

Sozioökonomische Analyse des Betriebsaufbaus von Milchschaaf- und Milchziegenbetrieben

STEFFEN RÜBELING^{1,2}, DETLEF MÖLLER¹ UND GEROLD RAHMANN²

¹ Universität Kassel, Fachbereich Ökologische Agrarwissenschaften, Fachgebiet Betriebswirtschaft, Steinstraße 19, 37213 Witzenhausen, d.moeller@uni-kassel.de

² Johann Heinrich von Thünen-Institut, Institut für Ökologischen Landbau, Trenthorst 32, 23847 Westerau, gerold.rahmann@vti.bund.de

Zusammenfassung

Ziel dieser Studie war es, den Betriebsaufbau von kleinstrukturierten Milchschaaf- und Milchziegenbetrieben mit hofeigener oder kooperativer Milchverarbeitung zu analysieren. Die subjektive Wahrnehmung der Betriebsleiter im Bezug auf ihre eigene Betriebsentwicklung sollte dabei, ergänzt durch eine betriebswirtschaftliche Untersuchung, im Mittelpunkt stehen.

Hierfür sind zehn Betriebe befragt worden. Diese wurden unter Mithilfe der Bioland-Fachberatung für Kleine Wiederkäuer sowie anhand einer Reihe an eigens aufgestellten Kriterien ausgewählt. Die Daten sind mittels eines leitfadengestützten Interviews unter Hinzunahme eines standardisierten Fragebogens erhoben worden.

Die untersuchten Betriebe wiesen trotz kritischer Vorauswahl ein im Detail vielgestaltiges Spektrum an Unternehmensarten auf.

Das laut Buchführungsabschluss eines repräsentativen Wirtschaftsjahres erzielte Ordentliche Ergebnis führt zu einer Entlohnung von € 3,24 bis € 11,39 pro Arbeitskraftstunde der Betriebsleiter. Die Nettorentabilität liegt dementsprechend deutlich unter 100%. Dennoch wird in un-

terschiedlicher Höhe Eigenkapital gebildet.

Obwohl die ökonomischen Analysen deutliche Schwächen aufzeigen, ist die Motivation unter den Landwirten dennoch hoch. Trotz hoher Arbeitsbelastung, meist geringem Einkommen und häufigen Mankos in der Vermarktung sind die Unternehmer überwiegend zufrieden.

Unabhängig vom vorhandenen Startkapital und den Besitzverhältnissen verliefen die Aufbauphasen sehr individuell. Anhand des Verlaufs wurden die Höfe drei Gruppen zugeordnet - „die Ausdauernden“, die „Direktstarter“ und die „Übernehmer laufender Betriebe“ weisen jeweils typische Verhaltensmuster auf. Die positive Entwicklung war hierbei in erster Linie vom Vorhandensein schlüssiger Betriebskonzepte, die auf die besonderen Eigenschaften an den sehr unterschiedlichen Standorten abgestimmt sind, abhängig.

Die subjektiv von den Landwirten erkannten Schwachstellen sind im Wesentlichen übereinstimmend mit der vergleichenden ökonomischen Betrachtung. Aus den Erfahrungen der Unternehmensgründer können eine Reihe an Erkenntnissen gewonnen werden, die in der Schärfe durch die in der vorhandenen Literatur vorgestellten Planungsmodelle nicht deutlich gemacht wer-

den.

Vor allem konzeptionell und in Fragen der Standortangepasstheit weisen die Betriebe Mängel auf. Daher können viele ihr Potential nicht ausschöpfen. Inwieweit die untersuchten Betriebe auf lange Sicht zukunftsfähig sind, lässt sich abschließend nicht zweifelsfrei klären.

Einleitung

Die Zahl der ökologisch wirtschaftenden Milchziegen- und Milchschaftbetriebe ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. Sowohl für Umstellende klassischer Milchviehbetriebe als auch für Neugründer erfreut sich der Bereich um die kleinen Wiederkäuer unverminderter Beliebtheit. Die Nachfrage nach handwerklich erzeugten Produkten von Ziege und Schaf wächst.

In der einschlägigen Literatur sind zwar Planungsdaten, betriebswirtschaftliche Berechnungen und Prognosen für die Milchschaft- und Milchziegenhaltung vorhanden. Sie beziehen sich in der Regel aber auf bereits stabilisierte und etablierte Betriebe. Es gibt wenig Wissen über die Betriebsaufbauphasen und -probleme, bis diese Stabilität erreicht ist. Deswegen wurden 2009 10 ausgewählte Betriebe, die den Aufbau ihrer ökologischen Milchschaft- und -ziegenhaltung bereits seit längerem abgeschlossen haben, über ihren Aufbau und ihrer Bewertung befragt.

Ziel war es, die verfügbaren Informationen um die Erfahrungen derer zu bereichern, die ihren eigenen Betrieb tatsächlich aufgebaut und in die Existenzfähigkeit geführt haben.

Material und Methoden

Ausgangssituation der Arbeit war die Frage nach der subjektiven Perspektive der Betriebsleiter von Milchschaft- und Milchziegenbetrieben auf ihren Betriebsaufbau. Dabei sollte die Darstellung der persönlichen Einschätzungen der Landwirte durch die Ermittlung ökonomischer Kennzahlen vervollständigt werden.

Die zehn Betriebe wurden anhand einer Reihe an Kriterien beispielhaft ausgewählt:

- Die kleinstrukturierten Biobetriebe betreiben im Haupterwerb eine Milchziegen- oder Milchschafthaltung mit 80 bis 180 zu melkenden Tieren.
- Die Milch wird handwerklich und hofeigen oder in Kooperation verarbeitet und vermarktet.
- Die Betriebe sind von ihren jetzigen Betreibern neu aufgebaut oder übernommen und auf ihre jetzige Form umgestellt worden.
- Die Betriebsleiter waren an einer Teilnahme an der Untersuchung interessiert.
- Ein konventionell wirtschaftender Betrieb mit intensiver Direktvermarktung ist in die Auswahl mit aufgenommen worden.

Das Interview wurde vor Ort auf den Höfen anhand eines strukturierten Leitfadens geführt. Die Aufnahme betrieblicher Rahmendaten mittels Fragebogen ergänzt die im Interview festgehaltenen Daten.

Es wurden aus dem Jahresabschluss der Wirtschaftsjahre 2006/07 und 2007/08 das Ordentliche Ergebnis sowie unter Berücksichtigung der kalkulatorischen Faktorkosten der Unternehmergewinn und die Nettorentabilität ermittelt. Die Entlohnung der nAK der Betriebsleiter wurde mit € 12,50 pro AKh vorgenommen. Die Höchstgrenze des Arbeitsumfangs eines Betriebsleiters wurde mit 3.000 AKh pro Jahr festgesetzt. Als Basis wurde von 2.400 AKh pro Betriebsleiter und Jahr ausgegangen und entsprechend der Angaben nach oben oder unten korrigiert.

Es wurde notiert, ob und in welcher Höhe die Betriebe Eigenkapital aufgebaut haben. Dazu wurde die Differenz aus dem Eigenkapitalwert des aktuellen Buchabschlusses und dem vorhandenen Eigenkapital bei Betriebsübernahme gebildet.

In dem Fall, dass die Buchführungsunterlagen nicht vollständig vorlagen, wurden

stattdessen private Aufzeichnungen der Unternehmer verwendet.

