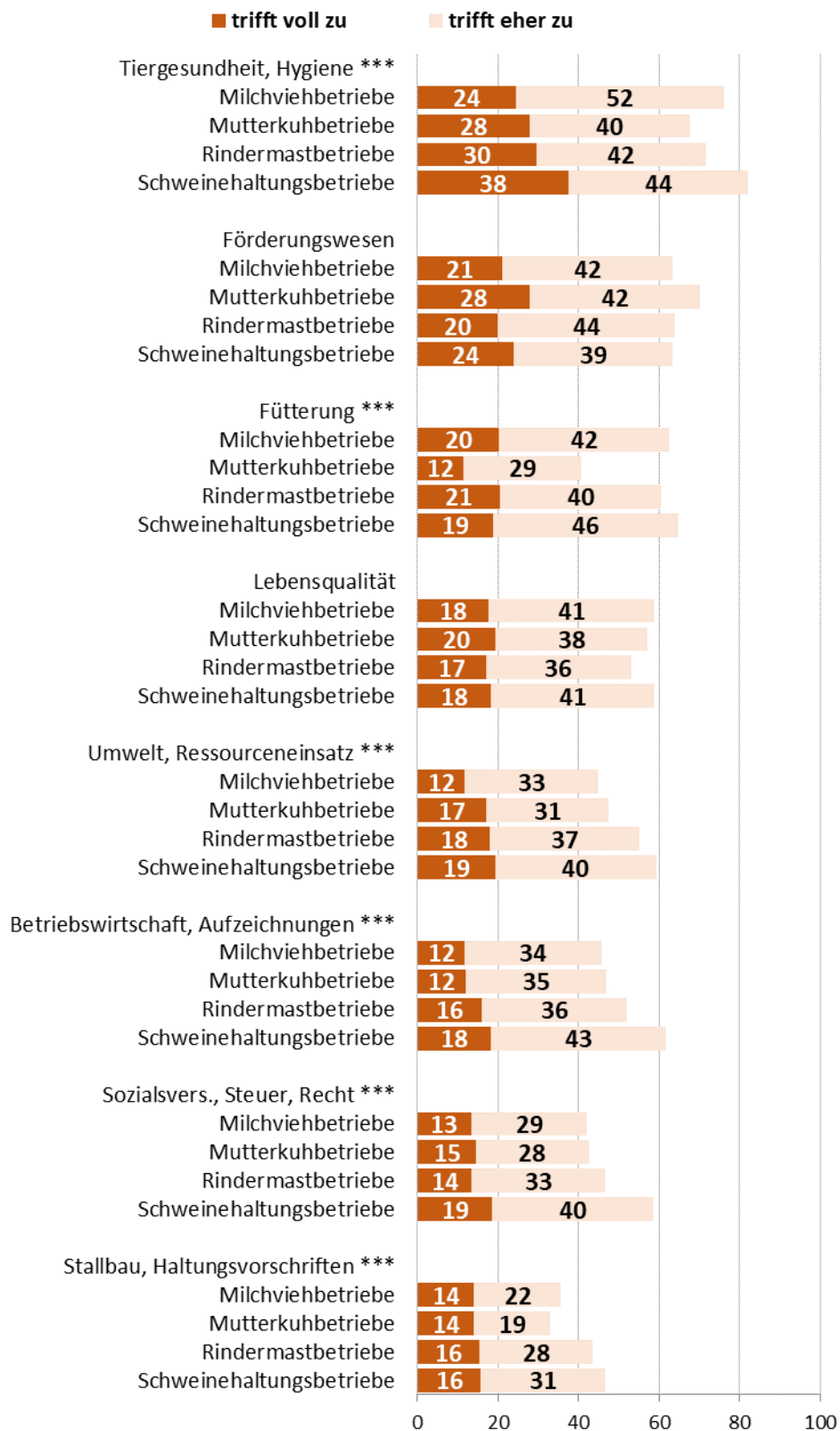
Ebenso eine Bestätigung der bisherigen Nutzung von Bildung- und Beratung kann auch für die Fütterung attestiert werden. Wie schon in der Vergangenheit so dürfte auch in Zukunft das Thema Fütterung in Mutterkuhbetrieben im Vergleich zu anderen Betriebszweigen unterdurchschnittlich nachgefragt werden. 12% der Befragten orteten hier ganz sicheren Bildungs- und Beratungsbedarf, während die vergleichbare Zustimmung in den anderen drei Betriebszweigen mit 19% bis 21% deutlich darüber lag. Das Interesse für Umwelt und Ressourceneinsatz lag in den Rindermast- und Schweinehaltungsbetrieben signifikant höher als in Betrieben mit Kühen. Eine Erklärung dafür könnte darin liegen, dass Erstere deutlich mehr mit Akzeptanzproblemen zu kämpfen haben als Letztere.

Betriebswirtschaftliche Themen werden von Befragten mit Schweinen stärker nachgefragt als von jenen mit Rindern. 18% der Schweinehalterinnen und Schweinehalter interessierten sich ganz sicher für das Thema Betriebswirtschaft und Aufzeichnungen; weitere 43% waren dafür eher interessiert. Zum Vergleich die Milchvieh- und Mutterkuhbetriebe: 12% der Befragten stimmten diesem Thema voll zu, weitere 34% bzw. 35% eher zu. Fast spiegelbildlich die Antworten zum Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Auch hier lag das Interesse in den Schweinehaltungsbetrieben deutlich höher als in den Rinderhaltungsbetrieben.

Der Bereich Stallbau und Haltungsverfahren wurde von den Befragten mit Mastrindern und Schweinen etwas häufiger nachgefragt. Die Themen Züchtung und Herdenmanagement wurden hingegen von Befragten aus Milchviehbetrieben am stärksten präferiert. Zu den Themen Grünland und Futterbau und Weidewirtschaft wurden in Abbildung 55 nur die Einschätzungen aus Milchvieh- und Mutterkuhbetrieben erfasst. Befragte mit Milchkühen waren interessierter für das Thema Grünland und Futterbau, jene mit Mutterkühen fragten stärker Inhalte der Weidewirtschaft nach. Letzteres kann mit dem deutlich höheren Weideanteil in Mutterkuhbetrieben erklärt werden.

Für die Arbeitswirtschaft lässt sich kein eindeutiger Trend ablesen. Insgesamt dürfte dieses Thema eher für die Schweinehalterinnen und Schweinehalter am interessantesten sein. 8% stimmten diesem Thema voll, weitere 31% eher zu. Interessant: Für neun Prozent der Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter war dieses Thema ebenso zutreffend, die Zustimmung zur zweiten Stufe der Skala lag jedoch mit 17% deutlich niedriger als in Schweinehaltungsbetrieben. Bei technischen Fragen ist es wieder eindeutiger: Hier lagen die Schweinehaltungsbetriebe erkennbar vor den Rindermastbetrieben.

Frage: Zu welchen der folgenden Themen brauchen Sie in den kommenden Jahren Weiterbildung oder Beratung auf Ihrem Betrieb? | Zustimmung in Prozent

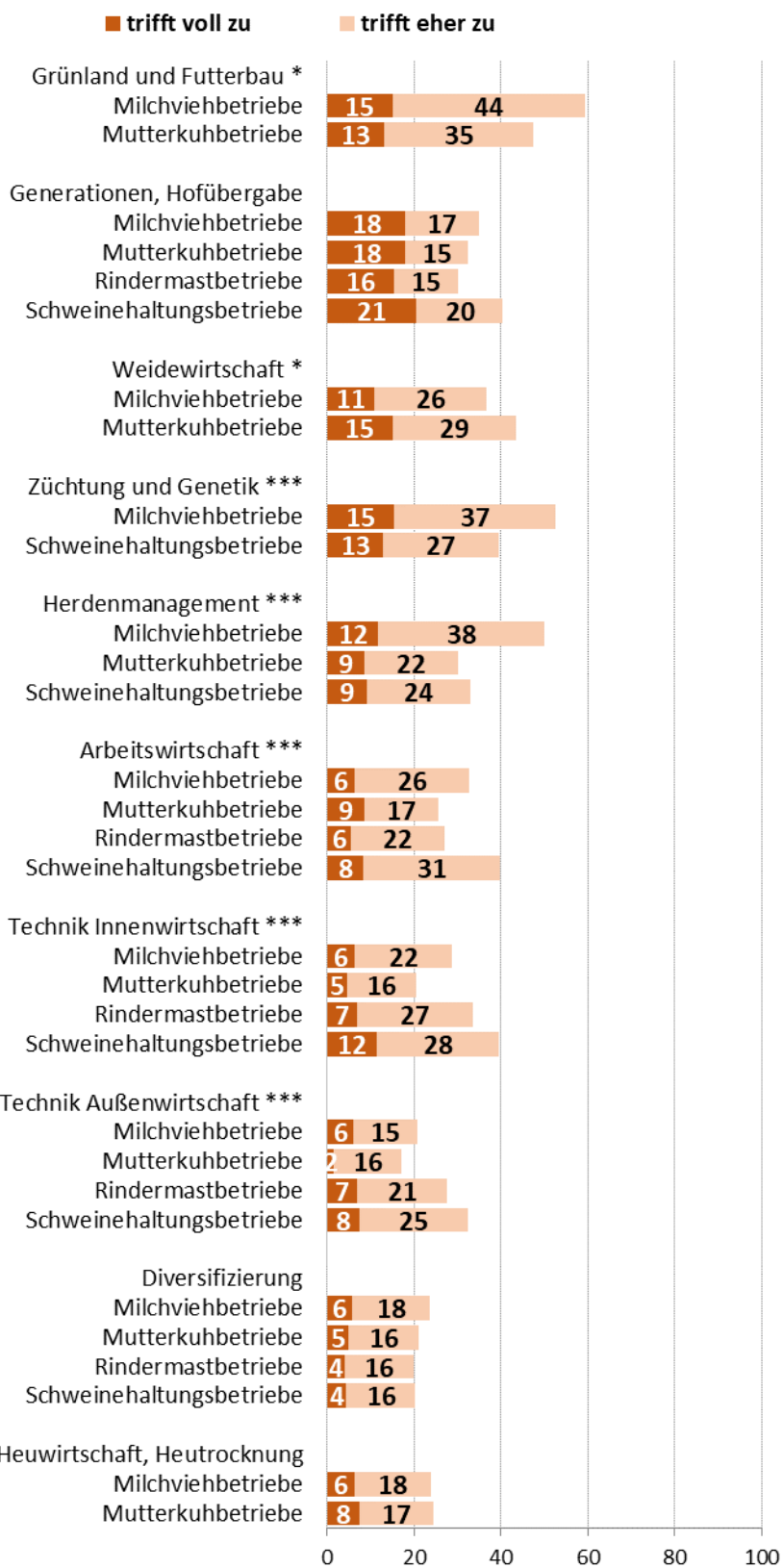


* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant

300 Milchvieh-, 200 Mutterkuh-, 200 Rindermast- und 450 Schweinehaltungsbetriebe

Abbildung 54: Einschätzungen der Befragten zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in der Rinder- und Schweinehaltung

Frage: Zu welchen der folgenden Themen brauchen Sie in den kommenden Jahren Weiterbildung oder Beratung auf Ihrem Betrieb? | Zustimmung in Prozent



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant
300 Milchvieh-, 200 Mutterkuh-, 200 Rindermast- und 450 Schweinehaltungsbetriebe

Abbildung 55: Einschätzungen der Befragten zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in der Rinder- und Schweinehaltung – Fortsetzung

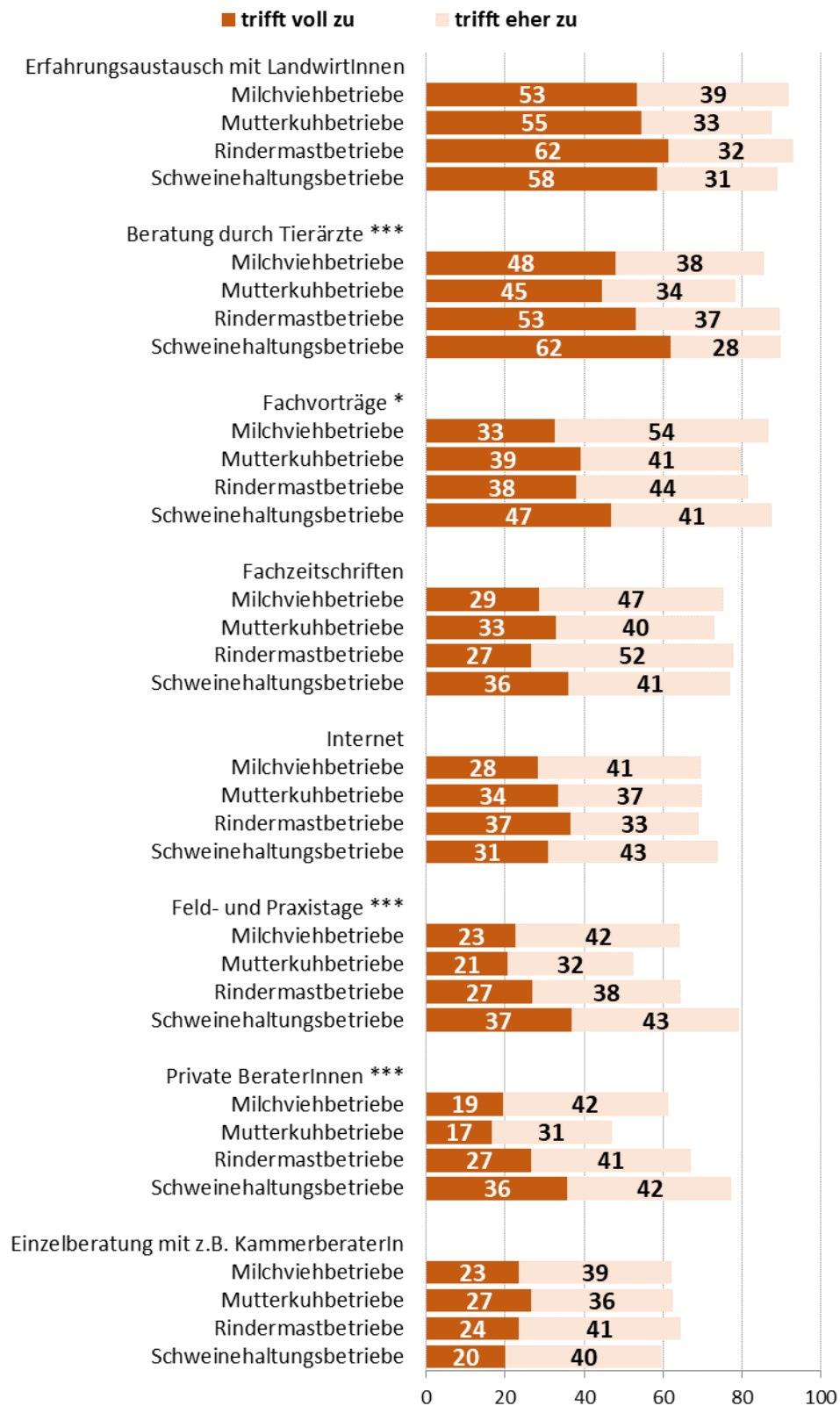
6.5.6 Formen und Methoden des Wissenstransfers

Unterscheiden sich die Präferenzen für Formen und Methoden des Wissenstransfers nach Betriebszweigen?

