

Ir. J.M. Biemans

No. 2.74

BRABANTSE BOEREN VAN DE TOEKOMST

(Een onderzoek onder opvolgers op landbouw
bedrijven op de Brabantse zandgronden)

**DEEL II: Beloning van de meewerkende zoons
en de toekomstige bedrijfsovername**

Oktober 1975

226
2.74^A



Landbouw-Economisch Instituut
Afdeling Structuuronderzoek

345334

OVERZICHT VAN UITGEBRACHTE VERWANTE PUBLIKATIES

- Studie nr. 21 Hetboerenzoonsvraagstuk in de Noordbrabantse zand- en rivierkleigebieden.
Ir. A.L.G.M. Bauwens, Drs. F.J. Heunks en
Mej. J.H.A. Tolhuizen.
Februari 1965.
- Publikatie nr. 2.7. Achtergronden van de beroepskeuze van boerenzoons
Drs. C.J.M. Spierings en Drs. F.J. Heunks.
Januari 1969.
- Publikatie nr. 2.27. De opvolgingssituatie op de land- en tuinbouwbedrij-
ven in Noord-Brabant.
Ir. J.M. Biemans en A.J. Jacobs.
December 1970.
- Publikatie nr. 2/3.2. De financiële positie van beginnende landbouwers in
Friesland, Gelderland en Noord-Brabant.
Drs. S. Aukema, Ir. J.M. Biemans, Ir. K.M. Dekker
en Ir. J.G.M. Helder.
Mei 1971.
- Publikatie nr. 2.42. Vermogensvorming door jonge landbouwers vóór en
tijdens de bedrijfsovername.
Ir. J.M. Biemans en Ir. K.M. Dekker.
September 1972.
- Publikatie nr. 2.64. Friese boeren van de toekomst (deel I: De opvolgers
over het boerenberoep).
Ir. K.M. Dekker.
Juli 1974.
- Publikatie nr. 2.69 Friese boeren van de toekomst (deel II: Beloning van
de meewerkende zoon en de toekomstige bedrijfsover-
name.)
Ir. K.M. Dekker. Mei 1975.
- Publikatie nr. 2.70 Brabantse boeren van de toekomst (deel I: De opvol-
gers over het boerenberoep).
Ir. J.M. Biemans.
Juli 1975.

Inhoud

	Blz.
WOORD VOORAF	5
HOOFDSTUK I DOEL EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK	7
§ 1. Doel van het onderzoek	7
§ 2. Uitvoering van het onderzoek	8
HOOFDSTUK II DE OPVOLGERS EN DE OVER TE NEMEN BEDRIJVEN	9
§ 1. De opvolgers	9
§ 2. De bedrijven; meningen van de opvolgers over de bedrijven	9
HOOFDSTUK III BELONING VAN DE MEEWERKENDE ZOONS EN FINANCIËLE REGELINGEN BIJ DE BE- DRIJFSOVERNEMING	12
§ 1. De verschillende vormen van arbeidsver- houding en beloning	12
§ 2. De meningen van de opvolgers over de beloning van de meewerkende zoon	13
§ 3. Financiële regelingen bij de bedrijfs- overneming	14
HOOFDSTUK IV ENKELE ASPECTEN VAN DE TOEKOMSTIGE BEDRIJFSOVERNEMING	16
§ 1. Afspraken m.b.t. de opvolging; vermoede- lijk tijdstip van voor de bedrijfsoverneming	16
§ 2. De overneming van het bedrijf	17
§ 3. De vermogensbehoefte bij de bedrijfsover- neming (schatting); vermogen van de ouders (schatting)	18
§ 4. Begrotingen	20
HOOFDSTUK V SAMENVATTING EN SLOTBESCHOUWING	21
§ 1. Samenvatting	21
§ 2. Slotbeschouwing	23
BIJLAGE I De Keuzegemeenten	26

Woord vooraf

Op verzoek van de Provinciale Raad voor de Bedrijfsontwikkeling in de Landbouw in Noord-Brabant werd door het Landbouw-Economisch Instituut een onderzoek ingesteld naar de situatie, waarin de opvolgers op de Brabantse landbouwbedrijven verkeren, en naar hun opvattingen over beroep en bedrijf. In de provincie Friesland had een soortgelijk onderzoek plaats.

De resultaten van het onderzoek worden per provincie in twee rapporten gepubliceerd. In dit rapport wordt vooral ingegaan op de beloning van de meewerkende zoons en op enkele aspecten van de toekomstige bedrijfsoverneming. In een ander reeds gepubliceerd rapport worden de opvattingen van de opvolgers over hun schoolopleiding en over beroep en bedrijf aan de orde gesteld.

Een woord van dank aan allen, die aan dit onderzoek hebben meegewerkt, in het bijzonder aan de geënquêteerde jongeren, is hier zeker op zijn plaats.

Het onderzoek is opgezet door Ir. J.M. Biemans, Ir. K.M. Dekker en Drs. J.J.J. Kloprogge van de Afdeling Structuuronderzoek. De analyse en verslaggeving van dit rapport werden verzorgd door Ir. J.M. Biemans.

Den Haag, oktober 1975

De Directeur,



(A. Maris)

HOOFDSTUK I

Doel en uitvoering van het onderzoek

§ 1. Doel van het onderzoek

In de achter ons liggende jaren is het aantal agrarische bedrijven in Noord-Brabant - evenals elders in Nederland - geleidelijk gedaald. De overblijvende bedrijven nemen gemiddeld in omvang toe en moeten zich voortdurend aanpassen aan de gewijzigde technische en economische omstandigheden. Het beheer van deze bedrijven vraagt steeds meer van de ondernemerscapaciteiten van de boer. Men mag ervan uitgaan, dat ook in de komende jaren hoge eisen gesteld zullen worden aan de boer als ondernemer.

De bedrijven van de toekomst zullen voor een deel worden geleid door die agrarische jongeren, die thans als vermoedelijke bedrijfsopvolgers worden aangemerkt. Daarom is het van belang inzicht te krijgen in de situatie, waarin deze jongeren zich bevinden, en in hun meningen en opvattingen over beroep en bedrijf. In verband hiermee werd door het Landbouw-Economisch Instituut in Noord-Brabant een onderzoek ingesteld naar deze aspecten; dit onderzoek werd uitgevoerd op verzoek van de Provinciale Raad voor de Bedrijfsontwikkeling in de Landbouw in Noord-Brabant. Een soortgelijk onderzoek had plaats in de provincie Friesland.

