

# Jung und Alt auf dem Hof: Starkes Team oder heimliche Konkurrenten?

Sie können den Betrieb gemeinsam voranbringen oder sich gegenseitig bekämpfen. Wir berichten über die Hintergründe des Generationskonfliktes und zeigen Wege auf zu einem starken Miteinander.

**D**as gute Verhältnis zwischen den Generationen hat Familie Kottebernds aus Messingen im Emsland offenbar auch der „Bild-Zeitung“ zu verdanken.

Als vor mehr als zehn Jahren die räumliche Trennung für die Hofnachfolger anstand, hat die aufgeschnappte Schlagzeile – „Treppensteiger leben länger!“ – die Senioren zum räumlichen Rückzug in die obere Etage ermuntert. – So zumindest schildert Franz Kottebernds (69) noch heute gern augenzwinkernd den damaligen Familienentschluß.

## Überall das gleiche Thema!

So selbstverständlich und ungewollt wie bei Familie Kottebernds ist leider nur in wenigen Bauernfamilien das Verhältnis zwischen den Generationen geklärt. Der Zündstoff zwischen Jung und Alt ist ein Dauerthema auf den Höfen. Egal, ob beim Treffen der ehemaligen Fachschulklasse oder beim Kaffeeklatsch junger Bäuerinnen aus dem Landfrauenverein: „Immer endet man beim gleichen Thema“, lassen Hofnachfolger aller Altersgruppen wissen.

„Bauern belastet der Generationskonflikt oft mehr als die

Agrarpreissituation“, stellte Bauernpräsident Gerd Sonnleitner dazu vor einiger Zeit im Bayerischen Wochenblatt fest. Sonnleitner: „Ich bin manchmal erschüttert, welche Dramen sich in Familien abspielen und welche Belastungen hier entstehen.“

Zugegeben: Der Generationskonflikt ist keinesfalls ein typisch bauerliches Problem, sondern überall in der Gesellschaft anzutreffen. Man mag es kaum glauben,

aber hinter jeder achten Scheidung steckt heute eine Schwiegermutter.

Auf den Höfen hat das Generationenverhältnis allerdings eine besondere Tragweite. Jung und Alt sind hier nicht nur familiär, sondern zudem auch betrieblich und wohnlich verbunden.

Diese Verflechtung ist auf der einen Seite zweifellos die große Chance für das „Familienunternehmen Bauernhof“. Denn wo ständen viele Betriebe ohne die Senioren auf dem Hof?! Auf der anderen Seite birgt diese Verflechtung aber auch reichlich Zündstoff für belastende Generationskonflikte. Gute Gründe, nach Ursachen und Lösungsmöglichkeiten zu fragen.

Eines vorweg: Ein gutes Generationenverhältnis setzt grundsätzlich Toleranz und guten Willen von beiden Seiten voraus. Und dazu gehört vor allem die Fähigkeit, die Andersartigkeit des anderen zu akzeptieren. Gerade hierbei tut sich auch die junge Generation oftmals schwer. Es kann aber nicht darum gehen, die Senioren auf dem Hof umzukrempeln! Eine gute Generationenbeziehung muß die Unterschiedlichkeiten zwischen Jung und Alt verkraften.

Berechtigt sind die Sorgen, wenn das Hineinwachsen der Nachfolger in die Familie und in den Betrieb behindert wird. Und dabei geht es vordergründig um folgende Themen:



Vor allem die Senioren sind am Drücker, wenn es darum geht, beim Einstieg der Nachfolger ein gutes Betriebsklima zu schaffen.



Der Generationenverbund ist die große Chance für das „Familienunternehmen Bauernhof“, er birgt aber auch reichlich Konfliktstoff.

### „Dieser Hick-Hack ist doch Schwachsinn!“

Mit der Wohnsituation fangen in vielen Familien die Reibereien an. Das Zusammenleben beider Generationen unter einem Dach ist einfach anstrengender und konfliktträchtiger, wird allgemein festgestellt. Das gilt vor allem dann, wenn sich Jung und Alt eine gemeinsame Küche teilen: „Dieser Hick-Hack in einem Haushalt ist doch wirklich Schwachsinn“, bringt es ein 36jähriger Landwirt auf den Punkt.