Abbildung 56 und Abbildung 57 reihen die im Fragebogen vorgeschlagenen Formen und Methoden des Wissenstransfers nach deren Bedeutung für die Befragten und differenzieren diese nach den Aussagen in den vier Betriebszweigen. Die Reihenfolge der dargebotenen Formen des Wissenstransfers unterscheidet sich nur marginal zwischen Rinder- und Schweinehaltungsbetrieben. Der Erfahrungsaustausch mit anderen Landwirtinnen und Landwirten steht bei allen drei Rinderhaltungszweigen an erster Stelle, gefolgt von der Beratung durch Tierärztinnen und Tierärzte. Nur bei den Schweinehaltungsbetrieben ist es umgekehrt: Beratung durch Tierärztinnen und Tierärzte vor dem Erfahrungsaustausch. Fachvorträge waren für alle vier Betriebszweig die dritt wichtigste Form des Wissenstransfers. In den drei Rinderhaltungszweigen folgten darauf die Fachzeitschriften und das Internet. Etwas anders die Reihenfolge unter den Schweinehaltungsbetrieben: nach den Fachzeitschriften folgten die Feld- bzw. Praxistage und dann die Fachzeitschriften. Interessant: Gleich dahinter kommen schon die privaten Beraterinnen und Berater, die von den Schweinehalterinnen und Schweinehaltern relevanter eingeschätzt wurden als das Internet oder die Einzelberatung durch z.B. eine Kammerberaterin bzw. einen Kammerberater. Auch die Rindermästerinnen und Rindermäster präferierten private Beraterinnen und Berater stärker als die Einzelberatung im Rahmen der Officialberatung. Bei den Befragten mit Milch- und Mutterkühen war es umgekehrt. Ganz hinten in dieser Reihung finden sich die Beratung durch Forschungsinstitute und die Online-Schulungen, etwas davor die weiterführenden Lehrgänge und die Gruppenberatung.

Nun zur Frage, ob die Aussagen zu den jeweiligen hier präsentierten Formen des Wissenstransfers zwischen den vier Betriebszweigen statistisch signifikant abweichen. Bei sieben von zwölf ist das der Fall. Beginnen wir aber wieder mit jenen fünf, bei denen keine statistisch signifikanten Unterschiede festgestellt werden konnten. Hier ist gleich eine zentrale Informationsquelle, nämlich der Erfahrungsaustausch unter Berufskolleginnen und Berufskollegen, zu nennen. Egal welcher Betriebszweig, diese Form wird unter allen vier Betriebszweigen als besonders wichtig eingestuft. Die Zustimmung zur ersten Stufe der fünfteiligen Skala lag zwischen 53% (Milchviehbetriebe) und 62% (Rindermastbetriebe). Auch die Präferenzen für Fachzeitschriften und das Internet zeigten keinen Zusammenhang mit dem Betriebszweig. Die Zustimmung zur ersten Stufe der Skala lag hier bei 27% bis 36% (Fachzeitschriften) und 28% bis 37% (Internet). Noch einheitlicher waren die Einschätzungen bei der Einzelberatung: von 20% (Schweinehaltungsbetriebe) bis 27% (Mutterkuhbetriebe). Auch Einschätzungen zu den Online-Schulungen differierten nur zufällig, hier stimmten zwischen 9% (Milchvieh- und Schweinehaltungsbetriebe) und 16% (Mutterkuhbetriebe) der Befragten voll zu.

Frage: Welche der folgenden Formen des Wissenstransfers werden für Sie in den kommenden Jahren von Bedeutung sein?



* p < 0,05 signifikant | ** p < 0,01 hoch signifikant | *** p < 0,001 höchst signifikant
 300 Milchvieh-, 200 Mutterkuh-, 200 Rindermast- und 450 Schweinehaltungsbetriebe

Abbildung 56: Einschätzungen der Befragten zu Formen des Wissenstransfers in der Rinder- und Schweinehaltung

Frage: Welche der folgenden Formen des Wissenstransfers werden für Sie in den kommenden Jahren von Bedeutung sein?

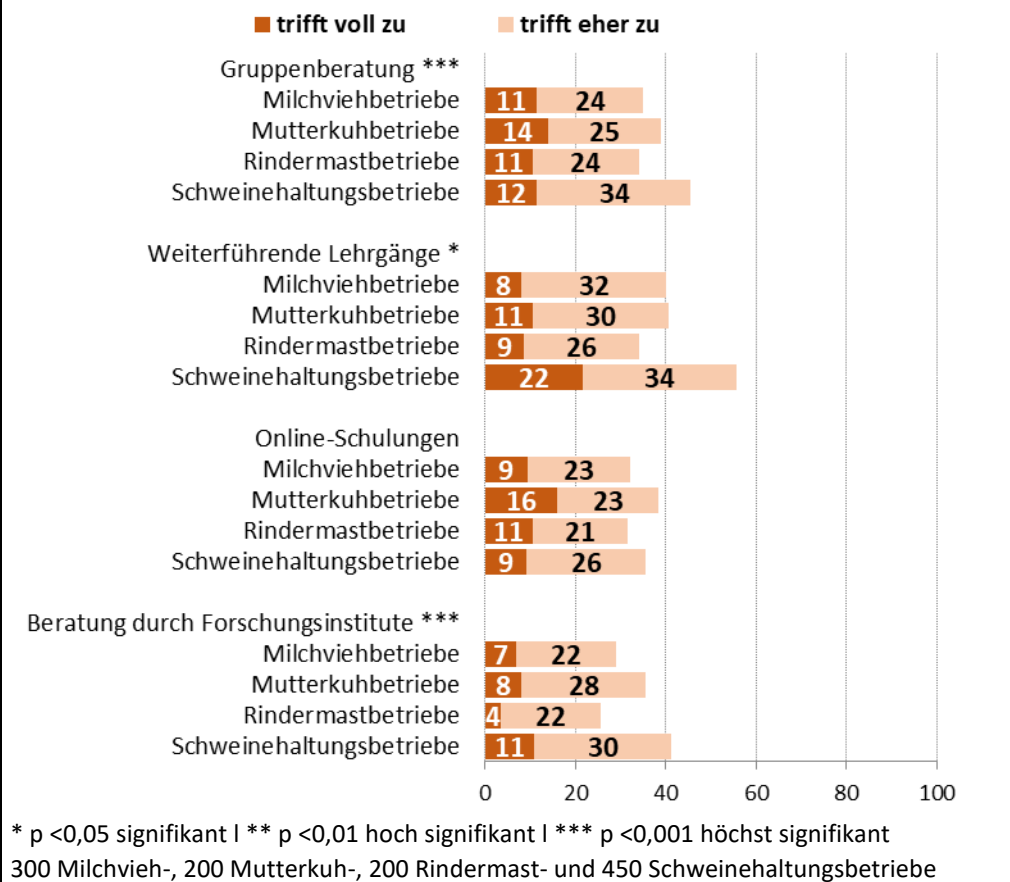
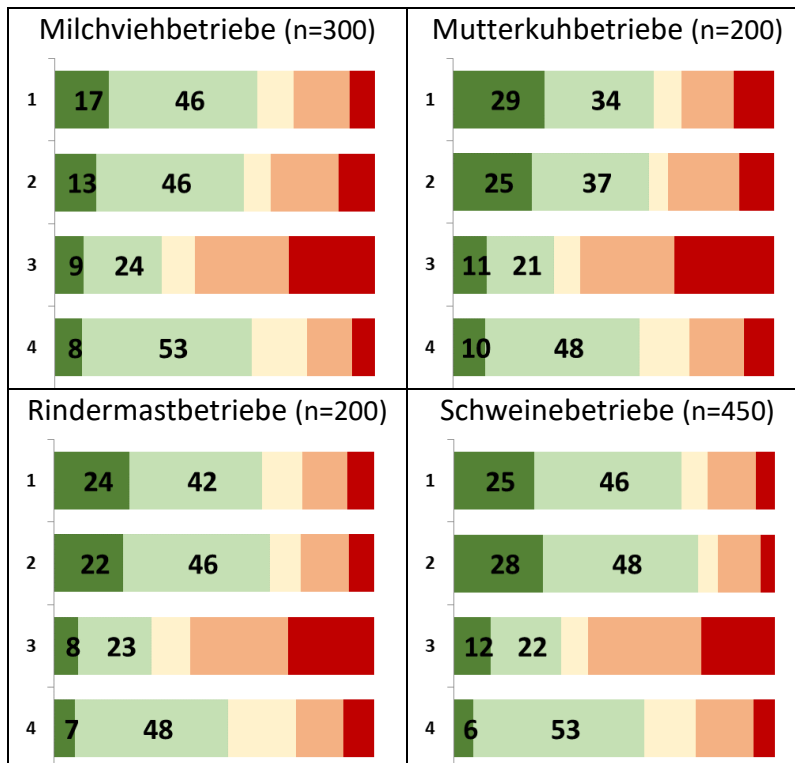


Abbildung 57: Einschätzungen der Befragten zu Formen des Wissenstransfers in der Rinder- und Schweinehaltung - Fortsetzung

Jetzt zu jenen Formen des Wissenstransfers, bei denen sich die Einschätzungen der Befragten in Abhängigkeit vom Betriebszweig statistisch signifikant voneinander unterscheiden. Bei allen diesen sieben zeigten die Befragten mit Schweinehaltung ein signifikant höheres Interesse als jene mit Rinderhaltung. Das beginnt schon mit der zentralen Rolle der Tierärztinnen und Tierärzte. 62% der Befragten mit Schweinehaltung stuften diese Form als sehr wichtig ein. Unter den Rinderhalterinnen und Rinderhaltern waren es zwischen 45% und 53%. Fachvorträge waren für 47%, Feld- und Praxistage für 37% der Befragten mit Schweinehaltung sehr wichtig. Die entsprechenden Zustimmungen in den Rinderbetrieben lagen bei 33% bis 39% bzw. bei 21% bis 27%. Besonders ausgeprägt war der Unterschied in Bezug auf private Beraterinnen und Berater. 36% der Schweinehalterinnen und Schweinehalter stuften diese als sehr wichtig ein, weitere 43 % als eher wichtig. Die entsprechende Zustimmung in den Rinderbetrieben lag deutlich darunter (je nach Zweig für 17% bis 27% voll zutreffend). Die Einstufungen zu weiterführenden Lehrgängen und der Beratung durch Forschungsinstitute zeigten ebenso größere Unterschiede zwischen Rinder- und Schweinehaltung, wenn auch bei generell niedrigerer Zustimmungsrate. Geringe Abweichungen gab es noch für die Gruppenberatung.

6.5.7 Präferenzen für spezielle Beratungsangebote

Fachlich kompetente Spezialberatung sowie andere spezielle Beratungsangebote stoßen generell auf großes Interesse, wie die vorigen Kapitel belegen. In dieser Zusammenschau sollen nun Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Betriebszweigen herausgearbeitet werden. Abbildung 58 fasst die Einstufungen der Befragten aller Betriebszweige zu diesen Angeboten zusammen.



- 1) Für fachlich kompetente Spezialberatung bin ich bereit, die Beratungsleistung zu bezahlen.
 - 2) Für fachlich kompetente Spezialberatung bin ich bereit, einen weiteren Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen.
 - 3) Ich benötige Beratung für die Begleitung von Veränderungsprozessen auf unserem Betrieb.
 - 4) Wir interessieren uns für kostenpflichtige Beratungspakete (mehrere Beratungen zu einem speziellen Thema).
- Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“. Zustimmungen in Prozent.

