



Oktober 1998  
Nachdruck 2001  
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt  
Nordelbische Ev.-Luth. Kirche

und

**Sorgentelefon**  
für landwirtschaftliche Familien  
04 31 / 55 779 450

**Generationskonflikte**  
**in Familien aus**  
**landwirtschaftlichen Betrieben**

---

**KDA *texte* 10/98**

**Ulrich Hein**

**Generationskonflikte  
in Familien aus landwirtschaftlichen  
Betrieben**

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der  
Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche  
**Oktober 1998**

Diese Untersuchung entstand im Rahmen einer Projektarbeit im Zusammenhang mit dem Sorgentelefon für landwirtschaftliche Familien.  
Betreut wurde die Arbeit von Dr. Peter Hendrikson und Dipl.Ing.agr. Ulrich Ketelhodt.

## Impressum

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der  
Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche

Postfach 2805, 24027 Kiel  
Gartenstraße 20, 24103 Kiel

Telefon: 04 31 / 55 779-400  
Telefax: 04 31 / 55 779-499  
Email: [info@kda-nordelbien.de](mailto:info@kda-nordelbien.de)  
Internet: [www.kda-nordelbien.de](http://www.kda-nordelbien.de)

## Inhalt

# Generationskonflikte in Familien aus landwirtschaftlichen Betrieben

<b>4</b>	<b>Vorwort: Sorgentelefon für landwirtschaftliche Familien</b>
<b>6</b>	<b>A Generationskonflikte</b>
6	Was sind Generationskonflikte?
7	Generationskonflikte sind häufig
7	Generationskonflikte kosten Kraft
8	Konflikte gehören zur Entwicklung
<b>9</b>	<b>B Konfliktanlässe: Worum streiten wir?</b>
10	Hofübergabe
11	Altersversorgung
11	Rollenverhalten
<b>13</b>	<b>C Konfliktgründe: Worum geht es noch?</b>
13	Erfüllende Arbeit und soziale Gemeinschaft
14	Sicherheit und Anerkennung
<b>15</b>	<b>D Konflikttraum: Unter welchen Bedingungen streiten wir?</b>
15	Nähe und Verbundenheit: Wir verstehen wir uns?
16	Gleichrangigkeit: Wie gehen wir miteinander um?
17	Gesprächsfähigkeit: Wie reden wir miteinander?
19	Persönliche Krisen: Wie geht es uns selbst?
<b>20</b>	<b>E Schluss</b>
<b>21</b>	<b>F Literatur</b>

## **Vorwort: Sorgentelefon für landwirtschaftliche Familien**

Die Arbeit am Sorgentelefon für landwirtschaftliche Familien in Schleswig-Holstein steht im Hintergrund dieser Broschüre. Das Sorgentelefon ist eine Institution, die vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA), der Landwirtschaftskammer, vom Landwirtschaftsministerium, vom Bauernverband, vom Landfrauenverband, der Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft und Beratungsprojekt "Perspektiven für Bäuerinnen" getragen wird. Unter der Telefonnummer 0431/55 779-450 stehen Mittwochs von 8.00 - 12.00 Uhr eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Sorgentelefon zur Verfügung.

In den Gesprächen geht es oft um die gegenwärtige ökonomische Krise, in der mancher Betrieb gerade steckt. In vielen Fällen sind auch persönliche Spannungen in den Familien aufgetreten. Beide Problemstellungen haben oft miteinander zu tun. Gerät der Betrieb wirtschaftlich in Schwierigkeiten, kann es Auseinandersetzungen in der Familie darüber gehen, wie mit dieser Krise umgegangen werden soll. Verschiedene Lösungsansätze können hier angedacht werden, z.B. eine Vergrößerung des Betriebes, die Umstellung auf ein anderes Produkt oder auf den ökologischen Landbau, oder der Zuerwerb außerhalb des Betriebes usw. .

Jede größere Veränderung berührt aber das Selbstverständnis als Landwirtin oder Landwirt. Langjährige Gewohnheiten und Traditionen oder auch ganz persönliche Ziele und Neigungen müssen manchmal aufgegeben werden, um den Hof zu erhalten. Vielleicht kann die Hühnerhaltung nicht weiterbetrieben werden, die der Bäuerin so sehr am Herzen lag. Ein anderes Mal muß möglicherweise Land verkauft werden - sicher ein schmerzlicher Entschluß für einen Betriebsleiter. Solche wirtschaftlichen Veränderungen können die Familien oft sehr belasten.

Der häufigste Anlaß für Anrufe beim Sorgentelefon waren und sind Generationskonflikte. Dies haben wir zum Anlaß genommen, diesem Thema vertiefend nachzugehen, letztlich mit dem Wunsch, die Qualität unserer Beratung am Telefon zu verbessern. Die Gespräche am Telefon sind oft einmalige Beratungssituationen. Daher ist es wichtig, sich schnell in die Situation der Anrufenden einzufühlen, die Hintergründe zu erhellen und nach ersten Lösungsschritten zu suchen bzw. ein angemessenes, weiterführendes Beratungsangebot zu erörtern.

Ulrich Hein hat mit Einzelpersonen und Familien Interviews geführt und auf diesem Wege einige Situationen genauer analysiert. Natürlich können auf diesem Wege nur begrenzte Einblicke möglich sein. Dennoch haben wir den Eindruck, daß durchaus sehr typische und zu verallgemeinernde Gründe für Konflikte zu erkennen sind. Zwei davon möchten wir im folgenden besonders hervorheben:

1. Generationskonflikte spiegeln auf familiärer Ebene einen gesellschaftlichen Wertewandel wieder. Die enge Zusammenarbeit der Generationen auf dem Hof mit ihren jeweiligen Abhängigkeiten voneinander stellt traditionell ein sehr hohes Ideal dar (ganz anders als z.B. in Dänemark). Allerdings werden die Werte des traditionellen Familienbetriebs, in dem das familiäre und betriebliche System eng verwoben sind, von der jüngeren Generation zunehmend weniger getragen. Insbesondere die Position der jungen - meist einheiratenden - Frau mit ihren ungeschriebenen Verpflichtungen gegenüber den

Schwiegereltern wird oft als einengend empfunden. Dazu paßt, daß der Ablösungsprozeß des Hofnachfolgers von den Eltern (entsprechend das Lassen des Hofnachfolgers insbesondere seitens der Mutter) unvollständig bleibt. Oft müht sich der Hofnachfolger, aus dem Schatten des Vaters herauszutreten, oder er bleibt zwischen den Eltern und seiner Frau in einer unklaren, vermittelnden Position, was seine Ehe belastet.