In het onderzoek kwamen de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Enkele algemene gegevens met betrekking tot de opvolgers en de betrokken bedrijven;
2. De opleiding van de opvolgers;
3. De opvattingen van de opvolgers over beroep en bedrijf;
4. De houding van de opvolgers tegenover andere beroepen;
5. De mening van de opvolgers over type, omvang, verkaveling en inrichting van de over te nemen bedrijven;
6. De beloning van de op het ouderlijke bedrijf meewerkende zoons en de financiële regelingen bij de bedrijfsoverneming;
7. Enkele aspecten van de toekomstige bedrijfsoverneming.

De eerste vier onderwerpen zijn behandeld in een, inmiddels verschenen publikatie. 1) In dit rapport wordt ingegaan op de overige onderwerpen.

1) J.M. Biemans: "Brabantse boeren van de toekomst (deel I: De opvolgers over het boerenberoep)".

§ 2. Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek, dat beperkt werd tot de Brabantse zandgronden, werd uitgevoerd door middel van een mondelinge enquête.

Uitgangsmateriaal vormde de mei-inventarisatie van 1972, waarin vragen waren opgenomen over de opvolgingssituatie. Het onderzoek heeft nu betrekking op opvolgers van 22 t/m 29 jaar van bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder met een hoofdberoep in de landbouw (mei 1972); opvolgers van bedrijfshoofden, die hun hoofdberoep in de tuinbouw hadden, zijn buiten het onderzoek gelaten. Bovendien werden opvolgers van vrouwelijke bedrijfshoofden - die vaak slechts in naam nog niet zelfstandig zijn - buiten beschouwing gelaten.

De enquête werd gehouden in 25 keuze-gemeenten (zie bijlage I) in het voorjaar van 1973. Bij het Brabantse onderzoek waren 182 potentiële opvolgers betrokken.

HOOFDSTUK II

De opvolgers en de over te nemen bedrijven

§ 1. De opvolgers

In het eerste deelrapport 1), dat inmiddels is verschenen, werd o.a. een aantal gegevens van meer algemene aard over de opvolgers behandeld. In verband hiermee geven wij in het onderstaande slechts een beknopt overzicht hiervan.

De leeftijden van de bij het onderzoek betrokken opvolgers liepen op het moment van de enquête uiteen van 22 t/m 30 jaar; bijna twee derde behoorde tot de leeftijdsklasse 22 t/m 25 jaar. Van de Brabantse opvolgers was 10% gehuwd. In Friesland was dit 47%. Nagenoeg alle opvolgers (97%) werkten mee op het ouderlijke bedrijf.

Zoals uit onderstaand staatje blijkt, heeft ruim de helft van de opvolgers de lagere land- of tuinbouwschool bezocht, terwijl ruim eenkwart een middelbare of hogere agrarische opleiding heeft gevolgd.

- geen voortgezet onderwijs	12%
- alleen cursusonderwijs	6%
- lager agrarisch dagonderwijs	53%
- middelbaar agrarisch dagonderwijs	25%
- hoger agrarisch onderwijs	2%
- overig dagonderwijs	2%

§ 2. De bedrijven; meningen van de opvolgers over de bedrijven

Zoals wij in het eerste deelrapport hebben gezien, is 37% van de ouderlijke bedrijven kleiner dan 15 ha; 41% had een oppervlakte van 15 tot 25 ha, terwijl 22% 25 ha of groter was. Ruim de helft van de bedrijven had driekwart of meer van de grond in eigendom (in Friesland was dit bij 43% van de bedrijven het geval); bij ruim een derde van de ouderlijke bedrijven was 25 - 75% van de grond eigendomsgrond en bij 14% minder dan eenkwart van de grond.

Hoe denken nu de opvolgers over de oppervlakte van de bedrijven, die zij t.z.t. willen overnemen? Tabel 1 geeft hiervan een beeld.

1) J.M. Biemans: "Brabantse boeren van de toekomst (deel I: De opvolgers over het boerenberoep)".

Tabel 1. Mening van de opvolgers over de oppervlakte van de ouderlijke bedrijven

Oppervlakte	Aantal bedrijven	waarvan de opvolger meent, dat het bedrijf is (%):			
		te klein	groot	genoeg	overige ¹⁾
< 15 ha	68	68	26	6	
15 - 25 ha	74	38	59	3	
≥ 25 ha	40	13	83	4	
Totaal	182	43	52	5	

1) Te groot, oppervlakte speelt geen rol, weet het niet.

Op het moment van de enquête vond 43% de oppervlakte van het bedrijf te gering. Als reden hiervoor werd met name genoemd, dat de huidige oppervlakte een belemmering vormde voor de uitbreiding van de melkveestapel. Ruim de helft van de opvolgers (in Friesland bijna driekwart) achtte de bedrijfsoppervlakte groot genoeg. De opvatting, dat de oppervlakte te gering was, kwam uiteraard naar verhouding het vaakst voor bij de opvolgers op de kleinere bedrijven.

Veel belangrijker dan de oppervlakte is de bedrijfsomvang. Deze bedrijfsomvang wordt uitgedrukt in z.g. standaardbedrijfseenheden (sbe) 1). Uit het onderzoek kwam nu naar voren, dat 26% van de bedrijven minder dan 110 sbe had; 48% had 110 - 190 sbe en 26% 190 sbe of meer. Aangenomen, dat men het bedrijf op dit moment zou overnemen, vond 28% van de ondervraagde opvolgers de bedrijfsomvang te gering; 69% (Friesland: 71%) achtte deze voldoende groot.

Tabel 2. Mening v.d. opvolgers over de omvang v.d. ouderlijke bedrijven

Bedrijfsomvang	Aantal bedrijven	waarvan de opvolger meent, dat de omvang is (%):		
		te klein	groot	gen. overige ¹⁾
< 110 sbe	47	55	43	2
110 - 190 sbe	88	23	76	1
≥ 190 sbe	47	11	81	8
Totaal	182	28	69	3

1) Te groot, weet het niet.

- 1) Standaardbedrijfseenheden zijn verhoudingsgetallen, die een beoordeling mogelijk maken van de omvang van het gehe bedrijf en van de afzonderlijke produktierichtingen. Deze verhoudingsgetallen zijn gebaseerd op de hoogte van de factorkosten per ha of per dier bij een moderne doelmatige bedrijfsvoering en het prijspeil in 1968.
 Ter oriëntatie: 1 melkkoe = 2,5 sbe; 1 fokzeug = 1,6 sbe; 1 mestvarken = 0,16 sbe; 1 ha granen = 3 sbe; 1 ha suikerbieten = 6,5 sbe.

De mening over de bedrijfsomvang hangt duidelijk samen met de feitelijke omvang van de betrokken bedrijven. Het percentage opvolgers, dat de omvang te gering vond, is op de kleinere bedrijven duidelijk hoger dan op de grotere. Dit ligt natuurlijk ook wel voor de hand. Toch valt het op, dat nog 43% van de opvolgers op bedrijven met minder dan 110 sbe de omvang voldoende achtte.

