

HOFÜBERGABE



Bei der Hofübergabe ergeben sich viele und teils heikle Fragen. Gut beraten ist, wer sich frühzeitig mit diesen auseinandersetzt. (Bild: agrarfoto.com)

Dialog zwischen Generationen ist eine Chance

Auf jedem Hof muss früher oder später die Nachfolge geregelt werden. Eine anspruchsvolle Aufgabe, da im Übergabeprozess mehrere Generationen mit unterschiedlichen Vorstellungen beteiligt sind. An einer Veranstaltung des BFH-Zentrums Nahrungsmittelsysteme an der Hafl fanden zum Thema Referate und Diskussionen statt.

DIE AUTOREN



Sandra Contzen arbeitet an der Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften und leitet die Forschungsgruppe ländliche Soziologie. sandra.contzen@bfh.ch



Sonja Imoberdorf ist Agronomin und Sozialarbeiterin. Sie schreibt als freie Mitarbeiterin für den «Schweizer Bauer».

info@im-pulse.ch



Raphael Bühlmann ist Redaktor beim «Schweizer Bauer». Er ist gelernter Land- und Betriebswirt FH.

raphael.buehlmann@schweizerbauer.ch

Der Familienbetrieb hat in der Schweiz eine lange Tradition. Rund 80 Prozent der Betriebe werden mit familieneigenen Arbeitskräften geführt. Oft leben und arbeiten drei Generationen zusammen. Die gegenseitige Unterstützung zwischen Jung und Alt macht die Bauernfamilie zu einem starken Team, wenn es zum Beispiel darum geht, Arbeitsspitzen zu meistern oder einen Schicksalsschlag in der Familie zu überstehen. Der enge Zusammenhalt und das Aufeinanderangewiesen-Sein kann aber auch dazu führen, dass umso heftiger die Fetzen fliegen, wenn Streit aufkommt. Die Familie ist die grösste Stärke, aber auch die empfindlichste Schwachstelle des landwirtschaftlichen Betriebs.

Der Auslöser für Meinungsverschiedenheiten ist oft das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden oder keine Wertschätzung für die geleistete Arbeit zu bekommen. Insbesondere bei der Hofübergabe oder spätestens nach dem Tod der Eltern können deswegen heftige Konflikte entstehen. Die intensive Auseinandersetzung mit finanziellen und rechtlichen Fragen vor, während und nach der Hofübergabe ist für alle Generationen mit Stress verbunden. Die emotionale Seite der Nachfolgeregelung ist besonders wichtig. Kommt das offene Gespräch zwischen den Generationen im Übergabeprozess zu

kurz oder wird es «dem Frieden zuliebe» ganz vermieden, sind die Probleme vorprogrammiert.

Wenn gegenseitige Erwartungen nicht ausgesprochen werden, kann es zum Beispiel passieren, dass die Arbeit nach der Hofübergabe an der älteren Generation hängen bleibt. Vielleicht ist die mittlere Generation auf die weitere Mithilfe angewiesen. Viele ältere Personen haben aber auch Mühe damit, reduziert oder nicht mehr im Betrieb zu arbeiten, obwohl das möglich wäre.

Im Weiteren kann eine Ursache von Scheidungen ein Thema sein, das eigentlich bereits bei der Hofübergabe ausgesprochen im Raum stand. Zum Beispiel der Wunsch des jungen Ehepaars, dass die ältere Generation wegzieht, um nicht ständig das Gefühl zu haben unter Beobachtung zu stehen. In solche Zwickmühlen kann auch die jüngste Generation geraten. Wenn zum Beispiel die Erwartung der Eltern, später einmal den Betrieb zu übernehmen, nicht dem eigenen Lebensplan entspricht.

Die Hofübergabe ruft bei allen Beteiligten Zweifel und Erwartungen hervor. Deshalb wird der Prozess auch oft hinausgezögert. Diese Strategie bringt aber weder dem Betrieb noch der Familie etwas. Die Kunst besteht darin, dass die Generationen in

allen Lebens- und Berufsphasen miteinander über ihre Interessen, aber auch die grössten Sorgen sprechen. Meist erweist sich nämlich die Angst davor, was in der Zukunft passieren könnte, als völlig unbegründet, wenn sie einmal mutig ausgesprochen ist. Daneben ist das ehrliche Interesse an dem, was das Gegenüber beschäftigt, eine wichtige Zutat in schwierigen Gesprächen. Je früher die Hofnachfolge mit dieser Haltung angesprochen wird, desto stressfreier kann diskutiert werden.