2. Generationskonflikte entwickeln sich leicht zu "Teufelskreisen", aus denen die betroffenen Familien bzw. Personen aus sich selbst heraus nicht ausbrechen vermögen. Die Kommunikation ist dann meistens gestört, das Familiensystem durch gegenseitige Projektion oder Rollenfestlegungen geprägt. Andererseits besteht der Wunsch, nach außen hin als "stimmige Familie" zu wirken. Dies erschwert, rechtzeitig Beratung durch unbeteiligte Dritte einzuholen, was erfahrungsgemäß nötig ist, um die Kommunikation wieder in Gang zu bringen. Der Versuch, die Konflikte zu unterdrücken, verstärkt die Sprachlosigkeit und verursacht viel Leid für alle Beteiligten.

Natürlich gibt es auch Familienbetriebe, in denen ein offener Kommunikationsstil mit klaren Vereinbarungen gepflegt wird und die Chancen zu einer beglückenden Kooperation zwischen den Generationen genutzt werden. Dies kommt auch in den in dieser Broschüre skizzierten Beispielen zum Ausdruck. Allerdings gehört dazu ein bewußtes und ehrliches Bearbeiten der Konflikte.

Wir hoffen, mit dieser Broschüre Mut zu machen, offene Gespräche zu führen und sich gegebenenfalls auch die Hilfe unbeteiligter Dritter dazuzuholen, sei es durch sozio-ökonomische Beratung, Familienberatung, Mediation (Konfliktmittlung) u.ä. .

Unserer besonderer Dank gilt den Personen bzw. Familien, die dazu bereit waren, in den intimeren, familiären Bereich zu geben, was ja durchaus nicht selbstverständlich ist!



## Was sind Generationskonflikte?

Der Familienverband hat in bäuerlichen Betrieben immer schon eine große Bedeutung gehabt. Der hohe Arbeitsaufwand erforderte von je her den Einsatz der ganzen Familie. Darüber hinaus hat die Lebensform der Großfamilie besonders im ländlichen Raum eine lange Tradition. Nun gibt es aber in vielen Großfamilien auch Anlaß zu Konflikt und Streit. Die besondere Thematik der Generationskonflikte in Familien aus landwirtschaftlichen Betrieben soll hier etwas genauer betrachtet werden. *Daß* Generationskonflikte überhaupt ein Problem auch auf vielen Bauernhöfen geworden sind, ist gerade in der Arbeit des Sorgentelefonen deutlich geworden.

Wo verschiedene Generationen nah beieinander leben, stehen sich verschiedene Wertvorstellungen gegenüber. Wie vereinbart die alte Generation Ehe, Familie und Beruf? Welche Lebensweise bevorzugt die jüngere? Der Wertewandel, den unsere ganze Gesellschaft erlebt, äußert sich konkret auch im landwirtschaftlichen Bereich. Eltern und Kinder müssen sich hier durch das enge Zusammenleben und Zusammenarbeiten sehr intensiv mit ihren unterschiedlichen Überzeugungen auseinandersetzen.

Das erste Beispiel soll deutlich machen, wie jeweils das Verständnis der eigenen Rolle - hier als Frau des Betriebsleiters - sein kann.

*In einem etwas größeren Dorf leben die Familien Ackermann<sup>1</sup> fast nebeneinander auf dem Hof. Die Eltern Ackermann haben eine eher traditionelle Arbeitshaltung, d.h. auch die Bäuerin hilft überwiegend bei der Arbeit mit; sie melkt und kümmert sich um Haushalt und Garten. Mutter Ingrid Ackermann ist es wichtig, daß der Haushalt ordentlich geführt wird und die Männer etwas "Richtiges" zu essen bekommen. Darüber hinaus beteiligt sie sich selbstverständlich am Dorfleben. Schwiegertochter Hanna dagegen widmet sich - auch nach der Hofübergabe - fast ausschließlich ihren noch kleinen Kindern. Die gelernte Agrarökonomin steht zu ihrer Entscheidung - aber es gibt Probleme. Sie fühlt sich gerade von der Schwiegermutter nicht als "richtige Bauersfrau" anerkannt. Dabei hat sie bis zu ihrer ersten Schwangerschaft voll im Betrieb mitgearbeitet und will dies auch weiter tun, wenn die Kinder groß genug sind. Der jungen Hanna Ackermann reicht der alltägliche Umgang auch nicht immer ganz aus - sie hat Freunde vor allem außerhalb des Dorfes gefunden. Zu einem offenen Konflikt ist es bis jetzt in der Familie noch nicht gekommen. Die verschiedenen Auffassungen verstecken sich aber hinter verletzenden Bemerkungen.*

---

<sup>1</sup>Die Eigennamen in dieser Broschüre sind frei erfunden.

## Generationskonflikte sind häufig

Auch wenn nicht immer darüber gesprochen wird: Streit zwischen Eltern und Kindern gehört zu einer Familie eben dazu. In der Arbeit des Sorgentelefon ist die Übergabe des Hofes an die nächste Generation das häufigste Konfliktthema.

*Die Familie Behrens ist hierfür ein passendes Beispiel. Vater Behrens und sein Sohn Stefan fühlten sich mit gut 60 bzw. etwa 30 Jahren beide alt genug für die Übergabe des Schweinemastbetriebes.*

*Der Vater hatte den Hof nach dem Krieg in schlechtem Zustand erworben und bis heute in einen gutgehenden Betrieb verwandelt, auf den er zu Recht stolz sein kann. Er fühlt sich durch seine Arbeitsweise - die konventionelle Landwirtschaft - und seine Erfolge auch voll bestätigt. Sohn Stefan dagegen ist von der Notwendigkeit des ökologischen Landbaus überzeugt und kündigte die Umstellung des Hofes schon vor der Übergabe an. Nun fiel es dem Vater Behrens erst recht schwer, sich von seinem Lebenswerk zu trennen. Er fürchtete, daß der Hof durch die Umstellung ruiniert werde. Auch heute noch - nach der Übergabe und Umstellung - schmerzt ihn der Vergleich der ehemals eigenen mit den benachbarten Feldern. Die Auseinandersetzung vor der Übergabe fiel sehr heftig aus: Vater Behrens drohte, den Hof nicht abzugeben, Sohn Stefan damit, ihn nicht zu übernehmen. Nach langen und zähen Verhandlungen haben beide schließlich doch noch eine Einigung erreichen können. Heute ist die Lage wieder entspannt, und beide Parteien leben einträchtig auf dem Hof zusammen.*

## Generationskonflikte kosten Kraft

Konflikte zwischen den Generationen entstehen nicht nur auf Grund verschiedener Wertvorstellungen oder anlässlich der Hofübergabe. Auch die Frage der Altersversorgung oder Entscheidung zur Betriebsführung können ganz verschieden eingeschätzt werden. Worum aber auch immer gestritten wird: Alle Beteiligten kostet es viel Kraft, den Streit durchzustehen. So geht der Konflikt oft zu Lasten der Betriebsführung. Gerade Betriebe, die mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, werden durch kräftezehrende Konflikte weiter geschwächt.

