

# LandInForm

3/2011

Auszug

Herausgeber:

Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume  
dvs@ble.de  
[www.land-inform.de](http://www.land-inform.de)



# Überleben durch Kooperation und neue Technik

Von Jan Freese

Bild: Zang

**Der Spessart im bayerischen Unterfranken ist nicht gerade für beste Ackerbaubedingungen bekannt. Günter Zang hat mit seinem Ackerbaubetrieb jedoch einen ganz besonderen Weg gefunden, sich zu behaupten. Dabei hilft ihm die Freude an neuer Technik und an der Zusammenarbeit mit Berufskollegen.**

Nördlich von Aschaffenburg erhebt sich der waldreiche Spessart. Der Höhenzug ist in Richtung Aschaffenburg und Hanau durch eine reliefreiche Kulturlandschaft aus Grünland und Streuobstbeständen geprägt; Ackerflächen gibt es in den Tälern und auf den breiten Höhenrücken. Auf einem solchen Höhenrücken über dem Ort Schöllkrippen liegt der Keilrainhof von Günter Zang. Dass gerade hier dynamische und schnell wachsende Ackerbaubetriebe zu Hause sind, überrascht zunächst.

## **Gemeinsam schlagkräftiger werden**

Günter Zang kommt mit einem großen Tanklaster auf den Hof gefahren, um Gülleachschub für die Frühjahrsdüngung zu holen. Später erzählt er über die Entwicklung seines Betriebes: Der Hof wurde 1965 aus der Ortslage Schöllkrippen ausgesiedelt, Milchviehhaltung und Schweinemast nach und nach abgeschafft. Inzwischen konzentriert man sich auf den Ackerbau. 1994 hat Zang die 100 Hektar Ackerflächen des Keilrainhofs in eine Ackerbaugemeinschaft (AKFZ-Acker-GbR) mit heute vier weiteren Berufskollegen eingebracht. Jeder der Landwirte steuerte 50 bis 150 Hektar Ackerland bei. Die bei einigen von ihnen anfallende Gülle aus der Tierhaltung verwendet die Betriebsgemeinschaft gemeinsam. Mit ihrem Zusammenschluss wollten sich die fünf Landwirte einerseits zeitliche

Freiräume schaffen, andererseits sollten sich die Investitionen in größere Maschinen auf den insgesamt 500 Hektar Ackerland stärker lohnen.

Als 1996 wegen des hohen Materialverschleißes auf den flachgründigen Buntsandsteinböden der Pflug zur Erneuerung anstand, entschloss sich die Betriebsgemeinschaft zur Umstellung auf die pfluglose Bodenbearbeitung und Bestellung. Die Arbeitsbreite der Maschinen wurde auf sechs Meter (Sämaschine) und auf 30 Meter im Pflanzenschutz erweitert. So konnten sie immer wieder arbeits- und betriebswirtschaftliche Vorteile in einer Region realisieren, in der die Realteilung und damit eine durchschnittliche Schlaggröße von nur drei Hektar vorherrscht.

## **Auch bei der Düngung ideenreich**

Eine weitere Innovation setzten die fünf Partner bei der Düngung um: 2002 schafften sie einen Stickstoff-Sensor an, der während der Überfahrt über den Bestand dessen Nährstoffversorgung ermitteln kann und die Düngergabe sofort daran anpasst. Es war zu diesem Zeitpunkt das erste Gerät dieser Art, das in Bayern auf einem tatsächlich produzierenden Betrieb eingesetzt wurde. Mit Versuchen zur Düngung mit Gülle, die mit Ammoniumsulfat in ihrem Nährstoffgehalt aufgewertet wurde und zur platzierten Unterflurdüngung ein-



Bild: Zang

## **Betriebsspiegel:**

- 100 Hektar Ackerland (Ackerzahlen zwischen 30-45), fünf Hektar Grünland
- Ackerlandbewirtschaftung seit 1994 zusammen mit vier Kollegen in der AKFZ-Acker-GbR (insgesamt 500 Hektar Ackerland, Pachtquote 90 Prozent).
- Standardfruchtfolge Hoflage (250-350 Meter über NN): Mais – Weizen/Wintergerste oder Raps – Weizen
- Standardfruchtfolge Höhenlage Spessart (bis 450 Meter über NN): Raps – Weizen/Roggen – Braugerste
- Getreidelagerung und -trocknung für 3000 Tonnen
- Mähdrusch und andere Dienstleistungen
- Teilnahme am Bayrischen Kulturlandschaftsprogramme KULAP (umweltfreundliche Gülleausbringung sowie 50 Hektar Extensivflächen wie Stilllegung und Blühstreifen)



