



Generationen am Hof

Mehrere Generationen unter einem Dach: Am Hof ist man selten allein, Jung und Alt unterstützen sich im Stall, am Feld und bei der Kinderbetreuung. Doch in fast jeder Großfamilie gibt es auch mal dicke Luft. So schaffen Sie es vom Gegenwärtigen ins Miteinander.





Fotos: Marcel Buefler (1), Agrarfoto (2), shutterstock.com/Robert Kneschke, shutterstock.com/BearFotos, shutterstock.com/M.Pakats, z.V.g.

..... von Katharina ENGLER, LANDWIRT Redakteurin

Das Erstgespräch erfolgt telefonisch, die eigentlichen Beratungen finden großteils auf den Höfen oder auf Wunsch in der Beratungsstelle statt.

Peter Bartlechner leitet die bäuerliche Familienberatung der Erzdiözese München und Freising. Jede zweite Anfrage betrifft Generationenkonflikte, schätzt der Sozialpädagoge. In etwa 80 % der Fälle nehmen Frauen Kontakt mit der Beratungsstelle auf. Häufig hört Bartlechner Hilferufe wie „Ich finde keinen Platz am Hof“ von eingeheirateten Schwiegertöchtern, während sich Schwiegermütter kränken, dass die neue Frau am Hof Unruhe in die Familie bringe.

Aus seiner langjährigen Erfahrung kennt der Familienberater die häufigsten Konflikte zwischen Alt und Jung. Er gibt Tipps, welche Strategien in verfahrenen Situationen helfen können, damit das Gegeneinander wieder zum Miteinander wird.



PETER BARTLECHNER

leitet seit 2021 die Bäuerliche Familienberatung der Erzdiözese München und Freising. Gemeinsam mit seinem Team aus 15 Ehrenamtlichen mit landwirtschaftlichem Hintergrund berät er Einzelpersonen, Paare und Familien.

Fallbeispiel 1: Egal was ich tu', ich höre immer nur, was ich falsch mache.

„Wertschätzung ist bei fast allen familiären Problemen ein wichtiges Thema“, gibt Peter Bartlechner Einblick in seine Arbeit: Die Jungen sollten daher wertschätzen, was die Alten geleistet haben. Die Hof-

übergeber sollten anerkennen und wertschätzen, welche Ideen die Übernehmer haben oder was sie warum anders machen wollen. Das Thema Wertschätzung betrifft oft auch die Paarbeziehung: Der Partner/die Partnerin sollte anerkennen, dass seine Frau/ihr Mann gute Arbeit leistet. „Das hören viele leider zu selten oder überhaupt nie“, so der Berater.

Fallbeispiel 2: Ich muss es doch irgendwie jedem ein bisschen recht machen.

Ein häufiges Thema betrifft laut Bartlechner die Abnabelung von den Eltern. Dazu ein Beispiel: Die Frau möchte gerne den Sonntag mit ihrem Ehemann und den Kindern verbringen, die Eltern bestehen aber darauf, dass die Familie sich am Wochenende um einen Tisch versammelt. Oder die Schwiegertochter möchte in einen Milchverarbeitungsraum investieren, die Schwiegereltern finden das aber unnötig.

Der Sohn/die Tochter sitzt dann oft zwischen den Stühlen und versucht händeringend, sowohl dem Partner als auch den Eltern gegenüber loyal zu bleiben. Im Alltag wird er/sie an Punkte gelangen, wo er/sie sich entscheiden muss, wem die Loyalität in erster Linie gebührt. Auch wenn es nicht leicht sei, meint Peter Bartlechner: „Mit der Idee, es allen recht machen zu wollen, können Sie nur scheitern!“ Eine rasche und vor allem klare Positionierung (in einer funktionierenden Paarbeziehung idealerweise zum Partner) beendet diesen wackeligen Zustand.

Was aber, wenn der Mann eigentlich seinen Eltern recht gibt, dass zum Beispiel die Frau mehr am Betrieb mithelfen sollte? Bartlechner sagt: „Loyalität dem Partner gegenüber heißt, einen Konflikt intern zu klären und ihn nicht nach außen zu tragen. Wenn Ihre Eltern beispielsweise bekritteln: ‚Dein Mann/



deine Frau könnte dir ruhig mehr bei der Arbeit helfen‘, dann antworten Sie nicht: ‚Ja Mama, da hast du recht‘, sondern besser und vor allem fairer: ‚Ich bespreche mit meiner Frau/meinem Mann, wie unsere Arbeitsaufteilung ist.‘

Manchmal beschwerten sich die Eltern über die/den Auserwählte/n: „Diese Einfälle kommen bloß von ihr, mein Sohn würde sowas nie sagen“ oder „Seit sie den geheiratet hat, wird sie von ihm manipuliert“. Selten denken sich Eltern: „Aha, das ist wohl ihr Gedanke als Paar.“

Zum Problem wird es dann, wenn der Partner seine Eltern bestätigt: „Ja, ich weiß, aber sie will es halt so.“ Das ist dem Partner gegenüber nicht fair, denn dieser wünscht sich verständlicherweise Ihren Rückhalt – sonst kann er sprichwörtlich einpacken.

