



In der Landwirtschaft geht es bei Trennung oder Scheidung neben der bedrohten oder gescheiterten Beziehung auch um die Frage, ob und wie der Betrieb weiter existieren kann.

## Bevor sich ihre Wege scheiden

**EHEPROBLEME** Die Zahl der Trennungen und Scheidungen bei Paaren nimmt auch in der Landwirtschaft zu. Als Berater bei Familie & Betrieb in der Beratungsstelle in Neckarelz kennt Rainer Wilczek die Situation der Betroffenen und gibt nachfolgend Hinweise für zerrüttete Paare.

Eine Trennung oder eine Scheidung belasten die Beteiligten emotional sehr, begleitet von Sorgen um die zukünftige Existenz. Wie geht es den Beteiligten gegen Ende des Trennungsprozesses? Aus einer Vielzahl individueller Situationen werden zwei typische Auslöser dargestellt, die in der Beratung häufiger vorkommen.

Für junge Paare bedeutet die Familiengründung und das erste gemeinsame Kind oder auch Kinder eine große Herausforderung und Umstellung: weniger Zeit für sich selbst und den Partner. Eigene Wünsche müssen plötzlich oft zurückgestellt werden. Außerbetriebliche und innerlandwirtschaftliche Aktivitäten brauchen eine völlig neue Strukturierung.

Eine Neuverteilung der vielen Aufgaben muss oft generationsübergreifend geregelt werden. Je nach Persönlichkeitsprägung durch die Herkunftsfamilien kann ein Partner oder die Partnerin schnell zu wenig Platz für eigene Bedürfnisse spüren und sich alleingelassen fühlen. Dabei sind verschiedene Bedürfnisse und Vorstellungen der Partner nicht das zentrale Problem. Schwierig wird die Tatsache, wenn über die unterschiedlichen Bedürfnisse und Gefühle nicht gesprochen werden kann. Wird

die tägliche Arbeit in der Landwirtschaft jenseits saisonaler Arbeitsspitzen dauerhaft zu viel, fehlen oft Zeit und Energie, über unterschiedliche Gefühle zu sprechen. Dann belastet nicht nur die Arbeit im Betrieb, sondern wird schnell als überfordernder Lebensfaktor empfunden.

### Kritische Phase

Für ältere Paare ist die Phase, wenn die Kinder erwachsen werden und von daheim ausziehen, ebenso kritisch. Die gemeinsamen Kinder standen mehr oder minder oft im Mittelpunkt, weswegen die Eltern eigene Fragen zurückstellten. Zusätzlich erforderte die Arbeit im Betrieb Energie. Wünsche wurden lange verdrängt, oder die Wünsche der Partnerin oder des Partners wurden durch fehlende Aufmerksamkeit zu wenig wahrgenommen oder die Zeit dafür nicht gefunden.

Wenn nur noch die Eigenheiten und Macken des anderen gesehen werden, führen emotionale Verletzungen schneller zur Zerrüttung. Nach außen spielen sich noch Machtspiele zwischen dem Paar ab, innerlich geht man sich jedoch möglichst aus dem Weg.

Zeitgleich oder abwechselnd können Gefühle von Ohnmacht und Verletzung da sein, was aber nicht zugegeben wird. Hat man sich als Paar nichts Gutes oder Schönes mehr zu sagen, droht die Verhärtung der emotionalen Fronten. Parallel können neben der Verhärtung Burnout und Depressionen eintreten. In dieser Eskalationsphase können Paare die einfachsten betrieblichen Absprachen nicht mehr treffen. Jeder macht mehr oder minder sein Ding, das er noch versucht durchzuziehen. Das geht auf Dauer nicht gut, weil die Partner aneinander vorbei agieren: Das erweist sich für Beziehung und Betrieb blockierend und auf keiner der beiden Ebenen auf Dauer tragfähig, geschweige denn konstruktiv.

Neben diesen beiden Situationsbeschreibungen gibt es eine unzählige Vielfalt individueller Ausgestaltungsmöglichkeiten.

### Vorsorgend an der Beziehung arbeiten

Oft bedingen sich Ehekonflikte auf dem Hof und Generationskonflikte gegenseitig. Viele Alltagskonflikte können zwischen den Generationen wie auch unter den Eheleuten regelmäßig ohne Hilfe von außen bewältigt werden. Wiederholen sich Konflikte und führen zu einer Eskalation, so kann hier eine Eheberatung oder auch Mehrgenerationenberatung hilfreich sein, wenn die beteiligten Seiten dem zustimmen.