Aber auch betrieblich kommen sich die Generationen auf vielen Höfen ins Gehege. Das beginnt mit dem Kompetenzgerangel, wer Ansprechpartner für die Vertreter ist und wer die Betriebsentwicklung bestimmt. Das endet mit ständigen Nör-

geleien bei jeder Neuerung auf dem Hof.

Abweichende Lebens- und Arbeitsvorstellungen sind ein weiterer Konfliktstoff beim Zusammenwirken der Generationen. „Als wir nach fünf Jahren das erste Mal in Urlaub wollten, meinten meine Schwiegereltern, der Betrieb ginge zugrunde“, berichtet eine süddeutsche Gesprächspartnerin. Manche junge Bäuerin nutzt denn auch die eigene Berufstätigkeit als „Warteschleife“, um sich möglichen Auseinandersetzungen vorerst zu entziehen. „Ich habe richtig Angst, wenn ich später mit Kindern mal ganz auf dem Hof sein werde“, gibt eine 24jährige Erzieherin zu bedenken.

Zu Spannungen kommt es oft auch dann, wenn die junge Generation Haus und Garten verändert: „Wie, diese Fliesen wollt ihr rausreißen, die waren doch im-

mer so pflegeleicht.“ Mit solchen Veränderungen tun sich selbst solche Senioren schwer, die nebenan auf dem Altenteil wohnen.

Omas ungebetene Ratschläge bei der Säuglingspflege oder auch späteren Kindererziehung sind ebenfalls ein rotes Tuch insbesondere für junge Bäuerinnen: „Wird der Kleine beim Stillen noch satt?“ oder: „Unsere waren mit einem Jahr trocken.“ Solche Bemerkungen sind echte Beziehungskiller zwischen den Generationen, wird häufig berichtet.

### Was wirklich dahintersteckt

Egal, ob Kleinkrieg in der Küche herrscht oder Kompetenzgerangel auf dem Hof stattfindet, solche Rivalitäten zwischen den Generationen sind nicht das ei-

gentliche Thema, sondern nur Folgeerscheinungen eines grundsätzlichen Problems, betonen verschiedene Experten. Und das geht sehr viel tiefer.

„Vielen Senioren auf den Höfen fällt das Loslassen schwer.“ Auf diese einfache Formel stellt stellvertretend Bärbel Hermann (48), langjährige Beraterin mit zusätzlicher Supervisions-Ausbildung (vgl. Kasten auf Seite 111), die wahre Ursache für weitreichende Generationsprobleme im familiären und betrieblichen Bereich.

Daß sich gerade in bäuerlichen Kreisen viele Senioren schwer tun, Abstand zu nehmen von

Haus und Hof, hat plausible Gründe: Die Identifikation mit dem Betrieb ist in der Landwirtschaft groß. Der Hof ist für viele mehr als eine Einkommensquelle, er ist oftmals der Inhalt eines ganzen Lebens.

Erschwerend kommt hinzu, daß, anders als in anderen Berufsgruppen, die vermeintlichen Ruheständler in der Landwirtschaft den Hof nicht verlassen, sondern weiterhin dort leben und die (oft unliebsamen) Veränderungen hautnah mitverfolgen. Das macht das Raushalten für viele Altenteiler besonders schwer.

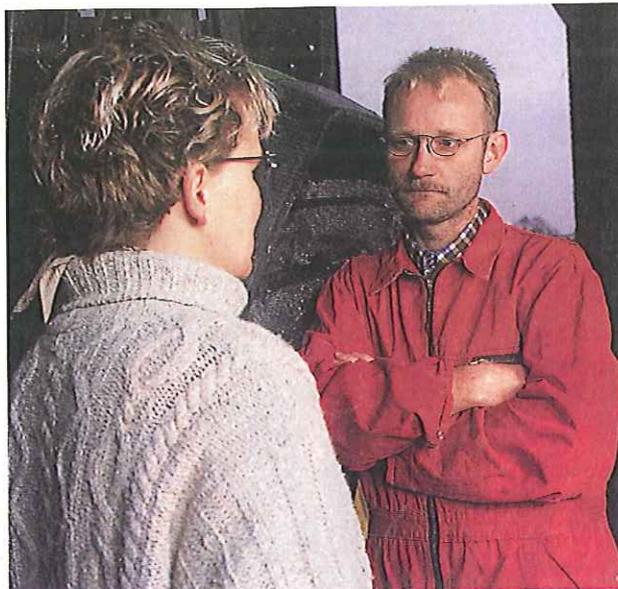
Mit der Abgabe der Betriebsleitung verbinden viele Senioren darüber hinaus auch einen Verlust des persönlichen Ansehens: „Alles gut und schön“, gibt ein 65jähriger Altenteiler zu bedenken, „aber wenn die Vertreter an einem vorübergehen, da muß man erst einmal drüberstehen...“.