Doch es geht nicht nur um den Betrieb - auch die Familie leidet unter dem Konflikt. Konflikte - gerade, wenn sie nicht ausgesprochen werden - können sogar krank machen.

*Familie Kohlmorgen lebt gemeinsam auf dem Hofgelände, aber in separaten Räumen. Wie schon bei Familie Behrens, so gibt es auch bei Familie Kohlmorgen Schwierigkeiten mit der Übergabe. Nachfolger Klaus Kohlmorgen ist zwar schon 40 Jahre alt, die Übernahme des elterlichen Hofes ist dennoch nicht in Sicht. Besonders problematisch ist, daß er gar nicht genau weiß, wie es in finanzieller Hinsicht um den Hof bestellt ist. Trotzdem fühlt er sich dem Hof sehr verbunden und kann sich gar nichts anderes vorstellen, als ihn zu übernehmen. Klaus und seine Frau Doris fühlen sich mit dieser Situation sehr unwohl. Beide leiden daher seit einiger Zeit an Krankheiten, die auch psychische Ursachen haben können. Klaus hat schon länger Herzbeschwerden; Doris macht die bedrückende Situation derart zu schaffen, daß sie mehrere Nervenzusammenbrüche erlitten hat und unter Schlafstörungen leidet.*

*Beide - Klaus und Doris - sind in dieser Lage natürlich nicht im Stande, ihre volle Arbeitskraft einzusetzen.*

Ist die familiäre Situation derart festgefahren, stehen die Erben vor einer schwierigen Entscheidung. Entweder muß der Druck auf die Eltern erhöht werden, um diese zur Übergabe zu bewegen, oder ein anderer Hof bzw. eine andere Existenzmöglichkeit gefunden werden. Die klärenden Gespräche in der Familie können durch Beratung unterstützt werden.

### **Konflikte gehören zur Entwicklung**

Auseinandersetzungen und Streit zwischen Eltern und Kindern sind immer mit Leid verbunden. Dieses Leid vermeiden zu wollen, ist nur allzu verständlich. Wenn deswegen allerdings Leiden um jeden Preis vermieden werden soll, kann es zu einem Stillstand in der Beziehung kommen. Zu einer lebendigen Beziehung, die sich noch entwickeln darf, gehören gelegentliche Konflikte dazu. Insofern können Familienstreitigkeiten auch etwas Positives bedeuten: Die Streitpartner nehmen sich wichtig genug, um einen Konflikt auszutragen und einem noch besseren Miteinander zu suchen. Manchmal gelingt es den Familien, den Streit zu einem guten Ende zu bringen und das Verhältnis zueinander noch zu verbessern.

*Vater Behrens und sein Sohn Stefan haben sich selbst und den jeweils anderen durch die vielen Gespräche viel besser kennengelernt. Heute begegnen sie einander wieder sehr verständnisvoll und leben gerne gemeinsam auf dem Hof zusammen.*

*Auch bei Familie Drescher hat die Krisenzeit Veränderungen in Gang gebracht, die der Familie rückblickend sehr gut getan haben. Mutter Alma Drescher, die mit ihrem Mann Hans den Milchviehhof schon seit 30 Jahren bewirtschaftet, hat sich lange vor der Übergabe an Sohn Wilhelm gefürchtet. Sie ist an das tägliche Melken und das Hofleben gewöhnt und fühlt sich schon lange als "richtige Bäuerin". Mit der Übergabe wäre ihre Stellung als verantwortliche Landwirtin dahin. Andererseits erinnert sie sich jetzt auch an die Schwierigkeiten zur Zeit der eigenen Hofübernahme und hat daher viel Verständnis für die Schwiegertochter. Vor ein paar Jahren hat sie darum eine verantwortungsvolle Stelle als Hauswirtschafterin angetreten. Seit dieser Zeit ist sie vielmehr mit den Aufgaben außerhalb "ihres" Hofes beschäftigt. Die anstehende Übergabe schreckt sie nun nicht mehr so und das Verhältnis zu ihrer Schwiegertochter wird mit diesem Problem nicht weiter belastet.*



## KONFLIKTANLÄSSE: Worum streiten wir?

Die Auseinandersetzungen zwischen den Generationen werden sehr häufig auf zwei Ebenen ausgetragen.

Zum einen gibt es konkrete Anlässe für einen Streit, zum anderen liegen dahinter oft grundsätzliche Bedürfnisse, welche die einzelne Person in ihrer Persönlichkeit betreffen. Der Anlaß, woran sich der Streit entzündet, ist meist die Hofübergabe, aber auch die Frage des Altenteils oder verschiedene Auffassungen zum Rollenverhalten.

Der große wirtschaftlichen Druck, unter dem die Landwirtschaft steht, läßt die Entscheidungsspielräume bei der Betriebsführung oder der Bemessung des Altenteils schrumpfen. Die oben genannten Konflikthanlässe geben daher für einen handfesten Konflikt zwischen den Generationen genug her. Dennoch werden mit dem äußeren Anlaß auch wichtige Bedürfnisse der Konfliktpartner berührt, die dann den eigentlichen Grund für den Konflikt bilden können. Solche grundsätzlichen Bedürfnisse streben nach Anerkennung oder Sicherheit, nach Arbeit, die zufrieden macht und Gemeinschaft, die Geborgenheit gibt. Tief greift auch die Frage der Identität: Wer und was bin ich? Was will ich eigentlich als Frau oder Mann, als Landwirtin oder Landwirt, als Vater, Mutter, Tochter oder Schwiegersohn? Wie nehme ich meine Stellung in der Familie ein und bin ich damit zufrieden?

Dazu kommen die Wertvorstellungen, nach denen wir leben wollen und die von Generation zu Generation veränderlich sind. Gerade in heutiger Zeit sind viele Werte im Wandel begriffen. Wie die Familienstruktur auszusehen hat oder die Vorstellung von Arbeit und Freizeit: Vieles wird von der jüngeren Generation ganz anders angegangen als von der älteren.