Je früher die Beratung genutzt wird, umso besser. Denn je länger man sich streitet und sich die Fronten der verschiedenen Seiten verhärtet, umso mehr Zeit erfordert es auch in der Beratung, diese aufzuweichen.

### Veränderung braucht Geduld und Zeit

Erfahrungsgemäß dauert es auch mit Unterstützung durch Beratung länger, stark verhärtete Seiten wieder für einen konstruktiven Dialog zu gewinnen und notwendige Spielregeln in der Kommunikation zu beachten. Die Parteien unterschätzen oft die damit verbundene Geduld und den Zeitaufwand für einen Veränderungsprozess. Grund ist häufig die ja so wichtige wie dringende Arbeitserledigung im Betrieb, der auf die emotionalen Befindlichkeiten der Ausführenden keine Rücksicht nimmt. Wenn nur noch der Betrieb Vorrang hat, kann durch den hohen Arbeitsinsatz der Betrieb zwar am Laufen gehalten werden. Die Zufriedenheit der Familienmitglieder oder des Ehepartners wird dadurch nicht gesichert.

Verweigert sich eine der Konfliktparteien einer Beratung, so ist es auch möglich, alleine in Beratung zu gehen, um seine Situation zu reflektieren und sinnvolle Entscheidungen für sich zu entwickeln. Das kann zwischen Ehepartnern der Fall sein. Meist sind es die Frauen, die dann alleine kommen – in einigen Fällen aber auch die Männer. Manchmal

## Beratung

Der Beratungsdienst Familie & Betrieb hat Beratungsstellen für Südbaden (St. Ulrich, Tel. 07602/910180), Nordbaden (Neckarelz, Tel. 06261/64092) und Bodensee-Hohenzollern (Tel. 07575/4898, Meßkirch). Die jeweiligen Kontaktadressen und weitere Infos finden sich unter [www.familie-und-betrieb.de](http://www.familie-und-betrieb.de).

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Familie und Betrieb gibt unter [www.landwirtschaftliche-familienberatung.de](http://www.landwirtschaftliche-familienberatung.de) weitere Informationen zu den Beratungsangeboten. □

sind später die Ehepartner bereit, mit in die Beratung zu kommen und dann können direkt die unterschiedlichen Erwartungen und Wünsche, die verschiedenen Prägungen und Erfahrungen aus den Herkunftsfamilien und die alltäglichen betrieblichen Anforderungen in Dialog gebracht werden. Oft werden dann in der Folge auch notwendige betriebliche Entscheidungen gefunden und umgesetzt.

Das Paar, bei dem die Verantwortung für die Betriebsleitung liegt, muss die Konsequenzen betrieblicher Abläufe tragen und aushalten können. Die Wünsche und Vorstellungen der Altenteiler sollen in der Beratung gleichwertigen Respekt und Anerkennung bekommen. Da aber die Verantwortung für alle Konsequenzen aus betrieblichen Entscheidungen immer beim Betriebsleiterpaar liegt, muss die Entscheidungspriorität diesem Paar auch zugestanden werden. Wenn das nicht möglich ist, kann ein Durcheinander, wer auf welcher Ebene was zu sagen hat, sehr schnell zur Paarkrise bei Jung und Alt führen.

Wenn bei Jung und Alt auf dem Hof zwischen den Ehepaaren die Wünsche, Erwartungen und Vorstellungen über Betriebssinn und Lebenssinn gut im Austausch und in gemeinsamer Verbindung bleiben, so sind auch meist die Unterschiede und möglichen Konflikte zwischen Jung und Alt besser auszuhalten und überbrückbar. Deswegen ist es generationsübergreifend meist hilfreich, die eigene Paar-

beziehung der Generationenbeziehung voranzustellen. Das verbessert die Bewältigung und Lösung von Konflikten erheblich.

Sind Wünsche und Bedürfnisse auf Paarebene gut geklärt, so können notwendige Spielregeln auch zwischen den Generationen besser verhandelt werden, damit keine Seite zu kurz kommt. Oft sind manchmal aber auch klarere Abgrenzung oder Ansage notwendig, was gerade ansteht oder nicht ansteht oder auf später vertagt werden muss.

