

UFA REVUE

Sonderheft
Edition spéciale

Generationen

Dezember 2004

Inhalt

| | |
|------------------------------------|----|
| Komplexes Beziehungsnetz | 2 |
| Schwiegereltern - Schwiegertochter | 4 |
| Kraftakt Hofübergabe | 6 |
| Gelassenheit und Humor | 8 |
| Beratungsangebot: Coaching | 11 |

Agrofot, Zufikon

Die Bauernfamilie: ein komplexes Beziehungsnetz

Anne Boutenei,
SRVA, 1000 Lausanne 6

Für unser Verständnis ist und bleibt die Familie und die Verwandtschaft ein Ort der Zuflucht und der Solidarität. Wir investieren Zeit, Liebe und pflegen gegenseitige Zuneigung. Wir tauschen Güter und Nahrung ohne dafür Geld oder einen Lohn zu erhalten. Der «Lohn» unseres Beitrags an die Familie ist Anerkennung und Schutz; ein unbezahlbarer Wert! Dieser Austausch, dieses natürliche Geben und Nehmen, zwischen Generationen ist selbstverständlich und geschieht oft unbewusst. Ein Beispiel: Die Eltern erwarten von ihren Kindern, dass sie im Alter gepflegt werden, denn «...was wir unseren Kindern heute geben, erhalten wir im Alter von ihnen zurück».

Früher galt, wer verwandtes Mitglied ist, leistet seinen Teil zum Wohle der Familie. Das Wohl der Familie widerspiegelte sich in Boden und Gebäuden oder symbolisch in Ansehen, Werten und Bildung. Dieses familieneigene «Vermögen» wurde über Generationen ohne Gegenleistung übergeben. Regionale Bräuche und Regeln spielten dabei eine wichtige Rolle.

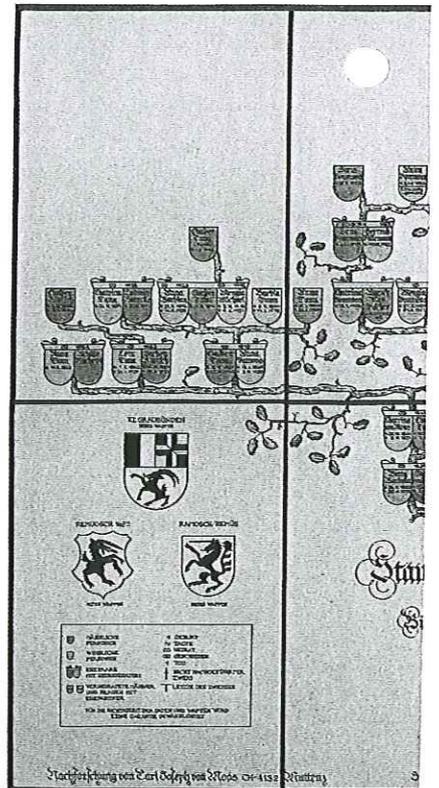
Vor der Mechanisierung der Landwirtschaft wirtschafteten die Bauernfamilien nicht oder wenig nach den heutigen Marktgesetzen. Landwirte waren keine Händler. Sie produzierten vorwiegend für den eigenen Bedarf und zum Wohle der eigenen Familie. Fremde Arbeitskräfte oder fremdes Kapital waren rar. Sämtliche Arbeitskräfte wurden innerhalb der Bauernfamilie «rekrutiert». Eltern, Schwiegereltern und die Kinder waren es, die neben dem Bauern und der Bäuerin auf den Feldern arbeiteten. Das Gesparte wurde gebraucht, um Werkzeuge, Tiere oder Boden zu erwerben und die Arbeit zu erleichtern. Der Bauernhof stand also für ein geschlossenes

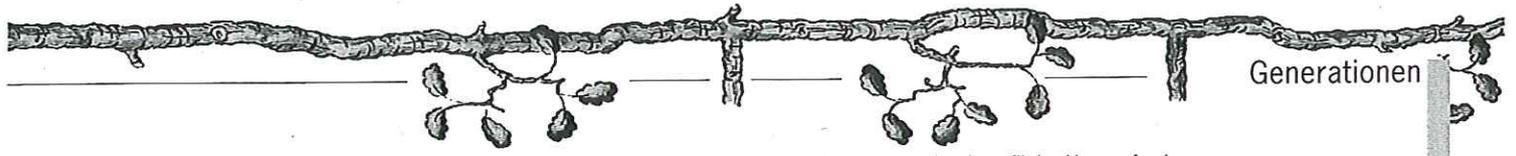
System, wo Familie und Betrieb koexistieren und gemeinsam unter einem Dach Platz hatten.