Fallbeispiel 3: Die Übergeber beklagen sich, dass sie noch immer so viel am Hof mitanpacken müssen.

Die pensionierten Eltern beklagen sich, weil sie noch immer viel mithelfen müssen. Dabei würden sie gerne auch einmal wegfahren. Peter Bartlechner empfiehlt in solchen Fällen eine Vereinbarung zwischen Jung und Alt. Zum Beispiel könne man sich jeden Sonntag mit dem Stalldienst abwechseln, damit jeder mal einen Sonntag frei hat. Oft käme vor, dass die Altbauern dann aber doch wieder jedes Wochenende im Stall stehen, weil sie es nicht anders aushalten, vielleicht nie gelernt haben, etwas Anderes mit ihrer freien Zeit anzufangen. „Nehmen die Seniorbauern das Angebot der Jungen dann nicht wahr, so ist das ihre Entscheidung. Dann brauchen die Jungen aber auch kein schlechtes Gewissen mit sich herumtragen“, meint Peter Bartlechner.

PETER BARTLECHNERS 5 GOLDENE REGELN DER KLAREN KOMMUNIKATION

1. Wertschätzung, Wertschätzung, Wertschätzung
2. Perspektivenwechsel: Versuchen Sie, zu verstehen, was im anderen vorgeht.
3. Nehmen Sie sich Zeit für Gespräche und hören Sie auch wirklich zu.
4. Versuchen Sie, Ihren Umgang mit Konflikten zu überdenken.
5. Lernen Sie, eigene Wünsche und Bedürfnisse wahrzunehmen und auch auszusprechen.



Fallbeispiel 4: Der Senior gibt seine Verantwortung einfach nicht ab, möchte mitentscheiden und kontrolliert alles, was die Jungen tun.

Im besten Fall zieht sich der Senior nach der Hofübergabe aus der leitenden Position zurück. Natürlich verändern sich dann die Rollen, denn am Hof kann nur einer der Chef sein. Trotzdem darf es am Hof Meinungsverschiedenheiten und Diskussionen geben. Peter Bartlechner empfiehlt: „Um Grenzen zu wahren, müssen manchmal auch Kämpfe ausgefochten werden. Sagen Sie klar und deutlich: ‚Ich mache das jetzt anders als du.‘ Dann müssen Sie auch mit dem Beleidigtsein des Gegenübers zurechtkommen.“ Idealerweise kann der Sohn den Vater um Rat bitten, die endgültigen Entscheidungen müssen aber beim Sohn bleiben. Schaffen es die Alten nicht, sich zurückzunehmen, kommt es in manchen Familien zum Bruch. Eine Möglichkeit, dies zu vermeiden, sind klar abgegrenzte, eigenständige Arbeitszweige.

Fallbeispiel 6: „Wir hätten uns das nicht leisten können!“

„In manchen Fällen merken die Seniorbauern erst am Lebensabend, dass sie wenig auf sich geachtet haben“, erzählt Peter Bartlechner. Oft schwingt bei Konflikten zur Arbeitsmoral unterschwellig Neid auf die Jungen mit, weil die sich auch mal eine Auszeit nehmen. Ein Paradebeispiel dafür sei der Urlaub, erzählt Bartlechner: Während die Jungen Urlaub machen, übernehmen die Seniorbauern deren Arbeit. Die Jungen kommen erholt vom Urlaub heim, die Alten sind frustriert und erschöpft. Wenn dann die Jungen anbieten:

Fallbeispiel 5: Nie bist du da, wenn ich dich brauche!

Der Jungbauer beschwert sich, weil der Senior sich tagsüber aufs Rad schwingt oder zur abendlichen Stallzeit Kartenspielen geht. Er ist bitter enttäuscht, weil er sich abrackert, während der Vater davon ist. Oder: Die junge Mutter erwartet, dass die Oma ständig für die Enkelkinder verfügbar ist, dabei möchte diese nicht dauernd zuhause angebunden sein. Peter Bartlechner kennt die Wurzel des Problems: „Auf vielen Höfen wird zu wenig gesprochen. Dabei braucht es Zeit für klare Absprachen – etwa sonntagabends –, um die Arbeiten für die kommende Woche durchzugehen.“ Oft hören die Berater Ausflüchte wie: „Jeder weiß doch, was am Hof zu tun ist.“ Tipp: Die anstehenden Aufgaben und wer für diese zuständig ist, auf einer Tafel eintragen. Diese Tafel sollte an einem Platz hängen, an dem jeder vorbeikommt (z.B. im Stall oder im Flur). Optimal wäre, wie bei Handwerkern üblich, eine kurze Lagebesprechung am Morgen. Abends tauscht man sich dann noch einmal aus: Wie war der Tag, wie ist es dir ergangen?

