

»Bin nur noch müde und erschöpft!«

Psychische Belastung in landwirtschaftlichen Familienbetrieben

von Hartmut Schneider

In den letzten Jahren rückten verstärkt die psychischen Belastungen von Menschen in landwirtschaftlichen Betrieben in den Fokus von Beratung und Wissenschaft. Sie nehmen zu, wie in der Gesamtbevölkerung selbst auch. Zugleich unterscheiden sie sich. Denn spezifisch für landwirtschaftliche Familienbetriebe ist die enge Verbindung von Betrieb und Familie und den dort lebenden und wirtschaftenden Generationen, die Be- und Entlastung zugleich sein kann. In Verbindung mit den immer deutlicher spürbaren Auswirkungen des Klimawandels, dem ständigen Preisdruck und zunehmender Bürokratie, aber auch durch die familiär zu leistenden Care-Arbeit auf den Betrieben und den Herausforderungen der Betriebsübergabe kann all dies bei den Betroffenen zu schweren Belastungen und Konfliktslagen führen. Nachfolgender Bericht basiert auf den Erfahrungen der Landwirtschaftlichen Familienberatung und zeigt auf, dass mithilfe systemischer Ansätze die persönlichen Ressourcen der Menschen auf den Betrieben gestärkt werden können.

Der Trend wachsender psychischer Belastung in der Gesamtbevölkerung wird von Studien und Berichten gestützt. Die Landwirtschaft ist davon nicht ausgenommen und so rückt auch seit einigen Jahren die psychische Gesundheit von Menschen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben stärker in den Fokus von Sozialversicherung, Wissenschaft und Politik.

Psychische Belastung auf den Höfen

Die Zahlen zur Lage der mentalen Gesundheit in der Landwirtschaft sind besorgniserregend. So zeigt z. B. die 2023 veröffentlichte Studie des Thünen-Instituts und der Universität Göttingen zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft, dass 21 Prozent der befragten Frauen als Burnout-gefährdet gelten.¹ Maria Roth identifiziert in ihrer Masterarbeit, dass 33 Prozent der befragten Landwirte und Landwirtinnen in Deutschland und Österreich die Kriterien für eine Depression erfüllen, 27 Prozent sind Burnout-gefährdet.² Laut einer nicht repräsentativen Umfrage des Bundes der Deutschen Landjugend (BDL) im Jahr 2025 befinden sich fast 50 Prozent der befragten Junglandwirt:innen und Jungwinzer:innen an der psychischen Belastungsgrenze.³

Auch auf europäischer Ebene wird das Thema intensiv beforscht. Die Europäische Agentur für Si-

cherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) veröffentlichte 2024 einen umfassenden Bericht zur psychischen Gesundheit in der Landwirtschaft.⁴ Darin werden psychosoziale Risiken wie Isolation, Arbeitsüberlastung und fehlende Pausenregelungen analysiert. Der Bericht empfiehlt unter anderem Resilienztrainings, Diversifizierungsstrategien und eine stärkere Integration mentaler Gesundheitsförderung in landwirtschaftliche Beratungssysteme.

Die Ergebnisse decken sich mit den Erfahrungen der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) ebenso wie mit unseren Erfahrungen aus der Beratung. Landwirt:innen haben ein signifikant erhöhtes Risiko für Stress, Burnout, Depressionen und in Extremfällen auch suizidale Krisen.

Die Ursachen für psychische Belastungen in der Landwirtschaft sind vielfältig: Klimawandel und Wetterextreme, Preisdruck und Globalisierung, wachsende Bürokratie und Digitalisierung treffen auf die besonderen Bedingungen von Familienbetrieben, also Unternehmen, in denen berufliche und private Lebenswelten eng ineinandergreifen. Der Betrieb ist hier eben nicht nur Arbeitsplatz, sondern zugleich auch Zuhause, Traditions- und Identitätsanker und generationsübergreifendes Projekt. Schwierigkeiten in einem Bereich wirken sich unmittelbar auf die anderen Lebens- und Arbeitsbereiche aus.

Stimmen aus der Praxis

Ein Hof – eine Familie – mehrere Generationen. Alles hängt zusammen. Alles wirkt aufeinander. Menschen in der Landwirtschaft stehen unter enormem Druck: wirtschaftlich, sozial und vor allem emotional. Manchmal läuft alles rund – in Familie und Betrieb. Und manchmal weiß man nicht, wo einem der Kopf steht. Momente, in denen man keine Kraft mehr hat.