Wanneer men de opvattingen over de bedrijfsomvang en over de bedrijfsoppervlakte vergelijkt, blijkt dat beduidend minder respondenten van mening zijn dat de omvang van de ouderlijke bedrijven te gering is (28%) dan dat de oppervlakte te klein is (43%). Ruim de helft van degenen, volgens wie de oppervlakte te gering was, achtte nl. de bedrijfsomvang voldoende groot. De achtergrond hiervan is, dat men op een aantal kleinere bedrijven varkens en/of kippen houdt, waardoor de bedrijfsomvang toch nog op een behoorlijk niveau ligt. Door 34 opvolgers (19%) ten slotte worden én de oppervlakte én de bedrijfsomvang als onvoldoende gekwalificeerd.

De vooruitzichten van het type bedrijf, dat de ouders thans exploiteren, werden door 64% van de respondenten als goed gekwalificeerd; 22% was van mening, dat de vooruitzichten matig waren, en 8% vond deze slecht. Ten slotte bleef 6% het antwoord op de betreffende vraag schuldig.

Als men het bedrijf op dit moment zou overnemen, zou 30% het huidige bedrijfstype veranderen. Een aantal opvolgers zou zich gaan willen specialiseren op de melkveehouderij, terwijl een ongeveer even grote groep zou willen beginnen met veredeling of deze sector willen uitbreiden. Enkelens zouden het tuinbouwareaal gaan vergroten.

Ten slotte nog een enkel woord over de verkaveling en de bedrijfsinrichting. De verkaveling werd door ruim de helft van de opvolgers gunstig genoemd; bijna een derde vond deze slecht. De overigen waren van mening, dat de verkaveling matig was. De bedrijfsinrichting vond 41% goed, 36% matig en 23% slecht.

HOOFDSTUK III

Beloning van de meewerkende zoons en financiële regelingen bij de bedrijfsovername

§ 1. De verschillende vormen van arbeidsverhouding en beloning

Van de 176 opvolgers, die op het moment van de enquête thuis meewerkten, werkte er 24% met hun vader in een maatschap of een andere vorm van samenwerking; 49% ontving voor hun arbeid op het ouderlijke bedrijf een bepaalde beloning en 27% uitsluitend zakgeld. In Friesland waren deze percentages heel anders, nl. 46, 49 resp. 5.

Uit een vergelijking tussen de leeftijdsgroepen blijkt, dat bij de opvolgers van 24 jaar en jonger 31% uitsluitend zakgeld kreeg, terwijl dit in de groep van de 25-jarigen en ouder bij 21% het geval was. Verder kwam naar voren, dat het op de kleinere bedrijven (zowel wat betreft de oppervlakte als de omvang in sbe) naar verhouding vaker voorkwam, dat een thuis meewerkende zoon alléén zakgeld kreeg dan op de grotere bedrijven. De achtergrond hiervan is vermoedelijk, dat de lagere financiële resultaten op de kleinere bedrijven het uitbetalen van loon extra bemoeilijken. Op de grotere bedrijven werkt men relatief wat vaker samen met de vader in een bepaalde samenwerkingsvorm en/of men ontvangt vaker een bepaalde beloning voor de verrichte arbeid.

Maatschappen

Van de 176 thuis meewerkende zoons zeiden er 43 of wel 24%, dat zij met hun vader een maatschap of een andere samenwerkingsvorm hadden gesloten. Bij de gehuwden was dit 73% en bij de ongehuwden 20%. Het al dan niet aangaan van een maatschap of een andere vorm van samenwerking staat dus duidelijk in verband met het al dan niet gehuwd zijn van de opvolger. Dit was ook in Friesland het geval.

Bij 16% van de 43 samenwerkingsvormen is de eigendom van de roerende goederen in de maatschap ingebracht; in deze gevallen zijn de betrokken opvolgers dus voor de helft eigenaar van het vee en de inventaris. Bij 8 samenwerkingsvormen (19%) was er sprake van een eigendomsinbreng, niet alleen van de inventaris maar ook van de onroerende goederen. De vader behoudt dus meestal grond en gebouwen in eigen hand.

Bij 58% van de maatschappen c.q. andere vormen van samenwerking werden de bedrijfsresultaten gelijkelijk verdeeld tussen vader en zoon. In de overige gevallen werden de bedrijfsresultaten - bv. i.v.m. het niet geheel valide zijn van de vader of de ongelijke inbreng in de maatschap van roerende of onroerende goederen - op een andere wijze verdeeld.

Niet onderzocht is, welk bedrag de betrokken opvolgers aldus uiteindelijk via de maatschap ontvingen.

Beloning van de niet in een maatschap of andere samenwerkingsvorm werkende opvolgers

In het voorgaande hebben wij gezien, dat 49% van de thuis meewerkende zoons voor hun arbeid op het ouderlijke bedrijf een bepaalde beloning ontving. Het betreft hier 85 opvolgers. Deze opvolgers werden als volgt beloond: 81 zoons-opvolgers ontvingen een bepaald bedrag en 4 of wel 5% (Friesland: 33%) werden er beloond volgens de CAO.

Bij de 81 respondenten, die een bepaald bedrag ontvingen, werd getformeerd naar de hoogte van dit bedrag. 17% van hen bleef het antwoord op de betreffende vraag schuldig. De overigen ontvingen - exclusief kost en inwoning - gemiddeld f 5700,- per jaar. In Friesland was dit bedrag beduidend hoger (f 9100,-).

Bij 38% van de 85 opvolgers, die een bepaalde beloning ontvingen voor hun arbeid (CAO-loon of een zeker bedrag), werd het betreffende bedrag geheel of gedeeltelijk in het ouderlijke bedrijf gelaten, terwijl bij 55% de beloning geheel of gedeeltelijk op hun spaarbankboekje terecht kwam.

De 48 opvolgers ten slotte, die uitsluitend zakgeld ontvingen, kregen gemiddeld f 26,- per week.

Het percentage opvolgers, dat op CAO-niveau werd beloond, de gemiddelde beloning, die degenen ontvingen die een bepaald bedrag per jaar kregen, alsmede het percentage opvolgers dat uitsluitend zakgeld ontving, laten er geen twijfel over bestaan dat de beloning van de thuis meewerkende zoons in Friesland beduidend hoger is dan in Noord-Brabant. Blijkens een onderzoek 1), waarover enkele jaren geleden werd gerapporteerd, bestond een dergelijk verschil ook reeds in de jaren zestig.