Es steht also oft hinter dem, was die Parteien verhandeln, unausgesprochen ein ganz anderes Problem. Welches, kann von Fall zu Fall verschieden sein. Hinter einer erschwerten Hofübergabe können persönliche Krisen stehen, wenn z.B. der Altenteiler mit seinem "alt sein" nicht fertig werden kann. In einem anderen Beispiel ist es das Bedürfnis nach Sicherheit, wenn z.B. die Altenteilerin Existenzängste wegen der Abhängigkeit von Hof und Erben bekommt.

Gründe und Anlässe sind also nicht eindeutig verbunden und wohl in vielen Kombinationen zu finden.

*Bei der schwierigen Übergabeverhandlung von Vater und Sohn Behrens ging es in Wirklichkeit um die Anerkennung, welche die beiden voneinander erwarteten. Vater Behrens konnte sich damals nur von seinem Sohn anerkannt fühlen, wenn der seinen Hof genauso als konventionellen Schweinemastbetrieb weiterführte, wie er selber dies getan hatte. Sohn Stefan sah sich dagegen nur geschätzt, wenn der Vater ihm eine erfolgreiche Hofführung nach ökologischen Richtlinien zutraute.*

In dieser Broschüre wird natürlich nicht der Anspruch erhoben, alle Konflikte erklären zu können. Viele Konstellationen von Anlässen und dahinterliegenden Gründen für einen Konflikt sind denkbar. Die häufigsten Streitthemen und dahinterliegende, mögliche Gründe sollen daher im folgenden aufgezählt werden.

## Hofübergabe

Am häufigsten wird um die Hofübergabe gestritten. Meistens geht es dabei um den richtigen Zeitpunkt. Eine zu späte Übergabe ist vor allem für die Erben von Nachteil. Die Erbin oder der Erbe ist in diesem Fall schon Mitte oder gar Ende 30 und hat bis dahin die ganze Existenz auf den Hof aufgebaut. Es besteht nun eine Situation der Abhängigkeit.

*Die schon vorgestellte Familie Kohlmorgen ist hierfür ein Beispiel. Obwohl der 40-jährige Klaus Kohlmorgen längst verheiratet ist, drei Kinder hat und mit seiner Frau Doris einen nicht unbeträchtlichen Teil der Hofarbeit leistet, ist er immer noch nicht voll verantwortlicher Betriebsleiter. Der Hof ist bisher eine Betriebsgemeinschaft. Vor allem Mutter Kohlmorgen versucht nun, die endgültige Übergabe hinauszuzögern, während ihr Mann grundsätzlich zur Übergabe bereit wäre. Klaus befindet sich in der Zwangslage, den Hof so nicht richtig führen zu können, trotzdem aber auf ihn angewiesen zu sein. Er und seine Frau Doris sind deshalb nur mit halbem Herzen bei der Arbeit und für die notwendige Neugestaltung des Hofes sehr schlecht motiviert.*

Die Übergabe kann jedoch auch zu früh erfolgen. In diesem Fall erhalten die Altenteiler noch keine Altersrente und belasten so den Hof durch hohe Geldentnahmen. Bei enger Generationenfolge muß der Übergeber oder Übernehmer anderweitig zuverdienen, um so die überzähligen Jahre zu überbrücken.

Der richtige Zeitpunkt wird also durch das Alter der Erblasser **und** der Erben bestimmt.

Eine wichtige Voraussetzung ist die Übernahmebereitschaft und der Gestaltungswille der Erben. Gerade die Initiative der jungen Betriebsleiterpaare wird aber manchmal von den Eltern gefürchtet: Sie sind leicht in Versuchung, die Hofgeschichte zu bestimmen oder wenigstens beeinflussen zu wollen, solange ihnen der Hof noch gehört. Für viele Angehörige der älteren Generationen ist die Fortsetzung ihres Lebenswerkes eine Übergabebedingung.

Zu den Vorbehalten der Übergeber gehört auch die Partnerwahl der Erbin oder des Erben. Traditionell sind die Partner stark in den Arbeitsablauf des Hofes eingebunden. Wenn die Eltern also wissen wollen, an wen ihr Hof gerät, wollen sie diese Entscheidung natürlich abwarten. Solange diese nicht gefallen ist, werden häufig Pachtverträge mit den Kindern abgeschlossen.

Soll die Übergabe möglichst reibungslos verlaufen, muß sie jedenfalls früh geplant werden - möglicherweise mit der Unterstützung einer beratenden Einrichtung.

## Altersversorgung

Mit der Übergabe eng verknüpft ist die Bemessung des Altenteils. Dieses besteht üblicherweise aus dem Wohnrecht im "Altenteil", und zwar inklusive der Nebenkosten, einem Deputat oder Tischrecht, der Mitbenutzung des Betriebsfahrzeugs, der Pflege im Krankheitsfall oder bei Gebrechlichkeit und einer Geldrente als Bar-Altenteil. Zu Auseinandersetzungen kommt es, wenn sich die Parteien über den Umfang der Leistungen nicht einig sind. Dabei neigen Eltern eher dazu, die Leistungskraft des Betriebes zu überschätzen. Das junge Betriebsleiterpaar dagegen unterschätzt leicht die Möglichkeiten, die ehemaligen Eigentümer mit ausreichenden Bezügen auszustatten.

*Für Vater Behrens war es immer klar, daß ein reichliches Altenteil möglich sein würde. Zum einen lief der Betrieb gut, zum anderen hatte er früher alle freierwerbenden Mittel in den Betrieb gesteckt, statt seine eigene Rente aufzustocken. Für ihn war ein gutgehender Betrieb immer noch die beste Alterssicherung.*

*Für Sohn Stefan Behrens dagegen stand das Risiko der Betriebsumstellung bevor. Er glaubte, nicht so viel herausgeben zu können, wie sein Vater verlangte. Außerdem kam aus seiner Sicht der Neubau des Altenteiles zu seines Vaters Zeiten diesem ja auch direkt zugute.*

Die Lösung dieser Frage ist von Hof zu Hof verschieden. Auch hier bietet die Landwirtschaftskammer eine Hilfestellung. Sie stellt Tabellen zur Ermittlung des von den Altenteilern benötigten und für den Betrieb tragbaren Bar-Altenteils bereit.

## Rollenverhalten

Übergabe und Altersversorgung sind unausweichlich ein wichtiges Thema und daher auch besonders konfliktträchtig. Konfliktanlaß kann aber auch das Rollenverhalten der Hofbewohner sein. Jede Landwirtin und jeder Landwirt, gleich ob Altenteiler oder Betriebsleiterin, nimmt eine bestimmte Stellung wahr, und zwar im privaten wie im Arbeitsbereich. Besonders in der Landwirtschaft haben diese beiden Bereiche miteinander zu tun, denn kaum irgendwo sonst sind Arbeit und Privatleben so eng miteinander verbunden.