Das Ordentliche Ergebnis, der erzielte Lohn pro AKh und die Eigenkapitalbildung wurden in Anlehnung an Redelberger (2007) sowie die Milchleistung und die verarbeitete Jahresmilchmenge in Anlehnung an Redelberger & Albrecht-Seidel (2006, 2007) kategorisiert.

Betriebsbeschreibungen

Betrieb 1: Dieser flächenstärkste Grünlandbetrieb in Süddeutschland hielt 120 Milchschafe. Zusätzlich gab es eine 150 Kopf starke Mutterschaferde zur Lammfleischproduktion und Landschaftspflege. Nach der Auflösung einer kooperativen GbR für Käserei und Vermarktung war seit zwei Jahren eine fest angestellte Mitarbeiterin in der Käserei und im Stall tätig. Die Vermarktung lief zu etwa 50 % an den Bio-Großhandel, zu jeweils 25 % an Wiederverkäufer und Endkunden. Die Hofstelle der elterlichen Schäferei lag am unmittelbaren Stadtrand einer süddeutschen Stadt mit etwa 100.000 Einwohnern und ist in Familienbesitz. Die fünfköpfige Familie bewohnt ein neu gebautes Einfamilienhaus auf der Hofstelle. Die Betriebsleiterin nimmt ein Mandat in der Stadtverordnetenversammlung wahr. Die Futterflächen liegen teilweise in Hofnähe, teilweise weiter entfernt im Oberschwarzwald an dessen direkten Randbereich der Betrieb gelegen ist. Die Flächenaustattung ist sehr großzügig. Rund 40 ha sind extensiv zu beweidendes NSG und der Großteil der Grünlandflächen, mit Ausnahme der intensiver nutzbaren Parzellen in Hofnähe, wird pachtfrei bewirtschaftet. Während die gemolkenen Milchschafe von Frühjahr bis Herbst in der nächsten Umgebung des Stalles mit sehr wenig Arbeitsaufwand weiden können, werden die Mutterschafe und die komplette Nachzucht zur Beweidung der hoffernen Flächen eingesetzt.

Betrieb 2 ist der Jüngste in der Befragung. In 2007/08 befand sich die Herde in ihrer ersten Laktation. Der Betriebsleiter bewirtschaftet derzeit im Wesentlichen mit einer

angestellten Gesellin den 52 ha LF umfassenden Hof mit 110 Milchziegen und 13 Mutterkühen in der weiteren Bodensee-Region. Die Betriebsleiterin wirkt mit den drei Kindern hauptsächlich im Hintergrund. Die Milch wird in Kooperation mit einem Partnerbetrieb verarbeitet und momentan über eine Bio-Ziegenmolkerei vermarktet. Eine eigene Vermarktungsschiene über die bereits im Folgejahr der Inbetriebnahme äußerst erfolgreich betriebene Käserei soll jetzt aufgebaut werden. Die Familie hat den Hof in Erbfolge übernommen und die für die derzeitige Bewirtschaftung benötigten Umbauten aus Eigenkapital und mit viel Eigenleistung erbracht. Jetzt steht eine Stallerweiterung bevor.

Betrieb 3 befindet sich in Alleinlage auf der Schwäbischen Alb und wird seit 14 Jahren als Pachtbetrieb auf arrondierten 23 ha betrieben. Die Milch der 100 Ziegen wird hofeigen verarbeitet und zum Großteil an Wiederverkäufer vermarktet. Das Betriebsleiterpaar hat zwei Kinder. Der ehemals reine Ackerbaubetrieb wurde mit dem Ziel, einen vielfältigen Gemischtbetrieb zu führen, übernommen und hat bis heute ein relativ geringes Investitionsvolumen. In der Hofkäserei wird die Ziegenmilch zur kompletten Palette der Milchprodukte weiterverarbeitet. Unterstützt wird das Ehepaar derzeit von einem Lehrling, davor war eine angestellte Käserin über längere Zeit vor allem in der Milchverarbeitung tätig.

In **Betrieb 4** werden 180 zu melkende Milchschafe auf 35 ha reinem Grünland gehalten. Der Betrieb wird seit 1994 im Haupterwerb geführt, ist aus einem ehemaligen Hobbybetrieb heraus entstanden und befindet sich in unmittelbarer Reichweite des Ruhrgebiets in außergewöhnlicher Vermarktungsposition. Trotzdem läuft die Vermarktung der hofeigen veredelten Schafmilchprodukte überwiegend an den Großhandel. Die beiden Betriebsleiter arbeiten heute mit mehreren geringfügig beschäftigten Angestellten in der Käserei und haben zwei erwachsene Kinder. Etliche Bestrebungen, den Direktvermarktungs-

standort sinnvoller auszunutzen, haben in der Vergangenheit zu keiner für alle Beteiligten langfristig attraktiven Situation geführt. Nahezu alle Außenarbeiten werden im Lohn erledigt. Aus der Unzufriedenheit über die Milchleistung und Haltungsanforderungen der Ostfriesischen Milchschafe heraus werden seit 10 Jahren konsequent Lacaune-Böcke zur Verdrängung in die Herde eingekreuzt.

Der 60 ha umfassende **Betrieb 5** wird mit 180 Milchziegen von einem Betriebsleiterpaar und einer Beteiligten als Betriebsgemeinschaft geführt. Diese ist 2001 in abgelegener Lage in der Nordeifel gegründet worden und hat jetzt seine hauptsächliche Aufbau-phase abgeschlossen. Die Familie eines Betriebsleiters ist in dem Dorf gebürtig. Der Stall und die Nebengebäude sind als Neubauten auf der Grünen Wiese errichtet worden. Bis auf einige wenige ha direkt um die Hofstelle herum, liegen die gepachteten Betriebsflächen zerstreut in der Gemarkung. Die Betreiber hoffen nun auf die baldige Umsetzung ihres Flurbereinigungsantrages. Auf 4 ha Ackerland wird eigenes Futtergetreide angebaut. Die Fläche reicht jedoch längst nicht aus, um den Kraftfutterbedarf von etwa einer dt pro Ziege und Jahr zu decken. Die Milchverarbeitung ist auf Weich- und Schnittkäse spezialisiert und die Vermarktung ist komplett an den Bio-Großhandel und andere Wiederverkäufer gerichtet.

Betrieb 6 war der einzige konventionelle Betrieb und dieser betrieb mit knapp 90 Milchziegen eine nahezu ausnahmslose Direktvermarktung. Der Betrieb liegt unmittelbar in der Metropolregion Rhein-Main-Neckar in weniger als 10 km Entfernung zu einer Stadt mit mehreren 100.000 Einwohnern. Über den attraktiven Hofladen und drei Wochenmärkte werden opti-

male Verkaufspreise, die für Bio-Verhältnisse im oberen Niveau liegen würden, erzielt. Neben dem Betriebsleiterpaar gibt es eine Vollzeit Fremd-AK in der Käseerei sowie saisonweise Beschäftigte in der Vermarktung. Der Betrieb wurde mit zuerst zehn Milchziegen und externer Lohnarbeit begonnen und ist langsam und mit

Tabelle 1: Überblick Buchführungsergebnisse und Nettorentabilität

Betrieb	Ordentliches Ergebnis '07/'08 [€]	Ordentliches Ergebnis '06/'07 [€]	Nettorentabilität [%]	NR Vorjahr [%]
1	49.000,-	42.000,-	92,5	79,3
2	26.100,-	-	52,4	-
3	34.000,-	33.600,-	48,6	48
4	42.000,-	46.000,-	67,7	74,2
5	35.000,-	39.000,-	44,4	49,5
6	-	-	-	-
7	-	-	-	-
8	18.000,-	13.000,-	51,4	36,9
9	21.900,-	n.b.	33	n.b.
10	-24.131,-	39.400,-	-39,9	65,1

zunehmendem Kundenstamm gewachsen. Heute ist der Betrieb, 22 Jahre nach seiner Gründung, auch als Zuchtbetrieb renommiert. Er erreicht mit einer äußerst sensiblen und vielfältigen, silagefreien Fütterung eine durchschnittliche Milchleistung von knapp 900 kg pro Ziege und Laktation.