„Fahrt doch auch einmal in Urlaub“, heißt es: „Für so was haben wir keine Zeit, und schon gar kein Geld!“ Dahinter steckt dem Berater zufolge oft weniger das Finanzielle, als vielmehr mangelnde Wertschätzung für sich selbst.

Hinzu kommt oft, dass die Jungen während ihrer Reise lieber einen Betriebshelfer engagiert hätten, was die Alten aber abgelehnt hatten. Peter Bartlechner findet: „Die Jungen brauchen sich also kein schlechtes Gewissen machen lassen, immerhin haben sie ja den Senioren einen konkreten Vorschlag zur Entlastung gemacht.“

Wenn abgerissen wird,
was sich die Eltern oder
Schwiegereltern auf-
gebaut haben, führt das
oft zu Konflikten,



Fallbeispiel 7: Die Schwiegertochter möchte zwar im Stall aushelfen, aber keine Bäuerin sein. Die Schwiegereltern finden das unmöglich.

Sagt die eingehiratete Schwiegertochter/der Schwiegersohn von Anfang an klar, dass sie/er nicht hauptberuflich am Hof arbeiten möchte, sollte das respektiert werden. Bartlechner dazu: „Es schadet der Familie und auch dem Betrieb, wenn ein Familienmitglied in seiner Rolle unglücklich ist oder seine Wünsche aufgeben muss.“ Die eigenen Vorstellungen müssten zuerst mit dem Partner besprochen werden. Falls dessen Rückhalt fehlt, müsse der Konflikt ausgefochten werden, und zwar ausschließlich auf der Paarebene! Peter Bartlechner weiß, dass oft auch Neid und Unzufriedenheit dahinterstecken, wenn Hofübergeber sich gegen Veränderungen stemmen. Nach dem Motto: „Wir durften das nicht, jetzt braucht ihr das auch nicht anders machen.“ Bartlechner erzählt ein Beispiel: Ein Landwirt musste den Hof selbst früh übernehmen. Alle seine drei Söhne wollen Ingenieure werden, keiner davon Bauer. In einem Beratungsgespräch stellt sich heraus, dass der Vater selbst ein passionierter Tüftler ist, in den Stall ist er aber nie gerne gegangen. In Wirklichkeit wäre er auch lieber Ingenieur als Bauer geworden. Tipp für die Jungen: Versuchen Sie, anstatt die Alten anzuklagen, interessiert nachzufragen: „Wie war das damals bei dir? Wie war deine Hofübergabesituation?“ Dann kommt vielleicht heraus, dass auch die (Schwieger-)Eltern für ihr Leben andere Pläne gehabt hätten. Der Berater sagt aber klar: „Das der nächsten Generation vorzuhalten oder deren Möglichkeiten zu beschneiden, ist ungerrecht.“

Fallbeispiel 8: Die Jungen wollen den Betrieb umkrepeln, die Senioren sperren sich gegen jede Veränderung.

Der Sohn hat gleich nach der Übergabe auf Bio umgestellt, seitdem ist das Verhältnis zwischen Vater und Sohn angespannt.

Haben die (Schwieger-)Eltern Probleme mit Veränderungen am Betrieb, lohnt es sich nachzufragen, empfiehlt der Berater: „Wie war das bei euch damals am Hof? Wie habt ihr etwas verändert? Auf welche Widerstände seid ihr gestoßen?“ Die Geschichte der Altbauern zu hören, könne oft helfen, Veränderungen behutsamer anzugehen. Auch hier ist von den Hofübernehmern Wertschätzung gefragt: „Ich bin froh, dass du den Betrieb 40 Jahre lang so gut geführt hast.“ Um dann – mit aller Klarheit – zu sagen: „Trotzdem braucht es Veränderung!“ oder „Ich weiß, es ist für euch eine Zumutung, wenn ich den Stall jetzt umbauere, aber es hilft nichts, weil ich mir die Arbeit leichter machen muss!“ Die Alten müssen ihrerseits anerkennen, wo die Zukunft des Hofes sitzt – nämlich bei den Jungen.

Neuankömmlinge haben es am Hof oft besonders schwer, insbesondere dann, wenn sie selbst nicht mit der Landwirtschaft aufgewachsen sind. Die Neuen dürfen gerne die Gewohnheiten am Betrieb interessiert hinterfragen. Schwierig wird es dann, wenn jemand in ein neues System kommt und gleich Kritik übt. Besser: Erst mal würdigen und anerkennen, dass die Familie den Hof über Generationen bewirtschaftet. Anerkennen, dass die Senioren in den letzten Jahrzehnten selbst stetig etwas am Hof verändert haben und heute vielleicht einfach müde sind, was weitere Veränderungen angeht.