Viele Angehörige der älteren Generation haben darüber hinaus nicht gelernt, sich neben dem Hof einen eigenen Lebensinhalt aufzubauen. „Man muß in jungen Jahren lernen, schöne Dinge außerhalb des Hofes bewußt wahrzunehmen“, gibt eine 58jährige Altenteilerin zu bedenken.

Eine wichtige Erkenntnis, wie auch Altersstudien belegen. Danach sind Senioren mit positivem Selbstwertgefühl jungen Menschen gegenüber aufgeschlossener. Während Senioren, die mit sich selbst unzufrieden sind, sehr viel intoleranter sind gegenüber jungen Menschen.

## Schwiegertochter bekommt den Schwarzen Peter

In den meisten Familien bricht der Ärger zwischen den Generationen erst dann offen aus, wenn eine junge Frau auf den Hof kommt. „Die Schwiegertochter be-



Ärger zwischen den Generationen bricht meist dann aus, wenn eine Schwiegertochter auf den Hof kommt.

kommt dann den Schwarzen Peter, weil erst jetzt deutlich wird, daß zuvor etwas versäumt wurde“, beschreibt Katharina Stangelmair, pädagogische Mitarbeiterin und Ehe- und Familienberaterin an der Bildungsstätte des BBV in Herrsching das Dilemma auf vielen Höfen (vgl. dazu Protokoll Seite 110). Die jungen Frauen müssen dann nicht selten das ausbaden, was die Hofnachfolger eigentlich im Vorfeld hätten klären sollen. Und dazu zählt neben der Rolle im Betrieb auch das Verhältnis zu den eigenen Eltern (vgl. dazu Interview auf nebenstehender Seite).

Doch gerade hierbei tun sich offenbar

die jungen Bauern auch heute noch schwer: „Das Problem ist, daß viele nicht runterkommen vom Hof“, gibt ein 30jähriger Hofnachfolger zu bedenken.

## „Die Arbeit ist nicht unser Problem...“

Keine Frage: Ungeklärte Verhältnisse zwischen den Generationen belasten nicht nur das Zusammenleben von Jung und Alt, sondern oftmals zusätzlich auch die Partnerschaft. Mehr noch: Im „Familienunternehmen Bauernhof“ geht im Streit der Generationen auch wertvolle Energie für den Betrieb verloren. „Die Arbeit ist nicht unser Problem“, gibt stellvertretend eine 38jährige Bäuerin zu bedenken. „Aber diese kaputte Beziehung, die kostet uns so viel Kraft.“

Ein gutes Betriebsklima, der Motor eines jeden Betriebes, steht und fällt nicht zuletzt auch mit dem Verhältnis der Generationen auf dem Hof. Oder anders ausgedrückt: Wer den Betrieb vorwärts bringen will, dem muß auch ein gutes Auskommen zwischen Jung und Alt am Herzen liegen. Und hierbei sind vor allem die Senioren am Drücker!

Die ältere Generation hat es in der Hand, nicht nur die Übergabe des Betriebes zu gestalten, sondern auch die Eingliederung der jungen Familie zu fördern. „Die ältere Generation muß auf uns zugehen, denn sie hat doch die Lebenserfahrung, auf die sie immer pocht“, fordert denn auch eine junge Bäuerin in der Diskussion. Wie kann dies betrieblich und familiär gelingen?

## Geschwister mischen mit

Eine unrühmliche Rolle im Generationenverhältnis spielen oftmals die weichen Geschwister. „Die können gar nichts beurteilen und mischen trotzdem mit“, beklagt ein 30jähriger Landwirt in der Diskussion.

Insbesondere die Schwestern machen der nachfolgenden Generation das Leben oft schwer. „Es ist ihr Elternhaus, und alles soll so bleiben, wie es immer war“, schildert eine 38jährige Bäuerin. Und bei Zwistigkeiten zwischen den Generationen spielen die Schwestern oftmals den Berater im Hintergrund, wird berichtet. „Obwohl sie selbst nicht mit älteren Leuten zusammenleben“, ärgert sich eine 34jährige Bäuerin.