Der von der Tierzahl her kleinste Betrieb ist **Betrieb 7**. Er liegt in Nordhessen und wird mit 40 Milchziegen auf 13 ha Grünland und mit einer Hofkäseerei seit 1998 betrieben. Die stilvolle Hofstelle in Dorflage wurde in Eigenleistung hergerichtet und ist mit dem derzeitigen Tierbesatz an seiner Kapazitätsgrenze. Die Vermarktung verläuft jeweils zur Hälfte direkt und an den LEH. Die Flächen sind zugepachtet und das Betriebsleiterpaar betreibt den Hof meist lediglich mit einem/r PraktikantIn. Trotz der geringen Größe, sehen sich die Betreiber langfristig nicht in der Lage, der Arbeitsbelastung mehr oder weniger zu zweit stand zu halten. Der Betriebsleiter geht noch mit einer Viertel AK einer Anstellung in einem befreundeten Gemüsebetrieb nach.

Betrieb 8 ist der Einzige, auf dem Milchschaafe und -ziegen gehalten werden. Jeweils knapp 50 Tiere werden gemolken, die Milch hofeigen verarbeitet und die Produkte in der 12 km entfernten Stadt mit gut 150.000 Einwohnern auf vier Wochenmärkten verkauft. Der Betrieb besteht in Südniedersachsen seit 1981 und die Hofstelle ist neben etwa einem Viertel der 40 ha Acker- und Grünland im Eigentum der vierköpfigen Familie. Außer dem Betriebsleiter sind dort meist mehrere Praktikanten, Auszubildende und Freiwillige im Ökologischen Jahr sowie Aushilfen in Käserei und Vermarktung beschäftigt. Der Hof hat durch politisches, berufsständisches und soziales Engagement der Bewirtschafter eine starke Öffnung nach außen. Die Betriebsleiterin geht hauptsächlich pädagogischer Arbeit mit Kindern nach. Der Aufbau des Betriebes begann vor knapp 30 Jahren. Heute setzen sich die Biolandwirte zunehmend mit der Frage

auch ein Hofcafé und ein Gästehaus. Auf dem einladenden Vier-Seiten-Hof finden regelmäßig kulturelle Veranstaltungen statt. Der Betrieb, auf dem 85 Milchziegen gehalten werden, hat eine Größe von gut 20 ha und die Flächen liegen größtenteils arrondiert in einer Flussbiegung. Aus Arbeitskapazitätsgründen werden viele Außenarbeiten im Lohn erledigt und der Aufbau einer leistungsstarken Herde ist noch nicht abgeschlossen. Im kommenden Jahr steht der Neubau eines Melkstandes mit entsprechender Technik an.

Betrieb 10 ist ein Milchschaafbetrieb in Nordhessen. Er wurde 1997 auf der stillgelegten elterlichen Hofstelle gegründet. Die Altgebäude sind größtenteils in Eigenleistung für ihre heutige Nutzung umgebaut. Neben dem Futterbau für die Milchschaafe wird auf 36 ha Ackerland auch Marktfruchtbau betrieben. Die Betriebsleiterfamilie hat mit Beginn des neuen Wirtschaftsjahres

ihre Vermarktungsstrategie gänzlich umstrukturiert: Während bisher der überwiegende Teil der Produkte direkt vermarktet wurde, soll zukünftig in erster Linie an Wiederverkäufer in LEH und

Gastronomie abgesetzt werden. Um Personal einzusparen wird der

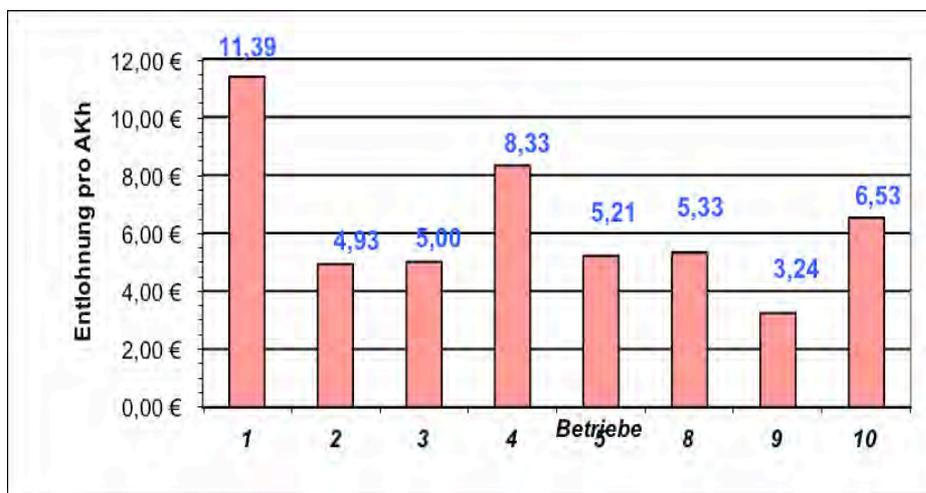


Abbildung 1: Entlohnung der Arbeitskraftstunde der Betriebsleiter 2007/08

auseinander, wie ihr Betrieb in eine langfristige Zukunftsfähigkeit gebracht werden kann.

Betrieb 9 ist 2001 in Sachsen-Anhalt als laufender Betrieb übernommen worden. In touristisch attraktiver Umgebung betreibt das Betriebsleiterpaar neben der Landwirtschaft, einer Käserei und einem Hofladen

Gemüsebau aufgegeben.

Ergebnisse

Betriebswirtschaftliche Analyse

Zunächst ist das ordentliche Ergebnis aus dem Jahresabschluss '06/'07 und '07/'08

festgestellt worden. Außerdem sind alle Daten aufgenommen worden, die zur Ermittlung der Kosten der eingesetzten Fak-

ten fließen in die dargestellten landwirtschaftlichen Endergebnisse Gewinne und Verluste aus anderen eigenständigen Be-