Koexistenz Familie und Betrieb Aber auch in der Landwirtschaft änderten sich die Zeiten. Dies blieb nicht ohne Folgen für die Koexistenz von Familie und Betrieb und natürlich die Bauernfamilie. Die enge Verbundenheit zwischen Haushalt (Privatem) und Betrieb (Geschäftlichem) verlor immer mehr an Bedeutung, denn mit der Mechanisierung stand nicht mehr die Selbstversorgung der Familie im Zentrum, sondern ein auf den landwirtschaftlichen Betrieb bezogenes Kalkül und Profitdenken. Es wurde in den Betrieb investiert, nicht zuletzt auch mit betriebsfremdem Kapital (und nicht Erspartem) und dieser wurde nach wirtschaftlichen Kriterien geführt. Der Betrieb wurde immer mehr von der Koexistenz mit der Familie abgekoppelt. Der Ort der Lebensgemeinschaft war nun Produktionsstätte. Nichtsdestotrotz, die Bauernfamilie, ihre Werte und ihr Solidaritätsgedanke blieben bestehen. Dies lässt sich bis heute nicht nach wirtschaftlichen Kriterien lenken! Im Gegensatz zur Familie in der Stadt oder auf dem Land leben Bauernfamilien in einem Umfeld, wo zwei verschiedene Wertesysteme täglich aufeinander treffen: die Familie einerseits und der Betrieb andererseits. Die Bauernfamilie ist ein Team, im Privaten als auch im Beruf.

Alle hängen am Betrieb Bauernfamilien, d. h. vielfach auch mehrere Generationen zusammen, hängen allesamt vom landwirtschaftlichen Betrieb ab. Auch wenn sie vielleicht nicht mehr alle unter einem Dach leben, die drei oder manchmal auch vier Generationen haben ihren Beitrag an die Familie bzw. den Betrieb

Jede Familie, ob in der Stadt oder auf dem Land, ist verschieden und einzigartig. Und doch, Bauernfamilien haben etwas Besonderes, etwas das heute vielleicht nur noch bei Familienunternehmen – kleinen Metzgereien oder Bäckereien – zu finden ist: die Koexistenz von privatem und beruflichem Leben. Die bäuerlichen Mehrgenerationenfamilien hängen allesamt vom landwirtschaftlichen Betrieb ab. Jede Generation leistet ihren Beitrag.





geleistet oder leisten ihn heute noch. Dieser Beitrag ist vielfach geprägt von unentgeltlicher Arbeit, die im Rahmen der Familientradition geleistet wurde oder wird. Zeit und Geld spielen dabei keine Rolle. Wer zur Familie gehört, leistet seinen Beitrag.

Markt und Wertewandel Parallel zum gemeinsamen Familienleben bestimmen heute marktwirtschaftliche Kriterien über die Existenz des Betriebs. Das führt innerhalb des Betriebs zu einem Wertewandel. Das arbeitende Familienmitglied (der Grossvater, die Kinder) wird plötzlich zum bezahlten Mitarbeiter und die Leistungen stehen in Zusammenhang mit dem auf dem Betrieb erwirtschafteten Mehrwert. Nicht mehr unentgeltlich, sondern bezahlt und vertraglich festgelegt ist die Arbeit. Externe Regelungen (Arbeitsgesetz, usw.) definieren sie. Zeit wird in Geld «umgemünzt», Güter werden zu Kapital und Produktionsfaktoren und sind nicht länger nur noch Tradition.

Bauernfamilien arbeiten nicht wie hierarchisch gegliederte und in Sektionen aufgeteilte Unternehmen. Grundlage bildet bis heute die Familie (Geschlecht, Platz innerhalb der verschiedenen Generationen). Vielfach ist es die Ehefrau oder sind es die Kinder oder Grosse-

tern, die ihre Leistungen dem landwirtschaftlichen Betrieb kostenlos zur Verfügung stellen.

