

# «Es braucht eine gewisse Grosszügigkeit»

Ruth Streit, Präsidentin des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV), hat Hofübergabe und -übergabe erlebt. Damit der Wechsel funktioniert, seien Gespräche und Flexibilität nötig, sagt sie.

**INTERVIEW: KARIN NUSSBAUM**  
**«Schweizer Bauer»:** Sie kamen als junge Bäuerin auf den Betrieb ihres Mannes, waren Betriebsleiterin und sind nun «Stöcklibäuerin». Wie erleben Sie diese Wechsel?

Ruth Streit: Ich stamme nicht aus einer Bauernfamilie, da war das Berufs- und das Familienleben separiert, und kam dann auf den Betrieb von meinem Mann in Aubonne VD, wo diese zwei Welten zusammenhängen. Es war an mir, mich in etwas Bestehendes einzuleben. Ich hatte sofort ein gutes Verhältnis mit meinen Schwiegereltern. Wir hatten damals vier bis fünf Angestellte, die auch mit uns gelebt haben. Dank der Zusammenarbeit aller Beteiligten hatten wir auch geregelte Freizeit und Ferien.

**Was hat Ihnen bei der Hofübergabe geholfen?**

Ich kann gut von einer Situation zur anderen umstellen. Für mich war die Ablösung einfach. Für meinen Mann war es tiefergreifender, da er weiterhin voll auf dem Betrieb mitarbeitete, aber nicht mehr als Betriebsleiter. Ich hatte das Gefühl, dass es gut war, etwas anderes zu machen. Ich hatte mich während einer gewissen Zeit intensiv für

**Die nächste Generation wird es gut machen, aber anders.**

den Betrieb eingesetzt, aber es war Zeit, den Betrieb an eine neue Generation weiterzuge-



Ruth Streit mit ihrem Enkel Tim. (Bild: Antje Streit)

ben. Bei der Hofübergabe braucht es das Wissen, dass es die nächste Generation gut machen wird, aber anders. Es braucht Vertrauen und Grosszügigkeit. Und natürlich gehört auch die Vorbereitung dazu. Unser Sohn hat die landwirtschaftliche Ausbildung absolviert und hatte den Wunsch, den Betrieb zu übernehmen. Das hat die Übergabe erleichtert.

**Welches sind für Sie die Schwierigkeiten der wechsellernen Situationen?**

Probleme gibt es, sobald Menschen zusammen leben und arbeiten. Da ist es wichtig, dass man zusammen reden kann. Damit der Generationenwechsel gut vor sich geht, ist es unbedingt nötig, dass alle, damit meine ich den jungen Betriebsleiter und dessen Frau sowie die Eltern, mitspielen und flexibel sind. Spannungen und Probleme sind zum Lösungsweg da. Ich sehe es öfters, dass es eine von vier beteiligten Perso-

nen fertig bringt, die Situation zu vergiften. Das ist nicht nur die Schwiegermutter. Vom Vater, der sein ganzes Leben auf

**Vom Vater, der sein ganzes Leben auf dem Betrieb war, wird der grösste Wechsel verlangt.**

dem Betrieb war, wird der grösste Wechsel verlangt. Er muss die Betriebsleitung und den Besitz abgeben und zudem die Schwiegertochter akzeptieren.

**Wie haben Sie nach der Hofübergabe die Arbeiten neu verteilt?**

Die Schwiegertochter hat von mir die Administration und den Weindirektverkauf übernommen, sodass ich seit der Hofübergabe nicht mehr auf dem Betrieb arbeite. Mein Mann ar-

beitet zu hundert Prozent auf dem Betrieb, und der Sohn ist zu fünfzig Prozent auswärts angestellt. Unser Sohn wünschte, weiterhin in der Agrarforschung zu arbeiten.

**Auf welche Punkte ist beim Generationenwechsel besonders zu achten?**

Allgemein beschäftigen sich die Bauern zu wenig früh mit dem Thema. Es ist wichtig, rechtzeitig an die berufliche Vorsorge zu denken. Der Abgang vom Betrieb ist einfacher, wenn man weiss, dass es finanziell weitergeht. Die Betriebsleiter sollten auch andere Interessen haben und nicht nur an den Betrieb denken. Sonst besteht die Gefahr, dass sich die ältere Generation auch nach der Hofübergabe noch einmischet. Es kann sein, dass die Bäuerin, ob Mutter oder Tochter, mit einem Bein noch im erlernten Beruf tätig ist. Es ist wichtig, das Positive an der Lebenssituation zu sehen und loslassen zu können.

