

**Hofnachfolge** Ob der eigene Nachwuchs den Hof später einmal übernehmen wird, hängt entscheidend davon ab, wie Eltern ihren Kindern das Leben als Landwirt näherbringen. Wir geben Tipps und Beispiele für eine erfolgreiche Nachwuchsarbeit.

# Starker Rückhalt

Christoph Tecklenburg wird den Betrieb übernehmen. Die Entscheidung darüber haben ihm die Eltern überlassen.

## Fünf Phasen – drei Beispiele



### Phase 1:

**Die Erziehung zum Nachfolger erfolgt schon in der Kindheit. Positive und negative Erfahrungen in dieser Zeit prägen unsere Werte.**



### Phase 2:

**Mit dem Jugendalter kommt die Phase der Unentschiedenheit. Jugendliche fragen sich, was sie wirklich wollen und schwanken zwischen Autonomie und Fremdbestimmung.**

**Phase 3, 4 und 5:**  
**In den letzten zwei Phasen wird der Nachfolger gefunden (3) und es erfolgt idealerweise die Übergabe der Verantwortung (4). In der 5. Phase finden die Hofübergeber ihre neue Rolle.**



**E**in Blick in die Statistik zeigt: Die Hofnachfolge gehört zu den komplizierteren Dingen auf einem landwirtschaftlichen Betrieb. So belegen die Zahlen des Statistischen Bundesamts (2010), dass nur bei einem Drittel der Betriebe (deren Betriebsleiter älter als 45 Jahre sind) die Nachfolge gesichert ist. Und selbst bei Betriebsinhabern über 65 Jahre gaben 68 Prozent an, noch keinen Nachfolger zu haben. Dass es die Entscheidung erleichtert, wenn der Betrieb Perspektive hat, macht die Statistik ebenfalls deutlich. So geben immerhin 37 Prozent der Betriebsleiter im Haupterwerb an, dass die Nachfolge gesichert ist, während es bei Nebenerwerbslandwirten nur 25 Prozent sind. Zudem ist die Hofnachfolge eher bei größeren Betrieben frühzeitig geklärt. Hier haben bereits über die Hälfte der Einzelunternehmen mit 100 und mehr Hektar einen Nachfolger.

### Betrieb entwickeln, Nachfolger fördern

Doch allein den Betrieb zu entwickeln, reicht nicht. Damit der Nachwuchs von heute zum Hofnachfolger von morgen wird, gilt es, ihn frühzeitig zu fördern und positiv zu prägen. Die Erziehung zur Nachfolge beginnt schon in der Kindheit (siehe Kasten „Fünf Phasen bis zur Übergabe“). So zeigt das Beispiel von Johannes Scharl, wie er seinem Sohn Sebastian ein positives Bild vom eigenen Beruf vermittelt und dennoch die Offenheit für anderes fördert (siehe auch „Wie die Großen“, Seite 22). Freude vorzuleben ist das Wichtigste, davon ist Cord Spannhake überzeugt. Er ist Vater dreier Töchter (6, 11 und 13 Jahre) und meint, wenn man keine Freude an dieser Arbeit hat, wird es nicht funktionieren. Seine Töchter scheinen die Freude zu teilen (siehe Beitrag „Freude vorleben“, Seite 24). Ob sie den Betrieb später übernehmen, das sollen die Töchter ohne Zwang selbst entscheiden, ist Vater Spannhake wichtig. Darauf legten auch die Eltern von Christoph Tecklenburg Wert. Sie gaben ihrem Sohn die volle Entscheidungsfreiheit. Er hätte auch einen Beruf außerhalb der Landwirtschaft ausüben können. Die Eltern vermittelten dem Junior ein realistisches Bild von der Arbeit auf dem Betrieb und gaben ihm Freiräume. Alles Gründe, die Christoph Tecklenburg motiviert haben, das Stallholz weiterzutragen (siehe Beitrag „Freiraum geben“, Seite 26).