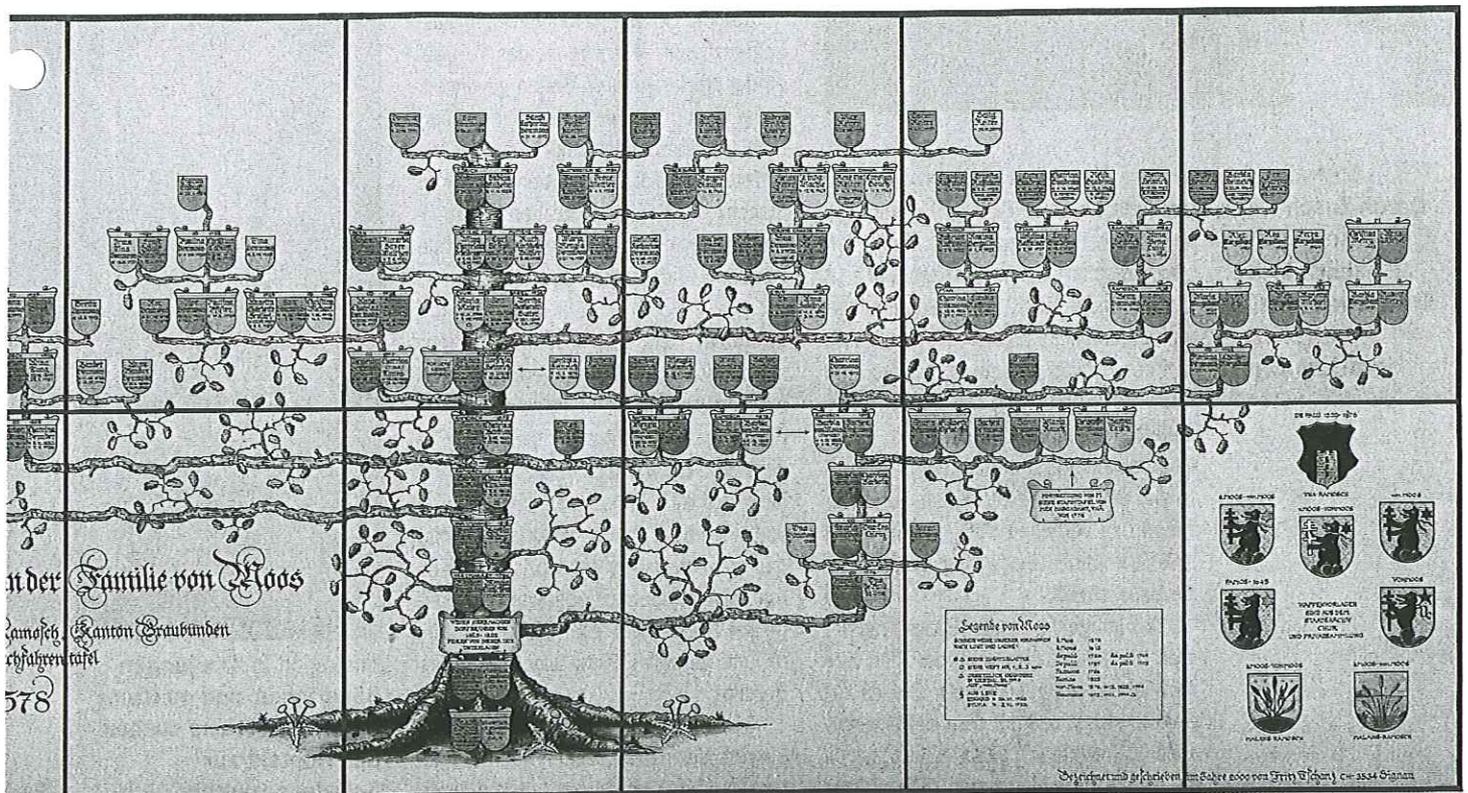
Solidarität, Traditionen und Unternehmertum Familiäre Solidarität und unternehmerische Erfordernisse geben Anlass zu Spannungen innerhalb der Familie, aber auch zwischen den Generationen. Hochzeiten, die Erbteilung oder Betriebsübergabe geben Anlass für Konflikte oder lassen solche Konflikte sichtbar werden. Bei der Heirat etwa, wo eine neue Person auf den Betrieb kommt und die Familienordnung beeinflusst, oder bei der Erbteilung, wo die Verantwortung einer neuen jüngeren Generation übertragen wird.

Mit der Betriebsübergabe wird nicht nur die Verantwortung in die Hände einer jüngeren Generation gegeben, sondern oftmals auch die Beziehung bzw. die Koexistenz zwischen privatem Haushalt und landwirtschaftlichem Betrieb neu definiert. Für die übergebende Generation, die Eltern, bedeuten die Gebäude und der Boden Tradition. Sie übergeben nicht nur Güter, sondern ein Stück Geschichte, die sie durch ihre Arbeit und ihr Wissen während eines ganzen Lebens geprägt haben. Der neue Eigentümer, Sohn oder Tochter, betrachtet den

Betrieb als eine berufliche Herausforderung, wo er das in der Schule Erlernte umsetzen und einen Traum verwirklichen kann und will. Der Boden ist also nicht nur ein Stück Familiengeschichte, sondern wird zum Produktionsmittel und Kapital des zukünftigen Betriebsleiters. Je nach Blickwinkel ist Boden nicht gleich Boden. Was die ältere Generation als über Generationen überliefertes Erbe und Familientradition sieht, ist für die neue Generation ein wirtschaftliches Unternehmen und Produktionsfaktor.

Folgende Fragen stellen sich: Verkommt der Bauernhof mit der heutigen Entwicklung (Betriebsgemeinschaften, Diversifizierung oder Stallneubauten ausserhalb des Dorfes) immer mehr vom Familienbetrieb, wo Familie und Betrieb koexistieren, zum landwirtschaftlichen Unternehmen? Wird die Kluft zwischen der Familie und dem Unternehmen zusehends grösser? Wie werden die Rollen innerhalb der Familie und innerhalb des Betriebs neu verteilt? Wie sieht die Partnerschaft innerhalb der Familie und zwischen den Generationen aus? Beschränkt sich das familiäre auf einem bäuerlichen Familienbetrieb auf die unentgeltliche Arbeit durch die Bäuerin, die Grosseeltern und die Kinder? ■

Illustration 1:
Der Stammbaum der Familie von Moos reicht bis ins Jahr 1548 zurück. (Geschrieben und gezeichnet von Fritz Tschanz, Schönschreiber, Signau BE).