Abbildung 58: Präferenzen der Rinder- und SchweinehalterInnen zu speziellen Beratungsangeboten

Das größte Interesse für fachlich kompetente Spezialberatung kann den Mutterkuh- und Schweinehaltungsbetrieben attestiert werden. 29% bzw. 25% wären sicher bereit („stimme voll zu“), für eine solche Beratung zu bezahlen, 25% bzw. 28% würden dafür ganz sicher einen weiteren Anfahrtsweg in Kauf nehmen. Interessant: Befragte dieser beiden Betriebszweige wären auch bereit, ein höheres Beratungshonorar pro Stunde zu bezahlen bzw. einen höheren Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen (Tabelle 66). Etwas dahinter kommen die Rindermastbetriebe mit 24% bzw. 22% Zustimmung, mit etwas Abstand folgen die Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter mit 17% bzw. 13%. Berücksichtigt man jedoch die zweite Stufe der Skala („stimme voll zu“), nivellieren sich die Unterschiede etwas. Die Präferenzen für die Beratung

und die Begleitung von Veränderungsprozessen sowie die Angebote kostenpflichtiger Beratungspakete differierten nur unwesentlich zwischen den Betriebszweigen.

Tabelle 66: Bereitschaft der Rinder- und SchweinehalterInnen für fachlich kompetente Spezialberatung zu bezahlen bzw. weitere Anfahrtswege in Kauf zu nehmen

Kennzahl	Milchvieh- betriebe	Mutterkuh- betriebe	Rindermast- betriebe	Schweinehal- tungsbetriebe
Betriebe mit Antwort	149	102	111	279
Euro pro Beratungsstunde	36,4	41,6	37,5	46,7
Betriebe mit Antwort	171	119	131	334
Anfahrtsweg in km	55,6	70,3	53,2	69,1

6.5.8 Wünsche betreffend Weiterbildung und Beratung

Die in einer offenen Frage geäußerten Wünsche an die Weiterbildung und Beratung zeigen ein relativ einheitliches Muster. Fachliche Kompetenz der Akteure steht dabei eindeutig an erster Stelle. Diese wird besonders von den Befragten mit Schweinehaltung eingefordert. In eine ähnliche Kerbe stoßen die drei weiteren Aspekte: Nützlichkeit und Sinnhaftigkeit, Praxisnähe sowie Lösungen für den eigenen Betrieb. Diese wurden überproportional häufig von Milchviehhalterinnen und Milchviehaltern kundgetan. Alle vier zusammen kommen auf 296 Statements oder 40% aller Äußerungen. Alle weiteren in Kategorien zusammengefassten Statements können der Tabelle 67 entnommen werden. Interessant: 72 Landwirtinnen und Landwirte äußerten keine Wünsche, weil sie entweder mit der Weiterbildung und Beratung zufrieden waren oder weil sie keine Wünsche explizit nennen konnten.

Tabelle 67: Wünsche der Rinder- und SchweinehalterInnen zur Weiterbildung und Beratung

Kategorie	Anzahl Nennungen				Gesamt
	MIK	MUK	RM	SCHW	
Fachliche Kompetenz der Vortragenden, Beraterinnen und Berater	30	13	12	66	121
Nützlichkeit, Sinnhaftigkeit	22	9	12	24	67
Praxisnähe	13	9	9	24	55
Lösungen für den eigenen Betrieb abstimmen	18	9	11	15	53
Verschiedene Themen zur Tierhaltung	22	7	4	15	48
Regionale Angebote	11	4	5	3	23
Objektivität, Ehrlichkeit, Unabhängigkeit	5	4	2	9	20
Hofübergabe, Generationen, Jugend	7	2	-	8	17
Verschiedene pflanzenbauliche Themen	-	8	2	6	16
Sonstige Nennungen	53	43	44	109	249
Keine Wünsche, bin zufrieden	10	11	2	49	72
Gesamt	191	119	103	328	741

MIK=Milchvieh-, MUK=Mutterkuh-, RM=Rindermast-, SCHW=Schweinehaltungsbetriebe

7. DISKUSSION DER ERGEBNISSE

7.1 Qualitative Analyse

Die qualitativen Interviews liefern wertvolle Erkenntnisse zur Weiterbildung und Beratung und ergänzen die Ergebnisse der schriftlichen Befragungen mit subjektiven Meinungen und Einstellungen der Landwirtinnen und Landwirte. Die Aussagen lassen sich naturgemäß nicht auf die Grundgesamtheit verallgemeinern, trotzdem können einige Muster und Tendenzen abgeleitet oder zumindest diskutiert werden.

Die Bewertung der Officialberatung der Landwirtschaftskammern fällt aus Sicht der Landwirtinnen und Landwirte recht unterschiedlich aus: Von hoher Zufriedenheit mit den Angeboten und Beratungsleistungen bis hin zu völliger Ablehnung. Sieht man genauer hin, so verraten uns die Landwirtinnen und Landwirte die Gründe für ihre Einschätzungen. Entweder liegt es an der Persönlichkeit und somit auf der Beziehungsebene oder an der fachlichen Kompetenz der Beraterinnen und Berater begründet. Diese Erkenntnis ist nicht neu und wurde schon in zahlreichen anderen Studien thematisiert (u.a. Luley et al. 2014, Petzold 2003, Jeschke 2007, Welp 2008). Wichtige Erkenntnis aus den Interviews ist aber die, dass tendenziell Landwirtinnen und Landwirte größerer Betrieben skeptischer gegenüber der Officialberatung mit Ausnahme der Arbeitskreisberatung eingestellt sind und deren Dienste kritischer sehen. Ein Alarmzeichen für die Zukunft, denn der Strukturwandel in Österreichs Rinder- und Schweinehaltung dürfte sich auch in Zukunft unvermindert fortsetzen. Die herkömmliche Officialberatung steht hier also unter Druck, will sie in Zukunft auch auf dem Markt der größeren Betriebe partizipieren.

Landwirtinnen und Landwirte von größeren Betrieben fordern höchste fachliche Kompetenz vonseiten der Beratung ein und sind auch bereit, dafür zu bezahlen. Deshalb spielen auch Tierärztinnen und Tierärzte oder private Beraterinnen bzw. Berater eine zunehmend wichtigere Rolle. Besonders geschätzt wird eine neutrale und vorurteilsfreie Einstellung der Beraterinnen und Berater im Rahmen von Entwicklungsprozessen auf den Betrieben. Jedoch verweisen einige Interviews darauf, dass immer wieder Berater bzw. Beraterinnen ohne Rücksicht auf die Neigungen der Betriebsleiterfamilie eigene Vorstellungen auf den Betrieben verwirklichen wollen. Diese Haltung entspricht in keiner Weise dem Beratungsverständnis, und muss in Aus- und Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern auch in Zukunft thematisiert und reflektiert werden.

Weiterbildungskurse werden im Großen und Ganzen positiv erlebt. Neben dem fachlichen Nutzen sind solche Kurse vor allem ein Ort der Begegnung. Denn die interviewten Landwirtinnen und Landwirte äußern immer wieder ein großes Bedürfnis nach gegenseitigem Erfahrungsaustausch. Außerdem dürfte dem Bedürfnis nach praktischem Erfahrungswissen gerade durch den Austausch unter Kolleginnen und Kollegen besonders entsprochen werden. Gerade deshalb werden Arbeitskreise als Quelle für Ideen und fachlichen Austausch besonders hervorgehoben.

Während das Internet immer wieder als wertvolle Informationsquelle angesehen wird und ausbaufähig erscheint, hatten die interviewten Landwirtinnen und Landwirte so gut wie keine Erfahrungen mit Online-Schulungen. Auch in quantitativen Untersuchungen werden solche Angebote in der Weiterbildung und Beratung größtenteils abgelehnt (u.a. Kirner et al. 2015, Aschauer und Dolezal 2015). Mehrheitlich wird damit argumentiert, dass der direkte Kontakt mit einer Beraterin bzw. einem Berater oder mit anderen Landwirtinnen und Landwirten zu einem größeren Erkenntniszuwachs führt als die digitale Auseinandersetzung mit einem bestimmten Thema.

Auch in den Experteninterviews wird die Spezialisierung der Beratung häufig angesprochen. Denn auch Beraterinnen und Berater wünschen sich vermehrt Freiräume, um sich in ihren Themenbereichen vertiefen zu können. In diesem Zusammenhang besteht auch der Wunsch nach Internationalisierung und der Möglichkeit, sich mit Expertinnen und Experten aus dem Ausland auszutauschen und zu vernetzen. Bildungs- und Beratungseinrichtungen müssen hier Möglichkeiten für diese Vertiefung und den internationalen Austausch schaffen. In eine ähnliche Richtung geht der Wunsch nach einer stärkeren Vernetzung mit der Forschung. Hier gibt es nur wenige institutionalisierte Plattformen des gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustauschs.

7.2 Schriftliche Befragung

Die vorliegenden Ergebnisse erlauben Rückschlüsse auf die im Kapitel Methoden beschriebene Grundgesamtheit an Milchvieh-, Mutterkuh-, Rindermast- und Schweinehaltungsbetriebe. Die maßgeblichen Strukturmerkmale der Betriebe in der Stichprobe unterscheiden sich überwiegend nur zufällig mit jenen der Grundgesamtheit. Für die Interpretation der Ergebnisse gilt zu beachten, dass Betriebe mit weniger als 8.000 Euro Standardoutput nicht erfasst wurden: Für besonders kleine Betriebe können somit keine Erkenntnisse abgeleitet werden.

Bei der komparativen Analyse der Ergebnisse nach Betriebszweigen muss berücksichtigt werden, dass die Betriebsgröße zum Teil beträchtlich variiert. Schweinehaltungsbetriebe zählten mit Abstand zu den größten Betrieben, gefolgt von Milchvieh- und Rindermastbetrieben. Auch andere Indikatoren der Betriebsstruktur wichen deutlich zwischen den Betriebszweigen ab, wie z.B. der Anteil an Biobetrieben oder der Ackerflächenanteil. Die Rolle von Strategien oder der Bedarf an Weiterbildung und Beratung dürfte nicht zuletzt auch von der wirtschaftlichen Ertragskraft und somit von der Bedeutung des landwirtschaftlichen Betriebs für die bäuerliche Familie abhängen. Es macht einen Unterschied, ob wie unter Schweinehaltungsbetrieben knapp 60.000 Euro oder wie unter Mutterkuhhaltungsbetrieben weniger als 10.000 Euro als landwirtschaftliches Einkommen erwirtschaftet werden (BMNT 2018).

Vor diesem Hintergrund ist auch das große Interesse der Schweinehalterinnen und Schweinehalter für Weiterbildung und Beratung zu verstehen. Diese nützten bisher am häufigsten diesbezügliche Angebote und äußerten auch größeres Engagement für künftige Themen in diesem Bereich. Auch Vorteile der Arbeitskreisberatung wurden von ihnen am stärksten hervorgehoben. Demgegenüber stehen die Mutterkuhbetriebe, die Weiterbildung und Beratung im Durchschnitt am wenigsten unter den hier untersuchten Betriebszweigen nutzten und nachfragten. Nur in Bezug auf das Förderungswesen zählten sie zu den Interessiertesten, was auch mit der überragenden Bedeutung der öffentlichen Gelder für diese Betriebe begründet werden kann: diese nahmen laut Grünem Bericht rund 34% des Ertrags ein (BMNT 2018). Aber Achtung: Werden Betriebe mit gleicher Betriebsgröße miteinander verglichen, nivellieren sich die Unterschiede zwischen Schweinehaltungs- und Mutterkuhbetrieben. Befragte mit größeren Mutterkuhbetrieben fragten beispielsweise Weiterbildung und Beratung zum Steuerrecht häufiger nach als jene von größeren Schweinehaltungsbetrieben. Die Milchvieh- und Rindermastbetriebe befanden sich zwischen diesen beiden Polen, was die Einschätzungen zur Weiterbildung und Beratung betrifft.

Somit scheint es generell schwierig zu sein, Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter von kleineren, häufig im Nebenerwerb wirtschaftenden Betrieben für Weiterbildung und Beratung zu begeistern. In den Mutterkuhbetrieben manifestiert sich dieser Umstand, wie soeben gezeigt. Die Begründungen sind naheliegend und werden durch die vorliegende Untersuchung bestätigt: Zeitmangel und die Meinung, dass es für Weiterbildung und Beratung keine Notwendigkeit am eigenen Betrieb gäbe, zählten zu den häufigsten Argumenten. Das Zeitproblem lässt sich aber auch in der Zukunft kaum abbauen, denn die Opportunitätskosten für Weiterbildung und Beratung dürften noch weiter steigen, weil auch in der Landwirtschaft immer mehr Aufgaben bei gleicher Zeit erfüllt werden müssen. Das heißt, Bildung und Beratung konkurrieren künftig noch mehr mit anderen Aufgaben und Aktionen. Für Bildungs- und Beratungsanbieter muss somit der Faktor Zeit in der Planung und Umsetzung von künftigen Bildungs- und Beratungsprodukten eine noch größere Rolle spielen. In der Studie von Kirner et al. (2015) wurde dafür der Begriff „Querschnittsmaterie Zeit“ geschöpft. Die zeitlichen Optionen der Kundinnen und Kunden sind vorab zu prüfen, insbesondere von speziellen Kundengruppen (z.B. Frauen mit Kleinkindern). Eventuell können zeitliche Hürden durch regionale Angebote gemildert werden. Auch in ähnlich gelagerten Studien werden mangelnde Zeit, Unabkömlichkeit vom Hof oder familiäre Strukturen als Gründe für das Fernbleiben von Bildungsveranstaltungen genannt (siehe unter anderem Diesenreiter und Sukitsch 2008). Zum anderen gilt es, den Nutzen von Weiterbildung und Beratung von Anfang an klar hervor zu streichen, was insbesondere für Personen mit konvergentem Lernstil von herausragender Bedeutung ist (Lam et al. 2011).