Beide Generationen stimmen in unseren Gesprächen darin überein, daß die Geschwister sich tunlichst aus dem Generationenverbund auf dem Hof rauszuhalten haben. „Wer weggezogen ist, hat kein Recht mehr darauf, alles zu wis-

sen“, findet eine 39jährige Bäuerin.

Und das gelte auch für den Fall, daß die Senioren auf dem Hof bei der weggeheirateten Tochter ihren Ärger mit der Schwiegertochter abladen möchten: „Ich habe meine eigene Mutter zur Rede gestellt, als sie dieses bei mir versuchte“, berichtet eine 35jährige Bäuerin, die selber weichende Tochter ist.

Auch räumlicher Abstand sollte mit den abgehenden Geschwistern gewahrt werden, stimmen unsere Gesprächspartner überein. „Ganz schlimm finde ich es, wenn Eltern den abgehenden Kindern einen Bauplatz in Hofnähe zusprechen, womöglich noch den Altenteilerplatz“, warnt ein 66jähriger Senior.

Und darüber hinaus sollte heute auch geregelt sein, daß ledige Geschwister, die zuhause wohnen, bis zu einem gewissen Alter den Hof verlassen, betont ein junger Landwirt – damit dort nicht auch noch ein „Hotel Mama“ entsteht.

## „Der Hofnachfolger hat die schwierigste Rolle“

Wir sprachen mit der Beraterin und Supervisorin Bärbel Hermann über Hintergründe des Generationskonfliktes.

### Welche Rolle spielen die Hofnachfolger in der Generationenbeziehung?

Die wichtigste, aber auch die schwierigste Rolle.

### Was meinen Sie damit?

Ich glaube, vielen Männern auf den Höfen ist nicht klar, in welcher schwieriger Situation sich eine junge Frau nach der Einheirat befindet.

Wenn ein junger Mann den Hof übernimmt, ändert sich für ihn kaum etwas: Er behält seinen Wohnort, seinen Beruf und seinen Freundeskreis. Für die junge Frau ändert sich dagegen alles: Sie gibt ihr soziales Umfeld auf und oft auch ihren Beruf. Und die Altenteiler haben hohe Erwartungen und rechnen damit, daß sie die Lücken im Betrieb ausfüllt.

### Was macht seine Rolle so schwierig?

Der junge Mann hat zuvor 20 bis 25 Jahre lang zusammen mit seinen Eltern gelebt, oft sogar ohne jemals in einem anderen Betrieb gearbeitet oder in einer anderen Familie gelebt zu haben.

Die Erfahrungen aus dieser Zeit, positiv wie negativ, haben ihn geprägt; er kann sie nicht wegstreichen. Jetzt kommt seine Frau, die vielleicht etwas ganz anderes will. Sie hat neue Ideen, sieht vieles aus einem anderen Blickwin-

kel und möchte familiäre und betriebliche Veränderungen mit der „Stammfamilie“ entwickeln. Er gibt sich dagegen häufig mit dem zufrieden, was er kennt.

### Und was passiert dann?

Es entsteht ein Verhältnis: Drei gegen eine. Sie steht mit ihren Vorstellungen und Gefühlen auf der einen Seite, er, nach alter Gewohnheit, mit seinen Eltern auf der anderen Seite. Übrigens: Wen wundert es da, daß ihr auch nach Jahren die gefühlsmäßige Bindung zum Betrieb fehlt („Dein Hof“, „Eure Landwirtschaft“...).

Ihre Unzufriedenheiten wird er kaum verstehen. Er lebt seit eh und je in dieser Generationenbeziehung und kann Mißstimmungen verdrängen bei der Arbeit auf dem Hof.

Und spätestens jetzt wird klar, daß es hier eigentlich nicht um ein Generationsproblem geht, sondern in erster Linie um ein Partnerschaftsproblem!

### Wie kommen Paare aus dieser Zwickmühle heraus?

Man muß folgendes erkennen: Jeder Partner bringt aus seiner Familie Traditionen mit, die man nicht einfach beiseite schieben kann.