§ 2. De meningen van de opvolgers over de beloning van de meewerkende zoon

Om een indruk te krijgen van de opvattingen van de opvolgers over de beloning van de meewerkende zoon werd hen de volgende vraag voorgelegd: "Wat vindt U een redelijke beloning voor een thuis meewerkende zoon? Moet die liggen op het niveau van het landarbeidersloon, er boven, of er onder?" Het hiernavolgende staatje geeft een beeld van de antwoorden:

1) J.M. Biemans en K.M. Dekker: "Vermogensvorming door jonge landbouwers vóór en tijdens de bedrijfsoverneming", 1972.

- landarbeidersloon	45%
- meer dan het landarbeidersloon	37%
- minder dan het landarbeidersloon	7%
- weet het niet	11%

In totaal is dus 82% van de ondervraagden van mening, dat de thuis meewerkende zoon minstens het landarbeidersloon zou moeten verdienen. Slechts 7% zei een beloning beneden het loon van een landarbeider redelijk te vinden; zulks vooral in verband met de te verwachten gunstige financiële regeling bij de bedrijfsoverneming en in verband met het feit, dat de bedrijfsuitkomsten onvoldoende zouden zijn om een landarbeidersloon te kunnen betalen.

Geconcludeerd kan worden, dat de opvattingen van de opvolgers over een redelijke beloning niet in overeenstemming zijn met de feitelijke beloningssituatie, zoals die in de vorige paragraaf werd geschetst. Overigens moet er wel rekening mee worden gehouden, dat er bij de bedrijfsoverneming vaak nog schenkingen worden gedaan en dat de opvolgers dikwijls in staat worden gesteld om het bedrijf tegen een lagere prijs dan de feitelijke waarde over te nemen. In de volgende paragraaf komen wij hierop terug.

De mening over een redelijke beloning van de meewerkende zoon hangt niet samen met de bedrijfsoppervlakte noch met de bedrijfsomvang. Wel is het zo, dat degenen, die een middelbare agrarische opleiding hebben gevolgd, iets vaker zeiden dat de beloning boven het landarbeidersloon zou moeten liggen dan de opvolgers, die een lagere land- of tuinbouwschool bezochten of geen voortgezet dagonderwijs volgden. Het verband is overigens slechts zwak.

§ 3. Financiële regelingen bij de bedrijfsoverneming

Van de opvolgers bleek 44% (Friesland: 33%) vóór of bij de bedrijfsoverneming nog schenkingen te verwachten; 30% zei geen schenkingen te verwachten en 26% wist het niet. Door 42% van de opvolgers is er wel eens met de ouders over eventuele latere schenkingen gesproken. Dit was met name het geval bij degenen, die zeiden t.z.t. nog schenkingen te verwachten.

Van degenen, die in een maatschap of een andere samenwerkingsvorm met hun vader werkten, verwachtte 40% schenkingen. Bij de opvolgers, die een bepaalde beloning (d.w.z. meer dan alleen zakgeld) ontvingen, was dit 38%, ongeveer even hoog dus. Daarentegen verwachtte 62% van degenen, die op het moment van de enquête alleen zakgeld ontvingen, t.z.t. schenkingen.

Zeer vele opvolgers, nl. 87% (Friesland: 72%), nemen aan dat zij t.z.t. in de gelegenheid zullen worden gesteld om grond, gebouwen en/of vee tegen een lagere prijs dan de feitelijke waarde over te nemen. Ongeveer twee derde heeft hierover al eens met de ouders gesproken. Opvallend is, dat de vorm van beloning van de thuis meewerkende zoons geen samenhang vertoont met de mate, waarin wordt verwacht dat men het bedrijf

tegen een lagere prijs kan overnemen; met andere woorden: of men voor de arbeid op het ouderlijke bedrijf redelijk wordt beloond of niet, men verwacht in ongeveer gelijke mate een schappelijke behandeling bij de latere bedrijfsovername. Overigens is niet nagegaan, om welke bedragen het hier naar verwachting gaat; wat dit betreft zouden er natuurlijk wel verschillen kunnen optreden.

De gehele periode, waarin men op het ouderlijk bedrijf meewerkte, overziende, bleek 84% van de respondenten van mening te zijn niet volledig te zijn beloond. Aan hen werd ten slotte nog de vraag voorgelegd, of zij bij de bedrijfsovername - naast eventuele schenkingen en/of "bevoordeling" - nog een verrekening van niet-betaald loon konden verwachten. Van de betreffende opvolgers gaf 39% een bevestigend antwoord en 40% een ontkennend antwoord; 21% wist het niet.

Van de opvolgers, die een verrekening van niet-betaald loon verwachten, denkt overigens 20% dat die verrekening achterwege zal blijven, als zij zouden besluiten om het bedrijf niet over te nemen en een ander beroep dan dat van boer te kiezen; 40% weet het niet, of zij in die situatie het niet-betaalde loon alsnog zouden ontvangen. Deze cijfers illustreren, dat in verschillende gevallen de verrekening van loon achteraf een niet zo zekere zaak is.

Van die opvolgers, die waarschijnlijk wel een verrekening van niet-betaald loon tegemoet zullen kunnen zien, verwacht 40% bij de bedrijfsovername nog schenkingen, terwijl 89% aanneemt t.z.t. het bedrijf tegen een lagere prijs dan de feitelijke waarde te kunnen overnemen. Bij degenen, die geen verrekening van niet-betaald loon zeiden te verwachten, waren deze percentages 52 resp. 89.

HOOFDSTUK IV

Enkele aspecten van de toekomstige bedrijfsoverneming

§ 1. Afspraken m.b.t. de opvolging; vermoedelijk tijdstip van de bedrijfsoverneming

Afspraken m.b.t. de opvolging

Bij de opvolgers werd geïnformeerd, of er m.b.t. de opvolging op de een of andere wijze afspraken waren gemaakt. Bij 55% van de ondervraagden bleek dit wél en bij 43% niet het geval te zijn; 2% wist het niet. In Friesland bleken er in de helft van de gevallen afspraken m.b.t. de opvolging te bestaan.

Zoals uit het onderstaande staatje blijkt, hebben wij in de meeste gevallen te maken met mondelinge afspraken.

- mondelinge afspraak	80 gevallen;	79%
- geregeld in de maatschap	10 " ;	10%
- overeenkomst, waarin het recht van koop is geregeld	5 " ;	5%
- testament	4 " ;	4%
- overige	2 " ;	2%

In tabel 3 is het al dan niet bestaan van een afspraak m.b.t. de opvolging in verband gebracht met de antwoorden op de vraag: "Hoe zeker is het, dat U boer wordt, zeer zeker, vrij zeker of onzeker?" Het blijkt nu, dat naarmate men er zekerder van is boer te worden de opvolging vaker op de een of andere wijze is vastgelegd.