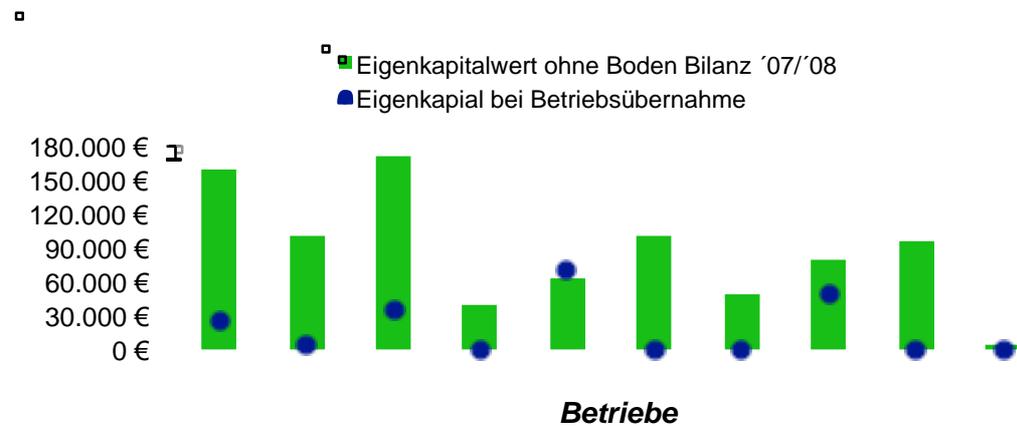


Abbildung 2: Bildung von Eigenkapital seit Betriebsgründung

toren benötigt wurden. Somit konnten die Summe aller kalkulatorischen Kosten, der entsprechende Unternehmergewinn sowie die Nettorentabilität der Unternehmen berechnet werden. Das laut Bilanz vorliegende Eigenkapital ohne Boden ist aufgenommen worden.

Bei der betriebswirtschaftlichen Analyse ist zu beachten, dass drei Betriebe eine gewerblich ausgelagerte Milchverarbeitung und / oder Vermarktung ausüben (1, 2 und 8). Die Unternehmen 1 und 5 betreiben eine nicht-landwirtschaftliche Photovoltaik-Anlage. Die gewerblichen und nicht-landwirtschaftlichen Endergebnisse sind bei der vorliegenden Untersuchung nicht berücksichtigt.

Bei fünf Betrie-

triebszweigen mit ein (1; 2; 8; 9 und 10).

Drei Betriebsleiterpaare verfügen über ein zusätzliches außerlandwirtschaftliches Einkommen (1; 7 und 8). Das Ausmaß der externen Tätigkeiten ist sehr unterschiedlich.

Mit Ausnahme von Betrieb 10 geben alle Betriebsleiter an, dass das Wirtschaftsjahr 2007/08 in einer gewissen Regelmäßigkeit mit den zwei vorherigen verlaufen war und

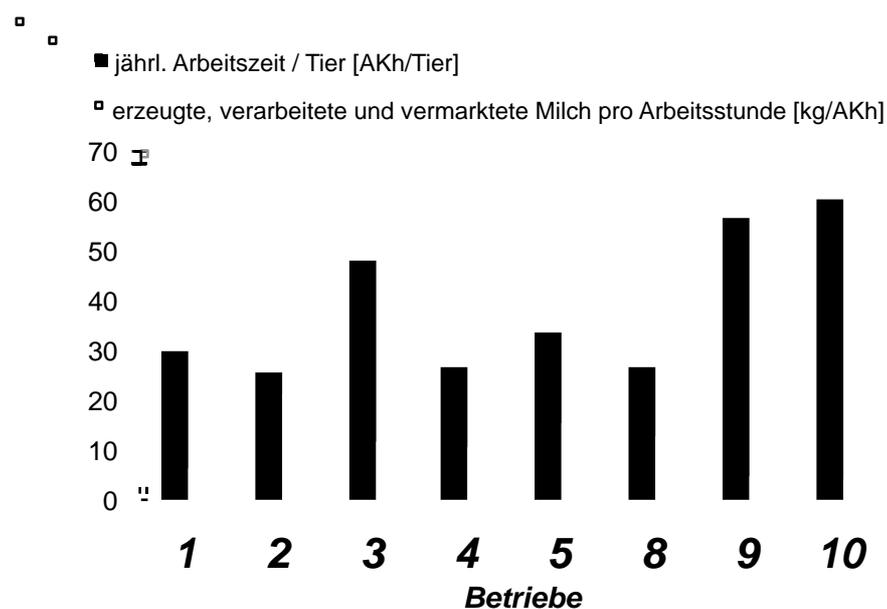


Abbildung 3: Arbeitseffizienz bei den untersuchten Betrieben

daher repräsentativ für die betriebswirtschaftliche Lage des Betriebes ist.

Zwei Betriebsleiterpaare (6 und 7) konnten oder wollten ihre Buchführungsergebnisse nicht offen legen.

Alle Betriebe erreichen ein deutlich positives Ordentliches Ergebnis. Bei allen Unternehmen reicht der erzielte Gewinn jedoch nicht aus, um die kalkulatorischen Faktorkosten zu decken. Hierbei fällt insbesondere die Entlohnung der eingesetzten eigenen AKh der Landwirte ins Gewicht. Wie hoch die nAKh der Betriebsleiter mit dem erzielten Gewinn letztlich entlohnt werden können, verdeutlicht Abbildung 1. Bis auf einen Betrieb haben alle den Wert ihrer Betriebe gemehrt (Abbildung 2). Die-

nem Geldgeber vorgelegt. Ein Betrieb (7) hat aufgrund seiner kapitalextensiven Struktur gänzlich auf Beratung und Entwicklungskonzepte verzichtet.

In vier Betrieben (2; 3; 5 und 8) wurden unabhängige professionelle Experten für Beratung und Kontrolle herangezogen und zwei Betriebe (6 und 9) haben auf die Beratungsangebote der Anbauverbände oder Landwirtschaftskammern zurückgegriffen.

Die mangelhafte oder nicht wahrgenommene unabhängige Beratung wird von sieben Betriebsleitern (3; 4; 6; 7; 8; 9 und 10) angeführt. Einige kommen auf den Punkt an anderer Stelle der Befragung zu sprechen. Sie stellen den Tatbestand als eine wesentliche Hürde bei der Betriebsent-

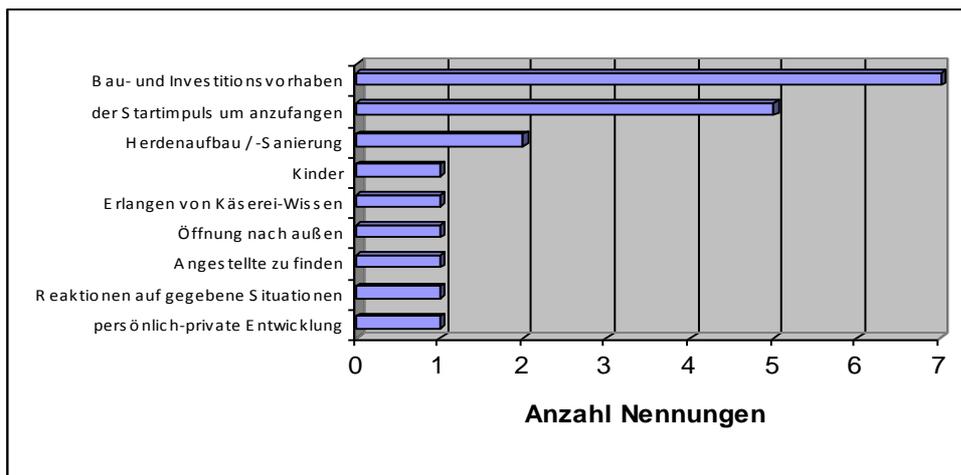


Abbildung 4: Entscheidende Entwicklungsschritte beim Betriebsaufbau

ses zeigt, dass ein Interesse in einer Wertsteigerung vorliegt und die Arbeitszeit eine Netto-Wertschöpfung erreicht.