Alle, die helfend und beratend, sei es am Sorgen-telefon oder in der landwirtschaftlichen Familienberatung, tätig sind, kennen die Stimmen, die das Unsichtbare hörbar machen:

- Gefühl von Kontrollverlust durch Wetter und Märkte:
»Wenn das Wetter nicht mitspielt, dreht sich das Gedankenkarussell und ich kann kaum schlafen.«
»Ich wache immer wieder auf und rechne durch, ob es reicht.«
- Erschöpfung durch Dauerbelastung:
»Ich bin einfach nur noch müde und erschöpft.«
»Irgendwann habe ich mich nur noch leer gefühlt.«
- Care-Arbeit im Hintergrund:
»Nach dem Melken noch Kinder, Haushalt und die Pflege meiner Schwiegermutter – ich weiß manchmal nicht, wie ich das schaffe.«
- Überforderung bei der Hofübergabe:
»Die Übergabe war für uns die schwerste Zeit. Es ging ja nicht nur um Verträge, sondern um Gefühle: Wer hat das Sagen, wer gibt ab, wer darf entscheiden – und was sagen die Geschwister und deren Partner dazu?«
»Bis zum Schluss fühlte ich mich im Unklaren, ob ich den Betrieb nun bekomme oder nicht. Das war kaum auszuhalten.«

Diese Stimmen sind keine Einzelfälle. Für mich spiegeln sie typische Belastungsfelder, die uns in der Beratung immer wieder begegnen. So ist die landwirtschaftliche Arbeit – trotz aller Technik – stark geprägt von den natürlichen Rhythmen der Jahreszeiten, von langen Arbeitszeiten, saisonalen Hochphasen, körperlicher Anstrengung und Unfallrisiken. Hinzu kommen Wetterextreme, die durch den Klimawandel zunehmen. Solche Faktoren belasten nicht nur den Körper, sondern wirken auch psychisch: Schlafstörungen, Sorgen um die Ernte und ein Gefühl permanenter Alarmbereitschaft sind häufige Begleiterscheinungen.

Neben der körperlichen Arbeit ist das betriebliche Management stark gewachsen: Förderanträge, Umweltauflagen, Dokumentationspflichten und Investitionsentscheidungen erzeugen einen hohen Entscheidungsdruck. Digitalisierung kann helfen, bedeutet aber für viele Betriebe zunächst Mehrarbeit.

In Familienbetrieben sind zugleich berufliche und private Sorgearbeit eng verflochten. Kinderbetreuung, Haushaltsarbeit und Pflege älterer Angehöriger finden oft parallel zur Arbeit im Betrieb statt. Insbesondere die Frauen auf den Höfen berichten hier von Mehrfachbelastungen. Die Care-Arbeit bleibt häufig unsichtbar, ist aber zugleich ein bedeutsamer Stressfaktor für die ganze Familie.

Betriebsübergabe und Nachfolge: die kritische Phase

Die Übergabe des Hofes an die nächste Generation ist der zentrale und kritischste Punkt in der Lebens- und Betriebsgeschichte eines jeden Familienunternehmens. Sie ist in jedem Familienbetrieb emotional aufgeladen und führt häufig zu Konflikten: Wer übernimmt welche Rolle? Wie werden Geschwister berücksichtigt? Wer gibt Macht ab, wer übernimmt Verantwortung?

Hier wirken unausgesprochene Erwartungen an die Hofnachfolge oft wie ein stilles Erbe, das über Generationen weitergegeben wird. Diese Erwartungen sind nicht nur ökonomisch oder familiär motiviert, sondern haben häufig auch eine beinahe spirituelle Dimension: Der Hof wird als Lebenswerk von Generationen verstanden, dessen Fortführung mit Identität, Sinn und Zugehörigkeit verknüpft ist. Diese tief verwurzelten Vorstellungen können erheblichen psychischen Druck erzeugen – etwa durch das Gefühl, familiären oder gesellschaftlichen Erwartungen gerecht werden zu müssen.