Jede Bauernfamilie hat ihre eigene Geschichte. Deshalb gibt es kein Patentrezept für die ideale Hofübergabe. Um passende Lösungen zu finden kann es hilfreich sein, die Bereiche Familie und Betrieb separat zu betrachten, wie das Wittener Institut für Familienunternehmen in einem Praxisleitfaden vorschlägt. Zentral sind dabei zwei Fragen: Was ist gut für den Hof? Und was ist gut für uns als Familie oder mich persönlich? So zeigt sich, ob betriebliche Entscheidungen nur deshalb nicht getroffen werden, weil zum Beispiel der Familienfriede auf dem Spiel steht. Es geht auch um die Wertvorstellungen innerhalb der Familie. Es macht Sinn, sich lange vor der Hofübergabe oder der Hofübernahme zu fragen: Was bereitet mir neben der Landwirtschaft auch noch Freude im Leben? Fühle ich mich auch wertvoll als Mensch,

unabhängig von meiner Leistung in Haus und Hof?

Der Wunsch, den Betrieb weiterhin in der Familie zu halten, ist nachvollziehbar. Er sollte aber nicht dazu führen, dass schwere, vielleicht sogar unlösbare Konflikte innerhalb der Familie entstehen, die letztlich den Betrieb schädigen. Der Nachfolger oder die Nachfolgerin aus der Familie sollte sich deshalb frei für oder gegen die Betriebsführung entscheiden können. Gleichzeitig darf aber auch die fachliche oder persönliche Eignung der vorgesehenen Person angesprochen werden und welche Alternativen zur familiären Nachfolge denkbar wären, wie zum Beispiel die Verpachtung oder der Verkauf des Betriebs. Eine Familientradition nicht fortzuführen, hat nichts mit Respektlosigkeit gegenüber der Arbeit der Ahnen zu tun. Jede Familie darf neue Wege gehen unabhängig von Urteilen aus dem Umfeld.

Mehr als die Hälfte der Betriebsleitenden ist älter als 50 Jahre. In all diesen Familien sollte die Hofübergabe bereits heute ein Thema sein. In vielen Fällen ist es sinnvoll, einen Berater oder Coach beizuziehen, der den Übergabeprozess und den Dialog der Generationen während eines längeren Zeitraums begleiten kann. Zu gewinnen gibt es dabei mehr Lebensqualität für alle Generationen.

Sonja Imoberdorf

Mehr Freiräume trotz Eingebunden-Sein

Welche Rolle nimmt die abtretende Generation ein, und wie erlebt sie ihre neue Situation? Die Hafl fragte bei Alt-Bauern und -Bäuerinnen nach. Eines scheint klar: Die neue Konstellation fordert Weitsicht und Verständnis von Jung und Alt.

SANDRA CONTZEN

Die Hofübergabe findet oft kurz vor oder parallel zur Pensionierung statt. Für die meisten Personen bedeutet die Pensionierung den Abschied aus dem Berufsleben und den Eintritt in einen neuen Lebensabschnitt. Dieser enthält viel Freiraum und muss neu gestaltet werden. Doch trifft das auch für pensionierte Bäuerinnen und Bauern zu? Wissenschaftlerinnen der Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (Hafl) und des Instituts Alter der Berner Fachhochschule sind dieser und weiteren Fragen in einem Forschungsprojekt nachgegangen.