Wichtig ist auch, dass Eltern durch ein eigenes gelungenes Leben ein positives Beispiel setzen und Vorbild sind. Das sagt Beraterin Maria Lotter. Im Experteninterview, erläutert sie, worauf es noch ankommt

# Wie die Großen

**Hofnachfolger motivieren** Der Hof ist ein Paradies. Doch die Kinder der Familie Scharl sollen auch erleben können, was Kinder anderer Familie erleben.



Barbara und Johannes Scharl: „Positive Einstellung bewirkt am meisten.“

## Betriebsspiegel Scharl

Landwirtschaftliche Nutzfläche	90 ha (Wintergerste, Winterraps, Triticale, Mais)
Sauenhaltung	300 Zuchtsauen, 1.100 Ferkelaufzuchtplätze
Rasse	DL x Large White; Eber: Pietrain
Leistung	25,0 aufgezogene Ferkel/Jahr
AK-Besatz	3,2 AK
Biogasanlage	60 kW <sub>el</sub>

dlz 2013

Viel Platz zum Spielen, immer jemand um einen herum und spielerisch Verantwortung übernehmen – so kennt es der 34-jährige Sauenhalter Johannes Scharl aus seiner Kindheit. Für seine Frau Barbara war es eine Umstellung, nach der Hochzeit auf den Häringhof zu ziehen: raus aus dem Dorf und rein in die Landwirtschaft auf den einzeln über dem Altmühltal bei Eichstätt liegenden Betrieb. Nicht einmal ein Bus hält hier bislang. Das ist schon jetzt eine Herausforderung, obwohl die Kinder erst eins, zwei und vier Jahre alt sind. Dennoch steht für die Eltern fest: Wenn sie größer werden und mehr Freizeitaktivitäten fern vom Hof anstehen, werden sie das den Kindern ermöglichen: „Sie sollen Möglichkeiten haben wie andere auch.“ Freunde besuchen, zur Musikschule, zum Turnen, Tanzen oder Fußballspielen gehen, dafür darf das Familientaxi dann gerne häufiger beansprucht werden.

Das Paar begründet: „Irgendwann schlagen Kinder ihren Weg ein. Wir können nicht vorgeben, ob der in der Landwirtschaft verläuft oder anderswo. Aber die richtige Wahl setzt voraus, mehr als eine Seite zu kennen.“ Diese Haltung zeigt sich auch in kleinen Dingen. So gab es zu Weihnachten für den vierjährigen Sebastian weder einen neuen Bulldog noch anderes landwirtschaftliches Spielzeug. Die Überraschung war ein großes Feuerwehrauto. Aber nicht, weil sein Fuhrpark „sowieso schon etwas übermechanisiert ist“, wie Vater Johannes anmerkt. Das Christkind hat wohl gewusst: Sebastians Eltern legen Wert darauf, dass der Horizont ihrer Kinder über das Hoftor hinausgeht. Wer anderes kennt,

weiß eher zu schätzen, woher er kommt und welche Vorzüge damit verbunden sind. So lässt sich ihr Grundsatz zusammenfassen, wie sie ihren Kindern die Liebe zur Landwirtschaft nahebringen.

„Drängen bringt nichts“, erklären die Eltern. Daher steht auch längst nicht fest, ob einmal Sebastian oder eine der Töchter Magdalena und Franziska in ihre Fußstapfen tritt. „Wenn niemand Lust hat, nehmen wir das auch an“, betont Johannes Scharl. Diese Einstellung hat ihm schon sein Vater vorgelebt und lag damit genau richtig. „Er hat nie gedrängt. Anfang 1992 stand an, den Aufzuchtstall zu modernisieren und zu vergrößern. Da habe ich signalisiert, dass ich weitermachen möchte“, erläutert er. Das war Jahre vor dem Ende der Schulzeit. Als das näherrückte, war seine Begeisterung so stark, dass er selbstbewusst den Berufsberater davon überzeugte, dass Landwirtschaft seine Zukunft ist.