Eine nicht immer ganz einfache Beziehung

Anne Boutenel,
SRVA, 1000 Lausanne 6

Die Heirat ist ein Vertrag, sozusagen eine Allianz zwischen zwei Personen. Ein Blick in unsere Geschichtsbücher zeigt aber, eine Heirat war nicht immer

mit den Schwiegereltern unter demselben Dach oder in nächster Nähe zu wohnen. Die Heirat und der Einzug der Braut haben einen Effekt auf die bestehende Familiendynamik und können die bis anhin gelebte Ordnung in Frage stellen. Soll der Stammbaum der Familie aber weitere Äste tragen, ist der Zuzug einer fremden Frau unabdingbar. Das ist und bleibt so.

Mit der Einheirat einer fremden Frau in die Bauernfamilie stellen sich Schwiegervater und -mutter viele Fragen. Wird sie unsere Familiengeschichte, unsere Werte, Normen und Gewohnheiten respektieren? Ist sie tüchtig und trägt sie das Nötige dazu bei, um den landwirtschaftlichen Betrieb zum Erfolg zu bringen? Wird sie sich in unsere Familie integrieren und nicht zuletzt, wird sie unseren Sohn glücklich machen?

Soll die Schwiegertochter nicht abgegrenzt werden, muss sie das Vertrauen der Nächsten ihres Gatten gewinnen. Es ist nicht immer einfach, in eine bäuerliche (oft patriarchalische) Dynastie einzutreten und sich dort zu behaupten. So manche junge Frau hat gelitten, nie zu ihrer neuen Familie zu gehören und sich nie zu den «Seinen» zählen zu können.

Einheirat Tritt eine neue Frau ins Herzen eines Bauernsohns, verändert sich auch dessen Beziehung zu seiner Mutter. Plötzlich steht nicht mehr die Mutter im Zentrum, die verhätschelt, schützt, ernährt und liebt, sondern die Ehepartnerin und junge Bäuerin. Für manche Mutter ist das schwierig, denn sie liebt nicht nur ihren Sohn, sondern ist oder war auch Herrin des Hauses und Mitarbeiterin, Partnerin und Verantwortliche eines Teils des Betriebs.

Gehört der Betrieb zum Zeitpunkt des Eintritts der neuen Bäuerin noch den Eltern, so muss sie gemeinsam mit ihrem

Hinter den oft abschätzigen Schwiegermüttern Witzten stehen komplexe Beziehungsmuster, die manchmal auch mit beiderseitigem guten Willen nicht immer wohlwollend und unkompliziert sind, sondern oft für beide Seiten bemühend und anstrengend sein können.



Illustration 1:
Durch Zuschauen
wachsen Kinder
allmählich in die
Arbeitswelt hinein.
(Bilder:
agrarfoto.com)

nur eine Bindung zweier Personen, sondern auch zweier Familien. Geheiratet wurde um Friede zwischen Königreich und Grafschaften zu schliessen, um sich zu verbünden oder Besitztümer zu erwerben und nicht zuletzt, um dem guten Ruf der Familie gerecht zu werden und Ansehen zu erlangen. In der Landwirtschaft suchten oftmals die Eltern ihrem Sohn eine Bauersfrau, um dem «Heimtli» und der Familie zu mehr Land und Vermögen zu verhelfen (Aus gutem Hause soll sie kommen und tüchtig sein, die junge Bauersfrau!).

Das Image der idealen Bauersfrau hat sich bis heute kaum verändert und vielfach ist es sie (und nicht er), die neu zur Familie stösst und auf dem Hof einzieht. Einen Landwirten zu heiraten, heisst in eine neue Familie einzutreten und vielleicht

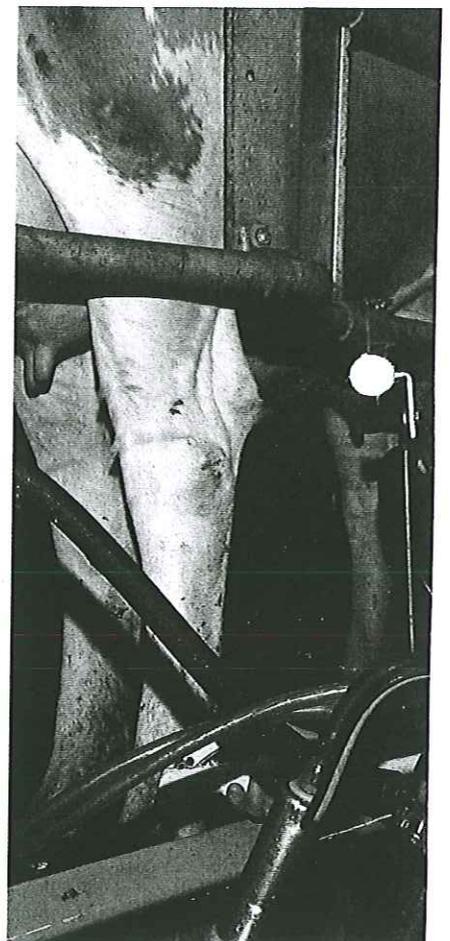
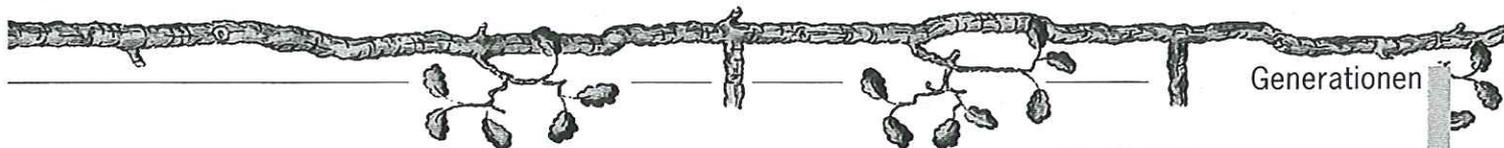


Illustration 2: Die jungen Bäuerinnen sind meistens voll motiviert und suchen den Kontakt zur Schwiegermutter.