Die beschriebenen Belastungsfelder schlagen sich auf vielfältige Weise nieder. Typische Phänomene sind *akut*: wahrnehmbare Stresssymptome, Schlafprobleme, Gereiztheit, Konzentrationsschwierigkeiten. *Mittelfristig*: depressive Verstimmungen, Ängste, chronische Erschöpfung. *Langfristig*: Burnout-Phänomene, psychosomatische Beschwerden, Beziehungsprobleme bis hin zur sozialen Isolation. In manchen Fällen kommt es zu suizidalen Krisen – ein Thema, das aus Scham tabuisiert und lange übersehen wurde. Von unseren französischen und belgischen Partnerorganisationen wissen wir um die Zahlen in den Nachbarländern. Dort werden mit den Todesursachen auch die Berufe miterfasst.⁵

Beratung für Krisen, Prävention und Prozesse*Darüber reden können ist Prävention*

Erfreulich ist, dass inzwischen das Thema der psychischen Belastung auf den landwirtschaftlichen Betrieben zunehmend offener angesprochen wird. Auch gibt es mittlerweile eine ganze Reihe seriöser Reportagen und Dokumentationen, Podcasts und Blogs dazu. Sie helfen, bevor zum Telefon gegriffen werden muss. An dieser Stelle ist allen denjenigen zu danken, die die

Initiative und Bereitschaft zeigen, als Betroffene ihre eigenen Geschichten öffentlich zu machen und so zur Sensibilisierung und Enttabuisierung nachhaltig beizutragen. Das jüngste Ergebnis einer solchen Initiative ist die Gründung der »AG Suizidprävention in der Grünen Branche« unter dem Dach des Nationalen Suizidpräventionsprogramms (NaSPro). In einer Pressemeldung der AG am 10. September 2025, am Tag der Suizidprävention, wird unter anderem Christoph Rothhaupt zitiert. Selbst Landwirt und von psychischer Belastung betroffen, teilte er seine persönliche Geschichte und betonte: »Sich Hilfe zu holen ist keine Schwäche – es ist eine Stärke.«⁶

Sich Hilfe holen

Hof, Familie, Betrieb – alles hängt zusammen, wirtschaftlich wie emotional und erzeugt diese Belastungsfelder. Beratung und Begleitung müssen daher das Ganze in den Blick nehmen. Deshalb nutzen die Beratenden der Landwirtschaftlichen Familienberatungen

Die **Beratungs-Ausbildung in der Bundesarbeitsgemeinschaft Familie und Betrieb** ist an den genannten systemtheoretischen Erkenntnissen orientiert und nutzt weitere Modelle beispielsweise aus der Personzentrierten Gesprächsführung und anderer etablierter Schulen. Die Prozessberatung unterstützt die Klienten, indem der Beratende mit ihnen gemeinsam an einer individuell passenden Lösung arbeitet und dafür das notwendige Prozess-Know-how einbringt. Die Beratung hat im Idealfall eine unterstützende Funktion. In Hessen hat die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck als der Trägerin der Prozessberatung in Familie und Betrieb zusammen mit der vom Land getragenen Fachberatung im Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen mit der sog. Komplementärberatung eine integrierte Fach- und Prozessberatung begonnen. Eine gemeinsame Schulung der Beratenden in systemischen Modellen und Theorien war hier Grundlage des Zusammenwirkens.

Weiterführende Links:

- Angebote der Bundesarbeitsgemeinschaft Familie und Betrieb (<https://landwirtschaftliche-familienberatung.de/einrichtungen/>)
- Rural Solidarity in Europe (2019): *AgriResources* – Workshop-Handbuch (<https://landwirtschaftliche-familienberatung.de/agriresources/workshophandbuch-und-methoden/index.html>)
- Angebote der SVLFG: Mit und im Gleichgewicht (www.svlfg.de/gleichgewicht)
Krisenhotline www.svlfg.de/krisenhotline bzw. 0561 785-10101

und Sorgentelefone, die mit Familienbetrieben arbeiten, Konzepte, die sowohl individuelle Belastungen als auch die strukturellen, familiären und betrieblichen Kontexte berücksichtigen. Sie begleiten die Menschen vor Ort, in Beratungsstellen und am Telefon. Mit Erfahrung, Einfühlung und einem offenen Ohr. Und manchmal reicht ein Gespräch, um den ersten Schritt zu machen. In der Familie, bei Freunden, Kolleginnen und Kollegen oder professionellen Angeboten.

