

LANDBOUW-ECONOMISCH INSTITUUT (LEI-DLO)

Interne Nota 401

L. Tjoonk

**Vermogensvorming
door toekomstige
bedrijfshoofden**
Een onderzoek in de
provincies Drenthe,
Overijssel en Gelderland

Mei 1992

NIET VOOR PUBLIKATIE – NADruk VERBODEN

INHOUD

	Blz.
WOORD VOORAF	5
SAMENVATTING	7
1. INLEIDING	11
1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek	11
1.2 Uitwerking van de vraagstelling	11
1.3 Uitvoering van het onderzoek	12
1.4 Indeling van het verslag	13
2. DE BEDRIJFSOPVOLGERS	15
2.1 Leeftijd, burgerlijke staat en woonsituatie	15
2.2 Voortgezet dagonderwijs	15
2.3 Aard en duur van de werkzaamheden	15
2.4 Ouderlijk gezin	16
2.5 Regionale verschillen	16
3. DE BEDRIJVEN WAAROP DE OPVOLGERS WERKEN	17
3.1 Type, oppervlakte, omvang en eigendom-pachtverhouding	17
3.2 Bedrijfsvergroting	17
3.3 Regionale verschillen	19
4. DE POSITIE VAN DE OPVOLGERS IN HET BEDRIJF	20
4.1 Werknemer of mede-bedrijfshoofd?	20
4.2 Enkele aspecten van samenwerkingsverbanden	21
4.3 De voorbereiding van de opvolgers op de bedrijfsovername	21
4.4 Regionale verschillen	23
5. DE BELONINGSVORM	24
5.1 De beloningsvorm vóór opname in een maatschap	24
5.2 Het aandeel in de winst van de maatschap	25
5.3 Regionale verschillen	25
6. DE VERMOGENSVORMING	27
6.1 Besparingen uit arbeidsinkomen	27
6.2 Schenkingen en erfenissen	28
6.3 De omvang en samenstelling van de bezittingen en schulden	29
6.4 Regionale verschillen	29
7. FACTOREN DIE VAN INVLOED ZIJN OP DE VERMOGENSOMVANG	31
8. SLOTOPMERKINGEN	32
LITERATUUR	33
BIJLAGEN	35

WOORD VOORAF

Deze nota bevat het verslag van een onderzoek naar de vermogensvorming door toekomstige bedrijfsopvolgers, waarvoor de aanzet reeds in 1983 werd gegeven door verzoeken uit de provincies Gelderland en Overijssel.

In 1986 is een enquête gehouden, die de basis vormt van dit verslag. Door allerlei omstandigheden is de definitieve rapportage vertraagd. L. Tjoonk, die het onderzoek heeft opgezet en het concept-rapport heeft geschreven, verliet het LEI eind 1990. J.M. van den Hoek heeft daarna de definitieve tekst verzorgd, zij had eerder ook de statistische verwerking en analyse van de enquête-gegevens voor haar rekening genomen.

Sinds het begin van het onderzoek is de situatie in de landbouw nogal veranderd. Dit zal ook van invloed zijn op de manier waarop nu tegen een bedrijfsovername wordt aangekeken. Tegen die achtergrond is een ruime verspreiding van dit rapport minder zinvol geworden.

Met het oog op het gebruik van de resultaten in andere LEI-onderzoeken en ter informatie van eventuele geïnteresseerden, is gekozen voor vastlegging van de uitkomsten in een interne nota.

Drs. L. Douw
Hoofd afdeling Structuuronderzoek

SAMENVATTING

De vermogensbehoefte bij de bedrijfsovername neemt toe door het groter worden van de bedrijven en de prijsstijging van de produktiemiddelen. Tegelijkertijd wordt door de verzelfstandiging binnen de gezinnen een afnemende bereidheid van eventuele broers en zusters verwacht om de bedrijfsopvolger financieel tegemoet te komen bij de bedrijfsovername. Daardoor wordt de betekenis van het eigen vermogen van de bedrijfsopvolger voor de financiering van de bedrijfsovername groter.

Doel en opzet van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is inzicht te verkrijgen in de wijze van vermogensvorming van bedrijfsopvolgers. Daartoe is aandacht geschonken aan de verschillende manieren waarop opvolgers voor hun thuis verrichte werk werden en worden beloond. Ook schenkingen en erfenissen komen als bronnen van vermogensvorming ter sprake. Omdat de omvang van het bedrijf van invloed kan zijn op de vermogensvorming van de bedrijfsopvolger, is nagegaan of het bedrijf is vergroot toen deze ging meewerken en of een verdere vergroting werd beoogd.

De gegevens zijn verzameld door middel van een mondelinge enquête in de eerste helft van 1986 onder 333 bedrijfsopvolgers in de provincies Drenthe, Overijssel en Gelderland.

Geënquêteerd zijn opvolgers die in 1984 volgens de landbouwtelling 16 jaar of ouder waren en meewerkten op grondgebonden bedrijven van 120 sbe of meer waarvoor zij als opvolger waren aangewezen.

Mede-werker of mede-ondernemer?

Op het moment van de enquête maakte 70 procent van de opvolgers deel uit van een samenwerkingsverband ¹⁾. In bijna alle gevallen was dat een maatschap. Ruim viervijfde deel van deze opvolgers heeft daarvoor echter al een kortere of langere periode thuis meegewerkt. De overigen hebben eerst elders gewerkt of zijn meteen vanaf de schoolbanken in een maatschap opgenomen.

Van de op het moment van de enquête nog niet in een samenwerkingsverband opgenomen opvolgers verwacht 40 procent in de komende jaren wel in een maatschap te zullen worden opgenomen, ruim 30 procent verwacht het niet en ruim een kwart weet het niet.

Hieruit kan geconcludeerd worden dat waarschijnlijk ruim 80 procent van de opvolgers via een maatschap het bedrijf zal overnemen.

Van de in een maatschap opgenomen opvolgers heeft 90 procent zich laten voorlichten over de mogelijke inhoud van maatschapscontracten. De voorlichting kwam meestal van meerdere kanten, waarbij de boekhouder en de sociaal-economisch voorlichter de belangrijkste rol speelden.

Bedrijfsomvang vaak onvoldoende

Bijna tweederde van de bedrijven is vergroot in verband met het gaan meewerken van een opvolger. Een deel van de vergrotingen had al vóór 1984 plaats toen de melkveehouderij en de intensieve veehouderij nog ongehinderd konden worden uitgebreid. Ongeveer de helft van de opvolgers is van mening dat sinds 1984 de superheffing de realisering van plannen om de melkveestapel (verder) uit te breiden heeft verhinderd.

1) In plaats van samenwerkingsverbanden wordt ook wel gesproken van gemeenschappelijke exploitaties.

Op het moment van onderzoek vindt bijna de helft van de opvolgers op bedrijven met melkvee en eventueel intensieve veehouderij het nodig in de komende jaren één van deze produktietakken of allebei (verder) uit te breiden. Driekwart van hen vreest echter dat uitbreiding wegens de superheffing en de Interimwet niet mogelijk zal zijn.

Bijna een derde van de opvolgers vindt de bedrijfsomvang onvoldoende om arbeid en inkomen aan de aanwezige arbeidskrachten te verschaffen. Veelal zal hier sprake zijn van een tijdelijk probleem dat is ontstaan bij het gaan meewerken van een opvolger. Zodra de opvolger het bedrijf heeft overgenomen en het alleen voortzet zal dit probleem zijn opgelost. Het elders er wat bijverdienen, dat door één op de vijf opvolgers wordt gedaan, kan er ook toe bijdragen de overvloedige arbeid te benutten en de inkomsten uit het bedrijf aan te vullen.

Vorm van belonen van de opvolger verbeterd?

Van de op het moment van onderzoek meewerkende nog niet in een samenwerkingsverband opgenomen opvolgers kregen er naar verhouding meer jaarlijks een bedrag afhankelijk van de bedrijfsresultaten dan van degenen die destijds meewerkten, maar nu in een maatschap zijn opgenomen. De afhankelijkheid van de arbeidsbeloning van de opvolger van de bedrijfsresultaten geeft hem geen zekerheid over de hoogte van zijn jaarlijkse arbeidsbeloning. Dit is wel het geval wanneer de opvolger jaarlijks een vast bedrag, het minimumloon of het CAO-loon krijgt. Het percentage opvolgers dat behalve kost en inwoning en kleedgeld alleen zakgeld krijgt is sterk gedaald.

De opvolgers die in een maatschap zijn opgenomen krijgen een aandeel in de winst. Dit aandeel loopt sterk uiteen. Na verloop van tijd wordt de winstdelingsregeling soms in voor de opvolger gunstige zin gewijzigd.

Vermogensvorming en omvang van het vermogen

Vrijwel alle opvolgers hebben van hun arbeidsloon en/of aandeel in de winst gespaard. Het bleek echter niet mogelijk een betrouwbaar beeld te krijgen van de omvang van de besparingen op het moment van de enquête.

Over de schenkingen en erfenissen zijn wel gegevens beschikbaar. Zo heeft ruim een derde van de opvolgers één of meer schenkingen ontvangen, 4% erfenissen en 3% beide. Verreweg de meeste schenkingen werden gedaan door ouders. In een aantal gevallen ging het om aanzienlijke bedragen.

De waarde van de bezittingen van de opvolgers liep sterk uiteen: een derde had minder dan 100.000 gulden, een vijfde 100.000 tot 200.000 gulden en een derde 200.000 gulden of meer. De overigen hebben geen bedrag genoemd. Ruim 10% van de opvolgers was in het bezit van produktiemiddelen.

Eén op de vijf opvolgers had schulden. Van hen had het merendeel een schuld tot 200.000 gulden; 20% had een schuld van 200.000 gulden of meer. Meestal betrof het schulden op lange termijn. Van de opvolgers die geïnvesteerd hadden in produktiemiddelen hadden er naar verhouding meer een schuld dan van degenen die dat niet hadden gedaan.

Het verschil tussen bezittingen en schulden, het eigen vermogen, bedroeg op het moment van het onderzoek voor bijna 40% van de opvolgers minder dan 100.000 gulden, een derde had een eigen vermogen van 100.000 tot 250.000 gulden en een vijfde van 250.000 gulden of meer. Van de overige opvolgers is de omvang van het eigen vermogen niet bekend.

Factoren die van invloed zijn op de omvang van het vermogen van de opvolgers

Van een aantal kenmerken van de opvolgers en van de bedrijven waarop zij werken is nagegaan of deze mogelijk van invloed waren op de grootte van het vermogen op het moment van onderzoek. Hierbij is rekening gehouden

met een mogelijke samenhang tussen de verschillende kenmerken. Uit de analyse blijkt, dat jongere bedrijfsopvolgers een kleiner vermogen hebben. Ze zijn meestal (nog) niet opgenomen in een samenwerkingsverband en (nog) niet gehuwd. De oudere opvolgers, die meestal wel in een maatschap zijn opgenomen, hebben het grootste vermogen. Ze zijn vaak gehuwd en van plan op redelijk korte termijn het bedrijf over te nemen. De grootte van het vermogen neemt ook toe bij een grotere bedrijfsomvang.

Er blijkt geen duidelijke samenhang waar te nemen tussen de grootte van het vermogen enerzijds, en het opleidingsniveau, het beroepsverleden, het kindertal in het ouderlijke gezin en het bedrijfstype anderzijds.

Regionale verschillen

Hieronder is getracht de geconstateerde verschillen in vermogenspositie van de opvolgers in de provincies Drenthe, Overijssel en Gelderland summier te verklaren.

Drenthe

In Drenthe komen relatief veel vermogens kleiner dan 100.000 gulden en relatief weinig vermogens van 250.000 gulden en meer voor. De meewerkende opvolgers krijgen er relatief vaker òf kost en inwoning en kleed- en zakgeld òf een CAO-loon. Van de in een maatschap opgenomen opvolgers krijgen er relatief veel een aandeel in de winst dat kleiner is dan 60%. Verder heeft in Drenthe een kleiner deel van de opvolgers schenkingen ontvangen, terwijl ook de omvang van de schenkingen doorgaans kleiner is.