Vom Chef zum «Knecht»

Auf den ersten Blick hat sich wenig Erstaunliches gezeigt: Anstatt das Leben neu zu erfinden, arbeiten die meisten pensionierten Bäuerinnen und Bauern nach der Hofübergabe weiterhin auf dem Betrieb mit. Aus ihrer Optik ändert sich deshalb auch nicht viel, wie ein Bauer den Forscherinnen verraten hat: «Das geht genau gleich weiter, ausser, dass man hier keine riesige Verantwortung mehr tragen muss.» Wird genauer hingeschaut, zeigt sich, dass sich doch einiges ändert, zwar nicht erst bei der Pensionierung, sondern bei der Hofübergabe: Die alte Generation hat der jungen im Bauernhaus Platz gemacht und ist ins Stöck-



Langjährige Betriebsleiter sind reich an Erfahrung und entsprechend wertvolle Berater. (Bild: Agrarfoto.com)

li gezogen. Der ehemalige Chef ist nun der «Knecht» und hat auf dem Betrieb «nichts mehr zu sagen», wie ein anderer Altbauer meinte. Und etwas mehr Freiraum steht doch zur Verfügung: «Ich werde einfach hier arbeiten kommen, aber ich habe dann auch ein bisschen mehr Freiheit. Dass ich sagen kann, heute habe ich Besuch, ich komme dann erst später», wie eine abtretende Betriebsleiterin sagte.

Die grosse Erleichterung der Hofübergabe ist für die abgetretene Generation vor allem, dass sie die finanzielle und administrative Verantwortung für den Betrieb abgeben konnte: «Ich bin froh, dass ich diese Verant-

wortung nicht mehr habe», wie ein Altbauer sagte, «nicht mehr die Verantwortung zu haben, die Entscheidungen zu treffen», wie ein anderer meinte.

Herz hängt am Betrieb

Doch hat die Altgeneration wirklich alle Verantwortung abgegeben? Emotional ist sie noch stark im Betriebsalltag eingebunden und unterstützt die junge Generation, wo sie nur kann. So kann sie die emotionale Verantwortung auch nur schwer loslassen, wie ein weiterer Altbauer erzählte: «Manchmal fragen wir uns, wie die zwei es schaffen, das alles abzuzahlen. Aber wir dürfen ihnen nicht zu merken geben, dass wir uns Sor-

gum sie machen.» Aus Dankbarkeit der jüngeren Generation gegenüber, dass sie den Betrieb weiterführt, und aus Sorge um deren Wohlergehen, unterstützen die abgetretenen Bäuerinnen und Bauern die junge Generation manchmal finanziell und arbeiten teilweise mehr mit, als sie eigentlich wollen: «Ich möchte schon noch etwas weniger machen. Aber ob ich das kann, das weiss ich nicht», sagte ein Bauer. Das Altwerden und die eigenen körperlichen Grenzen zu spüren, macht deshalb Angst: «Ja, die Gesundheit... woran du nicht daran denken darfst, dass man älter wird. Wie ist es, darfst nicht daran denken, wie es kommt.

Musst eben einfach jeden Tag positiv sehen. Darfst nicht beginnen nachzudenken, dass du jetzt älter bist», erzählte eine Altbäuerin. Die Altbäuerinnen und Bauern scheinen dem Alterwerden eher passiv zu begegnen. Wo sie im hohen Alter einmal leben werden und wer sich um sie kümmert, wird nicht geplant und auch nicht diskutiert. Die Hoffnung besteht aber, dass sie so lange wie möglich mitarbeiten und auf dem Hof leben können.

Wertschätzung erfahren

Trotz der anhaltenden Einbindung im Betrieb und der emotionalen Verantwortung, die teilweise belastet, hat die

Pensionierung als Bauer oder Bäuerin durchaus Vorteile: Einen Pensionierungsschock, wie ihn Personen anderer Berufsgruppen kennen, erleben sie nicht. Die Pensionierung stellt für sie kein punktuelles Ereignis dar – von einem Tag auf den anderen nicht mehr arbeiten zu müssen oder dürfen – sondern einen gleitenden Übergang. Weiterhin auf dem Betrieb mitarbeiten zu können, aber ohne (grosse) Verantwortung, ist für viele ideal.