Als Grundlage für die Typisierung möglicher Anpassungsstrategien dient das Strategiekonzept von Porter (1992), wobei die Differenzierung durch Qualität und die Nischenstrategie zusammengefasst und das Konzept um die Diversifizierung ergänzt wurden. Laut den

vorliegenden Erhebungen zählt die Ausdehnung der Tierbestände nicht zu den zentralen Strategien unter den Rinder- und Schweinehaltungsbetrieben. Auch unter den Jüngeren und Befragten größerer Betriebe zählte das Wachstum nicht zur zentralen Strategie, obwohl statistisch signifikante Abweichungen zum Durchschnitt der Betriebe herausgearbeitet wurden. Der überwiegende Anteil der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter wollte die Anzahl der Tiere in den kommenden Jahren nicht verändern. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangte die Befragung von 500 Landwirtinnen und Landwirten im Jahr 2016 durch keyQUEST. Das könnte nach Pinter und Kirner (2014) möglicherweise daran liegen, dass sich viele Betriebe in einer Warteposition befinden, weil bestimmte Zukunftsfragen wie z.B. die Hofnachfolge nicht geklärt sind. In diesem Zusammenhang gilt die Prämisse, dass strategische Optionen erst dann aktiv ergriffen werden, wenn persönliche und familiäre Fragen geklärt sind. Es könnte aber auch darin begründet sein, dass die Einschätzungen zu Wachstum und Rückzug von und aus landwirtschaftlichen Betriebszweigen zu vorsichtig getroffen werden. Denn laut der Studie von Schönhart et al. (2012, 90) stiegen letztendlich mehr Betriebe aus der Milchproduktion aus als die vorab in Befragungen erhobenen Betriebsaufgaben.

Mehr Zuspruch erhielten Strategien, die mit einer Differenzierung durch Qualität einhergehen. Insbesondere die Produktion und Vermarktung von Qualitätsfleisch oder die Teilnahme an Tierwohlprogrammen wurden quer durch alle Betriebszweige und Betriebsgrößenklassen mit großer Zustimmung goutiert. Ein Beleg dafür, dass sich Halterinnen und Halter von Rindern und Schweinen im Rahmen ihrer bisherigen Ausrichtung gegenüber gesellschaftlichen Wünschen zunehmend öffnen und bereit sind, Alternativen zum Wachstum anzunehmen. Da vor allem Jüngere an Qualitätsprogrammen interessiert waren, wird sich dieser Trend in Zukunft eher noch verstärken. Ähnliche Zustimmungen wie bei den Differenzierungsstrategien erhielten auch jene Strategien, welche auf Professionalisierung und Effizienz fokussierten (z.B. Grundfutterleistung oder Tageszunahmen erhöhen). Ein Hinweis darauf, dass bisher eingetretene Pfade weiter beschritten werden, jedoch effizienter und besser ausgerichtet an den Bedürfnissen der Gesellschaft.

Je weiter ein Pfad bereits beschritten worden ist, desto schwieriger wird es, diesen zugunsten eines anderen Pfades zu verlassen (u.a. Brandes 1995). Dieser Befund zeigt sich auch in der vorliegenden Untersuchung sehr anschaulich. Denn Optionen, bei denen etwas völlig Neues angestrebt wird, kommen hier weniger in Frage. Halterinnen und Halter von Rindern und Schweinen interessierten sich kaum für den Einstieg in neue Betriebszweige oder für die Aufnahme einer Diversifizierung. Zum einen mag dies in der Spezialisierung und Dominanz der vorherrschenden Urproduktion begründet liegen, was sicherlich für die Milchvieh- und Schweinehaltung attestiert werden kann. Andererseits könnte daraus auch auf ein geringes Engagement für Neuerungen seitens der Befragten geschlossen werden. Schon Kirner und Wagner (2017) erhoben auf der Basis des Gälweiler-Modells ein geringes Engagement für neue Erfolgspotenziale im Rahmen des strategischen Managements. Darüber hinaus scheint auch die Beratung nicht immer hilfreich in diese Richtung zu wirken. In den qualitativen

Interviews wurde mehrmals darauf verwiesen, dass innovative Ideen seitens der Landwirtinnen und Landwirte im Rahmen der Officialberatung nicht immer unterstützt wurden. In einigen Fällen wurde davon sogar abgeraten. Die Landwirtinnen und Landwirte haben schließlich aber ihre Ideen trotzdem erfolgreich umgesetzt.

Die Analyse zu den präferierten Themen in der Weiterbildung und Beratung führt zum Schluss, dass einerseits bisherige Inhalte auch in Zukunft gefragt sind und dass andererseits die klassischen Themen der Urproduktion weiterhin von höchster Relevanz sind. Dazu zählen insbesondere die Themen Tiergesundheit, Fütterung und Förderungswesen. Aspekte zur Tiergesundheit werden vor allem von Schweinehalterinnen und Schweinehaltern nachgefragt. Auch die Fütterung spielt in der Schweinehaltung eine zentrale Rolle in der Weiterbildung und Beratung. Ein Befund, der auch in der Studie von Wildraut und Mergenthaler (2016) für Nordrhein-Westfalen mehrmals betont wurde. Hingegen weichen die Einschätzungen zum Förderungswesen statistisch nicht signifikant zwischen den Betriebszweigen ab, was auf die horizontale Bedeutung dieses Themas schließen lässt. Auch in den qualitativen Interviews wird eine hohe Zufriedenheit mit der Abwicklung des Mehrfachantrags von mehreren Interviewten attestiert.

Gleich hinter diesen drei großen Themen wurde die Lebensqualität als ein weiteres zentrales Thema für die Weiterbildung und Beratung identifiziert. Interessant ist der Umstand, dass dieses Thema quer über Betriebsmerkmale und persönliche Eigenschaften als wichtig eingestuft wurde. Lebensqualität wird somit von jung oder alt, von groß oder klein und von Frauen und Männern in vergleichbarer Weise als wichtig eingestuft. Diese Erkenntnis ist nicht neu (u.a. Kirner et al. 2015, Kirner und Krammer 2008). Aber sie führt zum Schluss, dass Aspekte der Lebensqualität mit anderen Inhalten, z.B. auch produktionstechnischen oder betriebswirtschaftlichen, in der Weiterbildung und Beratung verknüpft werden können und auch sollen. Auf diese Weise kann die Reichweite solcher Themen für potenzielle Kundinnen und Kunden markant erhöht werden.

Welche Themen in Zukunft an Relevanz gewinnen werden, kann auf Basis der Analyse nach Betriebsgröße und Lebensalter der Befragten geschlossen werden. So dürften Aspekte der Umwelt- und des Ressourceneinsatzes, immerhin das fünftwichtigste unter den 18 im Fragebogen dargebotenen Themen, weiter an Bedeutung gewinnen. Denn die Befragten größerer Betriebe fragten dieses Thema häufiger nach als jene aus kleineren Betrieben. Auch betriebswirtschaftliche Themen dürften laut dieser Studie zulegen, denn sowohl Jüngere als auch Befragte aus größeren Betrieben zeigten sich generell affiner dafür. Geringes Interesse für Weiterbildung und Beratung kann für technische Themen und für die Diversifizierung attestiert werden.

Der mit Abstand größte Einflussfaktor auf die Präferenz für Themen war die Betriebsgröße unter allen beleuchteten betrieblichen und persönlichen Merkmalen. Bei den Milchviehbetrieben unterschied sich die Einschätzung bei 13 von 18 Themen statistisch

signifikant in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Unter Schweinehaltungsbetrieben waren es elf, unter Rindermastbetrieben zehn. Nach dem Alter unterschieden sich acht (Milchviehbetriebe), fünf (Mutterkuh- und Rindermastbetriebe) sowie drei (Schweinehaltungsbetriebe) Themen. Nur einige wenige Abweichungen zeigten sich nach der natürlichen Erschwernis, der Wirtschaftsweise und dem Geschlecht. Das heißt, eine zielgruppengerechte Weiterbildung und Beratung muss in erster Linie nach Betriebsgröße und Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter differenzieren.

In Bezug auf die Formen und Methoden des Wissenstransfers in der Weiterbildung und Beratung lässt sich festhalten, dass aufgrund unterschiedlicher Zugänge und Lernstile von Landwirtinnen und Landwirten auch in Zukunft eine Vielfalt an Formen und Methoden in der Weiterbildung und Beratung erforderlich sind, um unterschiedliche Persönlichkeiten anzusprechen. Trotzdem zeigen sich interessante Befunde und Entwicklungen aus den vorliegenden Erhebungen.

In diesem Zusammenhang überrascht die Tatsache, dass nicht klassische Formate oder Beratungskräfte oberste Priorität vonseiten der Landwirtinnen und Landwirte genießen. Von größter Bedeutung sind laut Einschätzungen der Befragten einerseits die Tierärztinnen und Tierärzte und andererseits andere Landwirtinnen und Landwirte. Während Tierärztinnen und Tierärzte tendenziell von Schweinehalterinnen und Schweinehaltern sowie von Befragten aus größeren Betrieben stärker nachgefragt werden, genießt der Erfahrungsaustausch unter Landwirtinnen und Landwirten über alle Betriebsgruppen hinweg höchste Priorität. Die große Bedeutung des Erfahrungsaustausches kommt auch in der Evaluierung der Arbeitskreisberatung zum Ausdruck, wo eine überwältigende Mehrheit diesen als außerordentlich wertvoll einstufte. Sowohl die Gruppe der Tierärztinnen und Tierärzte als auch der Erfahrungsaustausch werden auch in anderen Studien als zentrale Elemente der Weiterbildung und Beratung angesehen (u.a. Kirner et al. 2015; Hoeve und Drost 2002 oder Wildraut und Mergenthaler 2016). Die Frage zu diesem Befund lautet, wie Tierärztinnen und Tierärzte einerseits und der Erfahrungsaustausch andererseits noch besser mit bestehenden Bildungs- und Beratungsformaten verknüpft werden können. Eventuell könnten Tierärztinnen und Tierärzte in die Fort- und Weiterbildungen für Beraterinnen und Berater eingebunden werden, um Bildungs- und Beratungsprodukte noch besser auf tierhaltende Betriebe abzustimmen. Oder es könnte die Möglichkeit von analogen und digitalen Plattformen für den Austausch unter Landwirtinnen und Landwirten vonseiten der Bildungs- und Beratungseinrichtungen angeboten werden.

Hinter diesen beiden rangierten die Fachvorträge und die Fachzeitschriften. Beides Formate, die tendenziell in größeren Betrieben häufiger nachgefragt werden. Somit besteht auch in Zukunft großer Bedarf an fachlich hochwertigen Weiterbildungsveranstaltungen und an Fachartikeln in Zeitschriften. Auch Hoeve und Drost (2002) betonen Fachzeitschriften als zentrale Informationsquelle für Landwirtinnen und Landwirte.

Das Internet kommt gleich dahinter als fünftwichtigste Quelle für Informationen. Die Bedeutung des Internets ist gegenüber der Untersuchung von Kirner et al. im Jahr 2015 in etwa gleichgeblieben. Ein Hinweis darauf, dass soziale Kontakte oder der direkte Kontakt mit einer Fachexpertin bzw. einem Fachexperten durch das Internet nicht ersetzbar sind. Trotzdem: Die Rolle des Internets wird in Zukunft eher noch zunehmen, da Befragte aus größeren Betrieben und jüngere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter dafür größeres Interesse zeigten als jene aus kleineren Betrieben oder ältere. Demgegenüber macht sich das Interesse für Online-Schulungen nach wie vor bescheiden aus. Nur die Beratung durch Forschungsinstitute wird von den Befragten als unwichtiger für die Zukunft eingestuft. Trotzdem kann dieser Befund nicht von vornherein das Potenzial solcher Online-Schulungen für die Weiterbildung und Beratung absprechen. Die Formate dazu werden laufend verbessert und weiterentwickelt, auch die Kenntnisse über diese Angebote werden in Zukunft unter Österreichs Landwirtinnen und Landwirten zunehmen. Die Bäume wachsen hier aber nicht in den Himmel, denn Befragte aus größeren Betrieben oder Jüngeren fragten diese Kommunikationsformen kaum häufiger nach als jene aus kleineren Betrieben oder ältere. In der Studie von Kirner et al. (2015) finden sich zudem einige Hinweise, warum Online-Schulungen nur verhalten angenommen werden. Im Wesentlichen sind es fehlende Möglichkeiten eines direkten Austausches von Angesicht zu Angesicht sowie mangelnde technische Kenntnisse potentieller Anwenderinnen und Anwender. Interessant: Auch landwirtschaftliche Lehrerinnen bzw. Lehrer und Beraterinnen und Berater lehnen solche Online-Angebote überwiegend ab (Aschauer und Dolezal 2015).

Das große Bedürfnis nach Austausch und Praxisnähe kommt auch durch die bedeutende Rolle der Feld- und Praxistage zum Vorschein; immerhin das sechstwichtigste Format laut den Befragten. Auch hier war die Nachfrage unter größeren Betrieben und jüngeren Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern überdurchschnittlich. Ein Indiz dafür, dass Feld- und Praxistage an Bedeutung eher zulegen werden. Die Gruppenberatung hat laut den Einschätzungen der Befragten noch durchaus Potenzial, zumal die Arbeitskreisberatung unisono als sehr wertvoll und hilfreich für die Betriebsführung eingestuft wird.

Demgegenüber spielen Forschungsinstitute für die Weiterbildung und Beratung eine untergeordnete Rolle. Einzelne Forscherinnen und Forscher werden von Landwirtinnen und Landwirten angefragt, hier werden auch gute Erfahrungen aus den qualitativen Interviews genannt. Generell erscheint es aus Gründen der Effizienz eindeutig sinnvoller zu sein, dass Forschungsinstitute verstärkt ihre Erkenntnisse und Forschungsergebnisse an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wie Beratungskräfte, Lehrerinnen und Lehrer transferieren.