Für Scharl ein Leichtes, denn was ihn antreibt, war und ist die Freude am Beruf. Dass die ihre Kinder ansteckt, hoffen die jungen Eltern durch eigenes Vorleben zu erreichen. Das ist der beste Weg zu mo-

## Fünf Phasen bis zur Übergabe

**D**ie Sozialwissenschaftler Arist von Schlippe, Thorsten Groth und Tom Rösen beschreiben die Hofübergabe als fortwährenden Prozess in fünf Phasen. Man beginnt mit ihm, wenn man den Hof übernommen hat:

- **Phase 1:** Die Erziehung zum Nachfolger beginnt schon in der Kindheit. Positive und negative Erfahrungen in dieser Zeit prägen unsere Werte.
- **Phase 2:** Es folgt die Phase der Unentschiedenheit in der Jugend und im jungen Erwachsenenalter. Der Nachwuchs beschäftigt sich mit der Frage, was er wirklich will. Die Eltern treibt die Frage um, wie viel freie Wahl man dem potenziellen Hofnachfolger in seiner Lebensführung

lassen kann? Die Zeit ist geprägt vom Hin und Her zwischen Autonomie und Fremdbestimmung. Diese lange Zeit der Unentschiedenheit ist für beide Seiten nicht immer einfach auszuhalten.

**Phase 3, 4 und 5:** Ist die Entscheidung für einen Nachfolger/eine Nachfolgerin getroffen (Phase 3), schließt sich die Phase des Verantwortungsübergangs an, die klassischerweise als die heiße Phase der Übergabe gilt (Phase 4). Ist die Übergabe erfolgt, heißt es für die Senioren, sich neu zu orientieren (Phase 5). Das gelingt leichter, wenn ich als Übergeber auch noch Interessen außerhalb des Hofes pflege. *Quelle: von Schlippe/Groth/Rösen, aus Konflikt Dynamik, Heft Nr. 4/2012, S. 293 ff.*

tivieren, weiß Johannes Scharl: „Auch in Zeiten schlechter Ferkelpreise haben meine Eltern nie gejamert. So wusste ich, Landwirt ist ein Beruf, der Spaß macht!“ Und er ergänzt: „Eine sehr gute Ausbildung ist natürlich Voraussetzung, um als Landwirt Erfolg zu haben. Ebenso wichtig ist aber

die Liebe zum Beruf.“ Das gilt nicht nur in der Landwirtschaft: Wer sich mit etwas quält, bleibt hinter seinen Möglichkeiten; wer aber mit Herzblut bei der Sache ist, findet immer Wege, etwas zu erreichen – und das macht Spaß und spornt an, die Kleinen wie die Großen. *ds* ■



Foto: Diersing-Espenhorst

Die drei Töchter von Cord und Alke Spannhake, Levke, Merle und Rieke (v.l.), lieben die Landwirtschaft.

# Freude vorleben

**Hofnachfolger motivieren** Rieke, Merle und Levke Spannhake planen bereits, wie sie den Hof gemeinsam weiterführen könnten – auch, wenn das noch Zeit hat.

**M**erle ist elf Jahre alt und überzeugt, dass sie eines Tages den landwirtschaftlichen Betrieb ihrer Eltern Cord und Alke Spannhake in Sulingen übernehmen wird. Allerdings haben ihre Schwestern Rieke (13) und Levke (6) da auch noch ein Wörtchen mitzureden. In Gedanken haben die drei den Betrieb jedenfalls schon mal untereinander aufgeteilt: „Merle kümmert sich um die Tiere, Rieke macht ein Hofcafé und vielleicht ein paar Gästezimmer und Levke wird Tierärztin, damit sie kranke Tiere wieder pflegen kann“, erzählt Alke Spannhake lachend von den Plänen ihrer Töchter.

Ganz von der Hand zu weisen sind solche Ideen vermutlich nicht, denn al-

len drei Mädchen macht die Landwirtschaft Spaß. „Im Schnitt helfen die beiden älteren etwa drei Stunden pro Woche im Betrieb mit“, sagt Cord Spannhake. „Rieke ist viel im Melkstand und Merle fährt begeistert Radlader.“ Zu tun gibt es auf dem Betrieb wahrlich genug: Neben 100 Kühen stehen auch noch 210 Sauen im geschlossenen System und eine Biogasanlage auf dem Spannhake’schen Betrieb (siehe Tabelle „Betriebsspiegel Spannhake“).