Es galt lange Zeit, daß der Arbeitsbereich des Mannes außerhalb des Hauses liegt und die Frau im Haushalt tätig ist. Dies läßt sich im Groben auch auf den Bauernhof übertragen. Obwohl Frauen an der Hofarbeit beteiligt sind, fahren selbstverständlich Männer im Trecker auf das Feld und sind für die technischen Geräte sowie die Instandhaltung der Hofgebäude zuständig. Die "Frauenarbeit" auf dem Hof hat meistens mit den Tieren zu tun, d.h. die Bäuerin melkt oder versorgt die Jungtiere und das Geflügel. "Natürlich" sind Frauen auch für Haus und Garten zuständig.

Diese Aufgabenverteilung hat lange Bestand gehabt, in heutiger Zeit jedoch gerät sie ins Wanken. Gerade junge Frauen, die in einen Hof einheiraten, wollen sich auf die traditionellen Aufgaben nicht festlegen lassen. Manche haben einen anderen Beruf erlernt und wollen diesen wenigstens in Teilzeit ausführen. Andere möchten sich wie ihr Mann an der gesamten Hofarbeit beteiligen und können dafür erwarten,

daß ihr Mann sich ebenfalls für die Arbeit im Haus und im Garten sowie für die Aufsicht der gemeinsamen Kinder zuständig fühlt.

*Diese Problemstellung trifft teilweise auf die anfangs beschriebene Familie Ackermann zu. Hanna Ackermann, die Frau des jungen Betriebsleiters, hat Landwirtschaft studiert. Heute übernimmt sie aber nicht die althergebrachte Rolle, auch wenn ihrer Schwiegermutter dieses lieber wäre. Hanna hat sich vorrangig für die Kindererziehung entschieden und hilft nur gelegentlich bei der Hofarbeit aus. Für sie hat die Familie - besonders, da die Kinder noch klein sind - eine größere Bedeutung als die Hofarbeit. Altenteilerin Ingrid Ackermann hat dagegen noch ganz in der Tradition gelebt und erwartet dies auch von ihrer Schwiegertochter. Eine besondere Provokation war es für sie, als Hanna, bevor sie ihr erstes Kind bekam, wie selbstverständlich den Trecker fuhr und bei den Maurerarbeiten mithalf. Diese Tätigkeiten hatte Ingrid Ackermann in ihrer aktiven Zeit nur als Männerarbeit akzeptiert.*

Das Beispiel der Familie Ackermann macht deutlich, daß sich die Umbrüche beim Rollenverhalten besonders in der Beziehung von Schwiegermutter und Schwiegertochter auswirken. Doch auch Männer werden durch die erschwerte oder manchmal nicht zu bewältigende Hofführung in ihrem Rollenverständnis erschüttert. Wenn die Arbeit auf dem Feld nicht mehr rentabel ist und der Hof nur noch durch Subventionen gehalten werden kann, wird der Bauer spätestens seine Rolle als Betriebsleiter überdenken.

Ein Wandel der Rollenvorstellung ist heute längst fällig geworden. Die Ansicht, daß nicht der Betrieb die höchste Priorität genießt, sondern daß andere Werte, z.B. Persönlichkeit, Familie und Gesundheit wichtiger sind, muß sich wohl erst noch durchsetzen. Schließlich soll der Hof für die Familie da sein und nicht umgekehrt!



## KONFLIKTGRÜNDE: Worum geht es noch?

### Erfüllende Arbeit und soziale Gemeinschaft

Die Hofnachfolge, die Bemessung des Altenteils oder verschiedenen Auffassungen zum Rollenverhalten sind - wie beschrieben - die wesentlichen Streitpunkte in den Familien. Der Streit selber wird aber häufig ausgelöst von bestimmten Bedürfnissen, die uns allen vertraut sind. Diese Bedürfnisse haben mit jeder Person für sich allein, aber auch mit ihren sozialen Gruppen zu tun.

Für die meisten Menschen ist die Zeit erst sinnvoll mit erfüllender Arbeit verbracht. Eine Arbeit, die zufrieden macht, soll durch ihren Ertrag nützlich sein, muß ausreichenden Gewinn bringen und am besten selbständig ausgeführt werden. Allerdings wird heute in der Landwirtschaft durch den Preisverfall für landwirtschaftliche Güter, den Wettbewerbsdruck, die gesellschaftliche Kritik an der Produktionsweise und die Reglementierung durch die Politik der Wert von Arbeit immer mehr in Frage gestellt. Ist es ein Wunder, daß manche Bäuerin und mancher Bauer den Sinn ihrer Arbeit in Frage stellt und das Gefühl nicht mehr aufkommt, sich selbst in der Arbeit nahe zu kommen und zu verwirklichen?

Zu dem Bedürfnis nach erfüllender Arbeit gesellt sich der Wunsch nach sozialen Kontakten und der Bindung an die Familie. Die Geschichte des Hofes über Generationen hinweg, die Tradition und der Zusammenhalt der Familie sowie ein bestimmtes Rollenverständnis geben den Hofbewohnern die Möglichkeit, sich in relativ festen Strukturen einordnen zu können. Doch auch hier bricht vieles auf:

- Höfe, die schon eine lange Geschichte haben, stehen mitunter plötzlich vor dem Aus.
- Für viele junge Betriebsleiterpaare gelten heute andere Werte als für ihre Eltern. Ihnen ist beispielsweise ausreichend Freizeit für Urlaub und Familie wichtiger als vielen ihrer Eltern.
- Die Vorstellungen zur Aufgabenverteilung in der Familie haben sich geändert.
- Während früher die ganze Familie in einer großen Wohnung lebte, legt heute gerade die jüngere Generation Wert auf eigenen Wohnraum.
- Gerade für die Generation der Eltern gibt es in diesem Lebensbereich also vieles zu verkraften.

*Das Beispiel der Familie Ackermann, in der die Schwiegertochter Hanna ihre Rolle als Frau des Betriebsleiters ganz anders ausfüllt, als ihre Schwiegermutter das tut und das Beispiel der Familie Kohlmorgen mit dem Problem der Übergabe machen dies deutlich. In beiden Fällen sieht es so aus, als wollten die Älteren - hier die*

*Schwiegermütter - Rollenverständnis und Zusammenhalt der Familie um jeden Preis aufrechterhalten.*

Die unbefriedigende Arbeit und den hohen Arbeitsaufwand oder unüberbrückbare Gegensätze in der Lebensgestaltung der Generationen können schnell einen grundsätzlichen Konflikt in der Familie hervorrufen. Die aufgetretenen Enttäuschungen auszuhalten und zu ertragen ist eine schwierige Aufgabe für alle Beteiligten.