Bild: Zang

Der Keilrainhof in Schöllkrippen im Spessart.

gesetzt wurde (CULTAN- oder Depotdüngung; siehe Kasten), leiteten die Landwirte 2008 weitere Neuerungen ein.

Eine wichtige Rolle spielte dabei die 2010 durch einen regionalen Maschinenring gegründete Gülleverwertungsgemeinschaft, an der insgesamt 23 Betriebe in den Landkreisen Miltenberg und Aschaffenburg beteiligt sind. Die neue Technik der Verwertungsgemeinschaft erlaubt eine schlagkräftige Unterflurausbringung. So düngt die Betriebsgemeinschaft seit 2011 nun 350 Hektar im CULTAN-Verfahren mit nährstoffangereicherter Gülle. Günter Zang ist überzeugt, dass dies zu gesünderen Beständen und stabileren Erträgen führt. Wegen der zunächst etwas höheren Kosten praktizieren bisher aber noch nicht alle Kollegen in der Verwertungsgemeinschaft diese Verfahren.

Seine Anregungen zu Neuerungen bekommen Zang und seine Kollegen auch im lokalen Arbeitskreis Marktfruchtbau des Amtes für Landwirtschaft, in dem immer wieder neue Entwicklungen aufgegriffen und vorgestellt werden.

### „Neuerungen bereichern den Betrieb“

Wie wird die Zukunft auf dem Keilrainhof aussehen? Die neuen Herausforderungen und Möglichkeiten im Bereich der erneuerbaren Energien lassen auch Günter Zang nicht ungerührt. Neben der 30 Kilowatt-

Fotovoltaikanlage auf seinem Scheunendach sollte 2010 eine zusätzliche ein bis zwei Megawatt große Fotovoltaikanlage entstehen, die aber am lokalen Widerstand und Einspruch der Behörden scheiterte. Gegenwärtig überlegt Günter Zang, seine nicht mehr genutzten Ställe für ein Nahwärmeheizkraftwerk auf Holzbasis zu nutzen.

Ackerbau ist und bleibt aber Hauptstandbein und Stärke des Keilrainhofs. Hier will Zang auch weiterhin auf neue Technik setzen: Im Moment vergleicht er auf dem Feld

### CULTAN-Düngung

Eine ausreichende Stickstoffversorgung der Feldfrüchte ist der Schlüssel zu guten Erträgen. Bei der innovativen Düngetechnik gibt es gegenwärtig einige neue Strategien. Dazu zählt das Verfahren, mineralische harnstoff- und ammoniumbasierte Flüssigdünger (AHL) sowie Ammonium-Sulfatlösungen (ASL) als Depotdüngung im Boden abzulegen. Mit Injektions- oder Schlitztechnik wird der Dünger im Frühjahr in den Bereich der Pflanzenwurzeln platziert; diese Düngung kann linien- oder punktförmig erfolgen. Da Ammonium an Bodenteilchen anhaftet und damit anders als Nitrat weniger auswaschungsgefährdet ist, können sich die Pflanzen während der gesamten Wachstumsphase aus diesem Depot bedienen. Diese Form der Düngung geht auf Prof. Karl Sommer (Universität Bonn) zurück und heißt *CULTAN-Düngung*. Diese kann ihre Stärken besonders auf trockenheitsgefährdeten oder ertragsschwächeren Standorten ausspielen. Etwa dort, wo Schwefel ein begrenzender Faktor ist oder wo aus Wasserschutzgründen die Nitratauswaschung reduziert werden muss. Auch für organische Flüssigdünger (Gülle) ist die platzierte Einbringung in den Boden interessant, da dies die Stickstoffverluste minimiert, die Pflanzenversorgung verbessert und gleichzeitig die umweltschädlichen Ammoniakemissionen reduziert.