In Drenthe komen, gemeten in oppervlakte, relatief veel grote bedrijven voor. Gemeten in sbe komen er relatief weinig bedrijven van 120 tot 180 sbe en relatief veel van 240 tot 300 sbe voor. De overige bedrijven hoofdzakelijk akkerbouwbedrijven, zijn hier veel slechter vertegenwoordigd dan in Overijssel en Gelderland.

Overijssel

In Overijssel, waar de leeftijdsopbouw van de opvolgers nauwelijks afwijkt van die in Drenthe, komen relatief veel vermogens in de klasse van 250.000 gulden en meer voor. Er zijn relatief evenveel opvolgers in een maatschap opgenomen als in Drenthe.

Gelet op de bedrijfsoppervlaktestructuur neemt Overijssel een middenpositie in, er komen relatief meer kleine bedrijven voor dan in Drenthe, maar minder dan in Gelderland. Het percentage melkveebedrijven is hier het hoogst. Dit geldt ook ten aanzien van het percentage eigendomsgrond op de bedrijven.

Gelderland

In deze provincie komen relatief veel vermogens voor in de middenklasse van 100.000 tot 250.000 gulden.

Er zijn relatief veel jonge opvolgers. Het percentage opvolgers dat in een maatschap is opgenomen is wellicht mede daardoor wat lager dan in de beide andere provincies.

In Gelderland komen relatief veel bedrijven voor met een kleine oppervlakte. Het percentage melkveebedrijven is hier lager dan in Overijssel, maar hoger dan in Drenthe. Qua bedrijfsomvangsstructuren zijn de verschillen tussen Gelderland en Overijssel niet groot.

Vergelijking met vroeger onderzoek

Vergeleken met de resultaten van een onderzoek van Biemans en Dekker (1972) kan voor de provincie Gelderland globaal geconstateerd worden dat

er sindsdien een belangrijke verbetering is opgetreden in de beloningswijze van meewerkende opvolgers die nog niet in een samenwerkingsverband zijn opgenomen. Ook is thans een veel groter deel van de opvolgers in een maatschap opgenomen. Aangenomen mag worden dat ook elders de situatie met betrekking tot de beloningswijze van opvolgers is verbeterd.

1. INLEIDING

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

Sinds het begin van de jaren zestig is de vermogensbehoefte voor de overname van een land- of tuinbouwbedrijf door de schaalvergroting en de prijsstijging van de produktiemiddelen sterk toegenomen. Daardoor is in het algemeen ook het bedrag aan eigen vermogen dat nodig is voor de overname van een bedrijf, gestegen. Wanneer het eigen vermogen van de bedrijfsopvolger achterblijft bij de vermogensbehoefte voor bedrijfsovername, kunnen de financieringslasten voor de overnemer zo hoog oplopen, dat de overname niet meer verantwoord is. Er zou dan namelijk te weinig inkomen voor de overnemer en eventueel zijn gezin kunnen overblijven voor levensonderhoud.

Uit eerder onderzoek (Biemans en Dekker, 1972) blijkt, dat het nogal eens voorkwam dat bij de bedrijfsovername vermogen door de ouders werd overgedragen aan de overnemer. Dit gebeurde dan in de vorm van bevoordelingen en/of schenkingen om de opvolger te helpen de financiering van de bedrijfsovername rond te zetten. De verwachting is dat door de verzakelijking van de familieverhoudingen de bereidheid van de ouders en eventuele broers en zusters om de overnemer bij de bedrijfsovername financieel te bevoordelen, steeds geringer zal worden. Door de gestegen vermogensbehoefte enerzijds en de mogelijk geringere bereidheid om de overnemer financieel te hulp te komen anderzijds, zal het eigen vermogen van de opvolger een grotere rol gaan spelen bij de financiering van de bedrijfsovername.

Het doel van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de wijze van vermogensvorming van bedrijfsopvolgers in de land- en tuinbouw met het oog op de financiering van de bedrijfsovername. Dit inzicht is onder andere van belang voor de sociaal-economische voorlichters van de standsorganisatie in de land- en tuinbouw en voor instanties die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het beleid met betrekking tot de positie van startende ondernemers in die sector.

1.2 Uitwerking van de vraagstelling

De bedrijfsovername in de land- en tuinbouw, die leidt tot het zelfstandig uitoefenen van een agrarisch bedrijf, verloopt dikwijls via een proces waarin drie fasen onderscheiden kunnen worden:

- de fase voorafgaand aan de bedrijfsovername: de voorbereiding;
- de bedrijfsovername;
- de fase na de bedrijfsovername: het zelfstandig uitoefenen van een bedrijf.

In dit onderzoek gaat het om de vermogensvorming van de bedrijfsopvolger in de eerste fase, dat wil zeggen voorafgaand aan het moment van bedrijfsovername. Als zodanig wordt beschouwd het moment waarop de bedrijfsopvolger geheel zelfstandig wordt. Indien de opvolger niet in een samenwerkingsverband is opgenomen, is dat het moment waarop vader de exploitatie van het bedrijf aan hem overdraagt. Indien de opvolger wel deel uitmaakt van een samenwerkingsverband, is dat het moment waarop vader zich uit de bedrijfsleiding terugtrekt. Op dit moment wordt immers het samenwerkingsverband tussen vader en zoon beëindigd 1).

1) Hierbij moet worden opgemerkt dat het bedrijf ook door een moeder kan worden overdragen en dat onder de opvolgers enkele dochters voorkomen.

Wanneer een opvolger - meestal een boeren- of tuinderszoon - van school komt, is de keuze die hij moet maken: thuis gaan meewerken of (tijdelijk) elders - binnen of buiten de landbouw - werk gaan zoeken. Die keuze zal mede afhangen van de omvang van het bedrijf. Wanneer de opvolger thuis gaat meewerken zal het bedrijf immers werk en inkomen moeten kunnen verschaffen aan het bedrijfshoofd en de opvolger. Daarom is in dit onderzoek nagegaan of het bedrijf vóór, bij of na het gaan meewerken van de opvolger is vergroot en zo ja, op welke wijze dat is gebeurd.

Indien de opvolger thuis gaat meewerken, komt de vraag aan de orde welke positie hij in het bedrijf zal innemen: die van meewerkende zoon - te vergelijken met een werknemer - of die van deelnemer in een samenwerkingsverband. In het laatste geval is hij mede-bedrijfshoofd.

De wijze waarop de beloning van de toekomstige opvolger is geregeld is van groot belang. Van zijn beloning zal hij immers moeten kunnen sparen om een vermogen te kunnen vormen dat hij later kan aanwenden voor de financiering van de bedrijfsovername. Daarom wordt in het onderzoek uitvoerig op de wijze van belonen van de thuis meewerkende opvolgers ingegaan. Daarbij komt ook ter sprake of zij zich hebben laten voorlichten over de voor- en nadelen van de onderscheiden beloningswijzen. Vaak worden de bedrijfsopvolgers na enige tijd te hebben meegewerkt, opgenomen in een samenwerkingsverband. Vanaf dat moment krijgen zij een aandeel in de winst uit de onderneming. Het al dan niet toetreden van de opvolgers tot een samenwerkingsverband en de voorlichting over de inhoud van de regeling is in het onderzoek aan bod gekomen. Behalve besparingen uit inkomsten van arbeid, dragen ook schenkingen en erfenissen bij tot de vermogensvorming. Ook hierover geeft het onderzoek enige informatie.

Tenslotte zal de bedrijfsopvolger opnieuw een keuze moeten maken, namelijk of hij het bedrijf al dan niet zal overnemen. Die keuze zal onder meer afhangen van de perspectieven die het over te nemen bedrijf biedt. Aan de opvolger is daarom gevraagd of hij inzicht heeft in de inkomensmogelijkheden van het door hem over te nemen bedrijf. Ook is hem gevraagd of hij voorlichting heeft ontvangen of wenst te ontvangen over regelingen met betrekking tot de bedrijfsovername.

De beantwoording van de vraag of de bedrijfsovername uiteindelijk tot stand komt en hoe deze wordt geregeld en financieel wordt afgewikkeld valt buiten het kader van dit onderzoek.

1.3 Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek heeft betrekking op de situatie in de provincies Drenthe, Overijssel en Gelderland. Het is gebaseerd op een mondelinge enquête (bijlage 1) onder bedrijfsopvolgers, die in de CBS-landbouwtelling van 1984 als zodanig zijn aangemerkt door de zittende bedrijfshoofden op hoofdberoepsbedrijven. Bij meerdere opvolgers is in de landbouwtelling alleen de oudste geregistreerd. De enquête is in 1986 gehouden.

Aan de opvolgers en de bedrijven werden enkele eisen gesteld. De opvolger moest minstens 16 jaar oud zijn en werkzaam op het bedrijf dat hij zou overnemen. Verder moesten de bedrijven waarop zal worden opgevolgd 120 sbe of groter zijn en tevens grondgebonden. Er is een grens aan de bedrijfsomvang gesteld omdat er op bedrijven kleiner dan 120 sbe naar verhouding minder vaak een opvolger is dan op grotere bedrijven. Bovendien kan men zich afvragen of dergelijke kleine bedrijven nog wel een toekomstperspectief bieden voor een opvolger. Opvolgers op niet-grondgebonden bedrijven, zoals specifieke intensieve veehouderijbedrijven en glastuinbouwbedrijven, zijn ook buiten het onderzoek gelaten. Dit is gebeurd omdat deze bedrijfstypen in het gebied van onderzoek sterk in de minderheid zijn. Bovendien wijkt de overnameproblematiek op deze bedrijven, doordat de grond als produktiefactor een geringere rol speelt, af van die op grondgebonden bedrijven.

Tabel 1.1 De onderzoekpopulatie in 1984

Omschrijving	Drenthe	Overijssel	Gelderland	Totaal
1. Aantal hoofdberoepsbedrijven met een opvolger	1230	3437	4082	8749
2. Aantal hoofdberoepsbedrijven met een opvolger die qua type aan de voorwaarden voldoen	1183	3192	3518	7893
3. 2 in % van 1	96	93	86	90
4. Aantal bedrijven met een opvolger die zowel qua type als qua omvang aan de voorwaarden voldoen	961	2470	2548	5979
5. 4 in % van 1	78	72	62	68
6. Aantal opvolgers dat thuis meewerkt op bedrijven die zowel qua type als qua omvang aan de voorwaarden voldoen	746	2057	1972	4775
7. 6 in % van 1	61	60	48	55

Een gevolg van het stellen van aanvullende voorwaarden aan de opvolgers en de bedrijven waarop zij zullen opvolgen, is een grotere homogeniteit binnen de onderzoekpopulatie.

In 1984 waren er in het gehele gebied van onderzoek 8749 bedrijven met een opvolger. Van de opvolgers bleken er 4775 (55%) mee te werken op grondgebonden bedrijven van 120 sbe of meer. Deze 4775 bedrijfsopvolgers vormen derhalve de onderzoekpopulatie (zie tabel 1.1).

Binnen het onderzoeksgebied zijn, behalve de drie eerdergenoemde provincies, zeven deelgebieden onderscheiden. Per deelgebied is uit de onderzoekpopulatie een steekproef getrokken (zie bijlage 2). In totaal heeft de enquête 333 bruikbare formulieren opgeleverd.

1.4 Indeling van het verslag

In hoofdstuk 2 komen enkele persoonlijke kenmerken van de geënquêteerde bedrijfsopvolgers aan de orde, zoals hun leeftijdsopbouw, burgerlijke staat, onderwijs en aard en duur van de werkzaamheden.