Betekent dit nu, dat men er niet zeker van is boer te zullen worden juist omdat er (nog) geen afspraken m.b.t. de opvolging zijn gemaakt? Of is het eerder zo, dat de onzekerheid over het boer worden er de oorzaak van is, dat de opvolging niet is vastgelegd? Gezien de motieven van degenen, voor wie het onzeker is of men wel boer zal worden - zij wezen met name op het feit, dat de betrokken bedrijven te weinig perspectief boden, en op de problemen bij de financiering van de bedrijfsoverneming - lijkt laatstgenoemde interpretatie de meest waarschijnlijke.

Er kon geen verband worden vastgesteld tussen de leeftijden van de opvolgers en het al dan niet vastgelegd zijn van de bedrijfsopvolging. Evenmin was er een samenhang met het vermoedelijke tijdstip van de bedrijfsoverneming. Het is dus niet zo, dat afspraken m.b.t. de bedrijfsopvolging vaker voorkomen naarmate de betrokkenen ouder zijn c.q. het vermoedelijke tijdstip van de bedrijfsoverneming dichterbij ligt.

Overigens waren de ondervraagden niet steeds de enige opvolgers;

Tabel 3. Zekerheid boer worden en afspraken m.b.t. de opvolging

Zekerheid boer worden	Aantal opvolgers	Opvolging vastgelegd (%)		
		ja	nee	weet 't niet
zeer zeker	110	65	34	1
vrij zeker	54	41	57	2
onzeker	18	38	62	0
Totaal	182	55	43	2

in 9% van de gevallen waren in totaal twee en in 2% zelfs drie opvolgers. De aanwezigheid van meerdere opvolgers had geen invloed op het voorkomen van afspraken t.a.v. de bedrijfsopvolging.

Vermoedelijk tijdstip van de bedrijfsoverneming

Van de opvolgers verwacht 53% (Friesland: 28%) het bedrijf te kunnen overnemen vóór 1976; 17% denkt, dat dit tussen 1976 en 1979 zal gebeuren en 6% in 1979 of later. Ongeveer eenkwart van de opvolgers geeft te kennen, dat er nog niets valt te zeggen over het tijdstip van de bedrijfsoverneming; dit houdt met name verband met de leeftijd van de vader en de omstandigheid, dat men nog geen vrouw heeft gevonden.

Het verwachte tijdstip van de bedrijfsoverneming vertoont geen samenhang met de leeftijd van de opvolgers. Wel is er verschil tussen degenen, die trouwplannen hebben, en degenen, bij wie dit niet het geval is. Terwijl 70% van de eerstgenoemde groep het bedrijf vóór 1976 verwacht te zullen overnemen, is dit bij de laatste groep slechts 49%.

§ 2. De overneming van het bedrijf

De meeste ouderlijke bedrijven (90%) bestaan geheel of gedeeltelijk uit eigendomsgrond; in Friesland was dit 77%. In hoofdstuk II is reeds naar voren gekomen, dat ruim de helft van de ouderlijke bedrijven drie-kwart of meer van de grond in eigendom had. Naarmate de bedrijven groter zijn is dit naar verhouding minder het geval (tabel 4).

Tabel 4. Oppervlakte van de ouderlijke bedrijven en percentage eigendom van de grond

Oppervlakte	Aantal bedrijven	waarvan met % van de grond in eigendom (%)		
		< 25%	26-75%	≥ 76 (%)
< 15 ha	68	13	24	63
15 - 25 ha	74	8	41	51
≥ 25 ha	40	25	40	35
Totaal	182	14	34	52

Nu komt het voor, dat de opvolgende zoon bij de bedrijfsoverneming de grond, die in eigendom is bij zijn ouders, niet of slechts gedeeltelijk in eigendom overneemt; in de meeste gevallen kan hij deze grond dan voor enkele jaren pachten. In verband hiermee werd bij de opvolgers geïnformeerd, of dat naar hun verwachting ook in hun geval mogelijk zou zijn. Het bleek nu, dat 57% van de opvolgers waarschijnlijk alle grond, die de ouders in eigendom hebben, ook in eigendom zal overnemen. Bij 9% van de opvolgers zal dit vermoedelijk slechts gedeeltelijk gebeuren en 10% zal naar verwachting geen grond van de ouders in eigendom overnemen. Ten slotte bleef 24% het antwoord op de vraag schuldig. In Friesland lag het percentage opvolgers, dat verwachtte de eigendomsgrond van hun ouders niet of slechts gedeeltelijk in eigendom te zullen overnemen, beduidend hoger (47%).

Ten slotte nog een enkel woord over de gebouwen. Op vrijwel alle bedrijven, nl. 96% (Friesland: 73%) zijn de gebouwen eigendom van de ouders. Wat de opvolgers denken, dat hiermee zal gebeuren bij de bedrijfsoverneming, blijkt uit de volgende cijfers:

- alle gebouwen in eigendom overnemen	73%
- een deel van de gebouwen in eigendom overnemen	3%
- de gebouwen niet in eigendom overnemen	5%
- onbekend	19%

§ 3. De vermogensbehoefte bij de bedrijfsoverneming (schatting); vermogen van de ouders (schatting)

De opvolgers werd gevraagd een schatting te geven van het totale bedrag, dat naar hun mening gemoed zou zijn met de overneming van grond, gebouwen, vee en inventaris, wanneer de bedrijfsoverneming zou plaatshebben op het moment van de enquête. Bedoeld werd het totaal van eigen en vreemd vermogen. Van de geënquêteerden bleek 28% geen bedrag te kunnen noemen. 1) De overigen raamden het bedrag op gemiddeld f 204 200,- (Friesland: f 187 900,-). Het betreft hier het gemiddelde van zowel eigendoms- als pachtbedrijven.

Het onderstaand staatje geeft een beeld van de spreiding van de geschatte bedragen:

minder dan f 100 000,-	11%
f 100 000,- - f 150 000,-	17%
f 150 000,- - f 200 000,-	21%
f 200 000,- - f 250 000,-	14%
f 250 000,- - f 300 000,-	14%
f 300 000,- en meer	23%

Het zal duidelijk zijn, dat bovengenoemde bedragen met enige reserve dienen te worden gezien. Het zijn immers slechts schattingen. Bovendien

1) In Friesland 15%.

is het zo, dat deze ramingen betrekking hebben op het moment van de enquête en niet op het tijdstip van de bedrijfsoverneming.

De hoogte van het bedrag, nodig voor de bedrijfsoverneming, bleek niet samen te hangen met de antwoorden op de vraag, hoe zeker het was dat men boer zou worden.