**Was ist zu tun, wenn es bei der Hofübergabe zu Schwierigkeiten kommt?**

Die Betroffenen sollen Hilfe von aussen annehmen, bevor es zur Katastrophe kommt. Jemand, der Hilfe akzeptieren will, kann sie auch finden. Dafür gibt es nicht nur BeraterInnen, sondern zum Beispiel auch das Sorgentelefon. Die Betroffenen müssen bereit sein, die Probleme zu sehen und darüber zu sprechen. Es braucht gegenseitige Akzeptanz und Verständnis für die Unterschiede auch gegenüber den Eltern.

**Wie beurteilen Sie die Situation der Bäuerin bei der Hofübergabe?**

Die schweizerische Bauernwelt ist heute noch eine patriarchalische Welt. Da hat auch die Tradition einen Einfluss. In Schweden ist es zum Beispiel so, dass automatisch das erste Kind, ob Tochter oder Sohn, den Betrieb übernimmt, sofern das Interesse an der Landwirtschaft vorhanden ist. Mich dünkt, nur im Rebbaubau ist die Geschlechterfrage immer weniger ein Thema. Es gibt immer mehr sehr gute Winzerinnen. In der Landwirtschaft besteht immer noch eine gewis-

**Mich stört, dass die Bäuerin rechtlich nicht existiert hat.**

se Rollenverteilung. Das kommt nicht nur von der Bauernfamilie selber, sondern auch von der Umgebung. Schade, dass die Bäuerin lange rechtlich nicht existiert hat – übrigens gibt es auch heute noch ungelöste Probleme –, obwohl sie sich für den Betrieb eingesetzt hat. Als wir den Betrieb 1973 übernommen haben, musste mein Mann den Vertrag für meine Lehrtochter unterzeichnen. Als Protest haben einige junge Bäuerinnen wie ich den Lehrvertrag selber unterschrieben. Dieser wurde nicht akzeptiert. Das war für

mich der erste Anstoss, mich als Interessenvertreterin der Bäuerinnen einzusetzen.

**Was ist speziell an der Rolle der Bäuerin bei einer Hofübergabe?**

Uns Frauen ist es im Grossen und Ganzen eher gegeben, über Schwierigkeiten zu reden. Die Aufgabe der Frauen der abtretenden Generation ist es, ihre Männer zu überzeugen, dass sie mit der Hofübergabe etwas Positives machen. Die Frauen der jungen Generation müssen ihre Männer auch heute, da die finanzielle Situation schwierig ist, überzeugen, wie wichtig die Lebensqualität ist. Alle brauchen gewisse Freiräume.

**Wieso sollen bei der Hofübergabe die Schwiegertochter, der Schwiegersohn zu Wort kommen?**

Erstens einmal aus mitmenschlichen Gründen, dann auch als PartnerIn, welche/-r auf den Betrieb kommt und über Abmachungen, Verkaufsvertrag und die wirtschaftliche Situation des Betriebes informiert sein soll. Sonst entsteht für die Schwiegertochter / den Schwiegersohn das Gefühl, ausgeschlossen zu sein. Diese ausgeschlossene Person kann auch keine Impulse von aussen einbringen, die den Betrieb weiterbringen könnten. ●

## ZUR PERSON

Ruth Streit ist seit 2002 Präsidentin des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes. Zusammen mit ihrem Mann hat sie in Aubonne VD einen 60-ha-Acker- und Rebbaubetrieb geführt. Dazu gehörte die teilweise Weinvermarktung von 6 ha Reben. Ruth Streit und ihr Mann haben eine Tochter, die in Südafrika lebt und einen Sohn, der mit seiner Frau den Betrieb 2004 in Pacht übernommen und 2007 gekauft hat. *kan*

## Möglichkeiten, wie der Nachfolger einsteigt

Der Generationenwechsel hat seine Tücken. Plötzlich sind zwei Chefs da, das erfordert gegenseitigen Respekt.

KARIN NUSSBAUM

Der Generationenwechsel kann bei der Hofübergabe zu Lebzeiten auf drei Stufen erfolgen. Der Hofnachfolger kann Mitarbeiter, Teilhaber (Generationengemeinschaft GG) oder Pächter sein. Das Einkommen auf dem Betrieb ist so oder so der limitierende Faktor dafür, wie viele Arbeitskräfte auf dem Betrieb sind. Klare Verantwortungsstrukturen erleichtern die Zusammenarbeit.