Prozessberatung stärkt Selbstorganisation

Die Prozessberatung der Landwirtschaftlichen Familienberatung als eine Form begleitender Unterstützung will Familien in ihrer Selbstorganisation stärken, ohne ihnen vorgefertigte Lösungen zu präsentieren. Sie begleitet Veränderungsprozesse, macht Beziehungsmuster sichtbar und fördert neue Perspektiven. Sie kommt insbesondere dann zum Tragen, wenn es um die Weiterentwicklung des Betriebes und die damit verbundenen Themen der Betriebsübergabe und Nachfolge geht. Dabei steht der Mensch im Mittelpunkt – nicht nur in der jeweiligen Rolle im Betrieb, z. B. als Betriebsleiter, sondern als Teil komplexer sozialer Systeme.

Ein solchermaßen systemisch orientierter Beratungsansatz berücksichtigt die Wechselwirkungen zwischen Generationen, Rollenbildern, emotionalen Bindungen und betrieblichen Realitäten. Ziel ist es, Ermöglichungsräume zu schaffen, in denen neue Perspektiven entstehen können – jenseits von Schuld, Pflicht und tradierten Erwartungen. Ein zentrales Thema, das in nahezu jedem Beratungsprozess auftaucht, ist dann auch das Bedürfnis nach Wertschätzung – sei es innerhalb der Familie oder durch die Gesellschaft. Diese Form der Anerkennung ist ein elementares Grundbedürfnis: Menschen wünschen sich, gesehen und gehört zu werden. Dahinter liegt die tiefe Erkenntnis, dass wir immer aufeinander bezogen und aufeinander angewiesen sind.

Drei Kreise des Familienunternehmens

Eine wertvolle Orientierung in der Prozessbegleitung von Menschen aus Familienunternehmen geben zwei Modelle: Das Zwei-Kreis-Modell von Fritz B. Simon⁷ sieht in Familienunternehmen die Kopplung zweier sozialer Systeme – Familie und Unternehmen –, die durch Kommunikation strukturiert werden. Die Systeme Familie und Unternehmen nutzen sich gegenseitig für den Aufbau ihrer jeweils eigenen Strukturen und Kommunikationsinhalte und folgen ihren eigenen Logiken und Regeln und beeinflussen sich doch gegenseitig (WIFU-Stiftung).⁸ Denn: Nicht nur die inneren Prozesse der Einzelnen sind relevant, sondern auch die Art und Weise, wie miteinander gesprochen wird. Prozessberatung hilft, nicht zielfüh-

rende Kommunikationsmuster zu erkennen und zu verändern.

Das Drei-Kreis-Modell nach Tagiuri & Davis⁹ erweitert das Bild um den Systemkreis Eigentum (Abb. 1). Das Modell stammt aus der Familienunternehmensforschung und zeigt, wo die Kommunikation stattfindet: in überlappenden Rollen und den Systemen Familie, Betrieb und Eigentum mit ihren je eigenen Logiken. In der Landwirtschaft sind diese Kreise eng verflochten. Konflikte entstehen dort, wo die Kreise sich überschneiden: Ein Vater ist zugleich Eigentümer und Betriebsleiter, seine Tochter gleichzeitig Familienmitglied, Arbeitnehmerin und potenzielle Nachfolgerin, ein Sohn gleichzeitig Mitarbeiter, Erbe und Familienmitglied. Diese Rollenkollisionen gehören dazu und erklären viele Spannungen im Alltag, die sonst schwer zu fassen wären.

Für die Prozessberatung von Familienunternehmen ist dieses Modell ein nützliches Werkzeug: Es macht sichtbar, dass Probleme eben nicht »nur privat« oder »nur betrieblich« sind, sondern sich gegenseitig durchdringen und aufeinander bezogen sind. Außerdem verdeutlicht es, dass an diesen Überlappungen Konflikte ganz selbstverständlich vorkommen und ein gelingender Umgang damit umso wichtiger ist. Das Drei-Kreis-Modell bietet eine Landkarte zur Reduzierung von Komplexität, d. h. die vielfältigen Verknüpfungen und Beziehungen werden dadurch klarer sichtbar. Der Zugang wird leichter verständlich und Belastungen und Ressourcen können gleichermaßen eingeordnet werden.

Seit Generationen ...