Bij de financiering van de bedrijfsoverneming is het vermogen van de ouders uiteraard van grote betekenis. Op de vraag een schatting van dit vermogen te willen geven, noemde 61% een bedrag. Het gemiddelde van de door deze opvolgers naar voren gebrachte bedragen was f 283 100,- (Friesland: f 240 300,-). Aan de genoemde bedragen moet uiteraard geen absolute waarde worden toegekend.

De spreiding van de geschatte ouderlijke vermogens was als volgt:

minder dan f 100 000,-	1%
f 100 000,- - f 200 000,-	25%
f 200 000,- - f 300 000,-	28%
f 300 000,- - f 400 000,-	25%
f 400 000,- - f 500 000,-	12%
f 500 000,- en meer	9%

In verband met de latere vererving is bovendien het aantal kinderen per gezin van betekenis. Zoals te verwachten was, komen verschillende opvolgers uit (vrij) grote gezinnen:

- gezinnen met 3 of minder kinderen	14%
- gezinnen met 4 t/m 6 kinderen	39%
- gezinnen met 7 t/m 9 kinderen	36%
- gezinnen met 10 t/m 12 kinderen	8%
- gezinnen met 13 of meer kinderen	3%

Het gemiddelde aantal kinderen per gezin bedroeg 6,3. Doordat de gemiddelde gezinsgrootte in Friesland lager was (nl. 4,7 kinderen), was het geschatte gemiddelde ouderlijke vermogen per kind in Friesland (ca. f 51 000,-) dan ook iets hoger dan in Noord-Brabant (ca. f 45 000,-).

Door 97 opvolgers werd zowel een schatting gegeven van het bedrag, dat met de bedrijfsoverneming zou zijn gemoeid, als van het ouderlijke vermogen. Blijkens tabel 5 is het ouderlijke vermogen vooral dan relatief groot, wanneer ook met de bedrijfsoverneming hogere bedragen zijn gemoeid.

Tabel 5. Bedrag, nodig bij bedrijfsoverneming, en ouderlijk vermogen

Vermogensbehoefte bij bedrijfsoverneming	Aantal gevallen	Ouderlijk vermogen (%)			
		< f 200 000,-	f 200 000,-	tot f 300 000,-	≥ f 300 000,-
< f 150 000,-	27	59	19	22	
f 150 000,- - f 250 000,-	34	27	32	41	
≥ f 250 000,-	36	-	31	69	
Totaal	97	25	28	47	

§ 4. Begrotingen

Met de bedrijfsovername zijn vaak grote bedragen gemoeid. Daarom is het opvallend, dat slechts 20% van de opvolgers de financiering van de bedrijfsovername al wel eens op papier heeft gezet of laten zetten. Bij degenen, die vóór 1976 het bedrijf denken over te nemen, was dit 27% en bij de anderen 12%.

De opvolgers, die de financiering niet op papier hadden gezet of laten zetten, werd gevraagd of zij zulks enige tijd vóór de bedrijfsovername nodig achtten. Van hen gaf ruim driekwart een bevestigend antwoord; de meesten zouden hierbij dan een deskundige - er werd vooral gedacht aan de voorlichters van de standsorganisaties - inschakelen. De overigen waren van mening - o.a. omdat er geen of weinig moeilijkheden te verwachten waren - dat het overbodig was een financieringsbegroting te (laten) maken (12%) of wisten het niet (12%).

Op de vraag, of men van plan was van de toekomstige bedrijfsopzet een rentabiliteitsbegroting te maken, antwoordde 70% bevestigend, 16% gaf een ontkennend antwoord en 14% wist het niet. Bij degenen, die vóór 1976 het bedrijf dachten over te nemen, bedroeg het percentage dat positief reageerde 76 en bij de anderen 63. De opvolgers met een middelbare of hogere agrarische schoolopleiding waren iets vaker van plan een rentabiliteitsbegroting te maken (79%) dan hun collega's, die lager agrarisch onderwijs hadden genoten of geen voortgezette dagopleiding hadden gevolgd (62%). Verder bleek er een - zij het zwak - verband te bestaan met de oppervlakte en met de omvang van de ouderlijke bedrijven: naarmate de bedrijven groter waren, bleken naar verhouding iets meer opvolgers van plan te zijn een rentabiliteitsbegroting op te stellen.

Van degenen, die van plan waren een rentabiliteitsbegroting te maken, zei 83% daarbij een deskundige te willen inschakelen. In de meeste gevallen wordt hierbij gedacht aan de voorlichters van de standsorganisaties; een aantal opvolgers wil de bedrijfsvoorlichter of de boekhouder te hulp roepen.

De belangrijkste motieven, waarom sommige geënquêteerden geen rentabiliteitsbegroting wilden maken, waren dat men reeds voldoende op de hoogte was met de financiële resultaten van het bedrijf en dat men het nut van een dergelijke begroting niet inszag c.q. twijfelde aan de betrouwbaarheid ervan.

HOOFDSTUK V

Samenvatting en slotbeschouwing

§ 1. Samenvatting

Doel en uitvoering van het onderzoek

Door het Landbouw-Economisch Instituut werd een onderzoek ingesteld naar de situatie, waarin de opvolgers op landbouwbedrijven zich bevinden, en naar hun meningen en opvattingen over beroep en bedrijf. Het onderzoek werd uitgevoerd door middel van een mondelinge enquête in 25 gemeenten op de Brabantse zandgronden (voorjaar 1973). Een soortgelijk onderzoek had plaats in de provincie Friesland. In Noord-Brabant waren 182 opvolgers bij het onderzoek betrokken.

Bij de mei-inventarisatie in 1972 werd aan alle bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder gevraagd, of er een mannelijke bedrijfsopvolger beschikbaar was. Op deze opvolgers is nu het onderzoek gericht, voor zover zij althans 22 t/m 29 jaar waren en hun vader zijn hoofdberoep in de landbouw had.

In het onderzoek kwamen de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Enkele algemene gegevens met betrekking tot de opvolgers en de betrokken bedrijven;
2. De opleiding van de opvolgers;
3. De opvattingen van de opvolgers over beroep en bedrijf;
4. De houding van de opvolgers tegenover andere beroepen;
5. De mening van de opvolgers over type, omvang, verkaveling en inrichting van de over te nemen bedrijven;
6. De beloning van de op het ouderlijke bedrijf meewerkende zoons en de financiële regelingen bij de bedrijfsoverneming;
7. Enkele aspecten van de toekomstige bedrijfsoverneming.

In dit rapport wordt op de onderwerpen 5 t/m 7 ingegaan; over de andere onderwerpen is een afzonderlijke publikatie verschenen.

