

Der Hauptverband der Landwirtschaftlichen Buchstellen und Sachverständigen (HLBS) feierte dieses Jahr seinen 100. Geburtstag. Dessen jüngster Fachbereich machte sich vor genau zehn Jahren auf den Weg. Damals stellten zwei engagierte Menschen bei einem HLBS-Treffen in München das Konzept der außergerichtlichen Beilegung von „Konflikten im grünen Bereich“ vor. Zwei Jahre später wurde der Fachbereich Mediatoren gegründet und 2016 satzungsmäßig verankert. Aktuell sind 25 Mediatoren aus verschiedenen Bundesländern beim HLBS gelistet. Das Jubiläumsjahr 2022 bietet auch für sie Anlass, Bilanz zu ziehen und die Zukunft zu planen. Anregungen dafür gaben viele interessante, fachbereichsübergreifende Gespräche während der Festveranstaltung Mitte dieses Jahres in Berlin.

Die Bilanz lässt sich mit wenigen Worten auf den Punkt bringen: In der hiesigen Landwirtschaft ist die Zahl an Mediationsfällen noch überschaubar, so die Erfahrungen von Fachbereichsmitgliedern. Im Vergleich dazu wird die Mediation in Frankreich weitaus stärker nachgefragt. Davon berichten Vertreter des deutsch-französischen Mediationszentrums, einem Netzwerk aus Agrarmediatoren beider Länder. Die außergerichtliche Konfliktklärung besitzt also Potenziale.

Alles braucht seine Zeit. Das zeigt sich auch am Werdegang des ältesten Fachbereichs beim HLBS, der landwirtschaftlichen Buchführung. Noch bei Gründung des Verbands war die Mehrzahl der Agrarbetriebe in Deutschland mehr auf Selbstversorgung als auf Gewinnerwirtschaftung orientiert. Erst allmählich gewann die Buchführung für den Wirtschaftsbereich ihren heutigen Stellenwert. Vergleichbar mit dieser Entwicklung wird auch die Agrarmediation weiter an Bedeutung gewinnen. Dazu nachfolgend einige Gedanken.

Rechtssicherheit nicht nur im Gericht

Wenn Landwirte zur Lösung von Konflikten den Rechtsweg wählen, geht es ihnen oft darum, Fristen zu wahren und verbindliche Lösungen zu erzielen. Hier mag eine außergerichtliche Mediation vielleicht als unsicher erscheinen. Recht und Mediation konkurrieren jedoch nicht miteinander, sondern bedingen und ergänzen sich. Manche Konfliktparteien bringt erst die Option auf einen Gerichtsentscheid an den Verhandlungstisch. Im Unterschied zum Richterspruch besitzen sie dort weitaus größere Gestaltungsmöglichkeiten für passgenaue Lösungen. Wichtige Entscheidungsprozesse brauchen allerdings Zeit. Dafür



Mediatoren wie Karl. F. Brandt (l.) und Geraf Tuschy (r.) sind unabhängige und neutrale Personen ohne Entscheidungsbefugnis, die die Parteien durch die Mediation führen. Dr. Heinz Peter Jennissen ist Vorstandsmitglied und Vizepräsident des HLBS.

FOTO: TANJA M. MAROTZKE

fehlen in einem güterichterlichen Verfahren oft die Ressourcen, gelegentlich auch die Kompetenzen, weshalb sich die außergerichtliche Mediation empfiehlt. Was viele nicht wissen: Auch die dort erzielten Verhandlungsergebnisse können rechtsverbindlich gemacht werden und etwaige Verjährungsfristen lassen sich gleichfalls rechtssicher hemmen.

Nervenschonende Entlastung

Mediation sichert Geschäftsbeziehungen auch im Konflikt, eine wichtige Voraussetzung für die künftige Zusammenarbeit. Gleichzeitig ist sie nervenschonender als ein Streit vor Gericht, da die Konfliktparteien emotional kompetent begleitet werden. In Zeiten der Überlastung durch den Wettbewerbsdruck und die zunehmenden wirtschaftlichen Unsicherheiten ist dies ein sehr relevanter Aspekt.

Teamstärkung statt Teamschwächung

Bedingt durch den Strukturwandel in der Landwirtschaft hat die Lohnarbeit dort stark an Bedeutung gewonnen. Bei innerbetrieblichen Konflikten geht es nicht mehr nur um die Unternehmensnachfolge, Erbauseinandersetzung oder strategische Unternehmens-

entscheidungen oder ähnliche Themen, sondern auch um Probleme in den Arbeitsteams. Personalführung erfordert von den Führungskräften mediative Fähigkeiten. Sie dienen beispielsweise dazu, betriebliche Belange klar und konfliktarm zu kommunizieren. Für die Moderation von Konflikten, welche hauptsächlich auf psychologischen Befindlichkeiten beruhen, sind die Ressourcen der Führungskräfte in den Unternehmen allerdings begrenzt. Trotzdem besteht Handlungsbedarf, denn Teamkonflikte mindern die Arbeitsleistung und können zum Weggang guter Arbeitskräfte führen. Deshalb empfiehlt sich auch hier eine Unterstützung durch Agrarmediatoren, welche die entsprechenden Qualifikationen und Fähigkeiten mitbringen.

Mit Fachkompetenz Streit schlichten

Am Ende zählt das Ergebnis. Bei rein rationalen Entscheidungen können kommunikativ erfahrene Steuer- oder Unternehmensberater durchaus erfolgreich zwischen Unternehmen vermitteln. Allerdings sind sie durch ihr Mandat parteiisch, woraus sich unter Umständen Vertrauensprobleme ergeben. Je stärker zudem Emotionen im Spiel sind, desto mehr

braucht es ausgebildete Mediatoren mit dem entsprechenden Handwerkszeug. Anderenfalls steigt das Risiko, dass die Vermittlung fehlschlägt und ein unprofessionelles Agieren das Format Mediation diskreditiert. Nicht umsonst ist Mediation ein eigenständiges Fachgebiet mit hohen Anforderungen an spezielle Kompetenzen. Es dient den Klienten, wenn die verschiedenen Beratungsformate gemeinsam am gleichen Strang ziehen.

Zunehmende Akzeptanz

Beratungsformate mit Schnittmengen zu den Sozialwissenschaften wie Coaching und Mediation waren bislang eher in außerlandwirtschaftlichen Bereichen, beispielsweise in der Industrie oder im Dienstleistungssektor, zu finden. Mit dem Generationswechsel in den Agrarunternehmen etablieren sie sich auch dort.

Der Fachbereich Mediatoren hat allen Grund, mit Vertrauen vorwärtszugehen. Die dort organisierten Mitglieder sichern durch den kollegialen Austausch zu aktuellen Fachfragen und durch regelmäßige interne Fortbildungen die Qualität ihrer Arbeit.

GERALF TUSCHY, Landwirtschaftlicher Unternehmensberater, Coach und Agrarmediator, Halle