Siehe auch [www.cultan.de](http://www.cultan.de)

neben der Hofstelle, ob sich im Rahmen der CULTAN-Düngung linienförmige und punktförmige Düngerdepots im Boden in der Wirkung auf die Getreideentwicklung und -gesundheit unterscheiden.


Die vielseitigen Kooperationen mit Kollegen sind eine Herausforderung, aber nach Zangs Worten heute unumgänglich, um mit der schnellen Entwicklung Schritt halten zu können. Inzwischen sind er und seine Kollegen gefragte Partner für Praxisversuche und Vorträge zu Kooperationsmodellen und zur CULTAN-Düngung. Auf die Frage, wo seine Experimentierfreude herkommt, lacht er nur und sagt: „Na ja, wir haben schon auch Lehrgeld bezahlt. Aber wenn man den Betrieb und die eigenen Verfahren weiter entwickeln will, muss man offen für Neuerungen sein und damit Erfahrungen sammeln. Und ganz ohne solche Herausforderungen und Experimente wäre es doch auch recht langweilig.“



Bild: Zang

### Mehr Informationen:

Günter Zang  
Keilrainhof  
E-Mail: [keilrainhof@t-online.de](mailto:keilrainhof@t-online.de)  
Telefon: 06 0 24 / 63 09 67



# Alles inklusive – für mehr Lebensqualität in ländlichen Räumen

Von Brigitte Wotha

*Die anhaltende Abwanderung aus ländlichen Regionen führt zum Verlust von gesellschaftlicher Vielfalt und zur Ausdünnung von Infrastruktur. Insbesondere für pflegebedürftige und in ihrer Mobilität eingeschränkte Menschen wird das Leben auf dem Land zunehmend schwieriger. Eine kleine Gemeinde in Schleswig-Holstein steuert gegen diesen Trend.*

**W**ie viele ländlich-periphere Kommunen ist die Gemeinde Lindau in Schleswig-Holstein mit ihren 1326 Einwohnern damit konfrontiert, dass bestehende Angebote und Strukturen für ihre Bürgerinnen und Bürger untergenutzt bleiben und damit unwirtschaftlich werden. Auch die bisher noch gut funktionierenden sozialen Netzwerke und Nachbarschaften sind durch den Wegzug von Kindern und Freunden immer schwieriger zu erhalten. Eigene Entwicklungsmöglichkeiten – etwa in der Bildung – werden zudem durch benachbarte zentrale Orte eingeschränkt. Gleichzeitig engagieren sich immer noch Bürgerinnen und Bürger für die Verbesserung der Lebensqualität im Ort.

## **Die „Inklusive Gemeinde Lindau“**

Vor diesem Hintergrund beschloss die Gemeindevertretung in Lindau im Juni 2010, das Leitbild Inklusion (siehe Kasten) in die Dorfentwicklung zu integrieren und rief das Projekt „Inklusive Gemeinde Lindau“ ins Leben. Ziel des Projektes ist es, allen die gleichberechtigte Teilhabe an der dörflichen Gemeinschaft zu ermöglichen. Mithilfe des Inklusionsbüros der Lebenshilfe Landesverband Schleswig-Holstein hatte die Gemeinde bereits im Vorfeld Maßnah-

men umgesetzt, um den Alltag von in ihrer Beweglichkeit eingeschränkten Menschen zu erleichtern. So wurden Rampen gebaut oder der Kantstein für Rollstuhlfahrer abgesenkt. Die Gemeinde suchte jedoch nach einem umfassenderen Ansatz, um die Lebensqualität für alle zu erhöhen. „Niemand soll die Gemeinde verlassen müssen, wenn er Pflege- oder Betreuungsbedarf oder eine Behinderung hat und vor Ort keine Unterstützung erhält“, erläutert Bürgermeister Krabbenhöft in einem Bürgerbrief.

## **Lindau ist gut aufgestellt, ...**

Mit Unterstützung des Sozialministeriums Schleswig-Holstein untersuchte ein Planungsbüro in einem ersten Schritt den Stand der Inklusion in der Gemeinde: Wie offen und am Gemeinwohl orientiert sind die Menschen und Institutionen und welche Hindernisse stehen einer gleichberechtigten Teilhabe aller entgegen? Zudem untersuchten die Wissenschaftler, welche Strukturen notwendig sind, um auch in Lindau ein Leben im Alter zu ermöglichen.