Denn dies gibt eine Tagesstruktur. «Wir müssen nicht das Gefühl haben, wir fallen in ein Loch», wie eine abtretende Betriebsleiterin sagte. Die grosse Erfahrung kann eingebracht und weitergegeben werden oder wie ein Alt-Bauer sagte: «Was ich darf, ist beraten. Ich kann ihm sagen: Ich würde. Aber mein Sohn hat da nichts zu hören. Aber wenn es eine gute Sache ist, dann sagt er: Wir machen das.» So erfährt die alte Generation Wertschätzung und sieht einen Sinn im Leben, ohne es neu erfinden zu müssen. ●

FAMILIEN GESUCHT!

Das Projekt «Hofübergabe360» der Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (Hafl) untersucht, wie Bauernfamilien den Hofübergabeprozess angehen und erleben. Im Fokus steht dessen frühzeitige und ganzheitliche Planung. Für die Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe und für Interviews werden Bauernfamilien gesucht, die sich jetzt oder bald im Hofübergabeprozess befinden. Interessiert? Bitte melden bei: Sandra Contzen, sandra.contzen@bfh.ch; Tel. 031 910 22 03

«Wer den Betrieb loslässt, hat alle Hände voll zu tun»

Wer plant, seinen Betrieb an die nächste Generation weiterzugeben, sollte dies rechtzeitig in Angriff nehmen. Die zu bewältigenden Aufgaben sind umfassend und vielfältig. Auch die finanzielle Situation ist zu beachten.

RAPHAEL BÜHLMANN

Es war der erste Dezember, als Claudia Künzi vom Landwirtschaftlichen Bildungszentrum und Beratungszentrum (LBBZ) Schluechthof und Andrea Bieri vom Luzerner Berufsbildungszentrum Natur und Ernährung (BBZN) in Cham ZG übers Loslassen sprachen. Loslassen von Altbekanntem, um einen neuen Lebensabschnitt anzugehen. «Man muss sich bewusst sein, dass dieser Prozess mehr als zwei Tage dauert und die Betriebsübergabe eine schwierige Aufgabe ist, sowohl emotional als auch technisch», mahnte zu Beginn Künzi. Wer loslasse, habe alle Hände voll zu tun – die Aufgaben, die Quadrat des Kreises, also eine fast schon unlösbare Herausforderung.

Selbst aktiv werden

«Familie, Betrieb und Vermögen, alles Faktoren, die hier gleichzeitig ineinander spielten und sich gegenseitig beeinflus-

sen», so Künzi weiter. Auf jeden Fall gelte es, sich rechtzeitig mit der Hofnachfolge auseinanderzusetzen. «Ich wurde im Alter von 50 Jahren von meinem Arbeitgeber zur Vorbereitung auf die Pensionierung eingeladen.» In der Landwirtschaft sehe dies etwas anders aus. Hier muss der Bauer oder die Bäuerin selbst aktiv werden. «Der Blick auf die eigene

Pensionierung ist wie der Blick durch einen umgekehrten Feldstecher», so Künzi. Alles sei zwar erkennbar, aber es komme einem weiter entfernt vor, als dies vielleicht sein mag. Dabei lohne es sich, die Übergabe auch seriös anzugehen. «Es geht um nicht weniger als die Weitergabe

des Lebenswerks», fuhr Andrea Bieri fort. Dabei müssten auch ganz grundsätzliche und schwierige The-

men angegangen werden wie zum Beispiel die simple Frage, ob der Betriebsnachfolger den finanziellen Verpflichtungen angesichts der angespannten Wirtschaftslage nachkommen kann?

Hof ist keine Vorsorge

Dass sich bei einer Übergabe auch vieles um Finanzielles dreht, kam an einer zweiten BBZN-Veranstaltung in Sursee LU zum Ausdruck. Hier scheint es zwei wichtige Punkte zu geben, deren man sich bewusst sein sollte. Erstens sind heute auf den Höfen Vermögenswerte vorhanden, welche es für den Betriebsnachfolger erst einmal zu stemmen gilt. Zweitens sieht sich

die abtretende Generation oft erst mit der Pensionierung, der Herausforderung und der Sicherung der Vorsorge konfrontiert. Gemäss verschiedenen Aussagen muss man sich bewusst sein, dass in der Schweiz heute kaum jemand nur von der AHV alleine einen angemessenen Lebensabend bestreiten kann. Und zweitens stelle der Betrieb keine eigentliche Vorsorge dar, wenn dieser zum Ertragswert und hoch verschuldet weitergegeben werde. Auch hier stellen Künzi und Bieri klar fest: «Die Vorsorge ist rechtzeitig zu planen.»