### **Sicherheit und Anerkennung**

Zu den beschriebenen Bedürfnissen nach erfüllender Arbeit und sozialem Halt in der Familie gehören die für jeden Menschen zentralen Bedürfnisse nach Sicherheit und Anerkennung. Sicherheit kann durch die erfolgreiche Arbeit im eigenen Betrieb und durch eine Familie, die zusammensteht, gewährleistet sein. Anerkennung gewinnt jeder Landwirtin und jeder Landwirt von der Gemeinschaft der Familie und der Umgebung des Dorfes sowie von der Öffentlichkeit durch die Wertschätzung der Arbeit, sei sie auf dem Feld, im Stall oder im Haus. Bleiben diese grundlegenden Bedürfnisse nach Sicherheit und Anerkennung unerfüllt, können leicht Konflikte untereinander entstehen.

Lebt ein Landwirt in einem dauernden Gefühl von Unsicherheit und Existenzangst, ist leicht vorstellbar, daß die Übergabe des Betriebes an einen unerfahrenen Nachfolger dieses Gefühl verstärkt. Immerhin besteht über die Altenteilzahlung eine gewisse Abhängigkeit von dem nächsten Betriebsleiter. Fühlt sich dieser Landwirt außerdem in seiner Arbeit nicht anerkannt und den Hof, sein Lebenswerk nicht richtig gewürdigt, könnte er versucht sein, sich diese Anerkennung ersatzweise durch hohe Altenteilforderungen zu verschaffen. Umgekehrt wird ein Erbe, der glaubt, vom Erblasser nicht ganz für voll genommen zu werden, möglicherweise erst recht um eine frühe und bedingungslose Übergabe kämpfen.

Mangelnde Sicherheit und fehlende Anerkennung können auf diese Weise ebenfalls, wenn auch nicht leicht erkennbar, zu Auseinandersetzungen in der Familie führen. Eine hilfreiche Aufgabe kann es da sein, die eigenen Gefühle und Bedürfnisse zu erforschen und, wenn es möglich ist, auch auszusprechen.



## **KONFLIKTRAUM: Unter welchen Bedingungen streiten wir?**

Wir haben gesehen, wie vielschichtig Generationskonflikte auf Höfen sein können: Bestimmte Konflikt**anlässe**, z.B. die Hofübergabe, können bestimmte Konflikt**gründe** haben, etwa das Bedürfnis nach Anerkennung. Der Familienstreit findet darüber hinaus in einer ganz bestimmten Atmosphäre, einem Konflikt**raum** statt. Wie dieser Raum, also die Beziehung der Konfliktpartner beschaffen ist, beeinflusst wesentlich den Ausgang der Auseinandersetzung. Besonders wichtig sind in diesem Raum die Fragen der persönlichen und räumlichen Nähe zueinander, nach der Gleichrangigkeit der Konfliktpartner, ihrer Gesprächsfähigkeit und nach ihrer eigenen Persönlichkeit.

### **Nähe und Verbundenheit: Wie gut verstehen wir uns?**

Das Thema Nähe und Verbundenheit läßt sich aus drei Perspektiven betrachten:

#### Emotionale Nähe

Von entscheidender Bedeutung ist es natürlich, wie die Generationen zueinander stehen, ob sie emotionale Nähe empfinden und die anderen Familienmitglieder als wichtige und geliebte Person ansehen können oder nicht.

Je inniger die Parteien miteinander in Verbindung stehen, desto tiefgehender wird ein Streit sicherlich empfunden. Gleichzeitig kann emotionale Nähe aber auch eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen, in der Konflikte leichter zu lösen sind.

*Dies gilt ganz besonders für Vater und Sohn Behrens. Nachdem die Mutter gestorben war, lebten die beiden einige Jahre gemeinsam unter einem Dach. Auch den Hof bewirtschafteten sie gemeinsam. Die vielen gemeinsamen Jahre, die gemeinsame Arbeit, der trotz aller Verschiedenheiten gemeinsame Traum vom Hofleben haben die beiden einander sehr nahe gebracht. Diese Nähe hat ihnen schließlich geholfen, ihre Auseinandersetzung durchzustehen..*

Liebe und gegenseitige Achtung sind zwar nicht "machbar". Familien, die sich achten und lieben, werden aber einen Streit leichter aushalten können.

#### Räumliche Nähe

Nicht nur die gefühlsmäßige, auch die räumliche Nähe hat Einfluß auf die Art der Auseinandersetzungen. Früher war es üblich, daß alle Generationen in einem Haushalt zusammen gewohnt haben. In manchen Fällen wird das sicher eine leidvolle Erfahrung gewesen sein. Ein Beispiel dafür ist die damals noch selbstver-

ständig verlangte Unterordnung der einheiratenden Schwiegertochter unter das Regiment der Bäuerin. Durch die Unabhängigkeit der Haushalte heute werden viele Auseinandersetzungen vermieden, die durch das enge Zusammenleben fast unvermeidlich sind.

Eine gewisse räumliche Nähe ist aber dennoch erforderlich, wenn beide Generationen noch an der Hofarbeit beteiligt sind.

Normalerweise wird heute die Situation durch zwei voneinander getrennte, aber auf dem Hofgelände liegenden Wohnhäuser gelöst. So können beide Parteien für sich wirtschaften und Arbeitsteilung und gegenseitige Hilfe ist dennoch möglich.

### Verbundenheit mit dem Hof

Die gefühlsmäßig und räumliche Nähe beschreiben die Beziehung der Generationen untereinander. Die Bedeutung des Hofes und der Hofarbeit dagegen ist eine Frage an jede einzelne Bäuerin und jeden einzelnen Bauern. Fast alle Hofbewohner sehen wohl im Hof auch ihre Heimat. Besonders für die abgebende Generation stellt sich bei der Übergabe ein großes Problem: Ihr Hof muß nicht nur "abgegeben", sondern in gewissem Sinne auch "aufgegeben" werden. Der Hof als vertrautes Eigentums, über das man so lange verfügen konnte, irgendwann in andere Hände zu geben, schmerzt natürlich.