Die Untersuchung bestand aus einer Expertenrunde, Gesprächen mit Institutionen und Verbänden sowie einer repräsentativen Befragung der Bevölkerung. Der Fragebogen basierte auf den Grundannahmen des Kommunalen Indexes für Inklusion der

Montag Stiftung (siehe Kasten). Hiernach wurden für die drei Dimensionen „Kultur und Werte“, „Strukturen“ und „Handlungspraktiken“ eigene Indikatoren entwickelt (siehe Tabelle).

Die Ergebnisse der Befragung zeigten, dass die Gemeinde Lindau in vielen Punkten für die Herausforderungen des demografischen Wandels gut aufgestellt ist. Besonders die Dimension „Kultur und Werte“ erreichte hohe Zufriedenheitswerte.

## **... hat aber noch viel Handlungsbedarf**

Die Bürger und Experten sahen jedoch in vielen Bereichen auch Mängel. So könnte das Zusammenleben deutlich gestärkt werden, etwa durch mehr gemeindeübergreifende Veranstaltungen, den Ausbau von Treffpunkten und durch eine verbesserte Teilhabe an den für das Dorf wichtigen Entscheidungen. Dies galt insbesondere für die unter 25-jährigen und die Neuzugezogenen. Viele Bürger suchten konkret Möglichkeiten, wie sie sich auch ohne Vereinsbindung für die Gemeinde engagieren könnten.

Bezüglich der Infrastruktur benannten Bürgerinnen und Bürger immer wieder die mangelnde Erreichbarkeit und das sehr lückenhafte Fuß- und Radwegenetz als wichtigste Problempunkte. Kinder und

**Dimensionen und Indikatoren des Kommunalen Indexes für Inklusion**

Dimension	Indikatoren
<b>Kultur und Werte</b>	Zusammenleben in der vielfältigen Gemeinde Lindau
	Qualitäten von Zusammenarbeit in Familie und Nachbarschaft
	Strategien gegen Ausgrenzung
	Partizipation an den für das Dorf wichtigen Entscheidungen
	Wertschätzung ehrenamtlicher oder freiwilliger Tätigkeiten
	Offenheit für Neuerungen
	Kommunikation in der Gemeinde
	Teilen von Erfahrungswissen
<b>Strukturen</b>	Qualitäten des vorhandenen Angebots sowie Bedarfe für ein zukünftiges Angebot in Lindau für die Bereiche Versorgung, Bildung, Freizeit und Sport, Mobilität, Wohnen und Leben im Alter
<b>Handlungspraktiken</b>	vorhandene oder gewünschte Praktiken für eine Teilhabe aller am gemeindlichen Leben
	Funktionieren von Treffen und Treffpunkten
	Engagement: Was können meine Familie, meine Organisation und ich selbst tun?

mobilitätseingeschränkte Menschen etwa können die Fuß- und Radwege nicht unbegleitet nutzen. In der Folge verzichten Menschen auf bestimmte Aktivitäten, betreiben Vorratshaltung oder sind auf Nachbarschaftshilfe angewiesen. Abhilfe könnten organisierte Mitfahrgelegenheiten, eine verbesserte Akzeptanz von Lieferservices und ein besseres lokales Angebot – zum Beispiel auf der Basis von Tauschringen – bringen.

Zum Thema Wohnen im Alter zeigte sich Bedarf für barrierefreien Wohnraum, aber auch für Räume für soziale Infrastruktur und Unterstützungsdienstleistungen, um die pflegenden Menschen vor Ort zu entlasten.