Hof steht im Zentrum

Bei allen Schwierigkeiten gelte es, sich aber immer eines bewusst zu sein: Sowohl abtretende als auch antretende Generation haben das gleiche Ziel vor Augen: das Wohlergehen des Betriebes und seiner Bewohner. Unter dieser Prämisse sollte auch eine offene und direkte Kommunikationskultur gepflegt werden können. Denn das Zusammenspiel von jahrelanger Erfahrung und jungem Tatendrang kann sich für einen Betrieb nur positiv auswirken. Dass es dabei zu Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten kommen kann, ist ebenfalls klar. Der Erfolg liegt darin, angemessen damit umzugehen. ●



Junge bestimmen, wann sie übernehmen

Wenn ein Betrieb erfolgreich vorankommen soll, sollte die ältere Generation frühzeitig aussteigen und sich einen anderen Weg suchen. Werner Isch ist überzeugt, dass dadurch alle Generationen profitieren können.

INTERVIEW:
SONJA IMOBERDORF

«Schweizer Bauer»: Sie haben den elterlichen Betrieb mit 26 Jahren übernommen und mit 50 Jahren bereits wieder übergeben. Wie ist es dazu gekommen?

Werner Isch: Ich bin damals nach meinen Lehrjahren und zwei Praktika auf Milchfarmen in Israel und in Kanada im elterlichen Betrieb eingestiegen. Später lernte unsere älteste Tochter einen Bauern kennen, der keinen Hof hatte. Unsere beiden Söhne haben zu Gunsten ihrer Schwester auf den Hof verzichtet. Dann ging die Tradition weiter. Der Schwiegersohn übernahm mit 26 Jahren den Betrieb nach Abschluss der Meisterprüfung.

Die Hofübergabe findet in der Schweiz oft erst statt, wenn der Betriebsleiter über 60-jährig ist. Was ist daran aus Ihrer Sicht problematisch?

Die Jungen arbeiten vor der Hofübernahme meist in guten Jobs ausserhalb der Landwirtschaft. Danach kommt die grosse Ernüchterung: Doppelt so viel Arbeit und weniger Verdienst. Viele steigen nach kurzer Zeit wieder aus. Wird der Hof nicht früh übergeben, bringt man die Jungen nicht mehr zurück. Kinder aus Landwirtschaftsbetrieben sind über-



Werner Isch referierte am 13. 12. 2016 im Rahmen des Events «Und wer führt den Hof?» an der Hafl. (Bild: Felix Hintermann)

all willkommen, da sie belastbar sind und Verantwortung übernehmen können.

Junge Landwirte würden vielleicht gerne früher einsteigen auf dem elterlichen Betrieb. Oft reicht das Betriebseinkommen aber nicht aus, und die Jungen müssen sich auswärts orientieren.

Genau das ist die Falle. Die Jun-

Junge sind hoch motiviert, das Gelernte umzusetzen.

gen sind nach der Betriebsleiterschule oder Auslandsaufenthalten hoch motiviert umzusetzen,

was sie gelernt haben. Wenn sie bis zur Betriebsübergabe in anderen Branchen arbeiten müssen, vergehen schnell zehn Jahre. Die Rahmenbedingungen haben sich geändert, und das Wissen ist nicht mehr aktuell. So ist es viel schwieriger, einen Betrieb zu übernehmen.

Und wann ist aus Ihrer Sicht der richtige Zeitpunkt für die Hofübergabe?

In jedem selbstständig geführten Unternehmen ausserhalb der Landwirtschaft plant der Leiter bereits mit 55 Jahren die Übergabe. Wenn man will, dass der Betrieb weitergeht, kann man nicht warten bis zur Pensionierung. Die junge Generation soll bestimmen, wann sie den Hof übernimmt.

Und was passiert, wenn die ältere Generation keine andere Beschäftigung findet?