*Die räumliche Nähe und die Verbindung zum Hof sind für Vater und Sohn Behrens uneingeschränkt gegeben. Stefan konnte sich einen Weggang vom elterlichen Betrieb nur sehr schwer vorstellen und Vater Behrens fühlte sich bei der Übergabe, als hätte es ihm "das Herz aus dem Leibe gerissen". Beide hingen und hängen noch an jedem Stückchen Erde, an jedem Tier und jedem Gerät, das zum Hof gehört. Die große Bedeutung des Hofes für beide hat den Streit zwar vertieft, es ging, wie beide sagen, "ums Ganze", hat beide schließlich aber auch einander verstehen lassen.*

Nähe und Abstand: Beides hat seinen Platz in der Beziehung der Generationen untereinander und zum Hof. Bei Generationskonflikten spielen beide eine wichtige Rolle, die von Fall zu Fall genau untersucht werden muß. Einiges läßt sich sicher klären: räumliche Nähe muß nicht immer sein, wenn sie den Eltern und erwachsenen Kindern zuviel ist. Die schwere Aufgabe für die Eltern, sich vom Hof lösen zu müssen, wird ihnen aber niemand abnehmen können. Im günstigen Fall bringen die Übernehmer hierfür Verständnis auf und zeigen dies dadurch, daß sie für die Hofarbeit die Hilfe der Eltern oder Schwiegereltern erbitten.

### **Gleichrangigkeit: Wie gehen wir miteinander um?**

Eine weitere Voraussetzung für eine konstruktive Konfliktlösung ist die Gleichrangigkeit der Konfliktpartner. Ist eine Partei abhängig, wird die andere Seite gute Möglichkeiten haben, ihre Machtmittel einzusetzen. Für die in der Landwirtschaft tätigen Familien stellt sich dieses Problem ganz besonders. Die Erben des Betriebes sind natürlich von der Übergabebereitschaft der Eltern abhängig und machtlos gegen eine Enterbung. Auch gegen das Hinauszögern der Hofübergabe können sie wenig ausrichten.

*Der jungen Familie Kohlmorgen stellt sich diese Situation genauso dar. Klaus und Doris können die Mutter, die sich vor allem gegen die Übergabe sträubt, natürlich nicht zwingen, einen Termin in Aussicht zu stellen. Beide haben aber - wie beschrieben - kaum andere Möglichkeiten als abzuwarten. Einen ganzen Hof zu kaufen und mit dieser finanziellen Belastung zu wirtschaften ist heute im Grunde nicht möglich.*

Im Vergleich zu früheren Zeiten hat sich zwar die Ausbildungssituation der Nachfolger deutlich verbessert. Die junge Generation hat nun allen Grund, selbstsicher aufzutreten. Die Möglichkeiten, einen Hof selbstverantwortlich zu leiten, sind dennoch nicht wesentlich größer geworden und die Abhängigkeitssituation grundsätzlich dieselbe geblieben.

Die Abhängigkeit der Eltern von den Kindern ist von ganz anderer Art. Häufig fühlen sich Eltern gefühlsmäßig stärker an ihre Kinder gebunden als das umgekehrt der Fall ist. Insofern sind sie auf Kontakt und Begegnung stärker angewiesen als die Kinder. Eltern werden außerdem mit der Möglichkeit der Pflege bei Krankheit und Gebrechlichkeit zu rechnen haben und dies in der Beziehung zu ihren Kindern berücksichtigen müssen. Gerade im landwirtschaftlichen Bereich, in dem die Pflege der Eltern häufig Bestandteil des Übergabevertrags ist, wird dieses wichtig. Darüber hinaus ist es vielen Eltern wichtig, daß der Hof in der Hand der Familie bleibt.

*Dieser typisch ländliche Wert, das Festhalten an Tradition und Familiengeschichte, bedeutet auch Vater Behrens viel. Er hat als Ahnenforscher den Stammbaum seiner Familie Hunderte von Jahren zurückverfolgen können und ist heute stolz auf seine bäuerliche Geschichte. Für ihn wäre es ein schwerer Schlag gewesen, den Hof "aus der Familie" geben zu müssen. Hinzu kam, daß sein Bedürfnis nach Anerkennung durch den eigenen Sohn durch dessen Übernahme des Hofes viel befriedigender gestillt wurde - bei aller Meinungsverschiedenheit in der Sache.*

Ob die Familienmitglieder gleichrangig nebeneinander bestehen oder nicht, zeigt z.B. die Arbeitsteilung auf dem Hof. Obgleich es für den jeweiligen Betriebsleiter von Vorteil ist, daß mehrere Familienmitglieder mithelfen, ist die entscheidende Frage, **wie** über die Arbeitsverteilung entschieden wurde. Hier wird klar, ob gleichberechtigte Partner sich geeinigt haben oder einer allein Arbeit zuweist.

Entscheidend bleibt die Frage der Gleichrangigkeit bei einer Hofübergabe. Die natürliche Ungleichheit der Eltern als Eigentümer und der Kinder als mögliche Erben, sollten in Verhandlungen angesprochen und berücksichtigt werden.

### **Gesprächsfähigkeit: Wie reden wir miteinander?**

Konflikte können erst dann gelöst oder besser ausgehalten werden, wenn es möglich ist, miteinander zu sprechen. Allzu häufig wird aber - auch in landwirtschaftlichen Familien - über Sprachlosigkeit und das Vertagen von Problemen geklagt.

*In der Familie Ackermann, die anfangs beschrieben wurde, sind die Positionen klar: Die Schwiegermutter ist von den traditionellen Aufgaben, die eine Bäuerin zu*

*erfüllen hat, überzeugt. Für die Schwiegertochter hingegen, zählt das Familienleben mehr als die Hofarbeit. Zu einer echten Auseinandersetzung kommt es dennoch nicht. Mutter Ackermann versteckt ihren Ärger hinter bissigen Bemerkungen, Hanna Ackermann versucht Distanz zu halten und geht von sich aus nicht auf ihre Schwiegermutter zu. Seit einem früheren Streit zwischen Mutter Ackermann und ihrer Tochter, die im gleichen Ort wohnt, ist deren Kontakt ganz abgebrochen. Hanna traut sich nun nicht mehr, direkt anzusprechen, was sie stört.*

Die Vorstellung, Streit zu vermeiden, indem Probleme gar nicht erst angesprochen werden, ist verständlich. Die nicht ausgesprochenen Probleme sind aber dennoch wirksam und belasten ein oder mehrere Familienmitglieder. So kann ihre gefühlmäßige Beziehung unter einem schwerwiegenden, aber unterschweligen Problem leiden.