Einen großen Zugewinn an Relevanz für die Landwirtinnen und Landwirte zeigt sich für private Beraterinnen und Berater. Während diese in der Studie von Kirner et al. aus dem Jahr 2015 noch an letzter Stelle unter allen dargebotenen Informationsquellen lagen, wurden sie hier als siebtwichtigste Form angesehen. Interessantes Detail: Private Beraterinnen und Berater

erhielten eine höhere Zustimmung als die Einzelberatung z.B. mit einer Kammerberaterin bzw. einem Kammerberater. Und die Bedeutung von privaten Beraterinnen und Beratern wird weiter deutlich zunehmen, denn bei allen Betriebszweigen wurden diese von größeren Betrieben statistisch hoch bzw. höchst signifikant stärker nachgefragt als von den anderen Betriebsgrößenklassen. Diese Einschätzung deckt sich auch mit dem Befund in einer anderen Frage, dass ein größerer Anteil der Befragten bereit ist, für fachlich kompetente Spezialberatung zu bezahlen bzw. einen weiteren Anfahrtsweg dafür in Kauf zu nehmen. Auch wenn die im Fragebogen erhobenen Beträge dafür mit rund 40 Euro pro Stunde bei weitem nicht marktüblichen Beratungssätzen entsprechen, so zeigen diese Aussagen doch ein Potenzial für höherwertige und kostenpflichtige Beratungsansätze in der Officialberatung auf. Überhaupt stehen fachlich kompetente Angebote, Beraterinnen und Berater sowie Nützlichkeit und Praxisnähe ganz oben auf der Wunschliste von Landwirtinnen und Landwirten. Wer diese Angebote erfüllt, ist für potenzielle Kundinnen und Kunden Nebensache. Befunde aus der Literatur bestätigen den großen Bedarf der Landwirtinnen und Landwirte an fachlich kompetenten Spezialangeboten in der Weiterbildung und Beratung (u.a. Luley et al 2014, Dimter 2007 oder Plagge und Zerger 2009).

8. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die befragten und interviewten Landwirtinnen und Landwirte zeichnen ein differenziertes Bild zur Weiterbildung und Beratung in der Rinder- und Schweinehaltung in Österreich. Sie geben einerseits ein umfassendes Bild über die gegenwärtige Praxis und erlauben andererseits Ansätze für künftige Qualitätsverbesserungen. Hilfreich bei der Ableitung der Schlussfolgerungen ist der Umstand, dass sich die Erkenntnisse der qualitativen und quantitativen Methoden im Rahmen dieser Studie nicht widersprechen. Im Gegenteil: Ergebnisse der qualitativen Methoden werden durch die schriftliche Befragung ergänzt oder noch verstärkt und umgekehrt.

Vieles läuft gut, anderes könnte und müsste verbessert werden. So ungefähr können die Aussagen der Landwirtinnen und Landwirte fürs Erste interpretiert werden. Nachfolgend wollen wir konkret aus den Erkenntnissen der Studie ableiten, was in der Weiterbildung und Beratung beibehalten und was verbessert werden soll, um die Kundenzufriedenheit auch unter komplexeren Rahmenbedingungen nachhaltig zu sichern.

8.1 Was läuft gut, was soll beibehalten werden?

Eine besonders hohe Zufriedenheit und ein besonders großer Nutzen über alle Betriebszweige hinweg wird der bundesweiten *Arbeitskreisberatung* mit Erhebung, Auswertung und Analyse betriebswirtschaftlicher Daten attestiert. Besonders hervorgehoben wurden der gegenseitige Austausch und die Möglichkeit, nicht zuletzt durch den Datenvergleich, von anderen Betrieben zu lernen. Dieses Beratungsprodukt soll daher in bewährter Qualität und Form bundesweit weiterhin angeboten werden. Eventuell gilt es zu prüfen, ob zusätzliche zeitliche und finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden können, um noch mehr Landwirtinnen und Landwirte in den Genuss dieses Angebots zu verhelfen.

Auch die umfangreiche Unterstützung bei der Förderabwicklung wird seitens der Landwirtinnen und Landwirte besonders positiv hervorgehoben. Generell liegt der Bedarf an Weiterbildung und Beratung in diesem Bereich in allen Betriebszweigen der Rinder- und Schweinehaltung sehr hoch. Auch in Zukunft sind vonseiten der Landwirtschaftskammern Ressourcen dafür einzuplanen und persönliche Beratungsgespräche erforderlich. Andererseits bindet dieser Bereich viel Arbeitszeit von Beratungskräften, die dann für andere Beratungsthemen fehlt. Die zentrale Frage lautet hier, wie das Förderwesen in Zukunft mit weniger hochqualifizierten Beratungsstunden auskommt, ohne an Professionalität und Kundenzufriedenheit einzubüßen.

Wie vor allem die Ergebnisse der quantitativen Analyse zeigen, benötigen Landwirtinnen und Landwirte eine große Vielfalt an Themen für ihre Betriebe in der Weiterbildung und Beratung. Ein vielfältiges Bildungs- und Beratungsangebot ist daher auch für die Zukunft unabdingbar. Darüber hinaus gilt es nachzudenken, ob vermehrt auch Spezial- und Randthemen in der

Weiterbildung und Beratung berücksichtigt werden. Da nicht jedes Bundesland alle Themen abdecken kann, wären Kooperationen unter den Landwirtschaftskammern zielführend. Auch diverse Kanäle in der Wissensvermittlung sind für die Zukunft geboten, da Landwirtinnen und Landwirte unterschiedliche Lernstile präferieren.

8.2 Wo gibt es Ansätze für Verbesserungen?

Mehrmals kritisiert wurde von den Befragten und Interviewten der mangelnde Praxisbezug einiger Beraterinnen und Berater der Landwirtschaftskammern. Dieser ist aber in produktionstechnischen Fragen Voraussetzung für fachliche Kompetenz und Anerkennung aus Sicht der Landwirtinnen und Landwirte. Die Frage hier lautet, wie ein praktischer Bezug der Beraterinnen und Berater nachhaltig sichergestellt werden kann und was eigentlich unter einem Praxisbezug zu verstehen ist. Denn nicht alle Beraterinnen und Berater können selber einen landwirtschaftlichen Betrieb mit dem jeweiligen Betriebszweig leiten. Es gilt daher zu überlegen, wie Beraterinnen und Berater an praktisches Erfahrungswissen gelangen. Möglichkeiten dazu gibt es mehrere: enge Beziehung zu einigen Landwirtinnen bzw. Landwirten, mit denen ein vertiefter und vertrauensvoller Austausch möglich ist oder Kontakte zu Versuchseinrichtungen und Interesse an Forschungsergebnissen. Wichtig ist, dass Bildungs- und Beratungseinrichtungen gezielt den Praxisbezug Ihrer Beraterinnen und Berater, in welcher Form auch immer, systematisch fördern.

Die Officialberatung erreicht mit ihren klassischen Angeboten immer weniger die gut ausgebildeten und besonders aktiven Landwirtinnen und Landwirte. Diese sind häufig jünger und bewirtschaften in der Regel größere Betriebe, sie benötigen immer häufiger Unterstützung bei komplexen Betriebsentscheidungen und speziellen Produktionsthemen. Auch sind sie eher in einem Arbeitskreis organisiert und erhalten von daher schon wertvolle Hilfestellungen; und sie sind bereit, für eine fachlich versierte und lösungsorientierte Beratung zu bezahlen. Die Frage in diesem Zusammenhang lautet, ob und wie die Officialberatung dieses Topsegment an Betrieben in Zukunft bedienen will. Denn ohne strategische Ausrichtung der Landwirtschaftskammern in dieser Frage wird das Interesse solcher Top-Betriebe an der Officialberatung mit Ausnahme der Arbeitskreisberatung und diversen Standardprodukten wie der Förderabwicklung weiter abnehmen. Will man diese Herausforderung annehmen, braucht es strukturelle Änderungen und Kooperationen auf vielen Ebenen, wie die bundesländerübergreifende Zusammenarbeit von fachlich kompetenten Beraterinnen und Beratern oder eine engere Vernetzung mit der Forschung. Es könnte aber auch die Entscheidung getroffen werden, dieses Segment in Zukunft nicht oder nur mehr teilweise (z.B. in Kooperation mit Tierärztinnen und Tierärzten, der Steuerberatung oder anderen privaten Beraterinnen und Beratern) zu bedienen. Dann könnte auch in Österreich der Fall eintreten, dass Private in der landwirtschaftlichen Beratung aus der Nische treten und Fuß fassen, was durchaus als Paradigmenwechsel bezeichnet werden könnte.

Beraterinnen und Berater sollen nicht nur Antworten auf gestellte Fragen liefern, sondern Landwirtinnen und Landwirten auch neue Wege aufzeigen. Besonders interessiert sind die Halterinnen und Halter von Rindern- und Schweinen an Qualitäts- und Tierwohlprogrammen. Hier fordern die Interviewten und Befragten Offenheit für Neues und vor allem eine vorurteilsfreie Beratung. Denn jene Fälle, bei denen die Landwirtinnen und Landwirte durch die Beratung auf bestimmte Pfade gedrängt werden, sind völlig inakzeptabel. Beratungsinstitutionen sowie Aus- und Weiterbildung sind hier gefordert, um die Empathie von Beraterinnen und Beratern zu schulen und zu heben.

Tierärztinnen und Tierärzte werden heute schon von den Landwirtinnen und Landwirten als zentrale Personen für die Weiterbildung und Beratung angesehen. Derzeit gibt es kaum Berührungspunkte zwischen Tierärztinnen und Tierärzten einerseits und der offiziellen Bildung und Beratung andererseits. Hier könnte die Frage lauten, ob eine stärkere Vernetzung oder ein strukturierter Austausch den Nutzen der Bildungs- und Beratung für die Landwirtschaft heben könnte. Eventuell könnten Tierärztinnen und Tierärzte in Weiterbildungsprogramme für Beraterinnen und Berater eingebunden werden, um den Austausch zu befördern und gegenseitig zu lernen bzw. Lösungen zu spinnen.

Demgegenüber spielen Forscherinnen und Forscher nur punktuell eine Rolle in der Beratung von Landwirtinnen und Landwirten. Diese werden aber als sehr kompetent und hilfreich angesehen. Als Frage lässt sich hier ableiten, ob es nicht effizienter wäre, das Wissen der aus der Forschung noch besser in die Weiterbildung der Beraterinnen und Berater einfließen zu lassen. Denn es erscheint effizienter zu sein, dass die Erkenntnisse der Forschung in erster Linie an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren transferiert werden. Die Viehwirtschaftliche Fachtagung in Raumberg-Gumpenstein liefert hier ein gutes Beispiel für einen regelmäßig organisierten Erfahrungsaustausch. Weitere Formate sollten diesem Beispiel folgen.

Das Internet wird als Informationsquelle vonseiten der Landwirtinnen und Landwirte hochgeschätzt. Insbesondere Plattformen, bei denen zentrale Informationen aufliegen und heruntergeladen werden können, genießen breite Zustimmung. Wichtig in Bezug auf solchen Plattformen ist, dass diese regelmäßig gewartet werden und Hinweise auf persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei näheren Anfragen vorliegen. Online-Schulungen werden hingegen bis dato kaum als Weiterbildungsquelle angesehen und genutzt. Andererseits wird emsig an solchen Angeboten seitens der offiziellen Bildungsanbieter gearbeitet, weil hier ein hoher Bedarf geortet wird. Damit diese Angebote aber nicht ins Leere gehen, müssen diese mit den Bedürfnissen der Landwirtinnen und Landwirte verschnitten werden: Die Kombination mit Präsenzzeiten für den gegenseitigen Austausch oder die einfache technische Bedienung gehören hier sicher dazu. Es wird zwar viel über digitale Netzwerke gesprochen, Landwirtinnen und Landwirte wünschen sich aber in erster Linie analoge Netzwerke, wie die hohe Präferenz für den gegenseitigen Erfahrungsaustausch an vielen Stellen der vorliegenden Studie belegt.