In hoofdstuk 3 staan de bedrijven waarop de opvolgers werkzaam zijn, centraal. Allereerst wordt ingegaan op de bedrijfsomvang, de bedrijfsoppervlakte, het bedrijfstype en de eigendom-pachtsituatie van de grond en de gebouwen. Daarna wordt de vraag aan de orde gesteld of het bedrijf is vergroot toen de opvolger ging meewerken. Hierbij komt ook de mogelijke invloed van de Beschikking superheffing en de Interimwet 1) op de realisering van eventuele uitbreidingsplannen ter sprake. Tenslotte wordt ingegaan op de mening van de bedrijfsopvolgers over de huidige omvang van het bedrijf en over de noodzaak van vergroting van die omvang door uitbreiding van de melkveehouderij en/of de intensieve veehouderij.

1) De Interimwet is met ingang van 1 januari 1987 vervangen door de Wet Bodembescherming.

Hoofdstuk 4 handelt over de positie van de thuis meewerkende opvolgers. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen opvolgers wier "status" te vergelijken is met die van een werknemer en opvolgers die deel uitmaken van een samenwerkingsverband. Voorts komen in dit hoofdstuk enkele aspecten van samenwerkingsverbanden aan de orde, zoals de vorm waarin de samenwerking is gegoten, de partners, de duur van het samenwerkingsverband en de voorlichting over de inhoud van samenwerkingscontracten.

Hoofdstuk 5 gaat over de wijze van belonen van de opvolgers. Dit gebeurt, op grond van hun verschillende positie binnen het bedrijf, afzonderlijk voor meewerkende opvolgers en opvolgers die deel uitmaken van een samenwerkingsverband. Bij de thuis meewerkenden worden een aantal beloningsvormen onderscheiden. Bij degenen die deel uitmaken van een samenwerkingsverband is gevraagd naar hun aandeel in de winst uit de onderneming. Het gaat hierbij niet alleen om de situatie op het moment van de enquête, maar ook om in het verleden opgetreden en in de toekomst te verwachten wijzigingen in de beloningsvorm. Ook de rol van voorlichtende instanties en personen bij de keuze van de beloningsvorm en de hoogte van de beloning komt ter sprake.

In hoofdstuk 6 komt de vermogensvorming van de bedrijfsopvolgers aan de orde. Er wordt een drietal bronnen voor de vorming van eigen vermogen onderscheiden, namelijk besparingen uit arbeidsinkomen, schenkingen en erfenissen en het beleggingsresultaat. Voorts wordt ingegaan op de omvang en de samenstelling van de bezittingen en de schulden.

De hoofdstukken 2 t/m 6 dragen een sterk inventariserend karakter. In hoofdstuk 7 wordt aandacht geschonken aan de omvang van het vermogen van de bedrijfsopvolgers en aan de factoren die daarop mogelijkwijs van invloed zijn. Er wordt nagegaan of er een samenhang is tussen één of meer kenmerken van de bedrijfsopvolgers en de bedrijven enerzijds en de omvang van het eigen vermogen op het moment van de enquête anderzijds.

Het verslag wordt afgesloten met enkele slotopmerkingen.

2. DE BEDRIJFSOPVOLGERS

2.1 Leeftijd, burgerlijke staat en woonsituatie

Onder de 333 geënqueteerde opvolgers komen 318 (95%) zoons voor, 6 (a.s.) schoonzons, 6 dochters en 3 neven/oomzeggers. In het vervolg van dit verslag wordt geen onderscheid gemaakt naar de familierelatie van de opvolgers tot het bedrijfshoofd.

Van de opvolgers is een derde al 30 jaar of ouder; 43% is gehuwd. Bijna de helft (44%) is uitwonend. Het gehuwd-zijn en het uitwonend-zijn gaan veelal samen. Ook het gescheiden wonen in hetzelfde pand wordt als uitwonend beschouwd.

2.2 Voortgezet dagonderwijs

De bedrijfsopvolgers zijn naar het gevolgde voortgezette dagonderwijs ingedeeld in 6 groepen (tabel 2.1). Bijna drievijfde van hen heeft hoger of middelbaar agrarisch dagonderwijs gevolgd. Verder heeft ongeveer een kwart alleen lager agrarisch onderwijs gevolgd. Van de bedrijfsopvolgers tot 35 jaar hebben er naar verhouding veel minder alleen lager agrarisch onderwijs gehad dan van de opvolgers boven de 35 jaar.

Tabel 2.1 Percentage bedrijfsopvolgers naar opleiding na lagere school voor diverse leeftijdsklassen

Leeftijd	Onderwijs *)						totaal (N)
	1	2	3	4	5	6	
jonger dan 25 jaar	2	28	56	2	8	2	100 (85)
25 tot 30 jaar	1	23	67	2	4	2	100 (138)
30 tot 35 jaar	4	23	51	7	10	4	100 (70)
35 jaar en ouder	3	48	48	-	3	-	100 (40)
Totaal	2	27	59	3	6	2	100 (333)

*) 1. geen; 2. lager agrarisch onderwijs; 3. middelbaar of hoger agrarisch onderwijs; 4. alleen algemeen vormend onderwijs; 5. niet-agrarisch lager beroepsonderwijs; 6. niet-agrarisch middelbaar of hoger beroepsonderwijs.

2.3 Aard en duur van de werkzaamheden

Zoals reeds eerder is gezegd, werkten alle bedrijfsopvolgers ten tijde van de enquête mee op het bedrijf dat zij waarschijnlijk zullen overnemen; namelijk 30% als medewerker en 70% in een samenwerkingsverband. Van de laatste groep heeft 82% eerst ook meegewerkt op het huidige bedrijf. De overige 18% is meteen in een samenwerkingsverband opgenomen.

Van alle bedrijfsopvolgers heeft bijna 20% vóór zij op het huidige bedrijf kwamen elders gewerkt, van wie een kwart op een ander agrarisch bedrijf. Ongeveer tweevijfde deel van de bedrijfsopvolgers had op het moment van de enquête vijf tot tien jaar gewerkt en bijna éénvijfde deel al minstens vijftien jaar.

Eén op de vijf bedrijfsopvolgers deed er op het moment van de enquête iets bij. Dit gebeurde naar verhouding vaker door jongeren dan door ouderen. Het kwam minder vaak voor naarmate de bedrijven groter waren. In bijna de helft van de gevallen bestond de nevenactiviteit uit het werken in loondienst in een agrarisch verwant beroep. Ook werkten enkele opvolgers in loondienst op een ander agrarisch bedrijf of in een zelfstandig beroep. Een derde deel van alle bedrijfsopvolgers die er wat bij deden, besteedde daaraan minstens twintig uur per week; een vierde deel echter niet meer dan vijf uur per week.

2.4 Ouderlijk gezin

Van het overgrote deel (87%) van de bedrijfsopvolgers waren op het moment van de enquête beide ouders in leven. Het kindertal in de ouderlijke gezinnen van de bedrijfsopvolgers loopt sterk uiteen: 47% komt uit gezinnen met hoogstens 3 kinderen, 42% uit gezinnen met 4 tot 8 kinderen en 11% uit gezinnen met 8 of meer kinderen.

Van de bedrijfshoofden was ruim de helft 50 tot 60 jaar, bijna een vijfde deel 60 tot 65 jaar en ruim een kwart 65 jaar of ouder. In verreweg de meeste gevallen is het bedrijfshoofd de vader van de opvolger. In geval de opvolger is opgenomen in een samenwerkingsverband, gaat het hier om de leeftijd van het oudste bedrijfshoofd. De opvolger wordt dan immers als mede-bedrijfshoofd aangemerkt.

Het feit dat op 70% van de bedrijven sprake is van een samenwerkingsovereenkomst met de vermoedelijke opvolger, draagt er waarschijnlijk toe bij dat het oudste bedrijfshoofd ook na het bereiken van de AOW-leeftijd dikwijls nog geruime tijd blijft doorboeren. De druk van de opvolger om het bedrijf over te nemen en alleen voort te zetten is misschien geringer omdat hij immers toch al mede-bedrijfshoofd is. Geleidelijk aan zal de opvolger meer taken op zich nemen. Daardoor zal de last die op de schouders van het oudste bedrijfshoofd drukt, geringer worden. Een andere oorzaak van het doorboeren van het oudste bedrijfshoofd kan zijn dat problemen bij de financiering van de bedrijfsovername tot uitstel daarvan leiden.

2.5 Regionale verschillen

Van noemenswaardige regionale verschillen is alleen sprake ten aanzien van het genoten onderwijs van de opvolgers en de grootte van de ouderlijke gezinnen. Van de opvolgers in Drenthe heeft bijna 80% middelbaar of hoger agrarisch onderwijs gevolgd tegenover ruim de helft van de opvolgers in Overijssel en Gelderland. In Drenthe komt 64% van de opvolgers uit gezinnen met hoogstens drie kinderen. In Overijssel en Gelderland geldt dat voor respectievelijk 35% en 49% van de opvolgers.

3. DE BEDRIJVEN WAAROP DE OPVOLGERS WERKEN

3.1 Type, oppervlakte, omvang en eigendom-pachtverhouding

Het onderzoek heeft betrekking op opvolgers op grondgebonden bedrijven. Dit houdt in dat intensieve veehouderij- en glastuinbouwbedrijven niet zijn onderzocht. De grondgebonden bedrijven zijn op basis van de VAT-typologie in twee groepen ingedeeld. 85% behoort tot de melkveebedrijven en 15% tot de overige bedrijven (voornamelijk bedrijven met zowel melkvee als varkens en akkerbouwbedrijven).

Van alle bedrijven is bijna een derde deel kleiner dan 20 ha, de helft 20 tot 40 ha en een vijfde deel 40 ha of groter. Dat relatief veel grotere bedrijven in het onderzoek voorkomen, komt doordat een bedrijfsomvang van 120 sbe als ondergrens is aangehouden. Dit komt ook tot uiting in de bedrijfsomvangstructuur. Hieruit blijkt namelijk dat ruim een kwart van de bedrijven 300 sbe of groter is.

Tabel 3.1 Percentage bedrijven naar omvang per leeftijdsklasse van de bedrijfsopvolger

Leeftijd	Bedrijfsomvang (in sbe)					totaal (N)
	120-180	180-240	240-300	300-360	>=360	
Jonger dan 25 jaar	38	27	15	13	7	100 (85)
25 tot 30 jaar	25	23	18	18	16	100 (138)
30 tot 35 jaar	21	26	23	13	17	100 (70)
35 jaar en ouder	25	40	20	8	8	100 (40)
Totaal	27	27	19	14	13	100 (333)

Van de bedrijfsopvolgers uit de jongste leeftijdsklasse werken er naar verhouding meer op bedrijven van 120 tot 180 sbe en minder op bedrijven van 300 sbe en meer dan van de oudere opvolgers.

Van de bedrijven heeft 22% minder dan de helft van de grond in eigendom, de helft heeft 50 tot 100% in eigendom en 28% alle grond. Op bedrijven kleiner dan 300 sbe komt naar verhouding minder eigendomsgrond voor dan op de grotere bedrijven. Op ruim 90% van de bedrijven zijn de bedrijfsgebouwen geheel in eigendom.

3.2 Bedrijfsvergroting

Met het oog op het gaan meewerken van de opvolger, zijn van de 333 bedrijven er 213 (64%) vergroot. In alle bedrijfsomvangklassen was dit het geval, maar op bedrijven die tijdens de enquête 300 sbe of groter waren is dit naar verhouding vaker voorgekomen dan op bedrijven beneden deze grens. Van de melkveebedrijven (69%) werd een groter deel vergroot dan van de overige bedrijven (47%).

Van de 213 vergrote bedrijven werd 24% vergroot enige tijd vóór het gaan meewerken van de opvolger, 34% bij het gaan meewerken en 42% enige tijd daarna.

Er zijn drie mogelijkheden van bedrijfsvergroting onderscheiden, namelijk oppervlaktevergroting, beginnen met een (nieuwe) produktietak en uitbreiden van een (bestaande) produktietak. Deze mogelijkheden van bedrijfsvergroting kunnen onafhankelijk van elkaar zijn benut.