**Neues entwickeln, Vorhandenes koordinieren**

Zwei Monate nach dem Abschluss der Untersuchung hat die Gemeinde im März 2011 eine Koordinatorin eingestellt, die die Umsetzung der Studienergebnisse vorantreibt. Schon nach den ersten sechs Monaten zeigten sich erste Erfolge. So geben Lindauer Bürgerinnen und Bürger eine viermal im Jahr erscheinende Dorfzeitung mit allen Neuigkeiten rund um das Dorfleben an alle Haushalte heraus. Auch durch die gezieltere Nutzung der Dorfinformationstafel wurde die Kom-

munikation verbessert: Hier werden jetzt Mitteilungen über die Gemeinderatssitzungen platziert. Der Bürgermeister bietet Sprechstunden in den einzelnen Ortsteilen an und es wurde ein „Anregungskasten“ für alle aufgehängt. Die Koordinatorin organisiert Transporte zu den Einkaufsgelegenheiten im benachbarten Unterzentrum und stimmt diese mit den Marktzeiten ab. Sie unterstützte außerdem einen Bäckerweigen bei der Standortwahl für seine Haltepunkte. Die bislang wenig genutzten Lieferdienste der Lebensmittelbetriebe werden nun in der Dorfzeitung beworben. Um Treffen im öffentlichen Raum zu erleichtern, hat die Gemeinde weitere Bänke aufgestellt, die von Paten betreut werden. Auch die Treffmöglichkeiten im „Dörpshus“ und im Jugendtreff wurden ausgedehnt. Um die Neuzugezogenen besser ins Dorfleben einzubinden, erhalten diese ein Begrüßungsscheckheft mit Gutscheinen, zum Beispiel für Dorffeste und Vereine.

Das Projekt „Inklusive Gemeinde Lindau“ konnte das Engagement vieler Gruppen bündeln und hat damit Lösungen gefunden, die über rein investive Maßnahmen wie die Bereitstellung und Gestaltung von Räumen hinausgehen. Damit hat die Gemeinde erste Wege gefunden, um ihre Lebensqualität zu verbessern, ohne gleichzeitig ihre Finanzen allzu stark zu belasten.



**Was heißt Inklusion?**

Das Leitbild der Inklusion zielt darauf ab, eine dörfliche Gemeinschaft so zu verändern, dass alle Menschen – mit und ohne körperlicher Behinderung, kultureller oder sozialer Einschränkung – gleichberechtigt an Gesellschaft und Gemeinschaft teilhaben können. Auf die Dorfentwicklung übertragen bedeutet dies, dass sich die dörfliche Gemeinschaft in ihren Strukturen, Werten und ihrer Zusammenarbeit so verändert, dass sie für alle Menschen einen Lebens- und Wohnraum bietet und so ihre Zukunftsfähigkeit erhöht.

Der „Kommunale Index für Inklusion“ wurde von der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft entwickelt. Er steht unter [www.montagstiftungen.de](http://www.montagstiftungen.de) → Projekte → Inklusion → Kommunen und Inklusion → Arbeitsbuch kostenlos zum Download bereit.

**Mehr Informationen:**

Dr. Brigitte Wotha  
 Büro für Stadt- und Regionalentwicklung  
 Telefon 043 49 / 91 46 54  
 E-Mail: [info@wotha.de](mailto:info@wotha.de)

# Kultur säen – Zukunft ernten

Von Doreen Götzky

**Mit dem Begriff Kultur wird in Deutschland in erster Linie Kunst verbunden und diese ist vor allem in urbanen Räumen zu finden. Kulturpolitik ist häufig auf einen reinen Versorgungsanspruch beschränkt. Dabei kann sie viel bewegen, wenn sie die Bürger beteiligt. Der Landkreis Hildesheim zeigt, wie das gehen kann.**

**W**ährend Kulturpolitik zumindest theoretisch von einem weiten Kulturbegriff geprägt ist, wird der kulturpolitische Alltag in den Kommunen bestimmt von der Verwaltung und Förderung städtischer Institutionen, insbesondere der umfangreichen Theater- und Museumslandschaft. Hinzu kommt zunehmend die Veranstaltung marketingtauglicher Events.