Eheberater- oder Therapieangebote gibt es an vielen ortsnahen diakonischen, karitativen oder auch kommunalen Beratungsstellen und bei Privat Anbietern (siehe auch den nebenstehenden Kasten). Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landwirtschaftlichen Familienberatungen können betriebs- und arbeitsbezogene Fragestellungen besser einordnen und dadurch mit in die Beziehungsarbeit auf der Paarebene mit einbauen. Hilfreich kann biografische Arbeit an den verschiedenen Herkunftsfamilien der Partner sein. Verschiedene Prägungen und Erwartungen wie auch verschiedene Interpretationen auf dieselbe kritische Konfliktsituation werden so gegenseitig besser verstanden.

Akzeptanz und Toleranz gegenüber den Haltungen und Einstellungen des Partners schaffen mehr Krisenstabilität und stärken den gegenseitigen Halt. Wechselnde Prioritäten für das Paar, für die Familie oder für den Hofbetrieb sollten gemeinsam

Wer nicht gut über Gefühle und Bedürfnisse sprechen kann, hat es als Paar schwerer.



Bilder: imago stock&people

besprochen und entschieden werden. Im optimalen Fall können so verschiedene Wünsche und Vorstellungen aller Beteiligten zu verschiedenen Zeitpunkten berücksichtigt werden.

Beratung sei viel zu zeitaufwendig und der Betrieb gebe das nicht her, denken manche. In der Praxis zeigt sich aber, dass der Aufwand für Streit sowohl zeitlich als auch energetisch bis zum endgültigen Scheitern einer Ehe in aller Regel um ein Vielfaches höher ist.

### Wenn es wirklich nicht mehr geht

Bei Trennung oder Scheidung geht es neben der (gescheiterten) Beziehung in der Landwirtschaft dann oft auch um die Frage, ob und wie der Betrieb weiter existieren kann. Finden Paare trotz Eheberater im Alltag nicht mehr aus ihrer negativen Kommunikationsspirale heraus, so können Fachkräfte Rückmeldungen geben und die Frage nach einer Trennung aufwerfen.

Bei landwirtschaftlichen Familienberatungen gibt es ebenfalls Mediatoren, die auch zerstrittene Paare unterstützen können bei Lösungen über einen finanziellen Ausgleich. Das ist wichtig, wenn keine klaren rechtlichen Regelungen durch einen Ehevertrag getroffen wurden bzw. die Fortführung der betrieblichen Existenz gefährdet erscheint. Im optimalen Fall kann es innerhalb der Mediation gelingen, einen Ausgleich zu finden, den beide Seiten als Kompromiss verstehen, mit dem die Ehe beendet werden kann ohne die betriebliche Zukunft zu sehr zu gefährden. Wegen der emotionalen Zerstrittenheit kann hier die neutrale Unterstützung der

vermittelnden Mediatorin bzw. des Mediators von außen die Hilfe für eine solche Einigung sein.

Im Rahmen einer solchen Mediation können verschiedenste Fragen gelöst werden. Beispielsweise auf familiärer Seite die Aufteilung gegebenenfalls gesetzlich zu berücksichtigender Unterhaltsverpflichtungen für die Kinder, das Umgangsrecht bei minderjährigen Kindern, der Trennungs- und nacheheliche Unterhalt, die Aufteilung des Hausrats und anderer Gegenstände. Wichtig ist oft auch die Berechnung des ehelichen Zugewinns und dessen Aufteilung.

Bei Gerda und Hans A. zeigten sich beispielsweise im ersten Beratungsgespräch bei einer Familienberatung eine starke Zerrüttung und gegenseitige Kompromisslosigkeit. Eine Eheberater an einer anderen Stelle konnte die Differenzen zwischen den beiden nicht entschärfen. Nach längerer Bedenkzeit entschieden sie sich dann zu einer Trennung und Mediation. Dabei konnten bei vielen Fragestellungen die beiden mit Unterstützung der Mediation in vier Gesprächsterminen einen Kompromiss finden. Die Rückmeldung beider war, dass sie das alleine nicht geschafft hätten.