Klare Verhältnisse und administrativ einfach lösbar sind die Vorteile, wenn der Nachfolger als Mitarbeiter auf dem Hof arbeitet. Wenn der Sohn sich engagiert für den Betrieb einsetzt, besteht bei dieser Lösung ein Missverhältnis zwischen der Verantwortung und der Entscheidungskraft. Bei der Variante Mitarbeiter ist der Lohn die zentrale Frage, die klar zu regeln ist. Hauptkriterium dafür wird die Leistungsfähigkeit des Betriebes sein.

Die Generationengemeinschaft ist gemäss OR eine einfache



Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie der Sohn auf dem Hof einsteigt. (Bild: Agrarfoto.com)

che Gesellschaft. Das Landgut wird gegen Entschädigung der GG zur Nutzung überlassen. Das Pächtervermögen geht ins Gesamteigentum der Generationengemeinschaft über. Der zukünftige Hofabtreter und der -nachfolger führen den Betrieb gemeinsam und erwirtschaften auch ein gemeinsames Einkommen.

Die Vorteile der GG sind, dass der zukünftige Hofnachfolger Einblick in den Betrieb erhält und damit das Verant-

wortungsbewusstsein gefördert wird. Der Elterngeneration fällt das Loslassen mit dem langsamen Übergang einfacher. Lohnstreitigkeiten entfallen, da für den Erfolg die beiden Gesellschafter zu gleichen Teilen verantwortlich sind.

Die grosse Herausforderung der Generationengemeinschaft sind die zwischenmenschlichen Aspekte, weil plötzlich zwei Betriebsleiter da sind. Es entsteht zusätzlicher administrativer Aufwand, und die Realisierung

neuer Ideen wird möglicherweise eingeschränkt.

**Für längere Zeit sinnvoll**

Ob die Gründung einer Generationengemeinschaft sinnvoll ist oder nicht, hängt davon ab, für welchen Zeitraum sie bestehen soll. «Ist die Generationengemeinschaft nur von kurzer Dauer, wenn der Abtreter den Betrieb sowieso nächstens übergeben will, dann entsteht viel Aufwand für wenig Zeit», erklärt Ulrich Ryser von der Ab-

teilung Treuhand und Schätzungen des Schweizerischen Bauernverbandes. Die Gründung macht dann Sinn, wenn der gegenseitige Respekt vorhanden ist, ein ausreichendes Einkommen für beide Generationen erwirtschaftet werden kann und möglicherweise bei anstehenden Investitionen. Kritische Punkte wie zum Beispiel die Einkommensverteilung, Investitionen ins Landgut, Gewinn, Steuern und die negative Liegenschaftsrechnung der Eltern sind möglicherweise im Vertrag speziell zu berücksichtigen.

**Pacht wird attraktiver**

«Dass der Nachfolger den Betrieb zuerst pachtet, bevor er ihn zum Eigentum übernimmt, war früher häufiger der Fall und wird mit der Unternehmenssteuerreform wieder attraktiver», erklärt Ryser. Die Pacht hat die Vorteile, dass sie schnell umsetzbar ist, der Finanzbedarf für den Übernehmer geringer ist als bei der Übernahme zum Eigentum. Das relativ hohe landwirtschaftliche Einkommen für den Pächter durch den Wegfall von Strukturkosten erlaubt es ihm Reserven zu bilden, sofern er seine flüssigen Mittel nicht in Maschinen, usw. investiert. Die Pacht eignet sich insbesondere,

wenn der Übernehmer noch sehr jung ist und darum wenig Eigenkapital erwirtschaftet hat.

Die Pacht hat auch ihre Kehrseiten. Der Pächter ist in seiner Verfügungsfreiheit eingeschränkt. Er ist zwar der Bewirtschafter, aber noch nicht der Eigentümer. Der Pächter kann keine grundpfandgesicherten Kredite beziehen, weil er nicht Eigentümer des Landguts ist. Die Abgrenzung der Reparaturen an den Gebäuden ist schwierig. Der Verpächter erhält nur einen relativ geringen Pachtzins. Das beeinträchtigt seine Liquidität vor allem dann, wenn durch die Überführung des Landguts vom Unternehmensvermögen ins Privatvermögen Steuern fällig werden. ●

## NÄCHSTES DOSSIER

Rund 2,5 Mio. Hühner leben in der Schweiz. Damit ist das Huhn das dritt wichtigste Nutztier in der Schweiz. Aber lohnt es sich überhaupt noch, in die Geflügelbranche einzusteigen? Was braucht ein Huhn, damit es sich wohl fühlt und produktiv ist? Dies und mehr lesen Sie im nächsten Dossier «Geflügelhaltung». *num*