De opvolgers en de over te nemen bedrijven

In Noord-Brabant was 10% van de opvolgers gehuwd. Vrijwel alle zoons-opvolgers (97%) werkten op het moment van de enquête op het ouderlijke bedrijf. Wat de schoolopleiding betreft: ruim eenkwart heeft het diploma van een middelbare of hogere land- of tuinbouwschool; de overigen hebben óf de lagere land- of tuinbouwschool bezocht (53%) óf hebben geen voortgezet dagonderwijs gevolgd (18%).

Van de ouderlijke bedrijven was 37% kleiner dan 15 ha; 41% had een oppervlakte van 15-25 ha, terwijl 22% 25 ha of groter was. Gevraagd

naar de mening over de oppervlakte van het bedrijf, bleek 43% van de opvolgers deze te klein te vinden; zulks vooral in verband met de geringe mogelijkheden tot uitbreiding van de melkveestapel in de toekomst. Ruim de helft van de ondervraagde opvolgers achtte de oppervlakte van het ouderlijke bedrijf voldoende; in Friesland was bijna driekwart deze mening toegedaan.

Ongeveer eenkwart van de bedrijven had een omvang van minder dan 110 sbe; 48% had 110-190 sbe en ca. eenkwart 190 sbe of meer. De omvang van de ouderlijke bedrijven vond 28% van de Brabantse opvolgers te gering. Evenals in Friesland was ruim twee derde van mening, dat de bedrijfsomvang voldoende was. De opvatting, dat de bedrijfsomvang te gering was, viel - zoals te verwachten was - naar verhouding het vaakst te beluisteren bij degenen, wier ouders een bedrijf van minder dan 110 sbe exploiteerden. Dit neemt niet weg, dat toch nog 43% van deze groep de omvang van het ouderlijke bedrijf als voldoende beschouwde.

Ruim de helft van degenen, volgens wie de oppervlakte te gering was, achtte de bedrijfsomvang voldoende groot. Op een aantal kleinere bedrijven komt nl. intensieve veehouderij voor, waardoor een voldoende bedrijfsomvang kan worden bereikt.

De vooruitzichten van het type bedrijf, dat de ouders thans exploiteren, worden door bijna twee derde van de opvolgers gunstig beoordeeld. Als men het bedrijf op dit moment zou overnemen, zou 30% veranderingen aanbrengen in het bedrijfstype.

De verkaveling werd door ruim de helft van de respondenten als gunstig gekwalificeerd; bijna een derde vond deze slecht. De overigen waren van mening, dat de verkaveling matig was. De bedrijfsinrichting vond 41% goed, 36% matig en 23% slecht.

De beloning van de meewerkende zoon en financiële regelingen bij de bedrijfsoverneming

Van de 176 opvolgers, die op het moment van de enquête thuis meewerkten, werkte er 24% met hun vader in een maatschap of een andere vorm van samenwerking; 49% ontving voor hun arbeid op het ouderlijke bedrijf een bepaalde beloning en 27% uitsluitend zakgeld. In Friesland waren deze percentages 46, 49 resp. 5.

Hoe hoog de inkomsten waren van degenen, die met hun vader in een maatschap werkten, is niet onderzocht. Wel bleek uit het onderzoek, dat in 58% van de maatschappen c.q. andere samenwerkingsvormen, de bedrijfsresultaten gelijkelijk tussen de partners werden verdeeld. Van degenen, die een bepaalde beloning ontvingen (85 opvolgers) kreeg slechts 5% het CAO-loon; de overigen ontvingen - exclusief kost en inwoning - gemiddeld f 5700,- per jaar. Bij de 48 opvolgers, die uitsluitend zakgeld kregen, bedroeg het gemiddelde zakgeld per week f 26,-.

Wat vindt men nu een redelijke beloning voor een thuis meewerkende zoon? Naar voren kwam, dat maar liefst 82% (Friesland: 94%) van de opvolgers van mening was, dat dit minstens het landarbeidersloon zou moeten zijn. Er is dus sprake van een verschil tussen de feitelijke situatie en hetgeen gewenst geacht wordt. Overigens moet natuurlijk wel worden bedacht, dat er in bepaalde gevallen later schenkingen worden gedaan

en dat het bedrijf tegen een lagere prijs dan de feitelijke waarde wordt overgenomen. Wat dit betreft bleek nu uit het onderzoek, dat 44% van de ondervraagde opvolgers (Friesland: 33%) later inderdaad nog schenkingen van hun ouders verwachtte; 85% neemt aan t.z.t. de grond en de gebouwen en/of het vee tegen een lagere prijs dan de feitelijke waarde te kunnen overnemen.

Enkele aspecten van de toekomstige bedrijfsoverneming

Bij ruim de helft van de geënquêteerden zijn er m.b.t. de opvolging afspraken gemaakt. In het merendeel van de gevallen betreft het hier een mondelinge overeenkomst. Meestal waren de ondervraagden de enige opvolgers; bij 9% waren er in totaal twee en bij 2% zelfs drie opvolgers.

Ruim de helft van de opvolgers denkt het ouderlijke bedrijf vóór 1976 te zullen overnemen; 17% verwacht dat dit tussen 1976 en 1979 zal gebeuren en 6% in 1979 of later. 24% van de opvolgers kon hierover nog niets zeggen; zulks vooral in verband met de leeftijd van de vader en het feit, dat men nog geen vrouw heeft gevonden.

De meeste ouderlijke bedrijven ((90%)) hebben de grond geheel of gedeeltelijk in eigendom; op vrijwel alle bedrijven (96%) zijn de gebouwen eigendom van de ouders. Bij de bedrijfsoverneming zal naar verwachting 57% van de opvolgers alle grond, die de vader in eigendom heeft, in eigendom overnemen; bij 9% zal dit slechts gedeeltelijk gebeuren, terwijl 10% de eigendomsgrond geheel kan pachten. Bijna driekwart van de opvolgers zal de gebouwen, die de vader in eigendom heeft, ook in eigendom overnemen.

Van de geënquêteerden kon 28% geen raming geven van het bedrag, dat ongeveer gemoeid zou zijn met de overneming van grond, gebouwen, vee en inventaris. De overigen schatten dit bedrag gemiddeld op ruim f 204 000,- (Friesland: f 188 000,-); ongeveer eenkwart noemde een bedrag van boven de f 300 000,-. Slechts enkelen (20%) hebben de financiering van de bedrijfsoverneming al eens op papier gezet of laten zetten; overigens zeiden de meesten wel, dat dit nodig is. Ruim twee derde van de opvolgers bleek van plan te zijn om t.z.t. een rentabiliteitsbegroting te (laten) maken van de toekomstige opzet van het bedrijf.