## Vertrauen entgegenbringen

Cord Spannhake pachtete den Betrieb im Jahr 1999 von seinem Vater, mit dem er den Hof vorher gemeinsam bewirtschaftete. „Für mich stand schon immer fest,

dass ich den Betrieb übernehmen werde“, so der 42-jährige Landwirt. „Meine Eltern haben mich in dieser Entscheidung unterstützt und mir von Anfang an viel Vertrauen entgegengebracht.“ So wurde er bereits als Jugendlicher in betriebliche Entscheidungen miteinbezogen und hatte schon früh Einblick in die Buchhaltung. „Außerdem sind meine Eltern mit uns Kindern in Urlaub gefahren und haben uns gezeigt, dass es ein Leben neben der Landwirtschaft gibt“, erinnert sich Cord Spannhake. „Das versuchen wir heute auch unseren Kindern zu zeigen.“

Ganz wichtig ist es ihm und seiner Frau außerdem, dass die Töchter erfahren, dass Landwirtschaft, trotz der hohen Arbeitsintensität, Spaß macht und dass

<b>Betriebsspiegel Spannhake</b>	
Landwirtschaftliche Nutzfläche (ha)	200 (110 ha Mais, 23 ha Roggen, 5 ha Zuckerrüben, 18 ha Weizen, 44 ha Grünland)
Ø Anzahl Milchkühe	100
Ø Anzahl Nachzucht	120
Ø Anzahl vermarkteter Zuchtbullen (pro Jahr)	15
Milchquote (kg)	930.000
Ø Milchleistung (kg)	9.500 <sup>1)</sup>
Ø Fett (%)	4,15
Ø Eiweiß (%)	3,35
Ø Zellzahlen (Zellen/ml)	140.000
Ø Lebensleistung (kg)	42.000
Remontierungsrate (%)	25
Ø ZKZ (Tage)	395
Ø EKA (Monate)	25
Ø Totgeburtenrate (%)	5
Ø Verlustrate (bis 3. Lebensmonat) (%)	3
Besamungsindex Kühe	2,0
Besamungsindex Färsen	1,8
derzeitige Bullenauswahl	Goldday, Baxtino, Goldchip, Monreal, Epic, Planet, Starbase, Schaffner
Melktechnik	2 x 10 steile Fischgräte
Melkungen	2
AK-Besatz	1 Betriebsleiter, 1 Mitarbeiter, 2 Auszubildende, 2 Altenteiler
Betriebszweig Schweinehaltung	210 Sauen im geschlossenen System, 6.000 vermarktete Mastschweine pro Jahr
Betriebszweig Biogas	Betrieb einer 500-kW-Biogasanlage zusammen mit zwei Berufskollegen

<sup>1)</sup> abgelieferte Milchmenge 

die Arbeit als Landwirt Freude bereitet. Dass das funktioniert, merkt man am Verhalten der drei Mädchen. „Papa hat den ganzen Tag mit Tieren zu tun“, sagt Merle Spannhake begeistert. „Und er darf Radlader fahren.“ Dass ihr Vater für sie und ihre Schwestern zudem ständig erreichbar ist, ist ein weiterer Pluspunkt. „Er ist immer da und kommt nicht erst abends nach Hause, wie die Väter einiger unserer Freundinnen“, berichtet Rieke.

### Spielerisch lernen

Auch am Wochenende nimmt sich Cord Spannhake für seine Kinder Zeit – sowohl in der Freizeit als auch bei der Arbeit. „Wenn eines der Mädchen mit im Stall ist, erkläre ich ihr zum Beispiel, warum

## Sechs Tipps für motivierte Nachfolger: Freiheiten einräumen – Stärken fördern

Expertin Maria Lotter gibt die sechs wichtigsten Tipps, um Kinder als Hofnachfolger zu motivieren.

### ► Freude vermitteln

Trotz der Mühen und der Belastung, welche die Führung eines landwirtschaftlichen Betriebs mit sich bringt, sollten die Begeisterung über den eigenen Erfolg und die Freude an dieser Arbeit im Vordergrund stehen.

So kann dieser Funke eines geglückten Lebenswerks auf die kommende Generation überspringen.