## **Ländlicher Raum läuft nebenher**

Der ländliche Raum wird kulturpolitisch zum einen als „Mitversorgungsraum“ betrachtet, also als Einzugsgebiet für potenzielle Besucher, und zum anderen als „kultureller Fundus“, der zur Vermarktung von Lokalkolorit für Touristen „geplündert“ werden kann. Dem endogenen kulturellen Potenzial ländlicher Räume wird eine solche Kulturpolitik aber nicht gerecht. Zudem lässt sie Chancen ungenutzt, die Kulturarbeit im Rahmen von Regionalentwicklungsprozessen entfalten kann. Der Landkreis Hildesheim hat dies bereits 1995 erkannt und gemeinsam mit dem Institut für Kulturpolitik der Universität Hildesheim eine Kulturentwicklungsplanung

(KEP) initiiert. Ziel ist es, Grundsätze für eine dem ländlichen Raum angemessene Kulturpolitik zu entwerfen. Der Kulturentwicklungsplan wurde in seinen Grundzügen 1999 fertiggestellt und mündete in einen offenen Umsetzungs- und Entwicklungsprozess, der immer wieder neue Ideen hervorbringt.

## **Kultur von unten bewegt die Region ...**

Ein Ergebnis der KEP ist, dass es nicht die ausschließliche Aufgabe der Kulturpolitik ist, die Bürger der Region mit kulturellen Angeboten zu versorgen oder kulturelle „Leuchttürme“ in der Hoffnung auf zahlreiche Touristen zu vermarkten. Vielmehr erkannte man im Landkreis, dass die Kulturschaffenden, aber auch die ehrenamtlich engagierten Bürger die eigentliche kulturelle Substanz der Region sind. Mittels vielfältiger Projekte versucht der Landkreis daher, neben den professionellen Kulturschaffenden auch die Laienkulturszene und die Heimatpflege aktiv in das kulturelle Geschehen einzubinden. Hier ist es das Ziel, über vernetztes Handeln Projekte zu initiieren, Ressourcen gemeinsam zu nutzen

und dadurch einen größeren Wirkungsgrad, zum Beispiel in Form einer breiteren Öffentlichkeit, zu erreichen. Ein wichtiger Partner des Landkreises im Rahmen dieser Arbeit ist das Netzwerk Kultur & Heimat Börde-Leinetal e.V., das im Laufe des Kulturentwicklungsprozesses gegründet wurde. Es vereint Kultur- und Heimatvereine, freie Künstler, soziokulturelle Einrichtungen sowie Laien und Profis.

Neben der Vernetzung der vielfältigen Kulturszene ist die Freisetzung bürgerschaftlichen Engagements und damit die Förderung von Zivilgesellschaft ein zentrales Anliegen der KEP. „Bürgerschaftliches Engagement verstehen wir aber nicht ausschließlich als das unentgeltliche Erbringen von Arbeitsleistung, sondern als aktive und selbstbestimmte Gestaltungsfunktion in einem Gemeinwesen“ beschreibt der Leiter des Kulturbüros Hans-Jürgen Driemel den Ansatz der KEP, der sich auch unter dem Begriff „Empowerment“ zusammenfassen lässt. Dass es großen Bedarf seitens der Bürger gibt, sich jenseits von etablierten parteipolitischen Teilhabe- und Entscheidungsstrukturen an der Gestaltung ihrer Lebenswelt zu beteiligen, ist eine der wichtigsten Erkenntnisse des bisherigen Kul-

Sternstunde an der Innersten. Vereine der anliegenden Dörfer bringen 2010 den Fluss durch unterschiedliche Aktionen zum Leuchten.



Bild: Hans-Jürgen Driemel



Bild: Andreas Hartmann



Bild: Andreas Hartmann

Aktion im Rahmen des Projektes Innerste Blau: „Der König kommt“ und für ihn inszenieren verschiedene Dörfer Ortsführungen und präsentieren ihre Orte auf ungewöhnliche Art und Weise.

turentwicklungsprozesses in der Region Hildesheim. Kunst und Kultur eignen sich in besonderer Weise als Katalysator für Empowerment-Prozesse, da kulturelle Aktivitäten „einen positiven Ausgangspunkt haben: Menschen werden nicht als Problem, sondern als potenzielle und konkrete Bereicherung angesehen“, wie die Europäische Kommission Beschäftigung und Soziales feststellt.