Die Arbeitseffizienz in AKh pro Tier und in erzeugter, verarbeiteter und vermarkteter Milch pro AKh stellt sich bei den untersuchten Betrieben folgendermaßen dar (Abbildung 3).

Fakten zum Betriebseinstieg

In sechs Betrieben (1; 3; 4; 5; 6 und 10) wurden klassische Betriebsentwicklungspläne zur Investitionsfinanzierung bei ei-

oder als eigene Schwäche dar. Zwei geben an, dass sie zu der Phase ihres Betriebsaufbaus Pioniertätigkeit geleistet hätten und daher auf keinerlei belastbare Vergleichs- und Orientierungswerte Zugriff ge-

habt hätten (6 und 8). Einer (7) dehnt diese Situation auf die Zusammenarbeit mit öffentlichen Ämtern und die Betreuung durch Tierärzte aus. Er habe „über Jahre hinweg keinerlei sachkundige Information erhalten“ und fühle sich von jenen Stellen allein gelassen. Ein Landwirt (3) beklagt im Zusammenhang mit mangelnder Beratung auch die als Kleinstbetrieb unzureichende Wahrnehmung, Anerkennung und Vertretung durch seinen Anbauverband.

Realitäten gegenüber den ursprüngli-

chen Vorhaben

Die umgesetzten Konzepte auf den untersuchten Betrieben unterscheiden sich unterschiedlich stark von ihren jeweils anfänglichen Geschäftsideen. Alle Betriebe entsprechen in ihrem Typ als Milchschafer- und – ziegenbetrieb mit Milchverarbeitung den ursprünglichen Absichten ihrer Bewirtschafter. Die Aufbauphasen der zehn Betriebe verliefen äußerst unterschiedlich.

Drei Betrieben (3; 8 und 10) standen jeweils mehrere 10.000,- € an Eigenkapital oder Besitz in Form der geerbten Hofstelle zur Verfügung. Die Geldmittel wurden für Startinvestitionen oder den Hofkauf investiert.

Betrieb 5 hat sich ein Überbrückungsgeld eingeräumt und das erste Betriebsjahr nachfinanziert. Das vor Übernahme vorhandene Eigenkapital wurde in die Finanzierung von Flächenerwerb und Stallneubau eingebracht.

Entscheidende Entwicklungsschritte

Die Antworten auf die Frage nach den größten Hürden während des Betriebsaufbaus sind sehr vielschichtig. Die häufigsten Angaben sind fehlendes Kapital, Arbeitsüberforderung, zusätzliche persönliche Herausforderungen (Kinder) sowie nicht erwartete Vermarktungsprobleme (Abbildung 4).

Die Schwierigkeiten mit Finanzierungsangelegenheiten liegen auf sehr unterschiedlichen Niveaus. Während beispielsweise Betrieb 3 angibt, als Pächter für kleinere Finanzierungen kaum Bonität von Geldgebern erhalten zu haben, hatte Betrieb 5

Schwierigkeiten damit, für seine Finanzierung eine ausreichende Ausstattung mit Pachtflächen nachzuweisen. Betrieb 4 kommt noch an anderer Stelle auf seine ungünstigen Finanzierungsbedingungen zu sprechen. Betrieb 1 hat vergebens eine

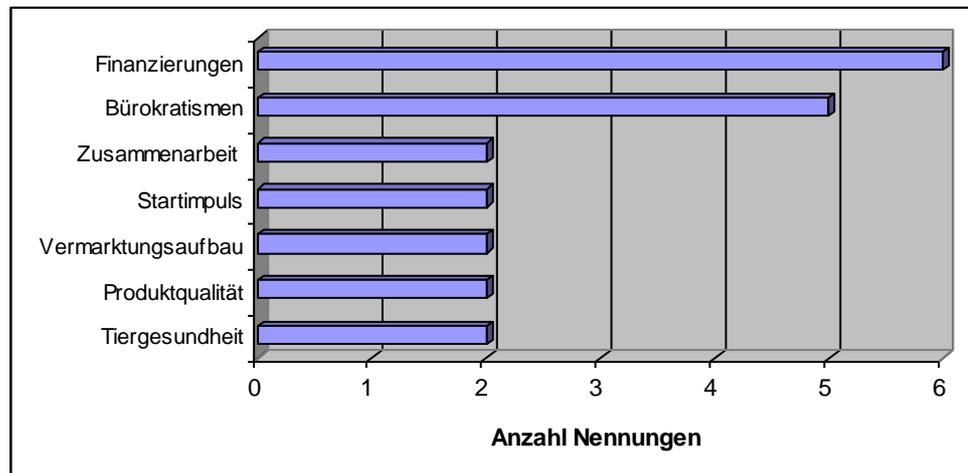


Abbildung 5: Die größten Hürden beim Betriebsaufbau

Agrarinvestitionsförderung für den Ausbau der Hofkäserei beantragt und die Betriebe 8 und 10 geben an, insgesamt massive Schwierigkeiten mit der finanziellen Tragfähigkeit ihres Unternehmens während verschiedener Investitionsvorhaben gehabt zu haben.

Betrieb 2 und Betrieb 9 beschreiben den Startimpuls und die Entwicklung der Zusammenarbeit mit ihrem Partner als schwierige Etappe. Beide Betriebe wurden weiter oben im Zusammenhang mit ihren vergleichsweise günstigen betrieblichen Ausgangssituationen erwähnt.

In diesem Kapitel ist die rein subjektive Wahrnehmung der Landwirte bezüglich der derzeitigen Lage ihres Betriebes erläutert.

Von den 21 Betriebsleitern, die mit dieser Untersuchung angesprochen wurden, sind 20 positive Äußerungen im Hinblick auf die persönliche und ihren Betrieb betreffende Zufriedenheit aufgenommen worden.

Alle eingeschränkt Zufriedenen gaben an, dass ihre Arbeit an sich trotzdem zufriedenstellend sei. Für die Einschränkungen wurden von den zehn Betrieben die folgenden

Ursachen genannt.

Auf ihre Motivation hin angesprochen, gibt die Mehrzahl der Befragten ebenfalls an, an der Arbeit selbst in der Regel große Freude zu haben.

14 Betriebsleiter teilten mit, dass sie ihre Betriebe wieder übernehmen und führen würden, wenn sie noch einmal die Wahl hätten.

Betrieb 1 betrachtet seine Flächenausstattung sowie die Tatsache, dass der Betrieb in Übernahme der elterlichen Schäferei geführt wird, als wesentliche Merkmale seines Funktionierens.

Als Stärken werden das System Familienbetrieb sowie zusätzliche kleinere Einkommensquellen wie beispielsweise die mechanische Landschaftspflege oder die betriebseigene Photovoltaik-Anlage betrachtet.

Schwäche sei, neben der hohen Arbeitsbelastung und der Unzufriedenheit über das Nichtgelingen des Konzepts Direktvermarktung, der hohe Fremdkapitalanteil im Betrieb.

Die Zukunftsperspektive richtet sich auf die größtmögliche Ausdehnung der Vermarktung an den Großhandel zu Lasten des LEH-Anteils.

Für einige Baulösungen hätten die Betriebsleiter, vom heutigen Standpunkt aus betrachtet, gerne andere Lösungen gefunden.

Sie wünschen sich für die Zukunft, ihren Käse zu ausreichend hohen Preisen an den Großhandel vermarkten zu können.