Lassen Sie mich dieses an einem Bild erklären: Die junge Frau bringt einen ro-



Bärbel Hermann, Beraterin am Regierungspräsidium Karlsruhe

ten Hut aus ihrer Familie mit, er trägt den blauen Hut seiner Familie. Für eine funktionierende Partnerschaft braucht das Paar jedoch einen eigenen Hut, der weder rot noch blau ist, sondern ganz anders aussieht, z.B. lila, blaßblau geblümt. Dann können beide sagen: „Dies ist unser Hut“, und es entsteht nicht dieser Kampf: „Deine Familie – meine Familie!“

Konkret: Ein junges Paar muß für sich aushandeln: „Was wollen wir erreichen?“, „was gilt für uns?“, „wie gehen wir damit um?“, „was ist für uns wichtig?“ Und diese Zweisamkeit lassen wir uns dann nicht zerstören!

### Und die Senioren?

Die müssen spätestens jetzt ihren Sohn loslassen! Sie müssen akzeptieren, daß er nicht länger den Hut des Elternhauses trägt und trotzdem glücklich sein kann. Und das ist – zugegeben – nicht einfach, aber unumgänglich. Denn schließlich geht es um die Zukunft der jungen Familie und des Hofes! -ufh-

### „Bewußt den Rückzug antreten“

„Wenn wir für den Hof und die Familie etwas gewinnen wollen, dann müssen wir bewußt den Rückzug antreten“, beschreibt ein 67jähriger Landwirt die Rolle der Senioren im Betrieb. Daß dies eine anspruchsvolle Aufgabe ist, die vor allem die beachtliche Fähigkeit abverlangt, an sich selbst zu arbeiten, braucht keine weiteren Worte.

Am leichtesten tun sich zweifellos die Senioren mit dem Rückzug, die auch außerhalb des Betriebes Verwirklichung finden. „Ich bin in der Familie verschie-

en, daß ich von meinen Hobbys leben könnte“, frotzelt dazu ein 65jähriger Altenteiler.

Sehr viel schmerzhafter kann das Abgeben für solche Senioren werden, die es versäumt haben, sich rechtzeitig ein Leben außerhalb des Hofes aufzubauen. Eine sehr engagierte 60jährige Bäuerin beschreibt ihre Empfindungen, nachdem sie den Abferkelstall an ihre Schwiegertochter abgetreten hat, so: „Ich habe viel geweint. Ich weiß, es mußte sein, aber es tut so weh.“

Egal, ob man leichten Herzens den betrieblichen Rückzug antritt oder sich sehr schwer dabei tut: An der Tatsache, daß

man abgeben muß, und daß die Aufgaben neu verteilt werden, wenn eine junge Generation antritt, geht kein Weg vorbei. Ein 60jähriger Landwirt begründet das so: „Man kann nicht einfach weitermachen und erwarten, daß die Junioren nahtlos einsteigen, wenn man selbst ausfällt. Das kann nicht funktionieren.“

Aufgabe der Senioren muß es dann sein, auch die Neuverteilung in die Wege zu leiten, betonen unsere Gesprächspartner. Bedauerlich ist eine Situation, in der sich die Nachfolger ihren Platz erst einfordern müssen. Ein 58jähriger Landwirt dazu: „Es darf nicht ein Klima entstehen, als würde die junge Generation

den Senioren etwas wegnehmen wollen.“

Schließlich wissen weitsichtige Senioren eine gesicherte Hofnachfolge sehr wohl zu schätzen. Daß der Nachfolger einsteigt, und daß auch eine Schwiegertochter auf den Hof kommt, dies ist heute längst nicht mehr selbstverständlich, geben die älteren Gesprächspartner zu bedenken. Gute Gründe, den Einstieg attraktiv zu gestalten!

Verantwortung abgeben statt Mitarbeit fordern – nach diesem Grundsatz sollten Senioren denn auch die nachfolgende Generation in den Betrieb einbinden. „Wenn eine junge Frau auf den Hof kommt, muß sie wissen, welches ihre Aufgaben sind, damit sie sich nicht verantworten muß für das, was sie tut“, fordert dazu Bärbel Hermann.