Uit de enquête blijkt dat van de 213 bedrijven bijna de helft (45%) is vergroot door de oppervlakte grond uit te breiden. Mede daardoor is op 85% van de bedrijven een bestaande produktietak uitgebreid. Op 10% van de bedrijven is met een nieuwe produktietak begonnen.

De uitbreiding van een bestaande produktietak betrof in de meeste gevallen een groei van de melkveestapel, die dikwijls mogelijk was dankzij een vergroting van de bedrijfsoppervlakte.

Op 1 april 1984 is de Beschikking superheffing in werking getreden die beoogt de melkproduktie te verminderen. Vanaf november van dat jaar is voorts de ontwikkeling van de varkens- en pluimveehouderij beperkt door de Interimwet 1). Door deze wet was uitbreiding van de intensieve veehouderij op bestaande bedrijven onder bepaalde voorwaarden nog steeds mogelijk tot maximaal 10%.

De vraag of deze maatregelen concrete uitbreidingsplannen hebben verhinderd werd ten aanzien van de melkveehouderij door ongeveer de helft van de bedrijfsopvolgers bevestigend beantwoord en ten aanzien van de intensieve veehouderij door maar 6%. Hierbij moet bedacht worden dat de intensieve veehouderij op de bedrijven in het onderzoek van ondergeschikte betekenis was. Bedrijven met als hoofdtak intensieve veehouderij zijn immers buiten het onderzoek gelaten.

Aan opvolgers op bedrijven waar ten tijde van de enquête melkvee en eventueel intensieve veehouderij voorkwam is ook de vraag gesteld of (verdere) uitbreiding van één of beide produktietakken in de komende jaren nodig is. Het gaat om 313 bedrijfsopvolgers. Ongeveer de helft (47%) van hen vond uitbreiding niet nodig en ook ongeveer de helft (51%) wel.

Tabel 3.2 Percentage bedrijfsopvolgers dat een bepaald motief voor het al dan niet uitbreiden van het bedrijf heeft genoemd

Zij die uitbreiding niet nodig vonden noemen als argument:		%
-	het bedrijf is groot genoeg	26
-	vader gaat minder werken, vader stopt met werken	23
-	het inkomen is voldoende, redelijk of goed	16
-	ik heb werk genoeg	15
-	overige, inclusief combinaties van voorgaande argumenten	20
Totaal		100
Zij die uitbreiding wel nodig vonden noemen als argument:		
-	het inkomen is te laag, moet op peil blijven of moet hoger	27
-	het bedrijf is voor meer dan één arbeidskracht c.q. gezin te klein	27
-	betere benutting van de investeringen (veestalling, machinepark)	16
-	het bedrijf is te klein om te zijner tijd te kunnen overnemen	6
-	overige, inclusief combinaties van voorgaande argumenten	24
Totaal		100

1) Met ingang van 1 januari 1987 is de Interimwet vervangen door de Wet Bodembescherming.

Van de 159 bedrijfsopvolgers die vonden dat het eigenlijk nodig was dat de melkveehouderijtak of de intensieve veehouderijtak op hun bedrijf werd uitgebreid, dacht 73% dat dit in verband met de Superheffing en de Interimwet niet mogelijk zou zijn; 14% dacht dat het desondanks wel mogelijk zou zijn en de overige 13% wist het niet.

Tenslotte is de mening van de bedrijfsopvolgers gevraagd over de totale omvang van het bedrijf. Van de 333 bedrijfsopvolgers vonden er 203 (61%) de omvang van hun bedrijf voldoende om arbeid en inkomen voor de aanwezige arbeidskrachten te verschaffen. Niet minder dan 103 bedrijfsopvolgers - dat is bijna een derde deel - vonden de omvang van hun bedrijf niet voldoende.

Tabel 3.3 Percentage bedrijfsopvolgers dat een bepaalde oplossing voor de te kleine bedrijfsomvang heeft genoemd (n=103)

Motieven	%
- gaan bijverdienen, nevenactiviteiten	21
- bedrijf vergroten, grond met melkquotum bijkopen	9
- produktieverhoging of kostenverlaging	6
- er is geen oplossing mogelijk	28
- geen antwoord/weet het niet	36
Totaal	100

Uit tabel 3.3 blijkt, dat drie op de vijf opvolgers uit deze groep eigenlijk geen oplossing zagen voor hun probleem.

3.3 Regionale verschillen

In Drenthe komen naar verhouding meer grotere bedrijven voor. Het percentage "overige" bedrijven, vooral akkerbouwbedrijven, is daar groter. Er zijn in Drenthe naar verhouding minder bedrijven vergroot. Wanneer tot vergroting werd overgegaan gebeurde dat relatief vaak door uitbreiding van de oppervlakte cultuurgrond.

Ook werden er in Drenthe relatief minder bedrijven in hun uitbreidingsmogelijkheden beknot door de Superheffing en de Interimwet. Er was in de drie provincies nauwelijks verschil in beantwoording van de vraag of uitbreiding van het bedrijf wel of niet nodig was. Ook de mening over de huidige produktieomvang van het bedrijf liep in de drie provincies maar weinig uiteen.

4. DE POSITIE VAN DE OPVOLGERS IN HET BEDRIJF

4.1 Werknemer of mede-bedrijfshoofd?

Het al dan niet deel uitmaken van een samenwerkingsverband is bepalend voor de positie van de opvolger in het bedrijf. In geval de opvolger daarvan deel uitmaakt, is hij in juridisch opzicht mede-bedrijfshoofd. Is dat niet het geval, maar krijgt hij wel een arbeidsbeloning, dan is zijn positie vergelijkbaar met die van een werknemer.

Op het moment van de enquête maakte het grootste deel (70%) van de opvolgers deel uit van een samenwerkingsverband.

Tabel 4.1 De opvolgers naar positie in het bedrijf, leeftijdsklasse en bedrijfsomvangklasse (in procenten)

Leeftijd, Bedrijfs- omvang	Opvolgers buiten samenwerkings- verband	Opvolgers in samenwerkings- verband	Alle opvolgers
< 25 jaar	60	11	26
25 tot 30 jaar	29	47	41
> 30 jaar	11	43	33
Totaal	100	100	100
120-180 sbe	33	25	27
180-300 sbe	44	46	46
>300 sbe	23	29	27
Totaal	100	100	100

Onder de opvolgers die (nog) niet in een samenwerkingsverband zijn opgenomen komen naar verhouding veel meer jongeren voor dan onder degenen die daarvan wel deel uitmaken (tabel 4.1). Dit is niet verwonderlijk omdat de opvolgers meestal pas na kortere of langere tijd te hebben meegewerkt, in een samenwerkingsverband worden opgenomen. Veertig procent van de opvolgers buiten een samenwerkingsverband verwacht in de toekomst wel in zo'n verband te worden opgenomen, een derde deel verwacht het niet en ruim een kwart weet het niet.

Van degenen die verwachten in een samenwerkingsverband te worden opgenomen, noemt driekwart als motief dat het de bedrijfsovername vergemakkelijkt. Ook wordt een aantal keren gezegd dat opname in een samenwerkingsverband fiscaal aantrekkelijk is. Van degenen die niet verwachten in een samenwerkingsverband te worden opgenomen noemt een derde deel als motief dat het bedrijf binnenkort zal worden overgenomen. Voorts wordt enkele keren genoemd, dat de bedrijfsresultaten het niet toelaten.

Verder kan nog worden opgemerkt dat van de opvolgers die in een samenwerkingsverband zijn opgenomen er naar verhouding meer op een groot bedrijf werken.

4.2 Enkele aspecten van samenwerkingsverbanden

Er zijn verschillende juridische vormen waarin de samenwerking kan worden gegoten. Uit de enquête blijkt een sterke voorkeur voor de maatschap. Van de 233 samenwerkingsvormen behoorden er niet minder dan 219 (94%) tot de maatschappen. De overige 14 waren vennootschappen onder firma (VOF). Van een maatschap is sprake wanneer twee of meer personen bij overeenkomst zich verbinden grond, gebouwen, inventaris of arbeid in gemeenschap te brengen met de bedoeling het daaruit ontstane voordeel met elkaar te delen en de leiding van de gemeenschap gezamenlijk te dragen. De maten zijn in juridische zin bedrijfshoofd. De vennootschap onder firma - afgekort firma - is een maatschap tot uitoefening van een bedrijf onder een gemeenschappelijke naam. Een belangrijk verschil tussen firma en maatschap is dat bij de maatschap de maten voor een evenredig deel aansprakelijk zijn voor de schulden van de maatschap, terwijl bij de firma de vennoten hoofdelijk voor de gehele schuld aansprakelijk kunnen worden gesteld. Voorts is, in tegenstelling tot de maatschap, voor de firma inschrijving in het Handelsregister vereist. Van de maatschappen en firma's is 91% schriftelijk aangegaan.

Omdat voor het doel van dit onderzoek het onderscheid tussen maatschap en firma nauwelijks van betekenis is en bovendien de maatschappen sterk overheersen, wordt in het vervolg alleen van maatschappen gesproken. Hieronder zijn dus ook de firma's begrepen.

Van de 233 opvolgers die in een maatschap zijn opgenomen hebben er 191 (82%) voordien al op het bedrijf meegewerkt. De overige 42 zijn, toen zij op het bedrijf kwamen, meteen in een maatschap opgenomen. Zij hebben eerst elders - hetzij in, hetzij buiten de landbouw - gewerkt.

De partner van de opvolger in de maatschap was in de meeste gevallen de vader (62%). Moeder werd door 7% van de bedrijfsopvolgers als partner in de maatschap genoemd. Verder waren op 21% van de maatschappen beide ouders partner en op 11% één of meerdere andere familieleden.

Opgemerkt dient te worden dat het onderscheid tussen "ouders" en "vader" soms niet duidelijk uit de verf kwam. Maatschappen met "moeder" zijn waarschijnlijk wel duidelijk te onderscheiden omdat in veel gevallen moeder weduwe blijkt te zijn. Onder "ander familielid" of "andere familieleden" zijn begrepen: schoonouders, schoonvader, schoonmoeder, oom, enzo voort. Niet altijd was sprake van vorming van een nieuwe maatschap; in enkele gevallen trad de opvolger toe tot een bestaande maatschap van vader en broer.

Van de betrokkenen was op het moment van de enquête 42% korter dan vijf jaar in een maatschap, 44% vijf tot tien jaar en 14% tien jaar of langer. De samenwerking tussen leden van twee generaties mag dan in beginsel een tijdelijk karakter dragen, dit neemt niet weg dat dergelijke maatschappen soms een lang leven is beschoren.

Bij toetreding tot een maatschap hebben alle opvolgers hun arbeid en vlijt ingebracht. Daarnaast bracht 30% van hen vorderingen, 12% geld en 8% een combinatie van beide in. Soms werden vee, inventaris of onroerende goederen ingebracht.

4.3 De voorbereiding van de opvolgers op de bedrijfsovername

Een derde deel van de opvolgers heeft een speciale cursus gevolgd met het oog op het ondernemer worden. Van degenen met een opleiding op hoger

of middelbaar niveau hebben dat er naar verhouding meer gedaan dan van degenen met een opleiding op lager niveau 1) (40% tegenover 18%).

Van de 106 opvolgers die zo'n cursus hebben gevolgd, heeft het overgrote deel (87%) een cursus economische vorming toekomstige ondernemers (EVTO) gevolgd. Van de overigen hebben er enkelen een middenstandscursus, een boekhoudcursus, of een kadercursus van een standsorganisatie of van een plattelandsjongerenorganisatie gevolgd.

Van de groep van 227 opvolgers die op het moment van de enquête nog geen speciale cursus had gevolgd, is ruim de helft dat ook in de toekomst niet van plan, 29% van hen is het wel van plan en de overige 18% weet het nog niet. Van de 65 opvolgers die van plan zijn om in de toekomst een cursus te volgen, geeft 74% de voorkeur aan een EVTO-cursus. De anderen denken vooral aan een boekhoud- of middenstandscursus.