Nach unserer Erfahrung in der Beratung zeigen sich dabei in landwirtschaftlichen Familienbetrieben immer wieder Belastungsmuster, die sich nicht allein

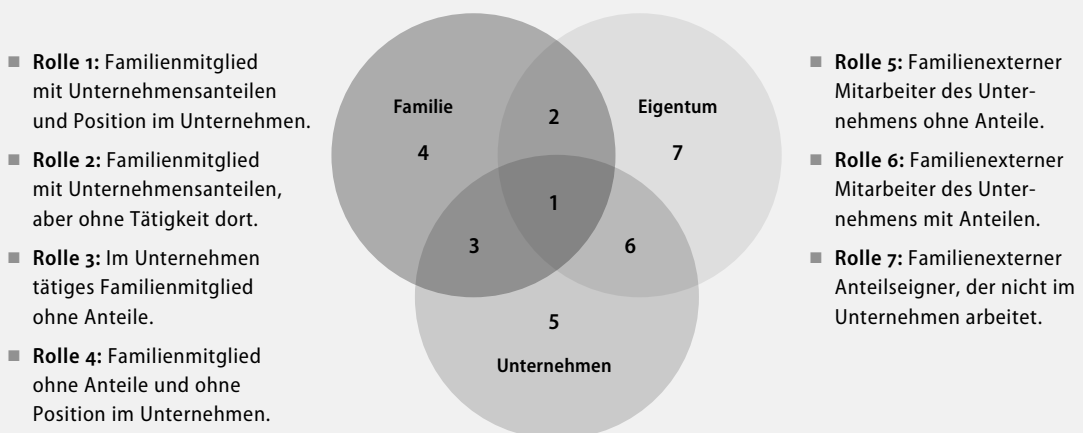
aus aktuellen Konflikten erklären lassen. Vielmehr deuten viele dieser Dynamiken auf seelische Verletzungen hin, die über Generationen hinweg weitergegeben wurden – häufig unbewusst. Das ist an sich nicht verwunderlich bei Familienbetrieben mit einer zum Teil jahrhundertlangen Geschichte. Besonders im Kontext von Hofübergaben, familiären Rollenbildern und unausgesprochenen Erwartungen wird deutlich, wie tief solche Prägungen wirken können. Sie äußern sich nicht selten in Form von chronischer Erschöpfung, depressiven Verstimmungen oder auch in familiären Zerwürfnissen, die sich über Jahrzehnte fortsetzen.

In Familienbetrieben, in denen Arbeit und Privatleben eng verwoben sind, können sich Beziehungs- und Bindungsmuster besonders auswirken – etwa, wenn Eltern nicht loslassen, oder Konflikte nicht offen angesprochen werden können. Diese Muster wirken oft über Generationen hinweg und beeinflussen nicht nur die psychische Gesundheit, sondern können auch die Fähigkeit beeinflussen, Übergaben konstruktiv zu gestalten.

Wenn wir in der Beratung solche Muster erkennen und achtsam benennen, entsteht oft erstmals Raum für Entlastung. Es geht darum, Verständnis für die eigene Geschichte zu entwickeln – und damit auch für die der anderen Beteiligten. Prozessberatung im Sinne einer begleitenden Unterstützung kann hier helfen, alte Verletzungen zu würdigen, neue Perspektiven zu eröffnen und die Selbstwirksamkeit der Beteiligten zu stärken.

Ein professioneller Anspruch in der Prozessberatung besteht auch darin, bei erkennbaren psychischen Belastungen eine respektvolle Weitervermittlung an entsprechend qualifizierte therapeutische Fachkräfte zu ermöglichen. Eine konsequent ressourcenorien-

Abb. 1: Das Drei-Kreise-Modell des Familienunternehmens¹⁰



Folgerungen & Forderungen

- Psychische Belastungen, Burnout, Depression und Suizide in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nehmen zu und werden auch durch aktuelle Studien belegt.
- Psychische Belastungen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben entstehen aus einem komplexen Zusammenspiel von Produktionsanforderungen, Managementdruck, Care- und Reproduktionsarbeit.
- Hinzu kommen die besonderen Dynamiken der Betriebsübergabe vor dem Hintergrund der jeweiligen Geschichte des Familienbetriebs und ihren oft unbewussten Überlieferungen.
- Das Drei-Kreise-Modell bietet eine wertvolle Landkarte, um diese Überschneidungen sichtbar zu machen.
- Offenes Sprechen ist hilfreich und wirkt bereits entlastend.
- Prozessberatung unterstützt dabei, Ressourcen zu aktivieren, Muster zu erkennen, Sprache konstruktiv zu nutzen und bei Bedarf respektvoll an entsprechend qualifizierte therapeutische Fachkräfte weiterzuvermitteln.