Ehemann eine gewisse Zeit unter der Autorität ihrer Schwiegereltern (und vor allem der Schwiegermutter) leben. Ein solches Zusammenleben ist geprägt vom Machtspiel zwischen den beiden Generationen. Ist der Hof offiziell übergeben und die jüngere Generation «Herr und Meister», bedeutet das noch lange nicht, dass die Eltern der jüngeren Generation auch wirklich den Stab übergeben haben und die Jungen nun «schalten und walten» lassen.

Fingerspitzengefühl und Verhandlungsgeschick

Einen Haushalt oder einen Arbeitsplatz mit der Schwiegermutter zu teilen, ist nicht einfach, denn sie war es, die mit ihrem Ehemann während Jahren im selben Haus gelebt, gearbeitet und ihre Kinder gross gezogen hat. Sie hat

sich in dieser Zeit Wissen und Kompetenzen angeeignet, die ihrer Ansicht nach richtig sind und sich bewährt haben. Sich vorzustellen und dann mit eigenen Augen zu sehen, dass eine andere jüngere Person dieselben Arbeiten anders anpackt, fällt nicht immer leicht!

Viel Fingerspitzengefühl und Verhandlungsgeschick fordert es von der Schwiegertochter, auf engem Raum mit der Schwiegermutter zu leben und sich einen Platz und eine gewisse Unabhängigkeit zu erkämpfen. Schwiegermutter und -tochter sollen sich deshalb jede für sich einen Platz schaffen, wo jede selbstständig bestimmen kann. Dadurch lassen sich grössere Konflikte mittel- bis langfristig vermeiden.

Privates für sich allein Heute wohnt die Mehrzahl der Schwiegereltern zwar nicht mehr in derselben Wohnung. Man ist auch nicht mehr gezwungen die Stube gemeinsam zu teilen. Gleichwohl lebt man aber weiterhin eng aufeinander, hilft sich gegenseitig aus, hütet die Kinder oder trifft sich als Schwiegermutter und -tochter täglich an einem gemeinsamen Ort, wie zum Beispiel im Gemüsegarten. Sollen in dieser Lebensgemeinschaft Konflikte vermieden werden, ist es ratsam, Räume zu schaffen, wo gemeinsam gelebt und bestimmt wird, aber auch die privaten vier Wände zu definieren und klar abzugrenzen. Ob im unterschiedlichem Lebensstil, in der Kindererziehung, beim Kochen oder dem Haushalten, die beiden Parteien sollen sich gegenseitig respektieren.

Viele Schwiegermütter wünschen, ihren Schwiegertöchtern ihr Wissen und ihre Kenntnisse, die sie als Frau und aktive Bäuerin erfahren haben, weiterzugeben. Da sich das Verständnis über die Rolle der Frau und das Image einer «guten» Bäuerin im Verlaufe der Zeit verändert haben, liegt hier ein Generationen bedingter Zündstoff. Nicht alle Schwiegertöchter lassen sich belehren, dies zeigt der Ausspruch: «Meine Schwiegermutter hat mir nicht in meinen Kochtopf zu blicken».

Aus der Landwirtschaft. In die Landwirtschaft. Immer mehr junge Frauen, die einen Landwirt heiraten, stammen nicht aus einer bäuerlichen Familie. Das Familienverständnis ist nicht dasselbe



und viele Ehefrauen widmen sich, auch nach der Heirat, ihrem angelernten Beruf. Eine Tatsache, die bei vielen Schwiegermüttern nur Kopfschütteln verursacht. Ob banale alltägliche Angelegenheit oder wichtige Entscheide für den landwirtschaftlichen Betrieb, Missverständnisse und Konflikte zwischen Schwiegermutter und -tochter können immer wieder auftreten. Die Schwiegermutter soll lernen loszulassen und neuen Ideen (der Schwiegertochter) Platz zu machen. Die Schwiegertochter ihrerseits soll versuchen, das Verhalten der Schwiegermutter zu verstehen und zu respektieren und, unterstützt durch ihren Ehegatten, nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Nur so werden Konflikte und Spannungen abgebaut und nur so ist es möglich, dass jeder seinen Platz auf dem landwirtschaftlichen Betrieb findet, ob innerhalb oder ausserhalb des Hofgeländes! ■

Illustration 3:
Gemeinsam essen ist nicht nur idyllisch, sondern oft auch schon eine Bewährungsprobe für die Mehrgenerationenfamilie.



www.baeuerinntreff.de

Auf einer so genannten Internetseite tauschen Bäuerinnen vor allem aus Deutschland ihre Erfahrungen aus, nicht nur zum Thema Schwiegertochter – Schwiegereltern, sondern umfassend über die gesamte Vielfalt des Bäuerinnenberufs. Schnuppern und stöbern lohnt sich, vor allem auch im Forum und im Chat.