De groep opvolgers die geen cursus gevolgd heeft en het ook niet van plan is, bestaat uit 120 personen. Ruim een derde deel van hen ziet het nut er niet van in en bijna een vijfde deel zegt (overdag) geen tijd te hebben. Soms wordt gezegd dat de cursusstof al in het schoolprogramma is opgenomen of dat de vereiste vooropleiding voor het volgen van een E.V.T.O.-cursus ontbreekt. Bijna een derde deel noemt geen reden.

Tijdens de enquête in het voorjaar van 1986 dacht 12% van de bedrijfsopvolgers een bedrijf over te nemen vóór 1988 en 8% in 1988 of 1989. De grootste groep (64%) dacht dat dat na 1989 zou gebeuren en 16% wist nog niet wanneer het zover zou zijn. Naarmate de opvolgers ouder zijn neemt niet alleen het deel van hen dat denkt dat de overname zal plaats hebben vóór 1990 toe, maar ook het deel dat er geen idee van heeft wanneer dat zal gebeuren.

Van de opvolgers zegt 90% op de hoogte te zijn van de inkomensmogelijkheden van het over te nemen bedrijf. Van degenen met een hoger of middelbaar onderwijsniveau en van degenen die een speciale cursus hebben gevolgd, zeggen er naar verhouding iets meer wel op de hoogte te zijn dan van degenen met een lager onderwijsniveau en van degenen die geen speciale cursus hebben gevolgd. Opvolgers die verwachten dat de bedrijfsovername vóór 1990 zal plaatsvinden zijn naar verhouding iets vaker op de hoogte dan zij die denken dat dat later zal gebeuren of het nog in het geheel niet kunnen zeggen.

Bijna drie kwart van de opvolgers is op de hoogte gekomen van de inkomensmogelijkheden van het over te nemen bedrijf door middel van boekhoudrapporten, 11% door ervaring en eveneens 11% door overleg met ouders of vader. Van de overigen noemen er enkelen de Rijkslandbouwvoorlichtingsdienst, de melkafrekeningen van de coöperatieve zuivelfabriek en de dagafschriften van de bank. Enkele opvolgers hebben deze vraag niet beantwoord.

Van de groep van 33 opvolgers die nog niet op de hoogte was van de inkomensmogelijkheden is het overgrote deel (bijna 80%) van plan zich als nog op de hoogte te stellen.

Van de opvolgers in een maatschap heeft 91% zich laten voorlichten over de inhoud van de overeenkomst. Op bedrijven kleiner dan 180 sbe gebeurde dat naar verhouding minder vaak dan op grotere bedrijven.

Als voorlichters werden het vaakst genoemd de particuliere boekhouder (18%), de boekhouder van een standsorganisatie (11%) en de sociaal-economisch voorlichter (s.e.v.-er) van een standsorganisatie (9%). Meestal werd echter voorlichting verkregen van een combinatie van personen. Van zo'n combinatie maakten vrijwel steeds de boekhouder en de s.e.v.-er deel uit.

1) Hoger niveau: middelbaar of hoger agrarisch onderwijs en middelbaar of hoger niet-agrarisch beroepsonderwijs en (alleen) algemeen voortgezet onderwijs.

Lager niveau: lager agrarisch onderwijs en lager niet-agrarisch beroepsonderwijs en geen voortgezet onderwijs.

4.4 Regionale verschillen

In Drenthe (74%) en Overijssel (76%) waren naar verhouding wat meer opvolgers in een maatschap opgenomen dan in Gelderland (63%). Volgens Dekker en Biemans (1972) heeft ongeveer een vijfde deel van de in 1969 geënquêteerde jonge landbouwers in Gelderland het bedrijf overgenomen via een samenwerkingsverband. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het percentage samenwerkingsverbanden met de opvolger in Gelderland sterk is toegenomen. Het is aannemelijk dat deze toename niet beperkt is gebleven tot deze provincie, maar zich ook elders zal hebben voorgedaan.

In Drenthe werden in 1986 alleen maatschappen aangetroffen; in Overijssel waren enkele en in Gelderland wat meer (13%) van de samenwerkingsverbanden in de firma-vorm gegoten. In Overijssel (96%) werd de overeenkomst het vaakst schriftelijk aangegaan. In Drenthe gebeurde dat het minst, maar toch ook nog in 83% van de gevallen.

In Overijssel (26%) zijn meer opvolgers meteen - dus zonder voordien op het bedrijf te hebben meegewerkt - in een maatschap opgenomen dan in Drenthe (17%) en Gelderland (11%).

5. DE BELONINGSVORM

5.1 De beloningsvorm vóór opname in een maatschap

In deze paragraaf komt de beloningsvorm van de opvolgers vóór opname in een maatschap aan de orde. Dit betreft zowel de opvolgers die op het moment van de enquête nog niet in een maatschap zijn opgenomen (groep 1) als de opvolgers die toen wel deel uitmaakten van een maatschap (groep 2). Bij de eerste groep gaat het om de huidige beloningsvorm en bij de tweede groep om de beloningsvorm in de periode direct voorafgaand aan de opname in een maatschap.

Tabel 5.1 Opvolgers zonder maatschap naar beloningsvorm (groep 1) en opvolgers in maatschap naar beloningsvorm direct voorafgaande aan opname in de maatschap (groep 2) (in procenten)

Beloningsvorm	Groep 1	Groep 2
1. Kost en inwoning en kleedgeld en zakgeld	17	34
2. Kost en inwoning en zakgeld en jaarlijks een vast bedrag	22	19
3. Kost en inwoning en zakgeld en jaarlijks een bedrag afhankelijk van de bedrijfsresultaten	29	16
4. Kost en inwoning en minimumloon	12	14
5. CAO-loon	13	12
6. Overige	7	6
Totaal	100	100

De meest voorkomende beloningsvorm (29%) van de op het moment van de enquête niet in een maatschap opgenomen opvolgers bestond uit kost en inwoning en zakgeld en jaarlijks een bedrag afhankelijk van de bedrijfsresultaten. Daarop volgt een groep (22%) die kost en inwoning en zakgeld en jaarlijks een vast bedrag kreeg. Met kost en inwoning en kleedgeld en zakgeld moest 17% van de opvolgers het doen. De groep die een CAO-loon kreeg uitgekeerd was ongeveer even groot als de groep die behalve kost en inwoning het minimumloon ontving (tabel 5.1).

Een gefundeerd oordeel over de vraag of de beloningen al dan niet als volwaardig gekwalificeerd kunnen worden is moeilijk te geven. Bezielt men de vorm waarin de beloningen werden verstrekt, dan is het waarschijnlijk dat slechts het betalen van een CAO-loon en het uitbetalen van het minimumloon naast het verstrekken van kost en inwoning als zodanig kunnen worden beschouwd.

Het belangrijkste verschil tussen de beloningsvorm van de opvolgers uit groep 1 en die van hun collega's vóór zij in een maatschap werden opgenomen (groep 2), ligt in het feit dat onder de eerste groep naar verhouding minder bedrijfsopvolgers voorkomen die genoeg moesten nemen met kost en inwoning en kleedgeld en zakgeld en meer die behalve kost en inwoning jaarlijks een bedrag kregen dat afhankelijk was van de bedrijfsresultaten.

Bij beide groepen opvolgers werd het loon meestal (in ongeveer 70% van de gevallen) in de vorm van een loonvordering op de balans van het bedrijf bijgeschreven. Ongeveer een vijfde deel ontving het loon op een bankrekening.

In een aantal gevallen was de beloningsvorm van de opvolgers gewijzigd. Dit betrof vooral opvolgers die aanvankelijk kost en inwoning en kleedgeld kregen. Na verloop van tijd kwam hiervoor een ruimere beloningsvorm in de plaats.

Van degenen die niet in een maatschap waren opgenomen verwachtte ruim een derde deel dat er binnen afzienbare tijd verandering zou komen in hun beloningsvorm. Meestal hield dit verband met een verwachte opname in een maatschap.

Van beide groepen opvolgers heeft ongeveer de helft voorlichting ontvangen over beloningsmogelijkheden en over de hoogte van de beloning. Als voorlichtingsbron werd met name de boekhouder genoemd en de gevolgde opleiding of cursus.

Tabel 5.2 Opvolgers zonder maatschap (groep 1) en opvolgers in maatschap (groep 2) naar voorlichtingsbronnen over de beloningsmogelijkheden (in procenten)

Voorlichtingsbron	Groep 1	Groep 2
Boekhouder standsorganisatie	33	17
Particuliere boekhouder	23	13
School of cursus	17	28
S.e.v.-er	16	11
Overige en combinaties	11	31
Totaal	100	100

5.2 Het aandeel in de winst van de maatschap

Zodra de opvolger in een maatschap is opgenomen krijgt hij als beloning voor zijn inbreng in de maatschap een aandeel in de winst uit de onderneming. Op het moment van de enquête kreeg 26% van de in een maatschap opgenomen opvolgers een aandeel in de winst dat kleiner was dan 50%, 35% een aandeel van 50 tot 60%, 22% een aandeel van 60 tot 80% en 12% een aandeel van 80% of meer. De overige 5% van de opvolgers heeft geen percentage genoemd.

Het aandeel van de opvolger was doorgaans groter naarmate hij ouder was. De opvolger zal gaandeweg een groter aandeel in de werkzaamheden hebben gekregen en op grond daarvan aanspraak kunnen maken op een groter aandeel in de winst. De andere maat, meestal de vader, zal zich geleidelijk terugtrekken uit het bedrijf en daarom genoegen nemen met een kleiner aandeel in de winst.

In 40% van de maatschapscontracten was inmiddels het winstaandeel van de opvolger gewijzigd. De helft van de opvolgers verwachtte dat het huidige winstaandeel in de komende jaren gelijk zou blijven en 31% van hen verwachtte dat het winstaandeel zou veranderen. De overige 19% van de opvolgers wist niet wat er met het winstaandeel in de toekomst zou gebeuren.

De opgetreden wijzigingen resulteerden overwegend in een toename van het winstaandeel van de opvolger. Ook van degenen die dachten dat de winstverdeling in de toekomst zou veranderen, verwachtten de meesten een groter aandeel in de winst te zullen krijgen.

5.3 Regionale verschillen

In Drenthe worden zowel kost en inwoning en kleedgeld en zakgeld als CAO-loon naar verhouding vaker als beloningsvorm van de niet in een maat-

schap opgenomen opvolgers aangetroffen dan in de beide andere provincies. Dit was destijds ook zo bij de opvolgers die nu deel uitmaken van een maatschap.

In Drenthe was het percentage opvolgers in een samenwerkingsverband met een aandeel in de winst van minder dan zestig procent het hoogst (84%). In Gelderland was dit het laagst (45%).

Dekker en Biemans (1972) vonden dat in Gelderland van een groep jonge boeren die pas een bedrijf had overgenomen, als beloning voor het werk vóór de bedrijfsovername, 52% alleen zakgeld of zakgeld en enige vergoeding en 5% een CAO- of minimumloon kreeg. Van de opvolgers die in 1986 in Gelderland buiten maatschapsverband meewerkten kreeg 23% kost en inwoning en kleding en zakgeld en ook 23% een CAO- of minimumloon. Dit betekent dat er sinds 1972 een verandering ten goede in de vorm van belonen van opvolgers in Gelderland is opgetreden. Aangenomen mag worden dat dit ook in Drenthe en Overijssel het geval zal zijn.

6. DE VERMOGENSVORMING

6.1 Besparingen uit arbeidsinkomen

De opvolgers die niet in een maatschap zijn opgenomen hebben tot het moment van de enquête alleen kunnen sparen uit het verdiende arbeidsloon. De meeste van de in een maatschap opgenomen opvolgers hebben eerst thuis meegewerkt. Zij hebben toen kunnen sparen van hun arbeidsloon en daarna nog van hun aandeel in de winst. Ook heeft een aantal opvolgers elders gewerkt. Zij zullen van het daar verdiende loon gespaard kunnen hebben.

De in een maatschap opgenomen opvolgers hebben bijna allemaal gespaard uit het aandeel in de winst.