tierte Haltung – achtungsvoll würdigend – erleichtert ein Finden hilfreicher Episoden aus dem Erfahrungsschatz der Klienten. In der Kombination entsteht ein Beratungsstil, der sowohl Struktur klärt als auch persönliche Ressourcen stärkt.

Das Thema im Kritischen Agrarbericht

- ▶ Maria Roth: »Fast die Hälfte aller Landwirte ist psychisch schwer belastet«. Burnout, Depression und Angst bei Landwirten und Landwirtinnen in Deutschland und Österreich – Auswertung einer Online-Befragung. In: Der kritische Agrarbericht 2023, S. 95 f.
- ▶ Isabella Hirsch: Wozu eine Krise – es reicht der Alltag. Erosion der bäuerlichen Familienbetriebe durch Überlastung. In: Der kritische Agrarbericht 2023, S. 93-98.
- ▶ Veronika Grossenbacher: Frauen bewegen Landwirtschaft. Veränderte Rollenbilder von Frauen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben. In: Der kritische Agrarbericht 2019, S. 310-314.

Anmerkungen

- 1 Z. von Davier et al.: Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland - Leben und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche: Befragungsergebnisse von über 7.000 Frauen. Thünen-Institut für Betriebswirtschaft. Thünen Working Paper 207. Braunschweig 2023.
- 2 M. Roth: Prävalenz und Prädiktoren von Burnout, Depression und Angst bei Landwirten und Landwirtinnen in Deutschland und Österreich. Masterarbeit. Paris-London-Universität Salzburg. Salzburg 2021 (<https://eplus.uni-salzburg.at/obvusbhs/download/pdf/7328665?originalFilename=true>).
- 3 Bund Deutscher Landjugend: Höfe am Limit. Psychische Gesundheit in der Landwirtschaft darf kein Tabu bleiben (27. Februar 2025) (www.landjugend.de/aktuelles/hoefe-am-limit/)
- 4 European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA): Mental health in agriculture: Preventing and managing psychosocial risks for farmers and farm workers. Bilbao 2024 (<https://osha.europa.eu/de/publications/mental-health-agriculture-preventing-and-managing-psychosocial-risks-farmers-and-farm-workers>).
- 5 Solidarité Paysans (<https://solidaritepaysans.org/>); Agricall (www.agricall.be).
- 6 »Arbeitsgruppe zur Suizidprävention gegründet«. Pressemitteilung der SVLFG vom 25. März 2025.
- 7 F. B. Simon: Einführung in die Theorie des Familienunternehmens. Heidelberg 2012.
- 8 Mehr dazu unter WIFU-Stiftung www.wifu.de. Die 2009 von Fritz Simon gegründete WIFU-Stiftung fördert die Forschung auf dem Gebiet der Familienunternehmen, wesentlich über das WIFU-Institut in Witten/Herdecke.
- 9 R. Tagiuri and J. A. Davis: *Three-circle mode of the family business system (1978)* (<https://johnedavis.com/three-circle-model-family-business-system/>). – WIFU-Stiftung (2023): *Das Drei-Kreise-Modell*. In: WIFU_kompakt 35 (2023) (www.wifu.de/books/wifu_kompakt-35-das-drei-kreis-modell/)
- 10 Nach Tagiuri and Davis, modifiziert nach K. Gersick et al.: *Generation to generation. Life cycles of the family business*. Boston 1997. – Quelle der Abb.: WIFU-Stiftung (siehe Anm. 9).

Förderhinweis

Die redaktionelle Bearbeitung dieses Beitrags erfolgte im Rahmen des von der Landwirtschaftlichen Rentenbank geförderten Projektes »Selbstbild, Fremdbild und die Pluralität von Lebensstilen«.



Foto: Christian Schauderna

Hartmut Schneider

Berater bei Familie & Betrieb der EKKW in Hessen und Vorsitzender der BAG Familie & Betrieb.

hartmut.schneider@ekkw.de