### ► Wertschätzung vermitteln

Eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung sollte in der Familie fortwährend gelebt und geübt werden.

Dann kann man auch zum Zeitpunkt der Hofübergabe Anerkennung für die geleistete Arbeit von den Kindern ernten und dem Übergabe Zutrauen vermitteln in seine Arbeit.

### ► Konflikte zeitnah und konstruktiv austragen

Verborgene Konflikte tauchen zum Zeitpunkt der Hofübergabe dann auf, wenn man sie am wenigsten brauchen kann.

Dies können länger schwebende Konflikte sein, auch verpasste Möglichkeiten der Ablösung aus der Pubertät, die dann spätestens zum Zeitpunkt der Übergabe aufkommen, wenn die Partnerin auf den Betrieb kommt und der Sohn Position beziehen muss.

### ► Zeit für Familie und Freizeit

Die Ansprüche der jungen Generation an Freizeit und deren Gestaltung hat sich sehr

gewandelt. Darauf sollte sich die übergebende Generation einstellen.

Auch für die Übergeber ist es wichtig neben dem Beruf eigenen Interessen nachzugehen, die nicht unmittelbar mit der Landwirtschaft zu tun haben, für sich den Raum für Erholung und kurzen Auszeiten zu nehmen. Das kann für die Kinder ein motivierendes Vorbild sein.

### ► Vorsorge treffen und damit Lasten vermindern

Am besten macht man sich frühzeitig, zum Beispiel nach der eigenen Hofübernahme Gedanken, wie die gesetzliche Altersvorsorge durch eine private Absicherung sinnvoll ergänzt werden kann.

Zur frühzeitigen Vorsorge zählt auch, regelmäßig das Testament anzupassen, um für den Fall vorbereitet zu sein, wenn dem Betriebsleiter etwas zustößt. Eine vorausschauende Absicherung hat zwar nicht unmittelbar etwas mit dem Thema Motivation zu tun, erleichtert aber später wesentlich die Hofübergabe.

### ► Rückschau auf die eigene Übergabe und der Ausblick auf danach

Wie habe ich meine Übergabe erlebt? Was war gut und was möchte ich auf jeden Fall anders machen? Die gedankliche Auseinandersetzung mit diesen Fragen gibt Freiheit, nicht unbewusst dasselbe Spiel zu wiederholen.

Wie möchte ich den Lebensabschnitt nach der Übergabe gestalten? Was sind dabei meine Erwartungen, Ziele und Wünsche? Das sind Fragen, die es erleichtern, sich auf das einzustellen, was danach kommt. *ml*

ein Kalb Biestmilch braucht“, so der Landwirt. Auf diese Art lernen die drei Spannhake’schen Mädchen spielerisch landwirtschaftliches Fachwissen.

Dies lernen sie übrigens auch bei Vorführungswettbewerben, denn dazu gehört das Vorbereiten der Schautiere. „Alle drei sind bei den Jungzüchtern und nehmen an den Wettbewerben teil“, erzählt Cord Spannhake. „Wir suchen gemeinsam mit Papa das Rind oder Kalb aus“, ergänzt Merle. „Und dann trainieren wir das Tier.“

Das heißt, sie füttern das Rind anfangs mit Möhrchen, damit es sich an sie gewöhnt und üben später das Führen, Gehen und richtige Stehen. „Papa hilft uns dabei und auch beim Waschen und Fitten

der Rinder“, fügt Rieke hinzu, die, wie ihre Schwestern bei den Schauen bereits hervorragende Platzierungen erringen konnte.

Rieke kann sich, ebenso wie ihre Schwestern, vorstellen, später einmal Landwirtschaft zu machen. Aber sie wird dazu genauso wenig gezwungen werden wie eine der beiden anderen. „Nur wenn eine von ihnen 100-prozentig überzeugt ist, dass sie Landwirtin werden möchte, soll sie den Betrieb auch weiterführen“, ist Cord Spannhake überzeugt. „Wenn man keine Freude an dieser Arbeit hat, wird es nicht funktionieren, und man steht irgendwann vor einem Scherbenhaufen, denn dazu ist die Arbeitsintensität einfach zu hoch.“ *de*

# Freiraum geben

**Hofnachfolger motivieren** In knapp zwei Jahren übernimmt Christoph Tecklenburg den elterlichen Milchviehbetrieb – Zweifel hatte er dabei nie.