Landwirte haben viele Fähigkeiten, die andernorts gefragt sind. Ich sage, es gibt Lösungen, und die finden sich einfacher, wenn man früher aussteigt. Je länger man wartet, desto mehr

Landwirte haben viele Fähigkeiten, die gefragt sind.

hängt man am Betrieb. Auch ich musste mich neu orientieren nach der Übergabe. So wurde ich Agrokontrolleur, und meine Frau und ich haben die Erlebnisgastronomie aufgebaut. Der

Wihnachtsmärit auf dem Ischhof ist heute ein bekannter Kultur Anlass im Kanton Solothurn. Es braucht manchmal einfach ein bisschen Mut, neue Wege zu gehen.

«Schweizer Bauer»: Ist es Ihnen denn nicht schwer gefallen, den Hof so früh abzugeben?

Bauer zu sein, ist für mich nach wie vor der schönste Beruf der Welt. Ich hätte sehr gerne weiter mitgeholfen. Eine Familie braucht aber heute zwischen 60 000 und 70 000 Franken zum Leben. Mein Schwiegersohn hätte mir nicht genügend Lohn zahlen können. Alles abschreiben und kein Einkommen zu versteuern, wäre auch keine Lösung gewesen. Dann hat man

im Alter das Minimum an AHV und keine Pension. So freue ich mich drauf, mit 65 Jahren gratis mitzuarbeiten, wenn es mich braucht.

Sich abzugrenzen und loszulassen, ist für die ältere Generation nicht immer so einfach. Welche Erfahrungen haben Sie mit der neuen Rolle gemacht?

Ich habe mich nicht mehr eingemischt in die Betriebsführung. Auch beim Bau der Siedlung ausserhalb des Dorfes habe ich nicht dreingeredet. Mein Schwiegersohn und ich hätten nicht die gleiche Meinung gehabt beim Bauen. Wenn er einen Fehler macht, kann er damit umgehen. Aber wenn ich ihm «einen Seich aufgeschürzt» hätte, wäre ich lebenslang der Böse gewesen.

Was ist für Sie das Wichtigste neben einer frühzeitigen Planung der Hofübergabe?

Es braucht eine saubere Lösung von Anfang an – ohne faule Kompromisse. Mein Schwiegersohn führt seit zwölf Jahren den Betrieb, und wir haben noch nie ein lautes Wort miteinander geredet. Die junge Fami-

Jungbauern müssen den Betrieb an die Partnerin anpassen

lie muss sich entwickeln können. Als Kontrolleur sehe ich immer wieder Betriebe, die wegen Generationskonflikten in Schwierigkeiten sind. Junge Bauern müssen den Hof an die Ehepartnerin anpassen, und die Partnerschaft muss auf hohem Niveau gepflegt werden. Dann funktioniert es.

Unentgeltliches Wohnrecht liegt heute kaum mehr drin

Wer soll auf einem Betrieb wohnen? Was früher klar war, wird heute hinterfragt. Auch die Tage des Wohnrechts scheinen gezählt.

RAPHAEL BÜHLMANN

Bei einer Hofübergabe führt kein Weg an der Auseinandersetzung mit der künftigen Wohnsituation vorbei. Während es früher als Selbstverständlichkeit galt, dass Jung und Alt auf dem Hof leben und arbeiten, sind heutige Lösungen vielfältiger. So wird häufiger auch ein Wegzug der jüngeren oder der älteren Generation in Betracht gezogen.

Rechtzeitig abklären

Bei der Fülle an Beispielen wird auch klar: es gibt kein Patentrezept. Zu viele Faktoren spielen eine Rolle, ob das Zusammenleben unter einem Dach sinnvoll ist. Eine Devise hat aber ausschliesslich für alle Betriebe Gültigkeit: es gilt, die Wohnfrage rechtzeitig in Angriff zu nehmen.