Das Paar sieht sein Ziel, ein Einkommen für seine fünfköpfige Familie zu erwirtschaften, als erfüllt an.

In Betrieb 2 wird der Anspruch an die ganzheitliche Zufriedenheit seiner Betreiber als Knackpunkt angesehen.

Stärken seien das Eigenland und die schuldenfreie Übernahme des Betriebes sowie die Eingliederung in die Gemeinde. Die Betriebsleiter würden sich mit ihren jewei-

ligen Fähigkeiten und Kompetenzen sehr gut ergänzen und könnten außerdem mit vergleichsweise geringen Lebenshaltungskosten zufrieden leben.

Schwächen seien trotz vielfältiger Qualifikationen die geringe Erfahrung auf dem eigenen Betrieb, dessen Veralterung und häufig geringe Bodenqualität sowie die Aufbauphase.

Die äußere Form des Hofes solle möglichst zügig fertig werden, um den Betrieb von innen heraus optimieren zu können. Für das Unternehmen steht ein Umbau mit Erweiterung des Ziegenstall-Altgebäudes und neuem Melkstand sowie einer Halle für die Jungtiere bevor.

Nach den Worten des Betriebsleiters „bringe es nix, Fehler im Nachhinein anders gemacht haben zu wollen - ohne den Anspruch zu erheben, das einzig Richtige machen zu wollen!“

Sie wünschen sich in Zukunft, „mehr und mehr aus dem Inneren heraus handeln zu können“, anstatt sich Sorgen zu machen. So stellen sie sich vor, ihre Aufgabe erfüllen zu können. Ihr Ziel ist „Zeit zu haben“ und „Zufriedenheit“ zu erlangen. Von außen wünschen sie sich, dass mehr Achtung vor dem Landwirt und seinen Produkten entsteht. „Entwicklung komme nur von innen heraus“, fügen beide abschließend an.

In Betrieb 3 wird der Zusammenhang zwischen Produktion und Vermarktung als essentielle Eigenschaft des Betriebes angesehen. Der Betriebsaufbau aus dem nichts heraus sei jedoch sehr schwierig und langwierig.

Als Stärke gilt die Integration von Tierhaltung und Milchverarbeitung sowie deren jeweils gutes Gelingen. Lohnkosten für externe Mitarbeiter seien glücklicherweise überschaubar.

Eine geringe Milchleistung sowie lange Wege und hohe Vermarktungskosten werden als Schwäche des Betriebes erachtet.

In Zukunft sollen die vorhandenen Kapazi-

täten optimiert und ausgeschöpft werden. Zur Überbrückung der Wintermonate soll außerdem möglicherweise Kuhmilch verarbeitet werden.

Der Betriebsleiter betont, dass es sinnvoll gewesen sei, klein anzufangen. Ansonsten wäre die Entwicklung des Betriebs „schon ok so!“ „Entweder man macht´s, oder eben nicht“, fügt er an. Die anfänglich nicht gewollte starke Spezialisierung auf einen Hauptbetriebszweig widerstrebt ihm heute nicht mehr.

Die Landwirte wünschen sich, rentabler zu sein. Es entstehe Frust, aufgrund des ständigen Druckes wachsen zu müssen, als „Kleiner“ nicht respektiert zu werden.

Betrieb 4 betrachtet seine Vermarktung und die zufrieden stellenden Produkte als entscheidendes Charakteristikum.

Stärke sei die Vermarktungsposition und die Vermarktung selbst sowie die Tatsache, dass die beiden Betriebsleiter noch als Paar zusammen sind, leben und arbeiten.

Das Pachtverhältnis der Flächen und der hohe Fremdkapitalanteil des Betriebes seien seine Schwächen.

Der Blick nach vorne richtet sich auf die als extrem schwierig angesehene und mittelfristig zu koordinierende Hofübergabe.

Den Stallbau hätten die Betriebsleiter heute lieber in einer anderen Bauweise ausgeführt gehabt. Außerdem hätten sie in Bezug auf einige Bauvorhaben „auch in späteren Jahren (der Existenz des Betriebes) die Risiken gering gehalten.“ Der Betrieb entspricht heute dem was sich seine Bewirtschafter vorgenommen hatten, ist jedoch größer in Tierzahl, Fläche und Verarbeitungsmenge.

Betrieb 4 fehlt der Juniorpartner: „Wir wünschen uns, dass morgen jemand vorbei kommt und den Betrieb auf zwei Generationen übernimmt!“

In Betrieb 5 wird die derzeit wenig vorhandene Liquidität als entscheidend angesehen. Außerdem sei die „3-er Konstellation (die GbR der Betriebsleiter) nicht per sé

die Beste.“

Stärke sei die Flächenausstattung des Betriebes, dass Tierhaltung und Verarbeitung an einem Ort stattfinden und die Vermarktung an den Großhandel.

Schwächen wären die gesunkene Innovationsfreude und dass die mangelnde Liquidität zu einer Entwicklungshemmung geführt habe.

Die Landwirte hätten, vom heutigen Standpunkt aus betrachtet, gern mehr Überbrückungsgeld für die Startphase zur Verfügung gehabt. Weiterhin habe der „Betriebsentwicklungsplan ... einen leicht irrealen Rahmen in punkto Milchleistung und Flächenausstattung geschaffen.“ Ansonsten verfolgt die Betriebsgemeinschaft ihre Ziele. Sie wünschen sich, dass ihre Flächen nach der Flurbereinigung arrondiert liegen.

In Betrieb 6 gelten die Arbeitsbelastung durch die Vielschichtigkeit des Betriebes – im Zusammenspiel mit Haushalt und ehrenamtlichen Verbandstätigkeiten – sowie das sich verändernde Konsumverhalten der Kunden als Knackpunkte. Stärke sei die Qualität in der Tierhaltung und den veredelten Produkten.

Als Schwächen wird eine in vielerlei Hinsicht betriebswirtschaftlich unvorteilhafte Produktionsform angesehen: Es würden „viele Arbeiten in kleinen Einheiten relativ unproduktiv verrichtet“ und „viel gemacht, um den eigenen Ansprüchen und denen der Kunden gerecht zu werden.“ Die Flächen seien von ihrer Lage zueinander zersplittert.

In naher Zukunft soll ein neuer Marktanhänger angeschafft werden und der Betrieb ansonsten in seiner jetzigen Stellung fortgeführt werden.

Heute hätten die Betriebsleiter gerne anders gebaut gehabt und statt einer deckenlastigen Futterlagerung ein System mit Rundballenfütterung bevorzugt. Ihre Aufzucht hätten sie am liebsten räumlich ausgelagert. Grundsätzlich betrachten sie ihre betrieblichen Ziele als relativ umgesetzt.

Sie würden sich wünschen, „wie in Frankreich unabhängige(re) Organisationen zu haben, die die Betriebe in allen Fragen beraten könnten.“

In Betrieb 7 wird das Zusammenspiel von Tieren, Flächen, Milch und Käse, Garten, Gemüse und Obst sowie die Wertschätzung aller Tätigkeiten – auch Kochen, Essen, Garten ... - als wesentlich erachtet. Die Betriebsleiter hätten einen „Reichtum an vielfältiger Arbeit, die Spaß macht.“ Sie „machen viel selbst und leben teils sehr einfach.“

Ihre Stärke sei neben dem Arbeitsalltag und der Produktqualität die Tierhaltung mit ihrer Winterpause.