Die Realität sieht leider oft anders aus. Da erwartet die ältere Generation, daß die junge Frau die Lücken im Betrieb ausfüllt. Bärbel Hermann: „Die soll mitarbeiten – da sträuben sich mir die Nackenhaare!“

Nein, anders sollte das Angebot der Senioren lauten: „Was möchtest Du eigenverantwortlich auf dem Hof übernehmen? Und wie können wir Dir dabei helfen?“

### „Die ältere Generation hat uns in der Hand“

Was im betrieblichen Bereich gilt, trifft auch für das Zusammenleben der Generationen zu. Auch hier sind die Senioren mit ihrer größeren Lebenserfahrung gefordert, beim Einstieg der Nachfolger für ein gutes Familienklima zu sorgen. „Die ältere Generation hat uns mit dem entsprechenden Feingefühl in der Hand“, stellt dazu eine 30jährige Bäuerin fest. „Sie kann die junge Generation positiv fördern oder uns zu reinen Trotzreaktionen veranlassen.“ Wie läßt sich die Beziehung gestalten?

Eine der wichtigsten Aufgaben der älteren Generation ist in dieser Phase offenbar die Positivbestätigung, sprich: loben, lo-

ben, loben! Dies wird von der jungen Generation in unseren Gesprächen am häufigsten vermißt. Gegenseitige Anerkennung scheint auf vielen Höfen Mangelware zu sein. Schade, denn wer sie vergibt, verbessert nicht nur das Betriebsklima, sondern darf auch damit rechnen, entsprechende Bestätigung zurückzubekommen.

Soviel ist klar: Das Generationenverhältnis ist eine mimosenhafte Beziehung, die erst sensibel aufgebaut werden muß. Gegenseitiger Respekt ist nötig und seitens der Senioren außerdem die Fähigkeit, Fehler der Jungen zu tolerieren. „Wir müssen den Jungen die Fehler zugestehen, die wir früher selber gemacht haben“, betont dazu eine 58jährige Bäuerin.

Sensible Zurückhaltung ist eine weitere wichtige Verhaltensweise für eine gute Generationenbeziehung. „Man muß lernen zu akzeptieren, daß die junge Generation Wege nimmt, die man selbst nicht durchdacht hat“, erklären weitsichtige Senioren. Deren Empfehlung für den Alltag:

## „Heute weiß ich, daß ich es schaffen kann“

Die 38jährige Elke S. hat sich Hilfe von außen geholt, um ihre Außenseiterrolle auf dem Hof zu überwinden.

Ich kam auf den Hof und hatte von heute auf morgen keine Vergangenheit mehr. Es war für meine Schwiegereltern selbstverständlich, daß ich „mithelfe“ im Betrieb. „Hier gibt es genug Arbeit“, hat mein Schwiegervater gesagt.

Obwohl der Hof längst an Dieter überschrieben ist, haben meine Schwiegereltern immer noch das Sagen. Beide sind so starke Persönlichkeiten, an ihnen kommt man nicht vorbei.

Mit meinem Schwiegervater tue ich mich noch schwerer als mit meiner Schwiegermutter. Er denkt, er kann alles und weiß alles.

Ich weiß, es ist beiden hoch anzurechnen, was sie hier geleistet haben. Aber irgendwann müssen wir es allein packen...

### Ich wollte als Schwiegertochter anerkannt werden

Die meisten betrieblichen Angelegenheiten bespricht Dieter auch heute noch mit seinen Eltern. Durch unsere

drei kleinen Kinder bin ich stark gebunden. Aber es ärgert mich, daß ich so übergangen werde. Gleichzeitig habe ich die Einmischung meiner Schwiegereltern in unsere privaten Angelegenheiten und die Kindererziehung geduldet.

Wir haben zwar getrennte Wohnungen, aber ich arbeite fast den ganzen Tag mit meinen Schwiegereltern zusammen, entweder im Stall oder in unserem Hofladen. Und dabei werde ich behandelt wie ein Lehrling.

Ich habe jahrelang nur das getan, was sie von mir erwarteten. Ich wollte anerkannt werden als Schwiegertochter und als zukünftige Bäuerin. Aber ich habe diese Anerkennung nie bekommen und immer nur Kritik gehört.

Ich hatte das Gefühl, mich ständig beweisen zu müssen und fühlte mich immer unter Beobachtung. Meine Freiheit, meine Freizeit – ich hatte alles verloren.