Hofübergabe: Kraftakt und Neuanfang

Ulrich Ryser,
Schweizerischer Bauernverband, 5200 Brugg

Die Hofübergabe ist für jede Bauernfamilie ein einschneidendes Ereignis. Die Eltern übergeben ihrem Sohn oder ihrer Tochter den Landwirtschaftsbetrieb, welchen sie während Jahrzehnten leiteten und bewirtschafteten und allenfalls sogar selber aufbauten. Mit der Hofübergabe übertragen die Eltern in der Regel nicht nur ihr über Jahre gepflegtes Grundeigentum, sondern auch das Heim der Familie. Dass dies der abtretenden Generation nicht immer leicht fällt, leuchtet ein.

Doch auch für die «neue» Bauernfamilie ist es ein gewichtiger mit Unsicherheiten behafteter Entscheid, die Liegenschaft der Eltern zu übernehmen. Eine gute und oft besser bezahlte Stelle ausserhalb des Landwirtschaftsbetriebes, das ungenügende Einkommenspotential des elterlichen Landwirtschaftsbetriebes oder der hohe Arbeitsaufwand sind offene Fragen.

Doch wie packt man's an?

So sollte es sein... Schon lange läuft der Hofübergabeprozess. Die Wohnsituation ist geklärt. Dazu gehört der separate Wohnungseingang genauso wie die zweite Waschmaschine, der zweite Zähler, Briefkasten, Telefonanschluss etc. Ein neutraler Berater wird für die eigentliche Hofübergabe herbeigezogen.

Die Abtreterfamilie und der Hofübernehmer sind in der Regel ein gut eingespieltes Team. Sie wissen, wie der «Karren läuft» und man braucht gar nicht gross darüber zu reden. Das heisst aber auch, dass eingefahrene Muster da sind, die nicht hinterfragt werden. Nur die Schwiegertochter und der Berater, die quasi beide von Aussen kommen, weisen auf kritische Punkte hin.

Die Stellung der Schwiegertochter ist heikel, sie kann schweigen oder Probleme ansprechen, von denen sie vielleicht ahnt, dass sie familieninterne Tabus betreffen. Dank ihrem Einmischen aber, werden Schwierigkeiten nicht totgeschwiegen und das ist eine Chance für die Weiterentwicklung des Betriebes und für die Zukunft.

Der Berater hingegen ist eine Autoritätsperson, dem man Fachwissen und Erfahrungen zutraut. Er muss sich gegenüber den einzelnen Familienmitgliedern neutral verhalten, d. h. die Anregungen aller wahrnehmen, unterschwellige Konflikte ansprechen und auf einer Sachebene diskutieren. So fördert er eine sachliche und konstruktive Diskussion am Familientisch und schützt auch die «kritische» Person vor Angriffen und Ausgrenzungen. Unter den Tisch wischen und diese «heisse Kartoffel» nicht anpacken, kann sich für den Betrieb als verheerend erweisen,

Technisch wäre es möglich, eine Hofübergabe in einer Stunde zu realisieren. Es ist ja eigentlich «nur» ein Liegenschaftsverkauf. Doch Abtreter und Übernehmer verpflichten sich langfristig und sind mit ihren Familien voneinander abhängig. Generationenkonflikte müssen ausdiskutiert und gelöst werden, manchmal mit Hilfe der Beratung.

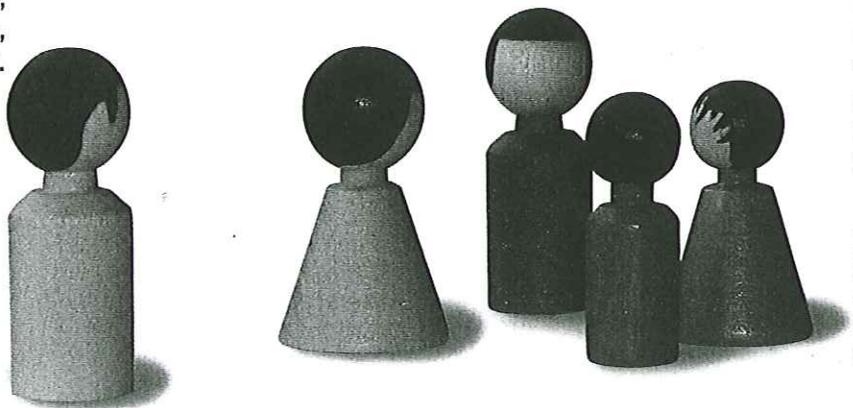
denn die Probleme werden immer weitergeschleppt und mit der Zeit wachsen daraus ernsthafte Krisen, die oft im falschen Moment explodieren und deren, vor allem familiären, Folgen nicht mehr rückgängig zu machen sind.