Wie weit der Betrieb als Existenzgrundlage für den in der Landwirtschaft verbleibenden Ehegatten davon betroffen ist, hängt ab vom rechtlichen Güterstand und eventuell zugekaufter Flächen während der Ehe. Von Bedeutung sind auch landwirtschaftliche Flächen, die während der Ehe in Bauland umgewandelt wurden. Problematisch kann gegebenenfalls die Kredithaftung des ausscheidenden Ehegatten werden. Gläubiger müssen der Entlassung aus der Kredithaftung zustimmen.

## Seminare

Für junge und ältere Paare gibt es eine Reihe von Kommunikationskursen, siehe beispielsweise unter [www.epl-kek.de](http://www.epl-kek.de).

Das Bildungshaus Kloster St. Ulrich bietet ebenfalls diverse Kurse für Paare an, siehe unter [www.bksu.de](http://www.bksu.de). Es gibt dort auch Seminare für Einzelpersonen, die in Trennung oder Scheidung leben. Auch für junge Paare gibt es Seminare, die dazu dienen sollen, dass einheiratende Frauen besser ihren Platz auf dem Betrieb finden. □

Ob alternative Sicherheiten eingebracht werden können oder ein höherer Kreditzins verlangt wird, ist offen. Wenn dies nicht verhandelbar ist, muss geklärt werden, ob der Kredit abgelöst werden kann und ob Vorfälligkeitsentschädigungen zusätzlich an den Gläubiger zu leisten sind.

Bleibt der ausscheidende Ehepartner mit in der Kredithaftung, sollte geklärt werden, zu welchen Bedingungen und Sicherheiten und wie lange die Mithaftung Bestand haben soll. In emotional aufgeladenen Situationen ist es meist nicht möglich, diese Fragen allein im Dialog zu klären. Diese Fragen ungelöst an Anwälte und Gerichte weiterzugeben ist möglich, fordert aber oft einen mehr oder minder hohen Preis.

Gerda und Hans A. haben es geschafft, sich so zu trennen, dass Hans, der vom Hof ging, sein eingebrachtes Engagement aus fast zwei Jahrzehnten fast fair ausgeglichen sieht. Die Abfindung von Seiten der Ehefrau war aber aus deren Sicht auch nur fast fair. Denn es war für sie natürlich auch ein Eingriff in die finanziellen Reserven, und Gerda muss bezahlbaren und qualifizierten Arbeitersersatz für die Fortführung des Betriebs finden.

### Eltern bleiben Eltern

Die Klärung aller Fragen ist für beide Parteien stets eine große Herausforderung. Die materielle Regelung ist die eine Seite. Bleiben gemeinsame Kinder, so bestehen über die Scheidung hinaus Anforderungen an den gegenseitigen und sich stetig verändernden Umgang. Für minderjährige Kinder gilt ein besonderer Schutz, der durch die Jugendämter gewährleistet werden soll und kann. Aber auch für volljährige Kinder gilt: „Eltern bleiben Eltern!“ Es ist immer von Vorteil, wenn Kinder auf die Ressourcen und Fähigkeiten beider Elternteile zurückgreifen und verlässliche Beziehungen mit beiden Seiten weiter pflegen können. Dies kann besser gelingen, wenn alte Verletzungen zwischen den Eltern heilen können. Dafür gilt ein Motto aus einer Broschüre der Deutschen Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung: „Beratung hilft besser leben.“ Rainer Wilczek *Siehe auch das Interview auf S. 7*

# Jahreswechsel bringt Änderungen

**NEUREGELUNGEN** Auf verschiedene Änderungen im Steuer- und Abgabenrecht, die zum Jahreswechsel 2019/2020 in Kraft getreten sind, weist der Deutsche Bauernverband hin.

Nach der Genehmigung durch die EU-Kommission können Landwirte eine TarifiermäÙigung bei Einkünften aus Land- und Forstwirtschaft in Anspruch nehmen. Es können auf Antrag für die Jahre 2014 bis 2016, 2017 bis 2019 sowie 2020 bis 2022 jeweils dreijährige Durchschnitte gebildet werden. Anders als ursprünglich geplant, wurde eine Option für Landwirte erreicht. Die Regelung ist bis Ende 2022 befristet.