Foto: von Dittfurth

„Ich mache mein Hobby zum Beruf“, das steht für Christoph Tecklenburg (27) aus Luhden schon jetzt fest. Wenn er sein Fernstudium des Agrarmanagements in etwa zwei Jahren abgeschlossen hat, übernimmt er den Milchviehbetrieb seiner Eltern (siehe Tabelle „Betriebsspiegel Tecklenburg“). Bis dahin ist er als mitarbeitendes Familienmitglied auf dem Hof angestellt. „Ich kann mir gar nichts anderes vorstellen. Die Arbeit macht mir Spaß. Das ist das Wichtigste, um einen Betrieb erfolgreich zu führen“, ist er überzeugt.

Mit seinen Eltern, Friedrich-Wilhelm und Marina, hat er nie konkret über die Hofnachfolge gesprochen; es war eher ein fließender Übergang. Für alle Seiten war immer klar, dass Christoph einsteigen will. Seine Eltern gaben ihrem Sohn dabei völlige Entscheidungsfreiheit. „Das war ganz wichtig für mich. Sie wären vielleicht enttäuscht gewesen, wenn ich den Betrieb nicht übernehmen würde, aber unter Druck gesetzt haben mich meine Eltern nie“, berichtet er.

Für Christoph bestand deshalb immer die Möglichkeit, auch einen Beruf außerhalb des Betriebs oder der Landwirtschaft auszuüben.

## Realistische Vorstellungen

Ängste oder Zweifel, die gegen eine Hofübernahme sprachen, hatte er zu keinem Zeitpunkt. Denn seine Eltern spielten von Anfang an mit offenen Karten, sodass er immer wusste, worauf er sich einlässt. Sie zeigten ihm ein realistisches Bild von der Arbeit auf dem Hof auf. „Ich hatte das Gefühl, dass meinen Eltern die Arbeit Spaß macht. Gleichzeitig lernte ich durch sie aber auch, dass es Momente gibt, an denen die Arbeit schwerfällt und dass viele Dinge auf einmal erledigt werden müssen.“ Christoph ist auch für diese Erfahrung dankbar: „Es hätte mir für die Zukunft nicht weitergeholfen, wenn meine Eltern alles Negative von mir ferngehalten hätten.“ So wusste er immer, wie es wirtschaftlich um den Betrieb gestellt ist, und lernte, dass er bei vielen Entscheidungen auch noch langfristig mit den Konsequenzen leben muss.

Heute sieht er Stresssituationen als Herausforderungen, an denen er wachsen kann. Denn er weiß, dass auf Arbeitsspitzen auch wieder entspannte Momente folgen. „Dann hat man Zeit für sich, die man sich unbedingt nehmen muss“, weiß er. Auch das haben seine Eltern immer beherzigt und es

**Christoph Tecklenburg freut sich auf die Hofübergabe. Denn er weiß durch seine Eltern schon jetzt, was ihn erwarten wird.**

ihm vorgelebt: So erinnert Christoph sich an die Nordseurlaube im Sommer – mit seiner Mutter und seiner jüngeren Schwester; sein Vater bereiste in den Februarmonaten Schweden. Der Einstieg in die Selbstständigkeit bedeutet für ihn, dass Zeitpläne und Arbeitsabläufe eigenständig geplant werden können, um sich Freiräume zu schaffen.

## Betriebsspiegel Tecklenburg

Landwirtschaftliche Nutzfläche (ha)	150 (Weizen, Raps, Rüben, Mais, Grünland)
Ø Anzahl Milchkühe	80
Ø Anzahl Nachzucht	80
Haltung	Außenklima-Offenstall
Ø Milchleistung (kg)	9.800
Melktechnik	2 x 8 Fischgräte
Melkungen	2
AK-Besatz	1 Betriebsleiter, 1,5 Mitarbeiter, 1 Auszubildender, 1 Praktikant

dlz 2013

## Interview



## „Positiv prägen“

**Maria Lotter** begleitet als systemische Beraterin Menschen in Veränderungsprozessen und unterstützt Familien in der Landwirtschaft, wenn es um Krisen und Konflikte geht, die nicht selten im Zuge der Hofübergabe auftauchen ([www.maria-lotter.de](http://www.maria-lotter.de)).