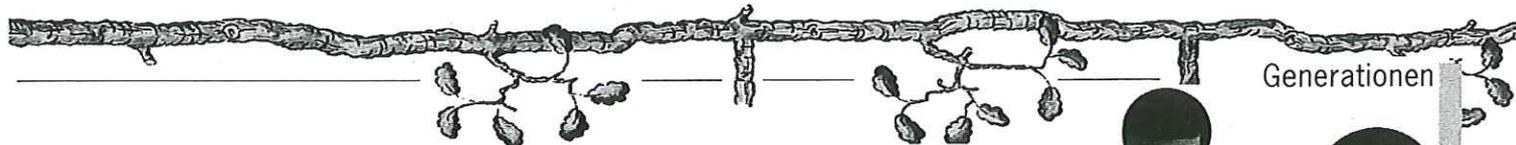
Der Berater muss wissen, dass Schweigen keine Zustimmung ist und er quasi in die Rolle des «Hofnarren» schlüpfen muss, damit Probleme an der Wurzel angepackt werden. Sonst muss er für die daraus entstehenden Probleme immer wieder auf den Hof kommen.

Meistens ist die Schwiegertochter in der Minderheitsposition, es können aber auch andere Familienmitglieder in diese Stellung gedrängt werden, wie zum Beispiel die abtretende Bäuerin, ein Bruder oder eine Schwester des Hofübernehmers. Ein heikler Punkt ist oft gerechte Behandlung der zukünftigen Miterben, wenn es z. B. um Fragen des Baulandes geht. Gehört es zum Betrieb oder soll es bei den Eltern bleiben und später an die Erben gehen?

... aber wieso Die Dynamik der Diskussionskultur bei einer Hofübergabe lässt sich gut mit einem Experiment des Sozialpsychologen Solomon Asch erklären. Eine Gruppe musste beurteilen, wel-

Illustration 1:
Bei einer Hofübergabe darf niemand ausgegrenzt werden. Aufgabe des Beraters ist es, alle, auch innerlich, daran zu beteiligen.





cher Strich der Geraden X entspricht (Grafik). Alle Antworten stimmten und waren zu 100% richtig. Dann wurde eine Person in die Gruppe eingeschmuggelt, die auf einer Falschaussage beharrte. Davon liess sich niemand beeinflussen und die Antworten waren wieder alle richtig. Sobald aber mehr als zwei Personen eingeschmuggelt wurden, die das Gegenteil behaupteten und auf der Falschaussage beharrten, stand nur noch ein Drittel zur eigenen Meinung. Zwei Drittel liessen sich beeinflussen und übernahmen die falsche Antwort. Das wird als Gruppendruck bezeichnet. Kam dann eine neue eingeschmuggelte Per-

son hinzu, die eine korrekten Antwort gab, dann war das wie ein Aufbrechen des Gruppendrucks und die Antworten waren durch diese Solidarität wieder zu 100% richtig.

kann. Bekommt sie aber die Unterstützung einer zweiten Person können diese Gruppendrucksituationen, wie sie ja oft in einer Familie vorkommen, aufgebrochen werden. Der Berater hat also eine sehr wichtige Funktion bei einer Hofübergabe. Es ist auch klar, dass er eine familienfremde Person sein muss, weil er ja sonst ein Teil der Familiendynamik ist.

...und darum Die Betriebsgrösse allein kann die wirtschaftliche Existenz der Familie und die Hofkontinuität nicht gewährleisten. Das bäuerliche Familienunternehmen muss in-



Illustration 3:
Die Eltern und der Hofübernehmer sind ein eingespieltes Team. Der Berater und die Schwiegertochter sind quasi Aussenseiter.



Illustration 2:
Das bäuerliche Familienunternehmen muss dynamisch auf Ausseninflüsse reagieren und darf sich nicht abschotten.

novativ sein und ist auf die Kreativität und Motivation der einzelnen Familienmitglieder angewiesen. Nur mit neuen Rollenmodellen innerhalb der Familie vermögen die Flexibilität der Bauernfamilie im Betrieb und damit ihre Chancen für die Zukunft zu erhöhen.

Auch die Schwiegertochter soll ihre Anliegen einbringen können, ohne dass jedoch die abtretende Bäuerin ihrer Vergangenheit beraubt wird. Einseitige Lösungen haben nur eine kurze Lebensdauer und führen zu grossen sozialen Spannungen. Nur wenn der Hofübergabeprozess aktiv gestaltet wird, können alle Generationen voneinander profitieren und sich gemeinsam für sich selber und den Betrieb engagieren. ■

Das zeigt schön die Kompromissbereitschaft einer Gruppe. Oft schliessen sich Minderheiten einer Mehrheit an, ohne innerlich zuzustimmen. Es zeigt auch, dass eine Person allein gegen die Gruppe in der Regel nicht Widerstand leisten

Tabelle: **Konformitätsprozedere von Asch**

| Welche Gerade entspricht X? | |
|--|---|
| | A B C X |
| Anzahl Personen, die bewusst das Falsche behaupten | Versuchspersonen: Anteil korrekte Antworten |
| 1. | 100% |
| 1.2. | 1/2 |
| 1.2.3. | 30% |
| 1.2.3.4. | 20-30% |
| 1.2.3.4.5. | 20-30% |
| 1.2.3.4.5.6. und 1 Korrekte | 100% - Solidarität |