§ 2. Slotbeschouwing

De overgrote meerderheid van de ondervraagde opvolgers was van mening, dat de thuis meewerkende zoon minstens het landarbeidersloon zou moeten ontvangen voor zijn arbeid op het ouderlijke bedrijf. Gaat men hiervan uit, dan is de beloning van de meewerkende zoons in verschillende gevallen onvoldoende. Immers, 27% van de opvolgers kreeg uitsluitend zakgeld; 49% ontving weliswaar een bepaalde beloning, doch in verschillende gevallen was dit minder dan het CAO-loon voor de landarbeiders.

Uit een enkele jaren geleden uitgevoerd onderzoek 1), dat betrekking had op die Brabantse boeren die tussen mei 1967 en mei 1968 voor het eerst zelfstandig bedrijfshoofd waren geworden, bleek dat destijds 48% van de jonge boeren in de gehele periode, dat zij thuis hadden meegewerkt, uitsluitend zakgeld had ontvangen. De beloning van de meewerkende zoons is dus verbeterd. Dit neemt echter niet weg, dat ook thans nog verschillende op het ouderlijke bedrijf meewerkende zoons minder dan het CAO-loon voor de landarbeider ontvangen. Hier staat tegenover, dat in vele gevallen bij de bedrijfsoverneming schenkingen worden gedaan aan de opvolgers en dat zij vaak in de gelegenheid worden gesteld om het bedrijf tegen een lagere prijs dan de feitelijke waarde over te nemen. Blijkens de resultaten van het onderzoek verwachtte namelijk 44% van de opvolgers nog schenkingen, terwijl 85% aannam dat zij bij de bedrijfsoverneming zouden worden "bevoordeeld".

Toch bevat het geheel of gedeeltelijk afhankelijk zijn van schenkingen en/of "beoordelingen" iets onzeker. Er staat immers vaak niets op papier, met als gevolg dat de schenkingen of "beoordelingen" van allerlei toevallige omstandigheden afhankelijk kunnen zijn. Eigenlijk zou het de voorkeur verdienen, dat de meewerkende zoons het landarbeidersloon zouden verdienen i.p.v. achteraf via "bevoordeling" en schenkingen compensatie te ontvangen voor een onvoldoende beloning. Kennelijk denken de meeste opvolgers hier ook zo over.

De omstandigheid, dat bijna alle ondervraagde opvolgers meewerkten op de ouderlijke bedrijven, impliceert dat verreweg de meeste bedrijven in feite tweemansbedrijven zijn. Als men nu bedenkt, dat een modern, doelmatig gevoerd tweemansbedrijf een omvang zou kunnen hebben van minstens 200 standaardbedrijfseenheden, dan lijkt de omvang van zeer vele bedrijven op het eerste gezicht te gering. Men moet evenwel in het oog houden, dat de vaders van de opvolgers allen vijftig jaar of ouder waren; een aantal van hen kan zeer waarschijnlijk niet als volwaardige arbeidskracht worden beschouwd. Bovendien hadden sommige opvolgers - naast het thuis meewerken - een nevenberoep (5% van de opvolgers) of exploiteerden voor eigen rekening grond of hielden vee (13%). Dit neemt echter niet weg, dat op sommige bedrijven de bedrijfsomvang onvoldoende is aangepast aan het tijdelijke tweemanskarakter van de arbeidsbezetting. Dit kan er uiteraard toe leiden, dat de opbrengsten zodanig zijn dat er onvoldoende ruimte is voor een redelijke beloning van de thuis meewerkende zoon.

Anderzijds is het natuurlijk zo, dat de meeste bedrijven slechts tijdelijk tweemansbedrijven zijn. Als het bedrijf eenmaal door de zoon is overgenomen, verandert de arbeidsbezetting; het bedrijf wordt - als wij de eventuele hulp van de vader en van de echtgenote van de jonge boer buiten beschouwing laten - weer een éénmansbedrijf. Juist dit aspect maakt het vaak erg moeilijk om de bedrijfsomvang in voldoende mate aan te passen aan het tijdelijke tweemanskarakter van de arbeidsbezetting.

1) J.M. Biemans en K.M. Dekker: "Vermogensvorming door jonge landbouwers vóór en tijdens de bedrijfsoverneming". 1972.

De financiering van de bedrijfsoverneming zal, zo mag worden aangenomen, in verschillende gevallen geen eenvoudige zaak zijn. Volgens schattingen van de bij het onderzoek betrokken opvolgers is met de overneming van het bedrijf - wanneer deze op dit moment zou plaatshebben - gemiddeld genomen een bedrag van ruim f 200 000,- gemoeid; dit is het gemiddelde van pacht- en eigendomsbedrijven. Als men bedenkt, dat de beloning voor het thuis meewerken vaak onvolledig is geweest met alle gevolgen van dien voor de vorming van eigen vermogen, zullen er belangrijke bedragen moeten "binnenkomen" via schenkingen en "bevoordeling".

Bij een totaal bedrijfsvermogen van f 200 000,- en een minimumgrens t.a.v. het eigen vermogen van bijvoorbeeld 30%, zou een eigen vermogen nodig zijn van f 60 000,-. Volgens de in het bovenstaande reeds eerder geciteerde publikatie beschikten in 1968 de beginnende landbouwers in Noord-Brabant over gemiddeld f 51 500,- (eigenaars) resp. f 24 300,- (pachters); deze bedragen zijn inclusief het via schenkingen en "bevoordelingen" tot stand gekomen eigen vermogen. In het licht van deze cijfers lijkt het er op, dat - hoewel uiteraard rekening moet worden gehouden met de sindsdien verbeterde beloning en de geldontwaarding - het in een aantal gevallen niet eenvoudig zal zijn om tot een voldoende eigen vermogen te komen, ook al hebben er schenkingen plaats en kan men het bedrijf tegen een lagere prijs overnemen.

Het behoeft ten slotte geen betoog, dat - dit punt is in het voorgaande buiten beschouwing gebleven - de rente- en aflossingsverplichtingen bij een relatief gering eigen vermogen en een totaal te investeren bedrag van f 200 000,- of meer - zeker bij de huidige rentestand - zeer hoog zijn c.q. te hoog kunnen zijn in verhouding tot het bedrijfsinkomen, waardoor het "verteerbare inkomen" te laag kan worden.

BIJLAGE I

De keuzegemeenten

Ossendrecht

Roosendaal

Etten

Nieuw-Ginneken

Oosterhout

Alphen

Loon op Zand

Hilvarenbeek

Reusel

Diessen

Haaren

Oirschot

Hoogeloon

Bergeijk

Berlicum

Geffen

St. Oedenrode

Asende

Maarheeze

Mierlo

Deurne

Uden

Wanroy

Haps

Vierlingsbeek