Schwäche sei außer ihrer großen Produktpalette und generell Maschinenarbeiten die Tatsache, dass sie „eher gerne herstellen und nicht so gerne verkaufen.“ Außerdem seien sie „keine Managertypen und könnten nicht rechnen.“

Für die nächste Zukunft ist für sie wichtig, „nach einem Mitarbeiterweggang mitten in der Heuernte die entstandene Lücke zu füllen“ oder eine andere Lösung für die Besetzung mit Arbeitskräften zu finden.

Die Landwirte hätten vom heutigen Standpunkt aus betrachtet „ganz viel...“ anders gemacht. Dazu zählen die gemeinsame Bewirtschaftung des Hofes mit Geschäftspartnern sowie die Lage des Betriebes außerhalb und mit arrondierter Flächenausstattung statt in beengter Ortslage und weit verteilten Parzellen. Außerdem hätten sie gerne Kinder gehabt. Ihr Ziel, langsam anzufangen und auf diese Art und Weise wenig Lehrgeld bezahlen zu müssen, hätten sie erreicht.

Sie wünschen sich, eine langfristige Perspektive für ihre Situation zu zweit zu finden – loszulassen, um entweder mit einem jüngeren Hofnachfolger in gemeinsamer Verantwortung arbeiten zu können oder planen zu können, vom Hof wegzugehen.

In Betrieb 8 werden Schafe, Ziegen, Wochenmärkte und die pädagogische, soziale und politische Wirkung nach außen im

Zusammenspiel als charakterisierend beschrieben. Das Engagement und die Wirkung nach außen werden neben dem Miteinander auf dem Hof als Stärken dargestellt. Schwächen seien die Betriebswirtschaft und der Umgang mit ihr. Daneben werden mangelnde Organisationsfähigkeit und die Tatsache, dass „durch die Konzentration nach außen manchmal der landwirtschaftliche Betrieb vernachlässigt“ würde, genannt.

Die Betriebsleiter realisieren derzeit, dass sie sich zunehmend mit der Übergabe des Betriebes an potenzielle Nachfolger auseinandersetzen müssen. Dazu gehöre eine sinnvolle Umstrukturierung um vor allem der räumlichen Enge durch die Dorflage zu entgehen.

Im Rückblick hätten die Unternehmer lediglich einen klareren Blick auf sämtliche finanzielle Angelegenheiten gehabt. Ansonsten wäre „vieles ganz gut so.“ Durch alltägliche Notwendigkeiten hätten sich viele Ziele verändert – vor allem in Form enormer Arbeitsbelastung und durch das Hinzukommen nicht landwirtschaftlicher Tätigkeiten. Sie wünschen sich ein höheres Einkommen erwirtschaften zu können.

In Betrieb 9 ist es wichtig „an einem schönen, ruhigen Flecken Erde ein Produkt handwerklich herzustellen“ und „seinen Kunden einen netten Ort zum Zurückziehen zu bieten.“

Die Qualität des Käsesortimentes und die Lage des Hofes, auf den Leute gerne kommen, werden als Stärken betrachtet. Die Form der Vermarktung und die Wertschätzung der Kunden für das, was auf dem Hof hergestellt wird, gehören ebenso dazu.

Als Schwäche gelten die Tiergesundheit und die gelegentliche Überforderung in Planungsangelegenheiten.

Die Betreiber richten ihr Augenmerk darauf, ihr Angebot durch beispielsweise eine Küche zu erweitern um dadurch, sowie durch zunehmenden Kundenverkehr in Hofcafé und Hofladen, möglichst alle Pro-

dukte direkt vermarkten zu können. Sie hoffen, eine leistungsstärkere Herde führen zu können und eine Lösung für ihre Situation mit mangelndem Besatz an Arbeitskräften zu finden.

Mit den vorhandenen Gegebenheiten und finanziellen Mitteln die da gewesen wären, hätten die Ländwirte heute nichts anders gemacht haben wollen. Die Tierhaltung verlaufe nicht nach ihren Vorstellungen, denn die Herde sei zu leistungsschwach.

Sie wünschen sich mehr Arbeiten an Mitarbeiter abgeben zu können um sich selbst zu entlasten. Am liebsten hätten sie Mitarbeiter auf ihrem Hof.

In Betrieb 10 wird die Prägung durch die Persönlichkeiten der Betriebsleiter als wesentlichstes Kennzeichen erachtet. Heute betrachten sie ihre Hinwendung zum christlichen Glauben als Kraftquelle sowohl im Alltag als auch zur Überbrückung schwieriger Zeiten. Die Stärke des Betriebs sei die Käsequalität.

Als Schwächen werden das Zeitmanagement, die Lage im Dorf und in der Region als ungünstiger Vermarktungsstandort sowie mangelnde Durchsetzungskraft in geschäftlichen Angelegenheiten angesehen.

Die Betriebsleiter haben die Umstellung der Vermarktung als derzeitig oberstes Ziel im Auge. Ihre Direktvermarktung soll weitestgehend aufgegeben werden. In Zukunft soll in erster Linie an Wiederverkäufer und Weiterverarbeiter im LEH und in der Gastronomie vermarktet werden.

Der Mann gibt an, gerne eine Ausbildung vor Übernahme des Betriebes gemacht zu haben und bedauert keine schlüssige Finanzplanung gehabt zu haben.

Wenn sie es könnten, dann würde sich das Betriebsleiterpaar weniger Arbeit wünschen.

Fazit

Der überwiegende Teil der Landwirte ist persönlich und den eigenen Betrieb betreffend mit Einschränkungen zufrieden. Die

Einschränkungen beziehen sich auf die zu geringe Entlohnung und/oder die unangemessen hohe Arbeitsbelastung sowie seltener auf Unzufriedenheiten mit der Vermarktung. Die grundsätzliche Motivation ist mehrheitlich hoch.

Die subjektive Wahrnehmung der Betriebsleiter stimmt häufig mit der vergleichenden ökonomischen Auswertung in dieser Studie überein.

Demnach erzielen die untersuchten Milchschaf- und Milchziegenbetriebe ein Betriebsergebnis, auf dessen Grundlage die Existenzen der Bewirtschafter und ihrer Familien in den meisten Fällen ruhen. Im Wirtschaftsjahr 2007/08 wurden die Betriebsleiter-AKs mit € 3,24 bis € 11,39 entlohnt.

Die Betriebe finden individuelle Lösungen, ihr Einkommen aufzubessern. Der überwiegende Teil unterhält neben dem Haupterwerbszweig weitere landwirtschaftliche Betriebszweige und/oder erzielt zusätzliche gewerbliche Gewinne aus der Vermarktung. Die Familien haben seltener zusätzliche Einkommen aus externer Lohnarbeit.

Die Betriebe bilden in unterschiedlicher Höhe Eigenkapital aus ihren Einkünften. Die Mehrheit kann ihr Vermögen laut Redelberger (2007) in „gutem“ bis „ausreichendem“ Maße mehren.