LITERATUR

- Albrecht, H. (1969). Innovationsprozesse in der Landwirtschaft. Eine kritische Analyse der agrarsoziologischen „adaption“- und „diffusion“-Forschung in Bezug auf Probleme der landwirtschaftlichen Beratung. Saarbrücken: SSIP
- Aschauer, K. und Dolezal, M. (2015). Strategien für eine höhere Eutergesundheit: Wie müssen wissenschaftliche Erkenntnisse an Berater/-innen und Lehrer/-innen transferiert werden? Bachelorarbeit an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik. Wien.
- Bamberg, E., Schmidt, J. und Hänel, K. (2006). Beratung, Counseling, Consulting. Göttingen, Wien u.a.: Hogrefe.
- Böheim, R. und Schneeweis, N. (2007). Renditen betrieblicher Weiterbildung in Österreich. Forschungsbericht der Johannes Kepler Universität Linz.
- Bohnsack, R. (2010). Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. Leverkusen, Stuttgart, Regensburg: Verlag Barbara Budrich.
- Bokelmann, W. (2000). Strategische Unternehmensführung. In: Odening, M. und W. Bokelmann (Hrsg.). Agrarmanagement. Landwirtschaft, Gartenbau. Eugen Ulmer: Stuttgart, 32-62.
- Brandes, W. (1995). Pfadabhängigkeit: Ein auch für die Agrarökonomik fruchtbares Forschungsprogramm? *Agrarwirtschaft*, 44 (8/9), 277-279.
- Bühl, A. (2012). SPSS 20. Einführung in die moderne Datenanalyse. München: Pearson.
- Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft – BMLFUW (2017). Grüner Bericht. Wien
- Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus – BMNT (2018). Grüner Bericht. Wien.
- Daft, R. L. and Lengel, R. H. (1983). Information Richness. A New Approach to Managerial Behavior and Organization Design. Texas A & M University.
- Dax, T. (1993). Erwerbsskombination im regionalen Kontext. Zur Entwicklung landwirtschaftlicher Haushalte in Österreich. *Der Förderungsdienst*, 41. Jahrgang, 11/1993, 309-313.
- Dax, T. und Oedl-Wieser, T. (1996). Bäuerliche Verhaltensmuster im Wandel. *LBL Berater-Information*, 4, 20-22.
- Diesenreiter, C. und Sukitsch, A. (2007). „Was bringt Bildung?“ KundInnen allgemeiner Erwachsenenbildung reflektieren ihren persönlichen Bildungsnutzen. Forschungsbericht des Österreichischen Instituts für Erwachsenenbildung und des BM für Unterricht, Kunst und Kultur. Wien.
- Dimter, S. (2007). Die landwirtschaftliche Beratung in Brandenburg aus der Sicht der Landwirte. Brandenburg, Masterarbeit an der Humboldt-Universität zu Berlin.
- Fischer, M., Gruber-Rotheneder, B. und Payrhuber, A. (2012). Struktur- und Wirkungsforschung in der agrarischen Bildung, Weiterbildung und Beratung. In: Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik (Hrsg.). *Agrarischer Bildungs- und Beratungsbericht 2010*, 139-192.
- Gälweiler, A. (2005). Strategische Unternehmensführung, 3. Aufl. Frankfurt, New York: Campus.
- Herzog, S., Früh, B. und Notz, C. (2006). Schweinehaltung: Beratung zurzeit dringlicher als Forschung. *Bioaktuell*, 8/06, S. 12-13.
- Hoeve, A., und Drost, H. (2002). *Leren Vernieuwen: een onderzoek naar zoek- en leergedrag van agrarisch ondernemers*. Wageningen University and Research Centre, Stoas Research.

Innvær, S., Vist, G., Trommald, M., and Oxman, A. (2002). Health policy-makers' perceptions of their use of evidence: a systematic review. *Journal of health services research and policy*, 7/4, S. 239–244.

Jansen, J., Steuten, C., Renes, R., Aarts, N., and Lam, T. (2010). Debunking the myth of the hard-to-reach farmer: Effective communication on udder health. *Journal of Dairy Science*, 93/3, S. 1296-1306.

Jeschke, K. (2007). Die Rolle des Beziehungsmarketings für Beratungsunternehmen - Verhaltenstheoretische Grundlagen und Gestaltungsanforderungen. In V. Nissen, *Consulting Research Unternehmensberatung aus wissenschaftlicher Perspektive (197-215)*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

KeyQUEST (2016). Landwirte-Befragung zum Thema Direktvermarktung. Im Auftrag der Landwirtschaftskammer Österreich.

KIRNER, L. (2005). Sozioökonomische Aspekte der Milchviehhaltung in Österreich. Studien zur Wettbewerbsfähigkeit, Entwicklungstendenzen und Agrarreform. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft, Nr.95, Wien.

Kirner, L. und Krammer, M. (2008). Strategien zur Betriebsentwicklung nach Umsetzung der GAP-Reform 2003. Befragung von Bauern und Bäuerinnen mit Milchvieh-, Mutterkuh- und Marktfruchtbetrieben. Agrarpolitischer Arbeitsbehelf Nr. 26 der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft. Wien.

Kirner, L. und Wagner, W. (2017). Analyse des strategischen Managements in landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich. *Jahrbuch der österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie*, 2017. Wien. Im Druck.

Kirner, L., Payrhuber, A. und Winzheim, M. (2015). Weiterbildung und Beratung im Bereich der Unternehmensführung in Österreich. Evaluierung bestehender Angebote und Erhebung künftiger Bedarfe aus Sicht potenzieller Kunden. Forschungsbericht der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik. Wien.

Lam, T., Jansen, J., van den Borne, B. und Hogeveen, H. (2011). What veterinarians need to know about communication to optimize their role as advisors on udder health in dairy herds. *New Zealand Veterinary Journal* 59 (1), 8-15.

Lechner, C. (2016). Die verschiedenen Beziehungsebenen im Beratungsprozess. Bachelorarbeit, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Wien.

Luley, H., Kröger, M. und Rieken, H. (2014). Beratung ökologisch wirtschaftender Erzeuger in Deutschland. *Kommunikation und Beratung - Sozialwissenschaftliche Schriften zur Landnutzung und ländlichen Entwicklung*. Band 117, Margraf Publishers, Weikersheim.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12. überarb. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Mintzberg, H., Ahrlstrand, B. and Lampel, J. (2008). *Strategy Safari. A guided tour through the wilds of strategic management*. The Free Press: New York.

Petzold, H. (2003). *Interdisziplinär beraten - sich ergänzen: Überlegungen zu "Beratung" als Disziplin und Praxeologie in der modernen Wissensgesellschaft*. Düsseldorf, Amsterdam. URL: www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/studium/umwelt_medizin/psymed/artikel/beratung1.pdf [22.02.2018].

Pinter, M. and Kirner, L. (2014). Strategies of particularly disadvantaged mountain dairy farmers as indicators of agricultural structural change: a case study of Murau, Austria. *Land Use Policy* 38: 441-453.

Plagge und Zerger (2009). Entwicklung und Implementierung eines Betriebschecks und anderer Methoden der strategischen Prozessberatung in Beratungseinrichtungen. URL: http://orgprints.org/16055/12/16055-06OE229-soel-zerger-2009-betriebscheck_teil1.pdf [22.12.2018].

Porter, M.E. (1992). *Wettbewerbsstrategie (Competitive Strategy)*, 7. Aufl., Campus Verlag: Frankfurt/M., New York.

Rieken, H. und Kröger, M. (2015). Alles keine Frage des Preises: Die Vielfalt des Beratungsangebots führt zu zufriedenen Erzeuger/innen. In Häring A.M., Hörning, B. & Hoffmann-Bahnsen, R. (Hrsg.). 13. Wissenschaftstagung Ökologischer Landbau. URL: http://orgprints.org/26925/1/26925_rieken.pdf [22.12.2018].

Rogers, M. E. (1995). *Diffusion of innovations*. New York: Simon and Schuster.

Rüther, C. (2007). Untersuchungen zur Qualitätsbestimmung landwirtschaftlicher Fachberatung aus Kundenperspektive. Lübeck und Marburg.

Schirmer, D. (2009). *Empirische Methoden der Sozialforschung*. Paderborn: Fink.

Schmid, K. (2008). Zum Nutzen der Weiterbildung. Internationaler Literaturreview und individuelle Weiterbildungserträge von Teilnehmerinnen und Teilnehmer an WIFI-Kursen. *Lbw Forschungsbericht Nr. 144*.

Schönhart, M., Larcher, M., Schmid, E. und Stiglbauer, C. (2012). Perspektiven und Pläne österreichischer MilchproduzentInnen zum Auslaufen der Milchquotenregelung im Jahr 2015. *Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie 2015*, Band 21(1), 85-94.

Sekretariat der ständigen Konferenz der Kulturminister (2001). Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.02.2001. URL: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf [7.08.2018].

Statistik Austria (2018). *Agrarstrukturerhebung 2016. Betriebsstruktur. Schnellbericht 1.17*. Wien.

Vierboom, C., Härten, I. und Simons, J. (2015). Kommunikation im Perspektivenwechsel – Eine Analyse der Chancen zum Dialog zwischen Landwirten und Verbrauchern. In: *Schriftenreihe der Rentenbank (Hrsg.). Die Landwirtschaft im Spiegel von Verbrauchern und Gesellschaft*, 97-134.

Welp, I. (2008). Die Entstehung von Vertrauen im Kontext von Unsicherheit und Informationssymmetrie. In: Knirsch, S., Schanz, S., Welp, I., Boyson, N., Fülber, R., Gassen, J. und Sellhorn, T. (Hrsg.). *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, Gabler, 1251-1284.

Wildraut, C. und Mergenthaler, M. (2016). *Landwirtschaftliche Fachberatung in der NRW-Schweinehaltung. Eine empirische Untersuchung aus Sicht der Landwirtschaft*. Forschungsbericht des Fachbereichs Agrarwirtschaft Soest Nr. 40.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Wettbewerbsstrategien nach Porter	6
Abbildung 2: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung in Milchviehbetrieben in den vergangenen zwei Jahren nach Themenbereichen (Zustimmung jeweils in Prozent)	75
Abbildung 3: Einschätzung der Befragten zur Arbeitskreisberatung Milchproduktion	76
Abbildung 4: Einschätzungen zur Entwicklung der Herdengröße in Milchviehbetrieben	78
Abbildung 5: Einschätzung zu ausgewählten strategischen Optionen in Milchviehbetrieben	79
Abbildung 6: Einschätzungen zu beabsichtigten Strategien in Milchviehbetrieben nach Betriebsgröße	80
Abbildung 7: Wichtigkeit von Weiterbildungs- und Beratungsthemen für die Zukunft aus Sicht der Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter	83
Abbildung 8: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Milchviehbetrieben nach Betriebsgröße.....	85
Abbildung 9: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Milchviehbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung	86
Abbildung 10: Relevanz von Formen des Wissenstransfers für Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter	90
Abbildung 11: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Milchviehbetrieben nach Betriebsgröße.....	92
Abbildung 12: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Milchviehbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung	93
Abbildung 13: Einschätzungen der Milchviehhalter und Milchviehhalterinnen zu speziellen Beratungsangeboten	95
Abbildung 14: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung durch Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter in den vergangenen zwei Jahren nach Themenbereichen (Zustimmung in %)	100
Abbildung 15: Einschätzung der Befragten zur Arbeitskreisberatung Mutterkuhhaltung	102
Abbildung 16: Einschätzungen zur Entwicklung der Herdengröße in Mutterkuhbetrieben .	103
Abbildung 17: Einschätzung der Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter zu ausgewählten strategischen Optionen	104
Abbildung 18: Einschätzungen zu beabsichtigten Strategien in Mutterkuhbetrieben nach Betriebsgröße	105

Abbildung 19: Wichtigkeit von Weiterbildungs- und Beratungsthemen für die Zukunft aus Sicht der Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter	108
Abbildung 20: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Mutterkuhbetrieben nach Betriebsgröße	110
Abbildung 21: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Mutterkuhbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung.....	111
Abbildung 22: Relevanz von Formen des Wissenstransfers für Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter.....	114
Abbildung 23: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Mutterkuhbetrieben nach Betriebsgröße	115
Abbildung 24: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Mutterkuhbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung.....	116
Abbildung 25: Einschätzungen der Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter zu speziellen Beratungsangeboten	118
Abbildung 26: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung in Rindermastbetrieben in den vergangenen zwei Jahren nach Themenbereichen (Zustimmung jeweils in Prozent).....	124
Abbildung 27: Einschätzung der Befragten zur Arbeitskreisberatung Rindermast	125
Abbildung 28: Einschätzungen zur Entwicklung der Herdengröße in Rindermastbetrieben	126
Abbildung 29: Einschätzung zu ausgewählten strategischen Optionen in Rindermastbetrieben	127
Abbildung 30: Einschätzungen zu beabsichtigten Strategien in Rindermastbetrieben nach Betriebsgröße	128
Abbildung 31: Wichtigkeit von Weiterbildungs- und Beratungsthemen für die Zukunft aus Sicht der Rindermästerinnen und Rindermäster	130
Abbildung 32: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Rindermastbetrieben nach Betriebsgröße.....	132
Abbildung 33: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Rindermastbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung	133
Abbildung 34: Relevanz von Formen des Wissenstransfers für Rindermästerinnen und Rindermäster.....	135

Abbildung 35: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Rindermastbetrieben nach Betriebsgröße	137
Abbildung 36: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Rindermast-betrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung	138
Abbildung 37: Einschätzungen der Rindermästerinnen und Rindermäster zu speziellen Beratungsangeboten	140
Abbildung 38: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung in Schweinehaltungsbetrieben in den vergangenen zwei Jahren nach Themenbereichen (Zustimmung jeweils in Prozent).....	146
Abbildung 39: Einschätzung der Befragten zur Arbeitskreisberatung Schweinehaltung	147
Abbildung 40: Einschätzungen der Befragten zur Entwicklung der Schweinebestände	149
Abbildung 41: Einschätzung der Befragten zu ausgewählten strategischen Optionen in Schweinehaltungsbetrieben.....	150
Abbildung 42: Einschätzungen der Befragten zu beabsichtigten Strategien in Schweinehaltungsbetrieben nach Betriebsgröße	151
Abbildung 43: Wichtigkeit von Weiterbildungs- und Beratungsthemen für die Zukunft aus Sicht der Schweinehalterinnen und Schweinehalter	153
Abbildung 44: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Schweinehaltungsbetrieben nach Betriebsgröße	155
Abbildung 45: Einschätzungen zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in Schweinehaltungsbetrieben nach Betriebsgröße - Fortsetzung.....	156
Abbildung 46: Relevanz von Formen des Wissenstransfers für Schweinehalterinnen und Schweinehalter	158
Abbildung 47: Einschätzungen zu Formen und Methoden des Wissenstransfers in Schweinehaltungsbetrieben nach Betriebsgröße	159
Abbildung 48: Einschätzungen der Schweinehalterinnen und Schweinehalter zu speziellen Beratungsangeboten	162
Abbildung 49: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung pro Jahr von Rinder- und SchweinehalterInnen	165
Abbildung 50: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung durch Rinder- und SchweinehalterInnen zu den vier wichtigsten Themen in den vergangenen zwei Jahren	167