### ... und bringt Bürgerinnen und Bürger zusammen

Auch Impulse von außen können für die Förderung solcher Prozesse hilfreich sein, wie bei „LandArbeit07 – Kunstprojekt für einen Ort“ erprobt wurde ([www.landarbeit.org](http://www.landarbeit.org)). Das Kunstprojekt setzte sich mit den sozialen, kulturellen und landschaftlichen Bedingungen des Dorfes Heinde und seiner Bewohner auseinander und wurde 2007 auf Initiative von Bürgern in Zusammen-

arbeit mit unterschiedlichsten Akteuren (Netzwerk Kultur & Heimat, Universität Hildesheim, internationale Künstler, Landkreis Hildesheim, Ortsvereine und Kirchengemeinde) umgesetzt. Der Anspruch an die künstlerischen Arbeiten war, dass sie auf unterschiedlichste Art und Weise die Bürger beteiligen und demzufolge kommunikative Prozesse in Gang setzen sollten.

Eines der Projekte war der Beschwerdechord des finnischen Künstlerpaars Tellervo Kalleinen und Oliver Kochta-Kalleinen: In Heinde und den umliegenden Ortschaften wurden Beschwerden gesammelt, die mit dem Leben im Ort zu tun haben. Daraus wurde ein Chorwerk komponiert, das vom Gemischten Chor Heinde aufgeführt wurde.

Für die „Tischtransaktion“ des Künstlerduos Boris Nieslony und Wolfgang Preisinger tauschten 26 Familien aus Heinde, Listringen und Umgebung ihre Esstische und damit einen zentralen Ort der häuslichen Kommunikation. Eine Woche lang konnten die Besitzer, aber auch andere Besucher, die Tische in ihrem vorübergehenden Heim besuchen und dabei ihre Mitmenschen neu kennenlernen.

Eine Befragung zu den Wirkungen von LandArbeit 07 brachte das Ergebnis, dass neben einem veränderten Umgang mit Kunst vor allem das soziale Miteinander innerhalb des Projektes von den Beteiligten als besonders positiv bewertet wurde.

### Chancen für die Regionalentwicklung

Diese Art von Kulturarbeit kann also Bürger zusammenbringen und damit nachhaltige Bottom-up-Strukturen unterstützen, die wiederum als „weiche“ Planungsfaktoren im Rahmen von Regionalentwicklungsprozessen hilfreich sind. Das aktuelle Projekt

2011 „Innerste Blau – ein Regionalprojekt im Innerstetal“ versucht, diese weichen Faktoren mit konkreten Anliegen der Regionalentwicklung zu verbinden. 2006 unternahm eine Gruppe von Kulturschaffenden, Naturschützern und Heimatpflegern eine Expedition entlang des Flusses Innerste. Diese Expedition lieferte den Impuls für einen Radweg entlang der Innerste vom Harz bis nach Hildesheim, dessen Planung seitdem federführend vom Landkreis Hildesheim interkommunal betrieben wird. Begleitend zu dieser Infrastrukturmaßnahme will das Kulturprojekt „Innerste Blau“ die regionalen Besonderheiten,

Natur- und Kulturschätze sowie die am Fluss Innerste lebenden Menschen in die inhaltliche Gestaltung des Radweges einbeziehen. Gemeinsam mit Kulturschaffenden werden Vermittlungs- und Präsentationsformen erprobt, welche die regionalen Besonderheiten für die Menschen vor Ort und natürlich für den radfahrenden Gast auch jenseits von Schautafeln sichtbar und erfahrbar machen. Daraus können alternative Tourismusformate entstehen, und die Bewohner entdecken gleichzeitig ihre Heimat neu.

### Mitten ins Leben

Die kulturpolitischen Akteure der Landkreisverwaltung, allen voran das Kulturbüro, sehen ihre Aufgabe im Rahmen der Kulturentwicklungsplanung primär darin, als Impulsgeber, Moderator und Vernetzer tätig zu sein. Zusätzlich unterstützt der Landkreis die Kulturschaffenden organisatorisch und infrastrukturell, unter anderem mithilfe einer Kulturdatenbank ([www.kulturium.de](http://www.kulturium.de)). Zukünftig soll die Zusammenarbeit mit Akteuren aus anderen Bereichen der Regionalentwicklung verstärkt werden.

Die Kultur scheint im Landkreis Hildesheim dort angekommen zu sein, wo sie die Initiatoren des KEP vor inzwischen mehr als 15 Jahren verortet wissen wollten: mitten im Leben.