Optimierungschancen liegen landwirtschaftlich und für die Verarbeitung in erster Linie in der Steigerung der Arbeitseffizienz. Durch höhere Milchleistungen und eine Ausdehnung der jährlich verarbeiteten Milchmenge würde auch die eigene Entlohnung angehoben. Im Bereich Vermarktungen bleiben einige Fragen offen. Hier liegen die attraktivsten Möglichkeiten zur Gewinnsteigerung. Allerdings sind viele Betriebe aus verschiedenen Gründen nicht in der Lage, dieses Potential auszuschöpfen. Die letztlich erzielten Verkaufspreise werden dem Anspruch an die maximale Wertschöpfung oft nicht gerecht.

Die Bedingungen, unter denen die untersuchten Betriebe übernommen worden sind, sind sehr ungleich. Ebenso verschie-

den verliefen die Aufbauphasen. Es sind drei Typen von Betriebsentwicklung zu beobachten – „die Ausdauernden“, die „Direktstarter“ sowie die „Übernehmer laufender Betriebe“.

Betriebsindividuelle und dem jeweiligen Standort angepasste Konzepte, die den gesamten Betrieb aufeinander abstimmen, sind laut dieser Studie ein entscheidender Schlüssel zum gesunden Betriebsaufbau. Aspekte hierbei sind: die Wahl der Vermarktungsform und die realisierten Verkaufspreise, die Intensität in Tierhaltung und Milchverarbeitung, die Arbeitseffizienz und die Investitionsstruktur bzw. die gefundenen Baulösungen. Die Beratung und Kontrolle von professioneller, unabhängiger Seite kann hierbei hilfreich sein, ist aber anscheinend nicht allen zugänglich.

Die Verfügbarkeit von wenig eigenem Startkapital vor Betriebsübernahme wirkt sich hier nicht per sé nachteilig aus, kann jedoch die Entwicklung des Hofes beeinflussen.

Der sehr langsame Betriebsaufbau stellt sich nicht unbedingt als vorteilhaft dar. Er sollte nicht gleichbedeutend mit einer weitgehenden Konzeptionslosigkeit sein und verdrängt die Tatsache, dass Lebenshaltungskosten und Aufbaufinanzierungen extern erarbeitet werden müssen.

Ob ein Betrieb zukunftsfähig ist, entscheidet offenbar in erster Linie die Standortangepasstheit.

Das Konzept Direktvermarktung ist sehr arbeitsaufwendig und langwierig im Aufbau. Seine Umsetzung ist stark vom Typ der Betreiber abhängig und lediglich an ausgewählten Standorten möglich – andernfalls scheint die Realisierung von Verkaufspreisen in nötiger Höhe unwahrscheinlich.

Einige Betriebe verfolgen viel versprechende Alternativen zur typischen „Direktvermarktung mit breitem Produktsortiment“. Dazu gehören die kooperative Verarbeitung und/oder Vermarktung sowie

eine auf die Vermarktung abgestimmte Spezialisierung im Produktsortiment.

Literatur

- Albrecht-Seidel M & Mertz L (2006): Die Hofkäseerei – Planung, Einrichtung, Produktion, Grundrezepte. Verlag Eugen Ulmer, Stuttgart.
- Bioland (Hrsg.) (2009): Milchziegenhaltung im Biobetrieb – Ein Managementleitfaden für Einsteiger und Ziegenprofis. Mainz und CH-Frick.
- Bock A (2009): Hofkäserei – eine Erwerbsalternative für einen Milchziegenbetrieb?. Bachelor-Arbeit an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt, Nürtingen-Geislingen.
- Constantin I (2008): Wirtschaftlichkeit der Milchziegenhaltung bei der Milchproduktion und Vermarktung der Milch. Beitrag bei der Internationalen Bioland Schaf- und Ziegentagung 2008. Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen, Kleve.
- Eiberger C (2006): Ökologische Schafhaltung in Deutschland – Status Quo und Zukunftsperspektiven. Logos Verlag, Berlin.
- Gauly M (2007): Struktur und Wirtschaftlichkeit ziegenhaltender Betriebe in Deutschland. Beitrag bei der 3. Fachtagung für Ziegenhaltung im Lehr- und Forschungszentrum für Land- und Forstwirtschaft Raumberg-Gumpenstein, A-Irdning.
- Hauschild B (2008): Ökologische Hochleistungsmilchziegenhaltung. Bachelor-Arbeit an der Universität Kassel, Witzenhausen.
- Hesse N (2002): Milchziegenhaltung in Deutschland – Historische Betrachtung und Stand der Milchziegenhaltung im Ökologischen Landbau. Diplomarbeit an der Universität Gesamthochschule Kassel, Witzenhausen.
- Jahnke M (2009): Weiterentwicklung der Methode „Betriebszweigabrechnung Milchviehhaltung“ für die Milchziegenhaltung. Diplomarbeit an der Fachhochschule Weihenstephan, Freising.
- Klumpp C (2004): Die Entwicklungspotentiale der ökologischen Schafhaltung in Deutschland. Dissertation am Institut für landwirtschaftliche Betriebslehre an der Universität Hohenheim, Stuttgart.
- KTBL (Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e.V.) (Hrsg.) (2008): Milchziegenhaltung – Produktionsverfahren planen und kalkulieren. KTBL, Darmstadt.
- Rahmann G (2001): Milchschaafhaltung im Ökologischen Landbau. Buchreihe Ökologische Konzepte, Nr.102. Stiftung Ökologie & Landbau (SÖL), Bad Dürkheim.

- Rahmann G (2009): Ökologische Schaf- und Ziegenhaltung – 100 Fragen und Antworten für die Praxis. 2., überarbeitete Auflage. Institut für Ökologischen Landbau (OEL) und Bundesforschungsinstitut für ländliche Räume, Wald und Fischerei (vTI), Westerau.
- Redelberger H (2004a) (Hrsg.): Management-Handbuch für die Ökologische Landwirtschaft - Betriebswirtschaftliche Instrumente. KTBL-Schrift 425. Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e.V.(KTBL), Darmstadt.
- Redelberger H (2004b) (Hrsg): Management-Handbuch für die Ökologische Landwirtschaft – Verfahren – Kostenrechnungen - Baulösungen. KTBL-Schrift 426. Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e.V.(KTBL), Darmstadt.
- Redelberger H & Albrecht-Seidel M (2006): Hofmolkerei – analysieren, optimieren, planen. Bioland Verlags GmbH, SÖL und VHM e.V., Mainz, Bad Dürkheim und Haag an der Amper.
- Redelberger H & Albrecht-Seidel M (2007): Wirtschaftlichkeit von Hofkäsereien und Hofmolkeereien. Merkblatt vom Verband für handwerkliche Milchverarbeitung im ökologischen Landbau e.V. (VHM), Freising. URL: www.milchhandwerk.info/infotothek/merkblaetter/details/566. Stand: 04.10.2009.
- Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft (Hg.) (2004): Milchschaaf- und Ziegenhaltung – Wirtschaftlichkeit der Milchschaaf- und Ziegenhaltung – Ergebnisse der Betriebszweigabrechnungen. Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft (LfL-Sachsen), Dresden. URL: http://www.smul.sachsen.de/lfl/publikationen/download/1040_1.pdf Stand: 13.10.2009.
- Von Korn S, Jaudas U & Trautwein H (2007): Landwirtschaftliche Ziegenhaltung. Verlag Eugen Ulmer, Stuttgart.
- Zenke S (2008): Ökologische Ziegenfleischproduktion. Untersuchungen zu Vermarktungsperspektiven von Ziegenlammfleisch aus der ökologischen Milchziegenhaltung. Master-Arbeit an der Universität Kassel, Witzenhausen.