Abbildung 51: Einschätzungen der Rinder- und SchweinehalterInnen zur Arbeitskreisberatung.....	169
Abbildung 52: Einschätzungen zur Entwicklung der Bestandsgrößen in Rinder- und Schweinehaltungsbetrieben.....	170
Abbildung 53: Einschätzungen der Befragten zu beabsichtigten Strategien in der Rinder- und Schweinehaltung.....	171
Abbildung 54: Einschätzungen der Befragten zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in der Rinder- und Schweinehaltung.....	174
Abbildung 55: Einschätzungen der Befragten zum Weiterbildungs- und Beratungsbedarf in der Rinder- und Schweinehaltung – Fortsetzung.....	175
Abbildung 56: Einschätzungen der Befragten zu Formen des Wissenstransfers in der Rinder- und Schweinehaltung.....	177
Abbildung 57: Einschätzungen der Befragten zu Formen des Wissenstransfers in der Rinder- und Schweinehaltung - Fortsetzung.....	178
Abbildung 58: Präferenzen der Rinder- und SchweinehalterInnen zu speziellen Beratungsangeboten.....	179

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Eckdaten der Betriebe für die Interviews	13
Tabelle 2: Grundgesamtheit der Milchviehbetriebe und Betriebe in der Stichprobe	17
Tabelle 3: Grundgesamtheit der Mutterkuhbetriebe und Betriebe in der Stichprobe	18
Tabelle 4: Grundgesamtheit der Rindermastbetriebe und Betriebe in der Stichprobe	18
Tabelle 5: Grundgesamtheit der Schweinehaltungsbetriebe und Betriebe in der Stichprobe	19
Tabelle 6: Stichprobenumfang je nach Betriebszweig	19
Tabelle 7: Bildungsangebote verschiedenster Institutionen in Österreich im Bildungsjahr 2016/17	21
Tabelle 8: Anzahl der Fort- und Weiterbildungen in der Rinderhaltung in Österreich 2016/17	22
Tabelle 9: Anzahl der Fort- und Weiterbildungen im Schweinebereich in Österreich 2016/17	23
Tabelle 10: Fort- und Weiterbildungsstunden im Rinderbereich in Österreich 2016/17	23
Tabelle 11: Anzahl der Fort- und Weiterbildungsstunden im Schweinebereich in Österreich 2016/17	24
Tabelle 12: Struktur der Milchviehbetriebe in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit	71
Tabelle 13: Struktur der Milchviehbetriebe in der Stichprobe nach Betriebsgröße, natürlicher Erschwernis und Wirtschaftsweise.....	72
Tabelle 14: Struktur der Milchviehbetriebe in der Stichprobe nach Alter und Geschlecht der Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter	73
Tabelle 15: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung in Milchviehbetrieben pro Jahr.....	74
Tabelle 16: Einschätzungen zu Strategien in Milchviehbetrieben, die sich nach der natürlichen Erschwernis unterscheiden.....	81
Tabelle 17: Einschätzungen zu Strategien in Milchviehbetrieben, die sich nach der Wirtschaftsweise unterscheiden	81
Tabelle 18: Einschätzungen zu Strategien in Milchviehbetrieben, die sich nach dem Alter unterschieden	82
Tabelle 19: Einschätzungen zu Strategien in Milchviehbetrieben, die sich nach dem Geschlecht unterscheiden.....	82

Tabelle 20: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Milchviehbetrieben, die nach der natürlichen Erschwernis unterschiedlich stark nachgefragt wurden	87
Tabelle 21: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Milchviehbetrieben, die nach der Wirtschaftsweise unterschiedlich stark nachgefragt wurden	87
Tabelle 22: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Milchviehbetrieben, die nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter unterschiedlich stark nachgefragt wurden.	89
Tabelle 23: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Milchviehbetrieben, die nach dem Geschlecht unterschiedlich stark nachgefragt wurden	89
Tabelle 24: Formen des Wissenstransfers in Milchviehbetrieben, die nach der natürlichen Erschwernis unterschiedlich stark nachgefragt wurden	93
Tabelle 25: Formen des Wissenstransfers in Milchviehbetrieben, die nach der Wirtschaftsweise unterschiedlich stark nachgefragt wurden	94
Tabelle 26: Formen des Wissenstransfers in der Milchviehhaltung, die nach dem Alter unterschiedlich stark nachgefragt wurden	94
Tabelle 27: Formen des Wissenstransfers in Milchviehbetrieben, die nach dem Geschlecht unterschiedlich stark nachgefragt wurden	94
Tabelle 28: Wünsche der Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter zur Weiterbildung und Beratung.....	96
Tabelle 29: Struktur der Mutterkuhbetriebe in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit	97
Tabelle 30: Struktur der Mutterkuhbetriebe in der Stichprobe nach Betriebsgröße, natürliche Erschwernis und Wirtschaftsweise	98
Tabelle 31: Struktur der Mutterkuhbetriebe in der Stichprobe nach Alter und Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter	99
Tabelle 32: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung pro Jahr in Mutterkuhbetrieben.....	100
Tabelle 33: Einschätzungen zu Strategien in Mutterkuhbetrieben, die sich nach der natürlichen Erschwernis unterschieden.....	105
Tabelle 34: Einschätzungen zu Strategien in Mutterkuhbetrieben, die sich nach der Wirtschaftsweise unterschieden.....	106
Tabelle 35: Einschätzungen zu Strategien in Mutterkuhbetrieben, die sich nach dem Alter unterschieden.....	106

Tabelle 36: Einschätzungen zu Strategien in Mutterkuhbetrieben, die sich nach dem Geschlecht unterschieden.....	107
Tabelle 37: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Mutterkuhbetrieben, die nach der natürlichen Erschwernis unterschiedlich stark nachgefragt wurden	112
Tabelle 38: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Mutterkuhbetrieben, die nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter unterschiedlich stark nachgefragt wurden.....	112
Tabelle 39: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Mutterkuhbetrieben, die nach dem Geschlecht unterschiedlich stark nachgefragt wurden	113
Tabelle 40: Formen des Wissenstransfers in der Mutterkuhhaltung, die nach dem Alter unterschiedlich stark nachgefragt wurden	117
Tabelle 41: Formen des Wissenstransfers in Mutterkuhbetrieben, die nach dem Geschlecht unter-schiedlich stark nachgefragt wurden	117
Tabelle 42: Wünsche der Mutterkuhhalterinnen und Mutterkuhhalter zur Weiterbildung und Beratung.....	119
Tabelle 43: Struktur der Rindermastbetriebe in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit	120
Tabelle 44: Struktur der Rindermastbetriebe in der Stichprobe nach Betriebsgröße, natürlicher Erschwernis und Wirtschaftsweise.....	121
Tabelle 45: Struktur der Rindermastbetriebe in der Stichprobe nach Alter und Geschlecht der Rindermästerinnen und Rindermäster	122
Tabelle 46: Nutzung von Weiterbildung und Beratung in Rindermastbetrieben pro Jahr	123
Tabelle 47: Einschätzungen zu Strategien in Rindermastbetrieben, die sich nach dem Alter unterschieden	129
Tabelle 48: Einschätzungen zu Strategien in Rindermastbetrieben, die sich nach dem Geschlecht unterschieden.....	129
Tabelle 49: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Rindermastbetrieben, die nach der natürlichen Erschwernis unterschiedlich stark nachgefragt wurden	134
Tabelle 50: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Rindermastbetrieben, die nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter unterschiedlich stark nachgefragt wurden	134
Tabelle 51: Formen des Wissenstransfers in Rindermastbetrieben, die nach der natürlichen Erschwernis unterschiedlich stark nachgefragt wurden	138

Tabelle 52: Formen des Wissenstransfers in der Rindermast, die nach dem Alter unterschiedlich stark nachgefragt wurden	139
Tabelle 53: Wünsche der Rindermästerinnen und Rindermäster zur Weiterbildung und Beratung	141
Tabelle 54: Struktur der Schweinehaltungsbetriebe in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit	142
Tabelle 55: Struktur der Schweinehaltungsbetriebe in der Stichprobe nach Betriebsgröße, Wirtschaftsweise und Produktionssystem	143
Tabelle 56: Struktur der Schweinehaltungsbetriebe in der Stichprobe nach Alter und Geschlecht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter	144
Tabelle 57: Inanspruchnahme von Weiterbildung und Beratung pro Jahr in den vergangenen zwei Jahren in Schweinehaltungsbetrieben	145
Tabelle 58: Einschätzungen zu Strategien in Schweinehaltungsbetrieben, die sich nach dem Produktionssystem unterschieden	152
Tabelle 59: Einschätzungen zu Strategien in Schweinehaltungsbetrieben, die sich nach dem Alter unterschieden	152
Tabelle 60: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Schweinehaltungsbetrieben, die nach dem Produktionssystem unterschiedlich stark nachgefragt wurden	156
Tabelle 61: Weiterbildungs- und Beratungsthemen in Schweinehaltungsbetrieben, die nach dem Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter unterschiedlich stark nachgefragt wurden	157
Tabelle 62: Formen des Wissenstransfers in der Schweinehaltung, die nach dem Alter unterschiedlich stark nachgefragt wurden	160
Tabelle 63: Formen des Wissenstransfers in Schweinehaltungsbetrieben, die nach dem Geschlecht unterschiedlich stark nachgefragt wurden	161
Tabelle 64: Wünsche der Schweinehalterinnen und Schweinehalter zur Weiterbildung und Beratung	163
Tabelle 65: Struktur der Betriebe in der Stichprobe	164
Tabelle 66: Bereitschaft der Rinder- und SchweinehalterInnen für fachlich kompetente Spezialberatung zu bezahlen bzw. weitere Anfahrtswege in Kauf zu nehmen	180
Tabelle 67: Wünsche der Rinder- und SchweinehalterInnen zur Weiterbildung und Beratung	180

ANHANG

Fragebogenentwurf – Final – 13.12.2018

Landwirte Befragung – Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien
Stichprobe: n = 1.500 Landwirte
Erhebungszeitraum: Jänner 2018

KeyQUEST Marktforschung GmbH
4451 Garsten, Kirchholzstr. 8
Tel 07252 / 46467
www.keyquest.at

Weiterbildung und Beratung Rinder-Schweinehaltung

Schönen Guten Tag, mein Name ist <%~_IterName_%> vom Marktforschungsinstitut KeyQUEST.

Wir führen im Auftrag der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik in Wien eine Studie zur Verbesserung der Beratung und Weiterbildung in der österreichischen Landwirtschaft durch.

Könnte ich bitte kurz den Betriebsführer sprechen?

Uns interessiert, was diesbezüglich für Sie als Landwirt/Landwirtin von Interesse ist!

Könnte ich mit dem Betriebsführer sprechen? – ja/nein -> Termin vereinbaren bzw. verbinden lassen

Wer wird befragt: Betriebsführer landw. Betriebe mit Rinder- und/oder Schweinehaltung

Adressen von: Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik in Wien

Anonymität: Die Ergebnisse werden in anonymer Form ausgewertet

Länge: Maximum 12-15 Minuten

F1

Wie viele Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche bewirtschaften Sie derzeit inklusive Wald und zugepachteter Flächen (exklusive verpachteter Flächen).

Fläche (inkl. Wald und zugepachteter Flächen, exkl. verpachteter Flächen)

F1a

Wie viel davon ist...
(Bitte in Hektar angeben!)

INT: einzeln alle abfragen!

Ackerfläche inkl. Ackerfutter

Grünland

Wald

Sonstige Flächen

F2

Wie viele Vollzeit-Arbeitskräfte Sie eingeschlossen arbeiten im Betrieb, Sie selbst mitgezählt?

... und wie viele davon sind fremde Arbeitskräfte?

Anzahl Vollzeit AK:

davon fremde AK:

Fragebogenentwurf – Final – 13.12.2018

Landwirte Befragung – Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien
Stichprobe: n = 1.500 Landwirte
Erhebungszeitraum: Jänner 2018

KeyQUEST Marktforschung GmbH
4451 Garsten, Kirchholzstr. 8
Tel 07252 / 46467
www.keyquest.at

Sonstiges:

F7 (Filter: Betriebe mit Rindermast und / oder Schweinen)

Wie werden Ihre Mastrinder / Schweine gehalten? Mit Vollspaltensystem, auf teilweise eingestreuten Liegeflächen ohne Auslauf oder auf teilweise eingestreuten Liegeflächen mit Auslauf?

Vollspaltensystem teilweise eingestreute Liegeflächen ohne Auslauf teilweise eingestreute Liegeflächen mit Auslauf

F7a (Filter: Betriebe mit Rindermasthaltung oder Schweinehaltung mit Vollspaltensystem)

Könnten Sie sich vorstellen, Ihre Mastrinderhaltung/ Schweinehaltung auf ein System mit Stroh und Auslauf umzustellen?

INT: VORLESEN!

- Ja, wir überlegen einen solchen Schritt bereits
- Ja, wenn die Rahmenbedingungen (zB Preiszuschläge, Investitionen stehen an) dafür passen
- Nein, können wir uns derzeit nicht vorstellen, weil

F8 (Filter: Betriebe mit Rindermast und / oder Schweinen)

Erfolgt Ihre Mastrinder- / Schweineproduktion im Rahmen von AMA-Gütesiegel?

Ja Nein

F9

Welche dieser Betriebszweige führen Sie auf Ihrem Betrieb sonst noch aus?

INT: alle einzeln VORLESEN!

- Direktvermarktung
- Urlaub am Bauernhof
- Heuriger, Buschenschanken, Jausenstationen etc.
- Schule am Bauernhof
- Maschinenring / Lohnunternehmen
- Imkerei
- Erzeugung von Biomasse (Erwerbsmäßig, ohne Eigenbedarf)
- Erzeugung von Biogas
- Sonstige Betriebszweige
- Keine von diesen

Kommen wir zum Thema Beratung und Weiterbildung.