Dieter hat nie Stellung bezogen. Er akzeptiert die ständige Kritik seiner Eltern als ein nicht zu änderndes Übel, schließlich sind sie für ihn eine wichtige Arbeitskraft. Er kann außerdem sehr gut weg-



Ihr Mann neben den Senioren, sie mit den Kindern im Hintergrund – so hat Elke S. ihre Familie in einer Supervisions-Sitzung gestellt. Fotos: Heil (4), ufh

hören, er macht dies ja schon sein Lebtage so mit. Daher fehlt ihm auch das Verständnis für mich. Ich verstehe, daß er nicht versteht, aber es hilft mir nicht...

Nach fast zehn Jahren auf dem Hof war ich so am Ende, daß ich alles verlassen wollte. Aber ich kann doch nicht wegen der Eltern meines Mannes meinen Mann verlassen!

In einem Artikel habe ich über die Möglichkeit gelesen, durch Supervision Rollenkonflikte zu klären (vgl. Kasten rechts). Ich habe mich vor einigen Monaten dazu entschlossen, diese Beratung in Anspruch zu nehmen. Man sollte nicht zu stolz sein und auf Hilfe von außen verzichten.

Die Sitzungen haben mir sehr viel gegeben. Ich bin mir klar geworden über meine bisherige Stellung in der Familie und darüber, wo ich zukünftig stehen

„Sehen und trotzdem nichts sagen“, denn auch Ratschläge können bekanntlich Schläge sein.

Und auch wenn diese eigentlich gut gemeint sind: „Man ist gerade in den ersten Jahren auf dem Hof so unheimlich empfindlich“, wirbt eine heute 38jährige Bäuerin um Verständnis gerade für die Schwiegertöchter. „Und diese Empfindlichkeit, die sollten die Senioren den jungen Frauen zugestehen.“ Jede Einmischung sollte deshalb gut durchdacht sein. Und im Zweifelsfall ist es besser, sich rauszuhalten, so wie eine Bäuerin aus dem Münsterland. Ihre Einstellung: „Das gute Verhältnis zu unseren jungen Leuten auf dem Hof, das ist mir das wichtigste.“

### „Besser einmal die Krise und danach ist Ruhe“

Wohl den Familien, in denen die Senioren das nötige Feingefühl für diese Zusammenhänge mitbringen. Allerdings, je-

möchte. Und ich weiß, wie ich dorthin kommen kann. Ich habe gelernt, daß ich etwas wert bin, mein Selbstwertgefühl war vorher unter Null.

### Es geht um Dieter und mich

Ganz viel haben mir die Hinweise zur Körperhaltung gebracht, auch weil ich sie jeden Tag üben kann. Mit der imaginären „Stützhand“ im Rücken fühl ich mich tatsächlich stärker und bin mir meiner vollkommen bewußt.

Ich kann heute Blickkontakt halten und weiß, wie wichtig das bei Auseinandersetzungen ist.

Früher hatte ich gute Laune, wenn meine Schwiegereltern gute Laune hatten. Heute frage ich mich nicht mehr, was ich wohl wieder verkehrt gemacht habe, wenn sie schlechter Laune sind.

## Was ist Supervision?

Als spezielle berufliche Beratungs- methode wird Supervision in Firmen und Organisationen eingesetzt, um die Zusammenarbeit zu optimieren und mögliche Konflikte am Arbeitsplatz zu lösen. Dafür werden eine begrenzte Anzahl von Treffen mit einem speziell ausgebildeten Berater (Supervisor) festgelegt.

Mit Hilfe verschiedener Methoden (z. B. Schreiben, Malen, Gespräche, kreative Mittel) verschafft der Supervisor (Beobachter) dem Klienten einen „Blick von außen“ auf seine Situation.

der weiß, daß dies persönliche Fähigkeiten sind, die sich wohl schärfen, nicht aber erzwingen lassen.

Doch auch dort, wo die ältere Generation beim Einstieg der Junioren ihre Möglichkeiten nicht nutzt, kann es betrieblich und familiär nur in eine Richtung gehen: „Die Zukunft gehört der jungen Familie!“, lautet der eindeutige Tenor in unseren Gesprächen.

Und dann ist es deren – zugegeben nicht leichte – Aufgabe, das Boot auf den richtigen Kurs zu bringen. Was ist hierbei wichtig?