*Der Grund für Mutter Kohlmorgen, den Hof nicht abzugeben, könnte die Angst sein, nichts mehr zu gelten, von niemandem gebraucht zu werden. Sohn Klaus dagegen kann die Hofübergabe aber auch nicht selber voranbringen. "Mit der Faust auf den Tisch zu hauen", sich durchzusetzen und ein klärendes Gespräch zu verlangen, ist absolut nicht seine Art. Die jetzige Situation hat nun die Mutter und den Sohn soweit auseinander gebracht, daß genau das eingetreten ist, was Mutter immer befürchtet hat und Klaus nun bedauert: Klaus und Doris Kohlmorgen versuchen, von der Mutter möglichst unabhängig zu werden und beschränken den Kontakt auf das Nötigste.*

Zur Lösung der anstehenden Probleme braucht es die Beteiligung und Fähigkeit **beider** Parteien. Nur Eltern **und** erwachsene Kinder werden eine Auseinandersetzung, die zu einer für beide annehmbaren Regelung kommt, führen können. Solange eine Partei der anderen eine "Lösung" diktieren will, wird es keine wirklichen Erfolge geben. Sich blind durchzusetzen oder einfach zu resignieren sind jedenfalls keine erfolgreichen Strategien. In beiden Fällen nimmt das persönliche Verhältnis der Eltern und Kinder bzw. Schwiegerkinder Schaden.

Die Gesprächsführung wird erheblich vereinfacht, wenn Regeln vereinbart werden: Eltern und Kinder können sich zum Beispiel darauf einigen, den anderen ausreden zu lassen, die andere Meinung gelten zu lassen, keine Schimpfwörter zu gebrauchen usw. Wichtig ist nicht, **welche** der vielen möglichen Regeln vereinbart werden, sondern daß beide Seiten sich über die Regeln **einig** sind. Eine Auseinandersetzung kann ruhig und sachlich ausgetragen werden. Manchmal ist aber auch viel gewonnen, wenn es auch einmal laut werden darf und ein "Kragen platzt".

Doch niemand ist perfekt: sogar Eltern und Kinder, die sich schon lange kennen, können im Streit den anderen verletzen. Zu den Regeln, die im Gespräch benötigt werden, gehört auch die Fähigkeit, angerichteten Schaden zu "reparieren". Nach dem Krach auch mal "es tut mir leid" zu sagen, sollte grundsätzlich möglich sein.

Unter Einhaltung der gemeinsamen Regeln können die Parteien nun versuchen, sich einander anzunähern, um einem Kompromiß zu finden. Wichtig ist, daß niemand das Gefühl bekommt, die eigene Position ganz aufgeben zu müssen, sondern mit dem Kompromiß immer noch ganz einverstanden sein kann. Jede am Konflikt

beteiligte Person trägt daher die Verantwortung, auszudrücken, was ihr wichtig ist. Dazu kommt die Bereitschaft, den Anderen ihre Wünsche und Ängste zu glauben und sie zu akzeptieren.

Es kann bei allem guten Willen vorkommen, daß die Streitparteien alleine keine Einigung erzielen. In diesem Fall besteht grundsätzlich die Möglichkeit der Vermittlung durch Dritte. Diese Vermittlung können z.B. die sozio-ökonomische Berater oder Beraterinnen der Landwirtschaftskammer oder Vertreter des Bauernverbandes sein; Für diese Hilfestellung stehen aber auch die Beratungsstellen der Kirche und anderer freier Träger, z.B. Lebensberatungsstellen zur Verfügung.

### **Persönliche Krisen**

Die Frage nach der Nähe und Verbundenheit miteinander, der Gleichberechtigung in der Beziehung oder der Fähigkeit zum Gespräch betreffen immer alle Partner bzw. Kontrahenten. Natürlich bringt sich aber auch jede Person mit ihrer ganzen Persönlichkeit in eine Beziehung ein - mit allen Stärken und Schwächen. Auch Lebenskrisen, in die alle einmal geraten, gehören dazu. Solche schwierigen Lebensfragen beeinflussen natürlich den bestehenden Konflikt mit den Eltern bzw. Kindern erheblich. Das gilt erst recht, wenn Familienmitglieder chronisch krank, z.B. alkohol- oder tablettenabhängig oder schwer depressiv sind.

*Die Meinungsverschiedenheit um die Hofnachfolge bei Familie Kohlmorgen besteht, wie wir gesehen haben, vor allem zwischen Mutter und Sohn Klaus mit seiner Frau Doris. Der Vater ist seit vielen Jahren suchtkrank. Seine Krankheit hindert ihn daran, den Konflikt um die Nachfolge zu lösen oder wenigstens günstig zu beeinflussen.*



## SCHLUß

Streit in der Familie hat es immer gegeben und wird es immer geben - nicht nur in der Landwirtschaft. Die Anlässe für die Auseinandersetzungen sind ebenfalls nicht neu und werden auch in Zukunft eine Rolle spielen. Wenn überhaupt etwas verändert werden kann, dann die Art und Weise, **wie** der Konflikt bearbeitet wird. Dazu gehört zum einen die Fähigkeit, miteinander zu reden, Ehrlichkeit und Respekt aufzubringen und Kompromisse zu schließen. Zum anderen ist ein verändertes Konfliktverständnis sehr hilfreich. Ein Familienmitglied, das den Streit als Herausforderung versteht, sich und die Anderen besser zu verstehen und kennenzulernen, ist der Lösung sicher näher als ein anderes, das zum Durchsetzen oder Resignieren neigt. Jeder Konflikt trägt in sich die Aufgabe, etwas neu zu verstehen und die Beziehung zu verändern. Die Verantwortung dazu liegt bei **allen** Streitparteien.

Eine erste Hilfe im Streitfall kann das Sorgentelefon bieten. Hier können sich Familienmitglieder über den Streit in der Familie mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter des Sorgentelefon ausprechen. Manchen Betroffenen tut es auch gut, sich einfach Luft zu machen und von ihren Ärger und ihrer Wut zu erzählen. Am Sorgentelefon kann dann auch überlegt werden, wie es weitergehen soll. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann über Hilfsangebote informieren und gegebenenfalls vermitteln.



## LITERATUR

Der kritische Agrarbericht 1993. Herausgegeben vom AgrarBündnis e.V.

Der kritische Agrarbericht 1994. Herausgegeben vom AgrarBündnis e.V.  
Bonn, Februar 1994.

Hofübergabe. Broschüre des aid. Bonn 1996.

Kölsch, Oskar: Die Lebensform Landwirtschaft in der Modernisierung. Frankfurt am Main 1990.

Kossen-Knirim, Christa: Kontakt und Hilfen zwischen Alt und Jung - Konflikt und emotionale Nähe. Bonn 1992.

Landwirtschaftliche Familien in der Existenzkrise. Herausgegeben vom aid. Bonn 1993.

Loccumer Protokolle 4/94. Lebensperspektiven für Frauen und Männer im ländlichen Raum. Rehburg-Loccum 1994