F11

Wie oft pro Jahr nehmen Sie Beratungsleistungen für Ihren Betrieb in Anspruch?

F12

Wie oft pro Jahr nehmen Sie an Weiterbildungsveranstaltungen für Ihren landwirtschaftlichen Betrieb teil?

F13

Zu welchen der folgenden Themenbereiche haben Sie in den vergangenen zwei Jahren (2016-17) Weiterbildung (zusätzlich zu den verpflichtenden) und/oder Beratung in Anspruch genommen?

	Weiterbildung	Beratung
Fütterung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiergesundheit, Hygiene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Züchtung und Herdenmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebs- und Arbeitswirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderungswesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Steuer und Recht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grünland und Futterbau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technik in der Innen- und Außenwirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwerbskombination (zB UaB, Direktvermarktung, Schule am Bauernhof, MR)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F13g (Filter: Landwirte mit Anzahl der Themenbereiche < 3 aus der Frage F13)

Was sind Ihre Gründe, warum Sie nicht mehr Weiterbildung bzw. Beratung in Anspruch genommen haben?

Weiß nicht / keine Angabe

F14 Filter Milchviehbetriebe

Nehmen Sie derzeit am Arbeitskreis Milchproduktion der LK teil? Wenn ja, seit wie vielen Jahren?
INT: BEI BEDARF VORLESEN!

Ja, seit X Jahren

Nein

F14a FILTER: F14=nein

Und haben Sie in der Vergangenheit am Arbeitskreis Milchproduktion teilgenommen? Wenn ja, warum jetzt nicht mehr?

INT: BEI BEDARF VORLESEN!

- Ja, aber jetzt nicht mehr weil:
- In der Vergangenheit an KEINEM Arbeitskreis teilgenommen

F14 b: Filter Mutterkuhbetriebe

Nehmen Sie derzeit am Arbeitskreis Mutterkuhhaltung der LK teil? Wenn ja, seit wie vielen Jahren?

- Ja, seit X Jahren Nein

F14 c: Filter F14B=nein

Und haben Sie in der Vergangenheit am Arbeitskreis Mutterkuhhaltung der LK teil? Wenn ja, warum jetzt nicht mehr?

- Ja, aber jetzt nicht mehr weil:
- In der Vergangenheit an KEINEM Arbeitskreis teilgenommen

F14 d: Filter Rindermastbetriebe

Nehmen Sie derzeit am Arbeitskreis Rindermast oder Ochsenmast der LK teil? Wenn ja, seit wie vielen Jahren?

- Rindermast, seit X Jahren
- Ochsenmast, seit x Jahren
- Nein

F14 e: Filter F14 d=nein

Und haben Sie in der Vergangenheit am Arbeitskreis Rindermast oder Ochsenmast der LK teil? Wenn ja, warum jetzt nicht mehr?

- Rindermast Ja, aber jetzt nicht mehr weil:
- Ochsenmast Ja, aber jetzt nicht mehr weil:
- In der Vergangenheit an KEINEM Arbeitskreis teilgenommen

F14 f: Filter Schweinehaltung

Nehmen Sie derzeit am Arbeitskreis Schweinehaltung der LK teil? Wenn ja, seit wie vielen Jahren?

- Ja, seit X Jahren Nein

F14 g: (Filter F14f=nein)

Und haben Sie in der Vergangenheit am Arbeitskreis Schweinehaltung der LK teil? Wenn ja, warum jetzt nicht mehr?

- Ja, aber jetzt nicht mehr weil:
- In der Vergangenheit an KEINEM Arbeitskreis teilgenommen

F15 (Filter: Landwirte, die derzeit an einem der Arbeitskreise teilnehmen (F14) und / oder das in der Vergangenheit gemacht haben (F14a))

Ich lese Ihnen nun Aussagen zu möglichen Erfahrungen mit Arbeitskreisen vor und Sie sagen mir bitte, wie sehr Sie diesen zustimmen von "stimme voll zu", "stimme eher zu", „weder noch“, "stimme eher nicht zu" bis "stimme überhaupt nicht zu".

	Stimme voll zu	Stimme eher zu	weder noch	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Durch den Vergleich meiner Daten mit den Daten von anderen Betrieben kann/konnte ich meinen Betrieb verbessern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch den Austausch mit Berufskollegen erhalte/erhielt ich Ideen und Anregungen, die ich für unseren Betrieb direkt anwenden kann/konnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Nutzen der Berechnung eigener betriebswirtschaftlicher Kennzahlen im Rahmen des Arbeitskreises übersteigt den damit verbundenen Aufwand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann eine Teilnahme im Arbeitskreis mit gutem Gewissen empfehlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F15a (Filter: Landwirte, die weder derzeit (F14) noch in der Vergangenheit (F14a) an einem Arbeitskreis teilgenommen haben)

Was waren die Gründe dafür, dass Sie an keinem der Arbeitskreise teilnehmen bzw. teilgenommen haben?

- Weiß nicht / keine Angabe

F16

Kommen wir zum Thema Ihrer künftigen Betriebsausrichtung.

Wollen Sie in Zukunft mehr, in etwa gleich viele, weniger oder keine Milchkühe/Mutterkühe/Mastrinder/Schweine auf Ihrem Betrieb halten?

mehr in etwa gleich weniger keine

F17

Ich lese Ihnen jetzt mögliche Maßnahmen für Ihren Betrieb vor und Sie sagen mir bitte, wie sehr diese auf Ihren Betrieb in Zukunft zutreffen werden.

Trifft es voll zu / eher zu / eher nicht zu oder überhaupt nicht zu?

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Weder/noch	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
Die Milchleistung erhöhen (Filter: nur Milchkühe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Tageszunahmen erhöhen (Filter: nur Rindermast/Schweinemast)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Anzahl abgesetzter Ferkel erhöhen (Filter: nur Zuchtsauen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Milch kostengünstig mit Weide und geringerer Milchleistung erzeugen (Filter: nur Milchkühe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Nutzungsdauer der Kühe erhöhen (Filter: nur Milchkühe oder Mutterkühe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Grundfutterleistung erhöhen (Filter: nur Milchkühe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auf biologische Wirtschaftsweise umstellen (Filter: nur konventionelle Betriebe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An speziellen Qualitäts- oder Vermarktungsprogrammen teilnehmen wie Heumilch (Filter: nur Milchkühe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An Qualitätsfleischprogrammen für Mutterkühe/Mastrinder/Schweine teilnehmen (Filter: nur Mutterkühe, Rindermast, Schweine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An Tierwohlprogrammen teilnehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In neue agrarische Betriebszweige einsteigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In die Erwerbskombination (zB Direktvermarktung, Urlaub am Bauernhof, MR) einsteigen (Filter: nur Betriebe ohne Erwerbskombination derzeit F9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Erwerbskombination ausdehnen (Filter: nur Betriebe mit Erwerbskombination derzeit F9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine außerlandwirtschaftliche Tätigkeit aufnehmen oder diese ausdehnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F18

Zu welchen der folgenden Themen brauchen Sie in den kommenden Jahren Weiterbildung oder Beratung für Ihren Betrieb? Brauchen Sie diese "sicher ja", "eher ja", „weder ja noch nein“, "eher nein" oder "sicher nein"?

INT: Bei Nachfrage: In den kommenden ZWEI Jahren.

Fragebogenentwurf – Final – 13.12.2018

Landwirte Befragung – Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien
 Stichprobe: n = 1.500 Landwirte
 Erhebungszeitraum: Jänner 2018

KeyQUEST Marktforschung GmbH
 4451 Garsten, Kirchholzstr. 8
 Tel 07252 / 46467
 www.keyquest.at

Randomized	Sicher ja	eher ja	weder noch	eher nein	Sicher nein
Biosecurity, Betriebshygiene (<i>Filter Schweinehalter</i>)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwerbskombination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Generationen und Hofübergabe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grünland und Futterbau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technik in der Außenwirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitswirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderungswesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Züchtung und Genetik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebswirtschaft, Aufzeichnungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stallbau und Haltungsvorschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiergesundheit, Hygiene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technik in der Innenwirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fütterung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weidewirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Herdenmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heuwirtschaft und Heutrocknung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lebensqualität, persönliche Weiterentwicklung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umwelt, Ressourcenschutz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sozial-, Steuerrecht und Rechtsformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F18a

Gibt es sonstige Themen, zu denen Sie Beratung oder Weiterbildung für Ihren Betrieb benötigen?

Weiß nicht / keine Angabe

F18b (Filter: F18 Erwerbskombination = sicher ja / eher ja)

Sie haben angegeben, eine Weiterbildung oder Beratung für Ihren Betrieb in den kommenden Jahren zum Thema Erwerbskombination zu brauchen. Welche genau?

Weiß nicht / keine Angabe

F19

Welche der folgenden Bildungs- und Beratungsangebote werden für Sie in den kommenden Jahren von Bedeutung sein? Werden diese "sehr wichtig", "eher wichtig", "weder noch", "eher unwichtig" oder "sehr unwichtig" sein?

	sehr wichtig	eher wichtig	weder noch	eher unwichtig	sehr unwichtig
Einzelberatung mit einem Kammer(Bio Austria)berater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet: Recherche, Plattformen, Kurznachrichten über SMS, Whatsapp ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterführende Lehrgänge (zB Zertifikatslehrgänge)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachzeitschriften, Newsletter etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppenberatung wie Arbeitskreise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feld- bzw. Praxistage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Online Schulungen und Webinare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachvorträge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfahrungsaustausch mit anderen Landwirten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung durch Tierärzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Private Berater, Futtermittelfirmenberater, Steuerberater etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung durch Forschungsinstitute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F20

Ich lese Ihnen die folgenden Aussagen und Sie sagen mir bitte, wie sehr sie diesen zustimmen. Würden Sie sagen, "stimme ich voll zu", "stimme eher zu", "weder noch", "stimme eher nicht zu" oder "stimme ich überhaupt nicht zu"?

Für fachlich kompetente Spezialberatung bin ich bereit ...

	stimme voll zu	stimme eher zu	weder noch	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
...die Beratungsleistung zu bezahlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...einen weiteren Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich benötige Beratung für die Begleitung von Veränderungsprozessen auf unserem Betrieb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F20a

(Filter: Landwirte mit Bereitschaft für Beratungsleistung zu bezahlen F20 = stimme voll zu / stimme eher zu)

Wie viele Euro pro Stunde wären für Sie bereit zu zahlen?

weiß nicht / keine Angabe

F20b

(Filter: Landwirte mit Bereitschaft einen weiteren Anfahrtsweg in Anspruch zu nehmen F20 = stimme voll zu / stimme eher zu)

Wie viele Kilometer Anfahrtsweg würden Sie für fachlich kompetente Spezialberatung in Kauf nehmen?

Weiß nicht / keine Angabe

F20c

In Zukunft bietet die Kammer kostenpflichtige Beratungspakete (mehrere Beratungen und Weiterbildungen zu einem speziellen Thema) an.

Wäre das für Sie sehr interessant / eher interessant / weder noch / eher uninteressant oder überhaupt nicht interessant?

- sehr interessant
- eher interessant
- weder noch
- eher uninteressant
- überhaupt nicht interessant
- Weiß nicht / keine Angabe

F21

Wie würden Sie sich zu den folgenden Aussagen charakterisieren? Treffen diese voll zu / eher zu / weder noch / eher nicht zu oder überhaupt nicht zu?

	trifft voll zu	Trifft eher zu	Weder noch	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
Wir teilen gerne unsere Betriebsdaten und Erfahrungen mit anderen Landwirten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir verlassen uns auf eigene Erfahrung; Beratung nehmen wir nur für besondere Fragen in Anspruch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir ergreifen selten die Eigeninitiative, um Informationen einzuholen oder am Betrieb etwas zu ändern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir sehen keinen Bedarf, uns mit anderen zu vergleichen und möchten einer Beratung vorbeugen, um Kosten zu sparen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F22

Was ist Ihr größter Wunsch, wenn Sie an Weiterbildung oder Beratung für Ihren Betrieb denken?

Weiß nicht / keine Angabe

KeyQUEST-Typologie

F23

Darf ich fragen, wie alt Sie sind?

F24

INT: Geschlecht - nicht fragen, nur eintragen:

- Männlich
 Weiblich

F25

Was ist Ihre höchste abgeschlossene LANDWIRTSCHAFTLICHE Ausbildung?

INT: Nur auf Bedarf vorlesen.

- Keine landwirtschaftliche Ausbildung, nur land- bzw. forstwirtschaftl. Praxis
 Landwirtschaftliche Lehre
 Landwirtschaftliche Fachschule
 Landwirtschaftlicher Meister
 Landwirtschaftliche Schule mit Matura
 Landwirtschaftliche Universität/Fachhochschule
 Andere landwirtschaftliche Ausbildung:

F26

Führen Sie gesamtbetriebliche Aufzeichnungen auf Ihrem Betrieb?

- Nein

- Ja, Einnahmen-/Ausgabenrechnung
- ja, doppelte Buchführung
- Weiß nicht / keine Angabe

F27

Wer ist der Betriebsführer auf Ihrem Betrieb?

- Ich alleine
- Mein Ehepartner/Lebensgefährte alleine
- Ich und mein Ehepartner/Lebensgefährte gemeinsam
- Ich mit anderen Familienmitgliedern
- Andere Familienmitglieder
- Ich mit familienfremden Personen
- Andere, nämlich:

EndePositiv

VERABSCHIEDUNG VERABSCHIEDUNG VERABSCHIEDUNG!

Danke für Ihre Zeit! Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag und alles Gute!