Van de op het moment van de enquête thuis meewerkende opvolgers heeft 86% gespaard van het loon. Van de thans in een maatschap opgenomen opvolgers heeft destijds 70% gespaard van het toen thuis verdiende loon. Hieruit zou ten onrechte de conclusie getrokken kunnen worden dat de spaarbereidheid de laatste jaren groter is geworden. Bedacht moet worden dat het percentage opvolgers dat naast kost en inwoning en kleedgeld alleen zakgeld kreeg sterk is afgenomen. Dit betekent dat thans meer opvolgers in staat zijn om te sparen uit hun arbeidsloon dan in het verleden. Hierbij wordt er van uitgegaan dat het zakgeld destijds doorgaans niet zo royaal zal zijn geweest dat daarvan gespaard kon worden.

Wanneer de "zakgeldgenieters" buiten beschouwing worden gelaten, dan blijkt dat zowel van de destijds als van de momenteel thuis meewerkende opvolgers, op enkele procenten na, allen van hun arbeidsloon hebben gespaard. Dit geldt ongeacht de leeftijd van de opvolgers, hun wijze van belonen en de omvang van het bedrijf waarop zij werken.

Van de opvolgers hebben er 56 vóór het tijdstip van de enquête enige tijd elders gewerkt. Van het toen verdiende loon heeft 71% wel en 18% niet gespaard. Van de overige 11% is dat niet bekend. Op het moment van de enquête deden 61 opvolgers er iets bij. Van deze neveninkomsten werd door 77% van hen gespaard.

Aan alle opvolgers is de vraag gesteld of de invoering van de Superheffing en de Interimwet hun spaarmogelijkheden heeft veranderd. Deze vraag is gesteld vanuit de veronderstelling dat door de invoering van deze beide maatregelen de inkomensmogelijkheden op de bedrijven - en daardoor ook de beloningsmogelijkheden van de meewerkende opvolgers - ongunstig zouden kunnen worden beïnvloed.

De vraag is door 46% van hen bevestigend en door 47% ontkennend beantwoord. De overige 7% had geen mening. Hierbij moet overigens wel bedacht worden dat op het tijdstip van de enquête (voorjaar 1986) beide regelingen nog niet zo lang van kracht waren en de draagwijdte daarvan wellicht nog niet door iedereen kon worden overzien.

De jongeren waren naar verhouding vaker van mening dat hun spaarmogelijkheden in de toekomst ongunstiger zouden worden dan de ouderen. Er is geen verband aangetoond met de bedrijfsomvang, maar wel met het bedrijfstype. Op melkveebedrijven dachten naar verhouding twee keer zoveel opvolgers dat beide regelingen de spaarmogelijkheden ongunstig zouden beïnvloeden als op de overige bedrijven.

Aan de opvolgers is gevraagd welk bedrag zij op het moment van de enquête in totaal uit loon en/of winstdeling hadden bespaard. Achteraf moet erkend worden dat beantwoording van deze vraag zoal niet onmogelijk, dan wel zeer moeilijk is. De moeilijkheid schuilt hierin, dat het na een aantal jaren sparen niet uit te maken is welk deel van het vermogen op een bepaald moment bestaat uit besparingen en welk deel het resultaat is van beleggen. Hierbij kan men denken aan bijgeschreven rente indien de besparingen op een spaarrekening zijn gestort. Het komt echter bij maatschap-

pen ook dikwijls voor dat de besparingen in het bedrijf zijn gebleven en bijvoorbeeld zijn aangewend om duurzame produktiemiddelen aan te schaffen. Wanneer dan bovendien in de loop der jaren door de geldontwaarding de produktiemiddelen sterk in waarde zijn gestegen, is een splitsing tussen de omvang van de besparingen en de waardestijging als gevolg van de geldontwaarding vrijwel niet te maken.

6.2 Schenkingen en erfenissen

Van een schenking is sprake wanneer iemand een ander uit vrijgevigheid bevoordeelt. In het kader van dit onderzoek zijn vooral schenkingen door ouders aan kinderen van belang. Per kalenderjaar kunnen ouders aan kinderen een bedrag schenken dat is vrijgesteld van schenkingsrecht. Dit bedrag, dat ieder jaar opnieuw wordt vastgesteld, bedroeg voor 1987 f 6.617,-. Indien het bedrag hoger is, is het schenkingsrecht alleen over het meerdere verschuldigd. Het bedrag van f 6.617,- kon op verzoek éénmalig worden verhoogd tot f 33.085,- voor kinderen tussen 18 en 35 jaar. Van deze mogelijkheid wordt door ouders wel gebruik gemaakt in geval een kind gaat trouwen of een bedrijf gaat overnemen.

Onder vererving wordt verstaan, de overgang van het vermogen van de erflater naar zijn erfgenamen. De erfenis of nalatenschap gaat over naar degenen die door de wet als erfgenamen zijn aangewezen, terwijl ook de gedeelten die ieder krijgt, door de wet worden bepaald. Overlijdt een vader of moeder, dan wordt de nalatenschap verkregen door de langstlevende ouder en de kinderen te zamen, en wel voor gelijke delen. Is er geen langstlevende ouder, dan erven de kinderen, wederom voor gelijke delen. Het voorgaande is van toepassing, tenzij de erflater bij testament een afwijkende regeling heeft getroffen.

Over een erfenis moet successierecht worden betaald. Een bepaald bedrag, afhankelijk van de leeftijd van het kind, is bij de verkrijging van een kind uit de nalatenschap van een ouder, vrijgesteld van successierecht. Indien de verkrijging hoger is dan het vrijgestelde bedrag, is het recht slechts over het meerdere verschuldigd.

Van alle opvolgers heeft 35% schenkingen ontvangen, 4% erfenissen, 3% beide en 58% geen van beide. Van de oudere bedrijfsopvolgers hebben er naar verhouding meer schenkingen ontvangen dan van de jongere; van de gehuwde meer dan van de ongehuwde en van de opvolgers in een maatschap meer dan van de thuis meewerkende. Hierbij moet er wel op gewezen worden dat deze kenmerken met elkaar samenhangen.

De omvang van het ouderlijk bedrijf is waarschijnlijk van weinig invloed op het al dan niet ontvangen van schenkingen, maar het kindertal in het ouderlijk gezin waarschijnlijk wel. Zo hebben van de opvolgers die enig kind zijn, er naar verhouding veel meer één of meer schenkingen ontvangen dan van de bedrijfsopvolgers uit gezinnen met twee of meer kinderen. Wanneer het om gezinnen met meer kinderen gaat, dan doet het aantal kinderen er echter niet toe.

Van de 126 opvolgers die een schenking hebben gehad heeft 88% een schenking ontvangen van ouders, vader of moeder, 7% van een ander familielid en 2% van ouders en een ander familielid. Van de 23 opvolgers die hebben geërfd, erfden er 9 van ouders, vader of moeder, 11 van een ander familielid, 1 van ouders en een ander familielid en 2 van anderen.

De omvang van de schenking was voor 43% van de ontvangers minder dan 25.000 gulden, voor 42% 25.000 gulden tot 100.000 gulden en voor 11% 100.000 gulden of meer. De overige 4% heeft geen bedrag genoemd. Van de erfgenamen hadden de meesten een bedrag lager dan 100.000 gulden gekregen.

Onder een boedel wordt verstaan, een vermogen dat aan twee of meer personen te zamen toebehoort. De nalatenschap die aan twee of meer erfgenamen toebehoort is een voorbeeld van een boedel; het vermogen van de erf-

later is door zijn overlijden gaan toebehoren aan zijn gezamenlijke erfgenamen. Zolang de nalatenschap van een erflater nog niet verdeeld is onder zijn erfgenamen, is er sprake van een onverdeelde boedel.

Van de opvolgers hadden er 19 een aandeel in een onverdeelde boedel; namelijk in 17 gevallen van ouders, vader of moeder en in 2 gevallen van een ander familielid. In 5 gevallen werd een bedrag genoemd dat beneden 100.000 gulden lag. In de meeste gevallen was het bedrag (nog) niet bekend of wilde men geen bedrag noemen.

6.3 De omvang en samenstelling van de bezittingen en schulden

Allereerst wordt ingegaan op de bezittingen en daarna op de schulden van de opvolgers op het tijdstip van de enquête. De door de opvolgers genoemde bedragen zijn ten dele ontleend aan boekhoudrapporten en ten dele geschat. Wanneer op de balans opgenomen produktiemiddelen tot het vermogen van de opvolger behoren, kunnen deze zijn ondergewaardeerd.

De bezittingen van 32% van de opvolgers bedroegen minder dan 100.000 gulden, van 21% van hen 100.000 tot 200.000 gulden en van 34% 200.000 gulden of meer. De overige 13% heeft geen bedrag genoemd (bijlage 3).

Er is een duidelijke samenhang tussen de leeftijd van de opvolgers en de omvang van hun bezittingen: naarmate de opvolgers ouder zijn neemt het percentage van hen dat 100.000 gulden of meer aan bezittingen heeft toe. Ook de positie in het bedrijf is van invloed op de omvang van de bezittingen: van de opvolgers in een maatschap hebben er naar verhouding meer 100.000 gulden of meer aan bezittingen dan van de thuis meewerkende. Op bedrijven kleiner dan 180 sbe komen naar verhouding minder opvolgers voor met een bezit van 100.000 gulden of meer dan op bedrijven boven deze grens.

Van 13% van de opvolgers bestonden de bezittingen uit produktiemiddelen en van 16% uit vorderingen op lange termijn. Bij 57% van de opvolgers was sprake van een combinatie. Het ging hier vaak om een combinatie van vorderingen op korte en op lange termijn. Veertien procent van de opvolgers heeft geen specificatie van zijn bezittingen opgegeven.

Van alle opvolgers had op het moment van de enquête 21% schulden; 78% had geen schulden (bijlage 4). Van de 70 opvolgers met schulden had 43% een schuld van minder dan 100.000 gulden, 37% van 100.000 tot 200.000 gulden en 21% van 200.000 gulden of meer.

Van de 70 opvolgers had 61% schulden op lange termijn en 31% op korte termijn. De overige 8% had schulden zowel op lange termijn als op korte termijn. Opvolgers die geïnvesteerd hadden in produktiemiddelen, hadden naar verhouding vaker een schuld op lange termijn dan opvolgers die dat niet hadden gedaan.

Naarmate de opvolgers ouder zijn neemt het percentage dat een schuld heeft toe, evenals het bedrag van de schuld. De in een maatschap opgenomen opvolgers hebben verhoudingsgewijs vaker schulden, en de schuld is veelal groter dan van de thuis meewerkenden.

Ook de bedrijfsomvang speelt een rol: op bedrijven van 360 sbe en meer hebben relatief meer opvolgers een schuld dan op kleinere bedrijven. Bovendien bedraagt het bedrag van de schuld op de grootste bedrijven naar verhouding vaker 100.000 gulden of meer.

Uit het saldo van bezittingen en schulden kan de grootte van het eigen vermogen worden berekend. Dit bleek voor 38% van de opvolgers minder dan 100.000 gulden, 30% had een eigen vermogen tussen de 100.000 en 250.000 gulden en 20% had een vermogen van 250.000 gulden en meer. Van de overige 12% van de opvolgers is de grootte van het eigen vermogen niet bekend. Voor een overzicht van het eigen vermogen naar een aantal kenmerken van de opvolgers wordt verwezen naar bijlage 5.

6.4 Regionale verschillen

Van de opvolgers in Drenthe kregen er naar verhouding minder één of meer schenkingen dan in de beide andere provincies. Ook lag in Drenthe het bedrag van de schenking naar verhouding vaker beneden 25.000 gulden.

In Gelderland is het percentage opvolgers met een bezit van 100.000 gulden of meer het hoogst. Produktiemiddelen, al dan niet in combinatie met een of meer andere bezittingen, worden naar verhouding het vaakst in Overijssel genoemd.