Dies kam auch an einer Tagung am Luzerner Berufsbildungszentrum Natur und Ernährung (BBZN) in Hohenrain LU zum Ausdruck. Denn klar ist, dass wenn mehrere Generationen auf einem Hof wohnen, dies weit über ein normales Mietverhältnis hinausgeht. Gerade vor dem Hintergrund der Verwandtschaft lohnt es sich,



Wer schmückt das Haus mit Geranien? Ein möglicher Konfliktherd. (Bild: Karin Nussbaum)

MIETE

- Miete ist das Recht an der Nutzung einer Wohnung
- Löst das Wohnrecht ab
- Mieter zahlt Miete und Nebenkosten
- Vermieter zahlt Hypothek, Unterhalt und sonstige Kosten
- Sinnvoll bei guter finanzieller Situation der abtretenden Generation, auch unter Berücksichtigung etwaiger Ergänzungsleistungen
- Klare Regelung betreffend Auflösung oder Kostenaufteilung *rab*

WOHNRECHT

- Das Recht an der Nutzung einer Wohnung
- Wohnrechtnehmer zahlt Nebenkosten und kleine Reparaturen
- Wohnrechtsgeber zahlt Hypothek, aussergewöhnliche Reparaturen, Steuern, Versicherungen usw.
- Sinnvoll bei guter finanzieller Situation aller Beteiligten
- Wenn klare Regelung zu Restwert und Ablauf möglich ist
- Wenn Wohnung auf Dauer gleich bleibt *rab*

NUTZNIESSUNG

- Ist das Recht an der Nutzung eines Grundstücks oder Grundstücksteils
- Zahlung bei Aufgabe der Nutzniessung
- Wird wie Eigentum behandelt, ist es aber nicht
- Nutzniesser zahlt Hypothekarzinsen und Nebenkosten
- Sinnvoll bei hohen Übernahmekosten und guter finanzieller Situation der abtretenden Generation
- Klare Regelung bei Auflösung und Investition *rab*

bei Betriebsübergaben klar zu regeln, wer wo zu welchen Bedingungen wohnen kann.

Alte Zöpfe abschneiden

Dabei wurde am BBZN auch deutlich, dass alte Zöpfe abgeschnitten werden müssen. Dass früher der abtretenden Generation noch unentgeltlich das Wohnrecht zur Verfügung gestellt wurde, lässt sich heute mit den hohen Investitions- und Unterhaltskosten beim Wohnraum kaum mehr rechtfertigen. Das Wohnrecht ist zwar heute noch eine mögliche Vereinbarung, wird aber zusehends vom normalen Mietvertrag abgelöst (vgl. Kästen).

Nebst dem Regelwerk des Zusammenlebens stellen sich weitergehende Fragen. Zu welchen Bedingungen können Naturalien wie beispielsweise Milch, Eier oder Brennholz von den neuen Eigentümern bezogen werden? Wer wäscht die Wäsche? Wie sind die Nebenkosten abzugelten, oder wie wird die Mithilfe auf dem Betrieb entschädigt? Diese auf den ersten Blick einfach wirkenden Fragen können im Konfliktfall schnell zu Beschuldigungen führen. In jedem Fall ist es ratsam, auch solche Fragen im Guten zu klären. Auch sehr empfehlenswert ist es, hier einen neutralen Berater beizuziehen, der sich mit den aktuellen Gesetzen, dem Steuerrecht und schlicht auch mit der Praxis auskennt.

ZU BEACHTEN

- Klare Regeln helfen, Konflikte zu vermeiden oder besser damit umzugehen
- Trennung der einzelnen Wohneinheiten
- Trennung von Arbeit und Hobby
- Ständig miteinander kommunizieren, Probleme offen ansprechen
- Sich Vorteile des Zusammenlebens bewusst sein *rab*

ZU KLÄREN

- Welches Wohnrecht gilt
- Vereinbarung über Bezug von Naturalien (Eier, Gemüse, Eier usw.)
- Welches sind Nebenkosten
- Wie wird die Mitarbeit im Betrieb abgegolten
- Wie wird weitere Arbeit abgegolten (Kinderbetreuung, Wäsche waschen usw.)
- Wie wird die Benützung eines Gartens geregelt?

NÄCHSTES DOSSIER

Rituale gehören zu allen Lebensbereichen. Zum Familienalltag ebenso wie in kirchlichen Bräuchen. Auch einschneidende Erlebnisse wie Geburt oder Tod verarbeiten oder begleiten wir mit Ritualen. *jul*