### Mindestlohn

Zum 1. Januar 2020 ist der gesetzliche Mindestlohn auf 9,35 Euro/Stunde (brutto) gestiegen, wie von der Mindestlohnkommission im Jahr 2018 vorgeschlagen. Die nächste Sitzung der Mindestlohnkommission wird 2020 erfolgen.

Neu ist eine Mindestausbildungvergütung: Sie gilt für 2020 begonnene Auszubildende und beträgt 515 Euro/Monat (brutto) im 1. Lehrjahr. In den folgenden Lehrjahren steigt dieser Betrag. Ab 2024 wird auch der Betrag im 1. Lehrjahr dynamisch angepasst.

2020 steigen die Sachbezugswerte für die Verpflegung. Der Gesamtsachbezugswert wird von bisher 251 Euro auf 258 Euro im Monat erhöht. Er setzt sich zusammen aus 54 Euro für Frühstück sowie jeweils 102 Euro für Mittagessen und Abendbrot. Die

Werte für eine Unterkunft – belegt mit einem Beschäftigten – sind zum neuen Jahr ebenfalls von bisher monatlich 231 Euro auf 235 Euro gestiegen.

Ferner ist die maximale Stundenlohngrenze für die Anwendung der Lohnsteuerpauschalierung von 12 auf 15 Euro/Stunde brutto erhöht worden.

### Rente

Zum 1. Januar 2020 steigen die Beiträge zur Alterssicherung der Landwirte (AdL). Die Beiträge betragen dann in den alten Bundesländern 261 Euro/Monat (Vorjahr: 253 Euro) und in den neuen Bundesländern 244 Euro/Monat (Vorjahr: 234 Euro). Sie steigen somit um 3,2 % (West) bzw. 4,3 % (Ost). Der Beitrag zur AdL ist an die Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung gebunden. Wegen der Erhöhung des vorausgeschätzten Durchschnittsentgeltes steigt der Beitrag in der AdL trotz des stabilen Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung. Dieser Beitragssatz bleibt bei 18,6 %.

### Krankenversicherung und Pflegekasse

Der Beitrag aktiver Landwirte zur landwirtschaftlichen Krankenversicherung (LKV) steigt aufgrund gesetzlicher Vorgaben

in der Beitragsklasse 20 um rund 1,9 %, in den Beitragsklassen 1 und 2 nach Beschluss der Vertreterversammlung ebenfalls geringfügig um 1,9 %. Die vollständigen Beitragstabellen können unter [www.svlfg.de](http://www.svlfg.de) eingesehen werden.

Der Beitrag zur landwirtschaftlichen Pflegekasse wird geringfügig sinken. Für Landwirte und ihre mitarbeitenden Familienangehörigen wird der Beitrag zur Pflegeversicherung in Form eines Zuschlags zum Beitrag zur Krankenversicherung erhoben. Dieser errechnet sich aus dem Verhältnis von Beitragssatz zur allgemeinen gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung.

Bei steigendem Gesamtbeitragssatz zur GKV (2020: 15,7 %; 2019: 15,5 %) und konstantem Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung im Jahr 2020 (3,05 %), sinkt der prozentuale Zuschlag zum LKV-Beitrag geringfügig gegenüber 2019.

Der Zuschlag beträgt im Jahr 2020 19,4 % (Vorjahr: 19,7 %). Für kinderlose Mitglieder ab dem 23. Lebensjahr beträgt der Zuschlag 20,99 % (Vorjahr: 21,31 %).

### EEG-Umlage

Für Stromkunden erhöht sich die EEG-Umlage in 2020 um 5,5 Prozent auf 6,756 Cent je Kilowattstunde. Im Zuge der Beschlüsse des Klimapakets soll diese dann in den Folgejahren wieder gesenkt werden.

### Futtermittel und QM-Milch

Im Qualitätssicherungssystem der Milchbranche, QM-Milch, ist festgelegt, dass in der Milchwirtschaft nur solche Futtermittel eingesetzt werden, die einer besonderen Qualitätssicherung unterliegen.

Die „Futtermittelvereinbarung“ tritt in neuer Fassung zum 1. Januar 2020 in Kraft. Das Inkrafttreten erfolgt gleichzeitig zur Einführung des überarbeiteten QM-Milch-Standards 2020 zu Beginn des neuen Jahres. red

Neu eingeführt wird eine Mindestausbildungvergütung.



Bild: agrarfoto.com