In Gelderland is het percentage opvolgers met een schuld iets lager dan in de beide andere provincies. Bovendien komen in Gelderland naar verhouding minder schulden van 100.000 gulden of meer voor.

7. FACTOREN DIE VAN INVLOED ZIJN OP DE VERMOGENSOMVANG

In bijlage 5 is de verdeling van de vermogens van de opvolgers weergegeven naar een aantal kenmerken van de opvolgers en de bedrijven waarop zij werken. Hieruit blijkt dat verschillende kenmerken een duidelijke invloed hebben op de grootte van het vermogen. Zo neemt het vermogen toe bij oudere opvolgers en hebben opvolgers die in een maatschap zijn opgenomen vaker een groter vermogen. Oudere opvolgers hebben gedurende een langere periode een vermogen kunnen opbouwen. De opvolgers in een maatschap zullen waarschijnlijk, vanwege de fiscale voordelen sneller een groter vermogen hebben kunnen vormen.

Een grotere bedrijfsomvang en een hoger percentage eigendom van de grond hebben eveneens een positieve invloed op de vermogensomvang van de opvolgers. Op de grotere bedrijven zullen de bedrijfsuitkomsten veelal gunstiger zijn dan op de kleinere, waardoor een royalere beloning van de opvolger mogelijk is. De invloed van het percentage eigendomsgrond op de vermogensomvang van de opvolger is moeilijker te verklaren. Er blijkt geen duidelijk verband af te leiden tussen het bedrijfstype en de vermogensomvang. Dit geldt ook voor enkele kenmerken van de opvolgers, zoals het opleidingsniveau, het beroepsverleden en het kindertal in het ouderlijk gezin. De invloed van het kindertal zal pas ten volle zijn invloed doen gelden - via erfenissen - zodra de ouders zijn overleden.

Een aantal van de kenmerken die betrekking hebben op de opvolger hangen onderling samen. Zo is er een duidelijke samenhang tussen de leeftijd en het aantal gewerkte jaren, tussen de leeftijd en de burgerlijke staat en tussen de leeftijd en het al dan niet opgenomen zijn in een maatschap. Het is aannemelijk dat van de oudere opvolgers, van wie er relatief meer zijn gehuwd en meer in een maatschap zijn opgenomen en die doorgaans langer hebben gewerkt, een groter deel in de hoogste vermogensklasse valt dan van de jongere. Ook is het aannemelijk dat van de opvolgers die schenkingen en/of erfenissen hebben ontvangen een groter deel in de hoogste vermogensklasse valt dan van de anderen.

Om de samenhang tussen de verschillende variabelen te onderzoeken is gebruik gemaakt van een meer-dimensionale analyse (Homals). Uit deze analyse konden de volgende conclusies worden getrokken.

Opvolgers met een vermogen kleiner dan 100.000 gulden zijn meestal jonger dan 25 jaar, ongehuwd en zijn nog niet opgenomen in een maatschap. Voor het meewerken krijgen ze als beloning relatief vaak naast kost en inwoning jaarlijks een vast bedrag.

Opvolgers met een vermogen van 100.000 tot 250.000 gulden komen het meest voor onder de 25 tot 30-jarigen. Ze zijn meestal gehuwd en maken veelal deel uit van een maatschap op grotere bedrijven. Ook hebben zij relatief vaak een cursus gericht op het ondernemersschap gevolgd.

Opvolgers met een vermogen van 250.000 gulden of meer komen relatief vaak voor onder de 30-jarigen en ouderen. Zij denken veelal het bedrijf al vóór 1990 te zullen overnemen. De meeste van hen zijn gehuwd en maken deel uit van een maatschap op grotere bedrijven.

Opvolgers die geen antwoord hebben gegeven op de vraag naar de omvang van hun vermogen komen relatief het vaakst voor op kleine, overwegend pachtbedrijven en hebben veelal een lagere opleiding genoten.

8. SLOTOPMERKINGEN

De slotopmerkingen hebben betrekking op de bedrijfsomvang van de bedrijven met een opvolger, de beloningswijze van de opvolgers en de beperkingen van het onderhavige onderzoek.

- *De bedrijfsomvang*

Het onderzoek heeft betrekking op opvolgers op bedrijven van 120 sbe en groter. De kleinere bedrijven met een opvolger zijn dus buiten het onderzoek gelaten. Maar ook de onderzochte bedrijven zijn vaak te klein van omvang wanneer de opvolger gaat meewerken. Het bedrijf moet immers vanaf dat moment - althans tijdelijk - werk en inkomen verschaffen aan twee arbeidskrachten. Dit probleem kan worden opgelost wanneer de opvolger (betaalde) nevenactiviteiten gaat verrichten. Op het moment van onderzoek deed 20% van de opvolgers dat ook. Ook kan getracht worden het bedrijf te vergroten. Op ruim 60% van de bedrijven was dat ook gebeurd. Niettemin werd op bijna de helft van de bedrijven met melkvee en eventueel intensieve veehouderij een (verdere) uitbreiding van één of beide takken nodig geacht. Bijna drie kwart van de opvolgers op deze groep bedrijven dacht echter dat dit door de Beschikking Superheffing en de Interimwet niet meer mogelijk zou zijn.

Bijna een derde van de opvolgers vond op het moment van de enquête de totale omvang van hun bedrijf dan ook onvoldoende om arbeid en inkomen te verschaffen aan de aanwezige arbeidskrachten. In zo'n situatie is de kans groot dat de beloning van de opvolger erbij inschiet, waardoor zijn vermogensvorming met het oog op de bedrijfsovername in de knel komt.

- *De beloningswijze*

De beloning van de opvolger is vaak afhankelijk van de bedrijfsresultaten. Dit geldt in de eerste plaats voor opvolgers in een maatschap die een aandeel in de winst uit het bedrijf krijgen. Het geldt ook voor opvolgers die meewerken en niet volgens de wet op het minimumloon of de CAO worden beloond. De afhankelijkheid van de bedrijfsresultaten betekent voor de opvolger onzekerheid omtrent de hoogte van zijn arbeidsbeloning. Vooral gedurende perioden dat de bedrijfsresultaten minder gunstig zijn, zal dit een nadelige invloed op zijn arbeidsbeloning hebben.

- *De beperkingen van het onderzoek*

Het onderhavige onderzoek beperkt zich tot de vermogensvorming van opvolgers vóór de bedrijfsovername. Het kan dus geen antwoord geven op de vraag in welke mate het eigen vermogen toereikend zal zijn om te zijner tijd de bedrijfsovername te financieren. Het antwoord op deze vraag zal namelijk afhangen van verschillende factoren die op het moment van de enquête nog niet bekend waren. Genoemd kunnen worden het tijdstip van de bedrijfsovername, de omvang van het eigen vermogen en de vermogensbehoefte op dat moment en de eventuele bevoordelingen en schenkingen die bij de bedrijfsovername zullen plaatsvinden. Pas na de bedrijfsovername kan worden nagegaan of, en zo ja op welke wijze, de opvolgers er in geslaagd zijn de bedrijfsovername financieel rond te zetten.

LITERATUUR

Aukema S., e.a.

De financiële positie van beginnende landbouwers in Friesland, Gelderland en Noord-Brabant

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1971; Publikatie 2.32

Aukema S.

De financiering van de Nederlandse landbouw

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1979; Mededeling 216

Biemans, J.M. en K.M. Dekker

Vermogensvorming door jonge landbouwers vóór en tijdens de bedrijfsoverneming. Een onderzoek in de provincies Friesland, Gelderland en Noord-Brabant

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1972; Publikatie 2.42

Biemans, J.M.

Brabantse boeren van de toekomst. Een onderzoek onder opvolgers op landbouwbedrijven op de Brabantse Zandgronden. Deel II: Beloning van de meewerkende zoon en de toekomstige bedrijfsoverneming

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1975; Publikatie 2.74

Bogaarts, P.J.M., e.a.

Van vader op zoon in het boerenbedrijf

Doetinchem, 1978

Bogaerds, N.

De financiële positie van de jonge agrarische ondernemers in Noord-Brabant

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1977; Publikatie 3.70

Bogaerds, N.

De financiële positie van de jonge agrarische ondernemers in Gelderland

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1979; Publikatie 3.85

Bogaerds, N.

De financiële positie van de jonge agrarische ondernemers in Friesland

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1982; Publikatie 3.112

Dekker, K.M.

Friese boeren van de toekomst. Een onderzoek onder opvolgers op melkveehouderijbedrijven in de Weidestrecken en de Wouden. Deel II: Beloning van de meewerkende zoon en de toekomstige bedrijfsoverneming

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1975; Publikatie 2.69

Friederichs, H.A.W.

Van testament tot erfenis

Lochem, 1970

Landbouwschap

De jonge agrariër. Rapport van de commissie ter bestudering van de problematiek van de jonge agrariër

Den Haag, 1975

LITERATUUR (vervolg)

Landbouw-Economisch Instituut

Van bedrijfsuitkomsten tot financiële positie (BEF). Samenvattend overzicht van landbouwbedrijven tot en met 1985/86

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1987; Periodieke Rapportage 13-85/86

Ministerie van Landbouw en Visserij

Notitie bedrijfsovername in de land- en tuinbouw

Den Haag, 1985

Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt

Werkmap bedrijfsovername

Utrecht, 1987

Overgaauw, J.G.A.

De financiële positie van de Nederlandse landbouw. Begin 1963 en begin 1964

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1967; Studies 57

Post, J.H. en A.J. Jacobs

Generatiewisseling in de landbouw. Een onderzoek naar de bedrijfsovergang, oudedagsvoorziening en vererving. Het Zuiden des Lands

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1963; Studies 7

Tjoonk, L.

Generatiewisseling in de landbouw

Een onderzoek naar de bedrijfsovergang, oudedagsvoorziening en vererving in het Drents Zandgebied en de Drents-Groninger veenkoloniën

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1964; Studies 15

Veer, J. de,

Inkomen en vermogensvorming op het gezinsbedrijf

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1982; Mededeling 279

BIJLAGEN

Bijlage 1 Enquêteformulier (verkorte versie)

Bedrijfsopvolger

- Familierelatie tot bedrijfshoofd.
- Geboortjaar opvolger.
- Burgerlijke staat.
- Aantal broers en zusters.
- Geboortjaar (oudste) bedrijfshoofd.
- Woonsituatie.
- Dagschoolopleiding na lagere school.

Werkzaamheden

- Aard en duur van vroegere werkzaamheden.
- Thans: meewerkend of opgenomen in samenwerkingsverband.
- Doet U er nog wat naast? Zo ja, wat en hoeveel uur per week?

Bedrijf

- Bedrijfstype.
- Bedrijfsoppervlakte.
- Eigendom-pacht grond en gebouwen.
- Bedrijfsvergroting: op welke wijze en wanneer?
- Invloed Superheffing en Interimwet op uitbreidingsplannen melkveehouderij respectievelijk intensieve veehouderij.

Meewerkende opvolgers

- Vorm van belonen en wijze waarop dit wordt geregeld.
- Duur van deze vorm van belonen.
- Andere vorm(en) van belonen en duur daarvan.
- Besparingen uit loon.
- Voorlichting over beloningsmogelijkheden en de hoogte van de beloning.
- Verwacht U in een samenwerkingsverband te worden opgenomen? Zo ja, waarom? Zo neen, waarom niet?

Opvolgers in samenwerkingsverband

- Juridische vorm van het samenwerkingsverband.
- Deelnemers in het samenwerkingsverband.
- Duur van het samenwerkingsverband.
- Inbreng door de bedrijfsopvolger.
- Waarde waartegen de goederen bij het einde van het samenwerkingsverband kunnen worden overgenomen.
- Winstdeling en eventuele veranderingen daarin.
- Voorlichting over inhoud samenwerkingscontracten.
- Heeft U aanvankelijk thuis meegewerkt?

Opvolgers die vóór opname in samenwerkingsverband thuis hebben meegewerkt

- Vorm van belonen en wijze waarop dit werd geregeld.
- Duur van deze vorm van belonen.
- Andere vormen van belonen en duur daarvan.
- Besparingen uit loon.
- Voorlichting over beloningsmogelijkheden en de hoogte van de beloning.