Gerade in konfliktreichen Beziehungen ist es nötig, von vornherein die Verhältnisse zu klären, wird in unseren Diskussionen klar: „Besser einmal die Krise und danach ist Ruhe“, gibt stellvertretend eine 36jährige Bäuerin zu bedenken. Auch Bauernpräsident Sonnleitner hält in einem Interview zum Thema klare Abgrenzungen seitens der jungen Generation für dringend erforderlich: „Härten der

Ich weiß jetzt, wie wichtig „warme Duschen“ sind im Umgang miteinander. Ich mache heute meiner Schwiegermutter häufiger Komplimente. Das lockert die Atmosphäre auf.

Die wichtigste Erkenntnis für mich ist aber diese: Früher waren meine Schwiegereltern das Problem für mich. Heute weiß ich, daß ich sie nicht ändern kann. Was sie denken, sagen und tun, es muß mir egal sein.

Die ganze Problematik hat sich verlagert: Es geht jetzt um Dieter und mich. Wir beide müssen uns einig sein, dann können wir auch alles andere lösen.

Wir haben viel miteinander gesprochen. Inzwischen weiß ich, daß Dieter voll hinter mir steht und bereit ist, den Weg mit mir zu gehen – auch gegen seine Eltern.

Protokoll: -ufh-

Ein einfach gemaltes Bild kann z. B. die berufliche Situation mit ihren Brems- und Antriebswirkungen aufzeigen.

Der Betroffene soll dadurch selbst erkennen, wo Blockaden sind und welche Schritte er unternehmen kann, um sie zu beseitigen. Supervision kann im „Familienunternehmen Bauernhof“ helfen, die Rollen im Generationenverbund zu klären und die Zusammenarbeit zwischen den Partnern, zwischen Jung und Alt, aber auch zwischen verschiedenen Betrieben (Kooperationen) in den Blick zu rücken und zu verbessern.

## Weitere Infos

■ Speziell an Eltern heranwachsender und erwachsener Kinder wendet sich das Buch „Festhalten oder loslassen“ (Wie Eltern die Beziehung zu ihren erwachsenen Kindern gestalten können), von Howard Halpern (Isko-Press, 38 DM). Der amerikanische Psychoanalytiker mit langjähriger Praxiserfahrung beschreibt anhand praktischer Fälle, woher Probleme zwischen Eltern und ihren erwachsenen Kindern kommen und wie man sie lösen kann. – Gut zu lesen!

■ Sehr anspruchsvoll aber aufschlußreich bei Verständigungsschwierigkeiten zwischen Jung und Alt ist das Buch „Miteinander reden“ von Friedemann Schulz von Thun (rororo 19,90 DM). Der Professor für Psychologie klärt auf, warum Menschen sich oft „falsch“ verstehen und wie man miteinander ins Gespräch kommen kann. – Leider nicht einfach zu lesen!

■ Infos und Adressen zum Thema Supervision gibt es bei der Deutschen Gesellschaft für Supervision e. V., Flandrische Straße 2, 50674 Köln, Telefon 0221/920040, Fax 9200429.

Trennung müssen am Anfang durchgezogen werden, ansonsten entstehen wesentlich mehr Schmerzen, Reibereien und ständiger Frust.“

Wo dies nicht ohne weiteres gelingt, haben junge Familien gelernt, auch andere Wege zu beschreiten: Elke S., die sich jahrelang unterdrückt fühlte von ihren Schwiegereltern, hat sich Hilfe von außen geholt, um ihre Rolle auf dem Hof und in der Familie zu klären (vgl. Protokoll links).

Eine andere junge Bäuerin hat durch das Studieren eines psychologischen Ratgebers („Miteinander reden“, siehe Kasten oben) gelernt, wie sie sich mit den sehr dominanten Senioren auf dem Hof besser verständigen kann. Auch sie geht inzwischen ihren Weg und kann heute sagen: „Ich bin an diesen Problemen gewachsen. Und das tut mir unheimlich gut.“

### Noch ein Gedanke

Generationskonflikte ein Versäumnis der Senioren? Oftmals wohl. – Doch Junioren aufgepaßt: Wie schrieb kürzlich ein Leserbriefschreiber der älteren Generation in top agrar: „Was man in der Jugend gutheißt, muß man auch im Alter beherrzigen – ansonsten produziert man ein weiteres Generationsproblem!“

Ute Frieling-Huchzermeyer