Hofübergabe und Gerechtigkeit

Agrarsoziologieprofessor Bruno Hildenbrand von der Universität Jena (D) fasst den Gerechtigkeitsaspekt in der Hofübergabe für die UFA-Revue kurz zusammen:

Durch das bäuerliche Bodenrecht ist gewährleistet, dass der selbstbewirtschaftende Nachfolger das landwirtschaftliche Gewerbe als Ganzes zum Ertragswert erhalten kann. Ziel dieser Regelung ist es, die bäuerlichen Familienbetriebe zu erhalten und zu stärken. Dabei wird auf einen Blick deutlich, wo das Gerechtigkeitsproblem liegt: Erbt der landwirtschaftliche Nachfolger den Hof zum Ertragswert, dann werden die weichenden Erben (also die Geschwister) zu eben diesem Wert auch ausbezahlt. Damit wird zwar der Erhalt des Hofes gesichert, denn der Erbe startet nicht mit einem nicht zu bewältigenden Mass an Schulden. Die weichenden Erben jedoch müssen auf einen erheblichen Teil des Erbes verzichten. Aber auch der Hoferbe ist an den Hof gebunden. Seine Rolle ist eine weitgehend unpersönliche in Diensten einer Familientradition. Frauen, die in Höfe einheiraten, heiraten nach heutigem Verständnis von Ehe bzw. Partnerschaft primär einen Gatten, jedoch keinen Hof. Aus dieser Perspektive ist der Hof zunächst eine zusätzliche Rahmenbedingung. Die u. a. auch globalisierungsbedingten Notwendigkeiten der Umstrukturierung der Landwirtschaft können jedoch nicht bewerkstelligt werden, ohne das Dilemma zwischen Hof- und Individuengerechtigkeit zu berücksichtigen. Dringend erforderliche kreative Lösungen zum Erhalt der Familienwirtschaft bei gleichzeitiger Anpassung an neue landwirtschaftliche Rahmenbedingungen werden erschwert bzw. verhindert, wenn das Gerechtigkeitsdilemma nicht angemessen thematisiert wird.

Werte und Gewohnheiten

Wenn zwei oder mehrere Generationen zusammen leben, können zwischen den Generationen Konflikte entstehen. Die UFA-Revue wollte in einer repräsentativen Umfrage von Bäuerinnen und Bauern wissen, welche Faktoren ihrer Meinung nach am meisten Generationsprobleme verursachen. Jeder zweite Befragte nannte «andere Wertvorstellungen und Gewohnheiten», wobei hier andere Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten sowie der erhöhte Anspruch auf Freizeit erwähnt wurden. Vier von zehn Befragten gaben an, dass das nahe Zusammenleben und die dadurch eingeschränkte Pri-

vatsphäre Generationenkonflikte verursachen. Jeder Sechste glaubt, dass es an Toleranz, Respekt und Verständnis fehlt. Hierbei wurden Unstimmigkeiten, Neid und Eifersucht unter den Frauen genannt. In gleichem Masse wurden die wirtschaftliche Lage und Einkommensprobleme für mögliche Konflikte verantwortlich gemacht. Weitere Konfliktherde sind die Einmischung in die Kindererziehung, die fehlende Kommunikation, z. B. das «Sich aus dem Wege gehen», die nicht-

de Zusammenarbeit sowie das fehlende Loslassen der älteren Generation. Erwähnt wurden auch Generationenkonflikte, die sich auf Grund von Unklarheiten und Unstimmigkeiten bei der Hofübernahme ergaben. 10% der Befragten versicherten, dass es keine Probleme gibt bzw. sie dazu keine Angaben machen können.

Zum Teil gibt es je nach deutsch- oder französischsprachigem Landesteil beträchtliche Unterschiede.

Generationenkonflikte beeinträchtigen den Ar-

beitsablauf und das wirtschaftliche Funktionieren des Bauernbetriebs. Die Bauernfamilie hat dann zu wenig Ressourcen frei, um dem heutigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld gewachsen zu sein. Einkommenseinbussen sind der Fall, was z. B. zu Schuldzuweisungen führen kann. Ein Teufelskreis entsteht, dem schwer zu entkommen ist. Vermittlungsversuche von Aussen bei Generationenkonflikten sind nicht ganz einfach. Zum einen ist es oft kaum möglich, alle Beteiligten an einen Tisch zu bringen. Zum andern wurden oft im Laufe der Jahre im täglichen Kleinkrieg tiefe Gräben aufgerissen, die kaum mehr zugeschüttet werden können. Suchen Sie gleichwohl Tipps, dann lesen Sie unser Sonderheft in der Heftmitte. ■

Was verursacht Generationenprobleme?

Die Studie wurde vom Marktforschungsinstitut TransferPlus AG in Stansstad im Auftrag der UFA-Revue im November 2004 durchgeführt.

Die UFA-Revue führt jeden Monat eine repräsentative Befragung bei den Schweizer Bauern zu interessanten und aktuellen Themen aus der Landwirtschaft durch.