Alle opvolgers

- Hebben de invoering van de Superheffing en de Interimwet de spaarmogelijkheden veranderd?
- Heeft U schenkingen en/of erfenissen ontvangen? Zo ja, van wie en tot welke bedragen?
- Wat is de waarde van Uw bezittingen en waaruit bestaan deze?
- Hoe groot zijn Uw schulden en waaruit bestaan deze?

Bijlage 1 (1e vervolg)

Meningen over het over te nemen bedrijf

- Denkt U dat het in de komende jaren voor dit bedrijf nodig is om de melkveehouderij of de intensieve veehouderij uit te breiden? Zo ja, waarom? Zo neen, waarom niet?
- Denkt U dat dit ook mogelijk zal zijn wegens de Superheffing en de Interimwet?
- Is de produktieomvang op dit bedrijf voldoende om arbeid en inkomen voor de aanwezige arbeidskrachten te verschaffen? Zo niet, hoe denkt U dit probleem eventueel op te lossen?

Cursussen en voorlichting met het oog op de bedrijfsovername

- Heeft U speciale cursussen gevolgd? Zo ja, welke? Zo neen, bent U dat alsnog van plan? Indien van plan, welke cursussen? Indien niet van plan, waarom niet?
- Bent U op de hoogte van de inkomensmogelijkheden van het over te nemen bedrijf? Zo ja, langs welke weg? Zo neen, bent U van plan zich alsnog op de hoogte te stellen?
- Wanneer denkt U het bedrijf over te nemen?

Bijlage 2 Gebiedsindeling en steekproeftrekking

- Gebiedsindeling

Om de mogelijkheid open te houden binnen het onderzoekgebied - de provincies Drenthe, Overijssel en Gelderland - in te kunnen gaan op eventuele verschillen zijn op basis van de CBS-landbouwgebiedsindeling van 1957 een zevental deelgebieden onderscheiden, te weten:

1. Drents Zandgebied;
2. Drents-Overijssels Zand- en Veengebied;
3. Overijsselse Weidegebieden;
4. Overijsselse Zandgebieden;
5. Gelderse Rivierengebied;
6. Veluwe;
7. Achterhoek.

Door splitsing en/of samenvoeging van deelgebieden kunnen de afzonderlijke provincies worden "opgebouwd". Zo wordt de provincie Drenthe verkregen door bij het Drentse Zandgebied (1) de Drentse Veenkoloniën en Smilde van deelgebied 2 te voegen. De rest van deelgebied 2 - het Overijssels Zand- en Veengebied - levert samen met de Overijsselse Weidegebieden (3) en Zandgebieden (4) de provincie Overijssel op. De deelgebieden Gelderse Rivierengebied (5), Veluwe (6) en Achterhoek (7) vormen te zamen de provincie Gelderland.

- Steekproeftrekking

Uitgangspunt voor de steekproeftrekking waren de gegevens over de bedrijfsopvolgingssituatie op land- en tuinbouwbedrijven volgens de CBS-meitelling 1984. Uit dat bestand zijn de bedrijfsopvolgers geselecteerd die aan de gestelde voorwaarden voldeden.

Aanvankelijk zijn per deelgebied eind 1985 op aselechte wijze 50 bedrijven met een opvolger in de steekproef opgenomen. Gelet op het relatief hoge uitvalspercentage tijdens de enquête is dit aantal per deelgebied aangevuld tot ongeveer 70. Van de 498 aangeschreven opvolgers zijn er uiteindelijk 333 (67%) geënquêteerd.

De relatief grote uitval is voor een belangrijk deel te wijten aan de veranderingen die zijn opgetreden op de bedrijven tussen het tijdstip van de landbouwtelling (in mei 1984) en het tijdstip van de mondelinge enquête (de eerste helft van 1986). Zo bleek dat in de tussenliggende periode 32 opvolgers het bedrijf inmiddels hadden overgenomen. Op 26 bedrijven was weliswaar een opvolger aanwezig, maar deze bleek óf schoolgaand (16 keer), óf elders in loondienst, óf in militaire dienst (10 keer) te zijn. Op 15 bedrijven was geen opvolger (meer) aanwezig. Verder bleek dat in drie gevallen het bedrijf niet (meer) aan de voorwaarden voldeed. Van de 165 gemiste enquêtes waren er derhalve 76 onvoorzienbaar en onvermijdbaar. In 71 gevallen was sprake van een weigering. In acht gevallen was de opvolger niet bereikbaar of bleek hij geen tijd te hebben op het afgesproken tijdstip. Tenslotte zijn tien enquêtes om overige of onbekende redenen niet doorgegaan.

Bijlage 2 (vervolg)

Het enquêteresultaat

Omschrijving	Drenthe	Over- ijssel	Gelder- land	Totaal
1. De onderzoekpopulatie in 1984	746	2057	1972	4775
2. Aantal aangeschreven opvolgers	108	181	209	498
3. 2 in % van 1	14	9	10	10
4. Aantal geënquêteerde opvolgers	70	116	147	333
5. 4 in % van 2	65	64	70	67
6. Aantal niet-geënquêteerde opvolgers	38	65	62	165
7. Reden van niet-enquêteren:				
a. weigering	8	35	28	71
b. niet van toepassing omdat:				
- de opvolger het bedrijf al heeft over- genomen	9	6	17	32
- de opvolger schoolgaand is	8	5	3	16
- er geen opvolger (meer) is	6	3	6	15
- de opvolger elders werkt of in mili- taire dienst is	2	6	2	10
- de opvolger onbereikbaar is of geen tijd heeft	3	3	2	8
- het bedrijf niet (meer) aan de voor- waarden voldoet	-	1	2	3
c. overig of onbekend	2	6	2	10

Bijlage 3

De bezittingen van de opvolgers naar leeftijd, positie in het bedrijf, bedrijfs-
omvang en provincie (in procenten)

	Bezittingen (x f 1000,-)					totaal	(N)
	<50	50-100	100-200	>=200	geen antw.		
jonger dan 25 jaar	55	18	13	6	8	100	(85)
25 tot 30 jaar	4	18	31	32	14	100	(138)
30 tot 35 jaar	4	10	19	54	13	100	(70)
35jaar en ouder	5	5	5	65	20	100	(40)
thuis meewerkend	45	22	13	8	12	100	(100)
in maatschap	6	12	24	45	14	100	(233)
kleiner dan 180 sbe	24	20	15	22	19	100	(91)
180 tot 240 sbe	15	16	19	40	10	100	(89)
240 tot 300 sbe	18	13	23	35	11	100	(62)
300 tot 360 sbe	19	8	29	38	6	100	(48)
360 sbe en meer	7	12	23	40	19	100	(43)
Drenthe	17	17	23	26	17	100	(70)
Overijssel	13	18	12	39	18	100	(116)
Gelderland	21	11	27	34	8	100	(147)
Totaal	17	15	21	34	13	100	(333)

Bijlage 4

De schulden van de opvolgers naar leeftijd, positie in het bedrijf, bedrijfsomvang en provincie (in procenten)

	Schulden (x f 1.000,-)					totaal	(N)
	0	1-50	50-100	100-200	>=200		
jonger dan 25 jaar	94	1	1	1	2	100	(85)
25 tot 30 jaar	77	4	8	9	2	100	(138)
30 tot 35 jaar	64	4	9	14	9	100	(70)
35 jaar en ouder	80	2	2	8	8	100	(40)
thuismeewerkend	94	1	3	2	-	100	(100)
in maatschap	73	4	7	10	6	100	(233)
kleiner dan 180 sbe	87	2	5	4	1	100	(91)
180 tot 240 sbe	85	1	7	2	5	100	(89)
240 tot 300 sbe	73	2	8	16	2	100	(62)
300 tot 360 sbe	77	8	-	10	4	100	(48)
360 sbe en meer	60	7	7	12	14	100	(43)
Drenthe	73	4	9	9	6	100	(70)
Overijssel	78	3	6	10	4	100	(116)
Gelderland	82	4	4	6	4	100	(147)
Totaal	79	3	6	8	4	100	(333)

Bijlage 5 De verdeling van de vermogens van de opvolgers naar een aantal kenmerken van de opvolgers en de bedrijven waarop zij werken (in procenten)

	Eigen vermogen (x f 1.000,-)				
	<100	100-250	>=250	geen antwoord	totaal (N)

Leeftijd:					
jonger dan 25 jaar	75	15	1	8	100 (85)
25 tot 30 jaar	29	43	14	14	100 (138)
30 tot 35 jaar	26	29	34	11	100 (70)
35 jaar en ouder	12	20	50	18	100 (40)

Burgerlijke staat:					
Gehuwd	22	36	33	8	100 (143)
Ongehuwd	50	25	9	15	100 (190)

Opleidingsniveau:					
Hoger en middelbaar	38	30	21	11	100 (214)
Lager	38	30	17	15	100 (119)

Positie in het bedrijf:					
Meewerkend	73	16	2	9	100 (100)
In maatschap	23	36	27	14	100 (233)

Wijze van belonen als meewerkende:					
1	89	-	-	11	100 (19)
2	67	19	2	12	100 (81)

Aantal gewerkte jaren:					
korter dan 5	84	7	-	9	100 (58)
5 tot 10	37	42	10	11	100 (129)
10 tot 15	22	30	33	15	100 (82)
15 en langer	19	25	39	17	100 (64)

Duur maatschap in jaren:					
korter dan 3	45	32	5	18	100 (44)
3 tot 6	21	42	21	15	100 (84)
6 en meer	15	32	41	11	100 (105)

Beroepsverleden:					
alleen thuis gewerkt	38	30	20	12	100 (276)
óók elders gewerkt	39	32	18	12	100 (57)

Nevenwerkzaamheden:					
ja	36	30	21	13	100 (286)
nee	51	28	11	11	100 (47)

Kindertal ouderlijk gezin:					
1	22	28	28	22	100 (18)
2	30	30	24	16	100 (63)
3	33	33	21	13	100 (76)
4 of 5	43	29	18	10	100 (96)
6 en meer	48	29	15	9	100 (80)

Bijlage 5 (1e vervolg) De verdeling van de vermogens van de opvolgers over enkele klassen naar een aantal kenmerken van de opvolgers en de bedrijven waarop zij voorkomen (in procenten)

Eigen vermogen (x f 1.000,-)						
	<100	100-250	>=250	geen antwoord	totaal	(N)
Schenken en erfenissen:						
ja	21	31	35	13	100	(139)
nee	51	29	8	12	100	(194)
Schulden:						
ja	31	40	29	-	100	(70)
nee	47	32	20	-	100	(222)
Gevolgde cursus:						
ja	28	38	24	10	100	(106)
nee	43	26	18	13	100	(227)
Bedrijfsomvang:						
120 tot 190 sbe	47	22	14	17	100	(100)
190 tot 250 sbe	35	34	21	10	100	(94)
250 tot 310 sbe	37	32	23	8	100	(60)
310 sbe en meer	32	34	22	13	100	(79)
Bedrijfsvergroting:						
ja	33	33	23	10	100	(213)
nee	48	24	13	16	100	(120)
Eigendom van de grond:						
minder dan 50%	42	34	11	14	100	(74)
50 tot 75%	57	22	12	9	100	(65)
75 tot 100%	30	36	26	8	100	(100)
100%	31	27	24	18	100	(94)
Bedrijfstype:						
melkveehouderijbedr.	37	31	20	12	100	(283)
overige bedrijven	44	24	18	14	100	(50)
Verwacht tijdstip van bedrijfsovername:						
vóór 1990	27	29	32	11	100	(65)
1990 of later	41	32	15	11	100	(213)
onbekend	40	22	20	18	100	(55)
Provincie:						
Drenthe	47	26	13	14	100	(70)
Overijssel	34	25	23	18	100	(116)
Gelderland	37	35	20	7	100	(147)
Totaal	38	30	20	12	100	(333)