### dlz Wie können Landwirte die Motivation des Nachwuchses, den Hof zu übernehmen, fördern?

**Lotter:** Motivation entsteht dort, wo wir die Werte und Gefühle eines Menschen erreichen und drückt sich in der Frage aus, was ist mir wichtig, was liegt mir am Herzen? Die Erfahrungen positiver oder negativer Art in der Kindheit und Jugend prägen unsere Werte. Wenn etwas gelernt oder erlebt wird, speichert unser Gedächtnis Bilder ab, verknüpft mit Sinneswahrnehmungen, zum Beispiel der Geruch von frisch geernteten Kartoffeln. Aus der Hirnforschung wissen wir, dass diese inneren Bilder, sollten wir später in eine ähnliche Situation kommen, sehr schnell abgerufen werden und auf einer unbewussten Ebene wirksam sind. Sie beeinflussen in einem hohen Maße unsere rationalen Entscheidungen.

### Was heißt das nun für die Förderung des eigenen Nachwuchses?

**Lotter:** Kinder können auf einem Bauernhof früh lernen, dass der Umgang mit Tieren Freude bereitet, dass der Umgang mit Technik spannend ist oder aber, dass die Arbeit auf dem Hof mehr Last als Lust ist – je nachdem wohin die Aufmerksamkeit gelenkt wird. Diese frühen Erfahrungen werden mit inneren Bildern verknüpft. Wir können dafür sorgen, dass unsere Kinder Kompetenz erleben, in der Arbeit am Hof durch Bestätigung, Wachstum und Entwicklung. Eltern erkennen schon früh, wofür sich das Kind interessiert und welche Begabungen und Stärken ein Kind mitbringt. Wir können sie ermutigen, ihre Stärken auszubauen, anstatt auf das zu schauen, was noch nicht klappt.

### Inwieweit spielt das eigene Vorbild eine Rolle?

**Lotter:** Vor dem bewussten Fördern der Kinder kommt die Sorge für sich selbst. Was kann ich für mich tun, damit mein Leben ein gelungenes Leben wird? Die Antwort auf diese Frage ist eine zentrale Botschaft an die Kinder. Durch unser eigenes Beispiel können bei den Kindern nachhaltig Werte geprägt werden, die auch später Anlass dazu sein können, den Hof gerne zu übernehmen. Kinder lernen durch bewusstes und unbewusstes Nachahmen. Eltern spielen dabei eine große Rolle.

Die Frage ist, welches Vorbild ich meinen eigenen Kindern gebe? Welche Geschichten erzähle ich im Alltag? Sind das Geschichten über etwas, was Spaß macht, was ich heute geschafft habe oder überwiegt das Lamentieren über die Rahmenbedingungen von außen oder das was nicht klappt?

### Ab wann sollte man damit beginnen, den künftigen Hofnachfolger für den Beruf zu fördern und zu fordern?

**Lotter:** Das Fördern kann schon früh beginnen, nämlich wenn Kinder in der Lage sind, Aufgaben zu übernehmen. Eine feste Aufgabe kann zum Beispiel sein, die Iglus einzustreuen oder die Kälber zu tränken. Sie übernehmen dadurch Verantwortung und lernen Ernsthaftigkeit und Zuverlässigkeit. Dabei bekommen Kinder ganz automatisch wichtige Fähigkeiten mit auf den Weg, die sie, auch wenn sie einen anderen Beruf ergreifen sollten, unterstützen. Sie lernen zu sehen, wo Hilfe gebraucht wird. Sie schulen ihr Einfühlungsvermögen und lernen Rücksicht zu nehmen.

### Zum Fördern gehört auch fordern. Wo liegt die Grenze zum Überfordern?

**Lotter:** Wichtig ist, dass die Kinder langsam in die Aufgabe wachsen können und dass sie Fehler machen dürfen. Die regelmäßige Aufgabe sollte verbunden sein mit einer Tätigkeit, die Ihr Kind gern macht. Sie sollten es ermutigen und für Leistungen loben. „Nicht g'schimpft ist genug globt“, sollte der Vergangenheit angehören. Die Grenze zur Überforderung ist überschritten, wenn Kinder zu früh in eine zu große Verantwortung gedrängt werden oder wenn Kinder Rollen übernehmen, die Sache eines Elternteils ist. Wichtiger als eine finanzielle Entlohnung der Mitarbeit kann sein, nach getaner Arbeit mit Kindern gemeinsame Zeit zu verbringen, oder den Kindern besondere Wünsche zu erfüllen.

### Was kann ich dafür tun, dass der Hofnachfolger diese Entscheidung nach der Übergabe nicht bereut?

**Lotter:** Entlastend kann sein, ein Gespräch über die Zukunftsperspektiven des Betriebs zu führen. Was ist denn, wenn es nicht weitergeht? Was ist, wenn der Betrieb nicht in der Lage ist, ein ausreichendes Einkommen abzuwerfen? Wie müssen dann die Weichen gestellt werden? Wie kann Plan B oder C aussehen? Bin ich da überhaupt bereit, andere Möglichkeiten zum Beispiel der außerlandwirtschaftlichen Hofübergabe in Betracht zu ziehen? Ziel ist es, in Alternativen zu denken. Dadurch entsteht Freiheit, die gerade für eine erfolgreiche Übergabe gut sein kann. Auch wenn, der Betrieb vielleicht nicht in der nächsten Generation weitergeführt wird, schmerzt das nicht das eigene Lebenswerk. ah

## Respektvoller Umgang

Nach der Ausbildung entschied sich Christoph, für drei Monate nach Neuseeland zu gehen. „Meine Eltern respektierten meinen Wunsch. Ich wollte sehen, wie Landwirtschaft woanders funktioniert“, berichtet er.

Dass Eltern ihren Kindern Freiräume schaffen, damit sie ihren Horizont erweitern können, hält er für enorm wichtig. Dabei bezieht er sich gleichzeitig auf die räumliche Situation. Christoph hat eine eigene Wohnung in der ersten Etage des elterlichen Hauses. Spätestens bis zur Betriebsübernahme wünscht er sich, in den eigenen vier Wänden zu leben. „Ich verstehe mich sehr gut mit meinen Eltern. Aber wenn man den

ganzen Tag gemeinsam arbeitet und dann auch noch zusammenwohnt, ist Ärger vorgeprogrammiert. Der Betrieb würde darunter leiden“, räumt er ein.

Wenn es zur Übergabe kommt, sollten außerdem alle wirtschaftlichen Verhältnisse geklärt sein. Er weiß, dass manche Fragen oft unbeantwortet bleiben, auch in steuerlicher Hinsicht. Bei den Tecklenburgs wird des darauf hinauslaufen, dass Christoph mit seinem Vater eine GbR gründen wird. „Wir werden uns ausführlich beraten lassen, damit es keine unangenehmen Überraschungen gibt“, sagt er.

Christoph wurde ohnehin schon immer in wichtige Betriebsfragen einbezogen, zum Beispiel als es darum ging, einen neuen

Schlepper anzuschaffen oder die Milchviehherde aufzustocken. Friedrich-Wilhelm und Marina Tecklenburg nahmen ihren Sohn und seine Meinung ernst. Er hofft, dass seine Eltern seine Entscheidungen nach der Hofübernahme weiterhin akzeptieren. „Es ist wichtig, dass meine Eltern verstehen, dass sie dann nicht mehr die endgültige Instanz sind, sondern die Entscheidungen dann von mir getroffen werden.“

Nichtsdestotrotz ist er dankbar, dass seine Eltern ihm einen konkurrenzfähigen Betrieb übergeben werden. So wie es ihm vorgelebt wurde, möchte er auch nach der Übernahme seine Eltern in betriebliche Fragen einbeziehen, um ihnen so etwas zurückgeben zu können. ag ■