Seit Jahren fester Bestandteil der Hildesheimer Kulturlandschaft: das Freilufttheater in Heersum, an dem viele Bewohner des Dorfes beteiligt sind.



### Mehr Informationen:

Doreen Götzky  
Universität Hildesheim  
Institut für Kulturpolitik  
E-Mail: [goetzky@uni-hildesheim.de](mailto:goetzky@uni-hildesheim.de)  
[www.uni-hildesheim.de/Kulturpolitik](http://www.uni-hildesheim.de/Kulturpolitik)

# Mit Unternehmen die Region bewegen



Von Josef Bühler

**Regionale Unternehmen schaffen Arbeitsplätze und tragen durch Investitionen zur Entwicklung ihrer Region bei. Häufig finden Unternehmen und Akteure der Regionalentwicklung jedoch nicht zueinander. Die Naturparkregion Dübener Heide zeigt jedoch, wie beide Seiten profitieren, wenn sie sich aufeinander einlassen.**

**A**usgerechnet eine Naturparkregion hat eine der höchsten Unternehmensbeteiligungen in ILE/Leader-Prozessen: Über 140 Unternehmen sind in der bundesländerübergreifenden Naturparkregion Dübener Heide in Sachsen und Sachsen-Anhalt über Netze in die Regionalentwicklung eingebunden. Zusätzlich arbeiten 16 große Unternehmen in einer „Denkfabrik für Daseinsvorsorge und Fachkräftesicherung“ mit, und 72 weitere Betriebe haben als gewerbliche Antragssteller in den ersten drei Jahren der Förderperiode ILE-/Leader-Fördermittel beantragt. Alle Firmen verstehen sich als strategische Partner einer Wertschöpfungspartnerschaft – gemeinsam mit zentralen regionalen Akteuren aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Ihr Ziel ist es, regionale Potenziale zum wechselseitigen Nutzen aller Beteiligten in Wert zu setzen.

## **Betriebe bestimmen aktiv die Richtung**

Es gibt fünf Unternehmensnetze entlang der Wertschöpfungsketten von zentralen länderübergreifenden Produktlinien (siehe Tabelle). Das Regionalmanagement der Dübener Heide, das für beide LAGn – Sachsen und Sachsen-Anhalt – zuständig ist, hat zusammen mit der Naturparkleitung

die Unternehmen zusammengebracht. Die jeweiligen Ziele und Aktivitäten erarbeiteten Regionalmanagement und Betriebe zusammen. Sie zielen hauptsächlich darauf ab, ihre Situation am Markt zu verbessern. Das erste Netzwerk nahm 2006/2007 seine Arbeit auf, danach kam nahezu jedes Jahr ein neues dazu.

Die Unternehmen sind verantwortlich für die entsprechenden Produkte und machen diese über ein weitgehend selbst bezahltes Verbundmarketing bei den angestrebten Zielgruppen wahrnehmbar. Im Rahmen von Kooperationsverträgen untereinander und mit dem Naturpark definieren sie Produktstandards, Formen der Zusammenarbeit, die Kommunikations- und Mediaplanung sowie die Finanzierung. Jedes Netzwerk hat ein eigenes Management, das über vorhandene Strukturen abgedeckt wird. Dies kann ganz unterschiedlich gelöst sein: Neben der Naturparkleitung und dem Regionalmanagement übernehmen auch einzelne Mitglieder der Netzwerke allein oder in Kooperation mit dem Regionalmanagement diese Funktion. Das Regionalmanagement setzt momentan für drei Netzwerke circa 15 bis 20 Prozent seiner Arbeitszeit und 5.000 bis 8.000 Euro für ergänzende Kommunikations- und Qualifizierungsmaßnahmen ein.



## **Beispiele: „Heidemagneten“ und „Von Natur aus Gesund“**

In dem Unternehmensnetz „Heidemagneten“ etwa sind 37 Unternehmen an der gemeinsamen Produktlinie „Ausflugsregion“ beteiligt: Gaststätten, private und öffentliche kulturelle Einrichtungen (Museen, Schlösser, Gutshäuser etc.) und Freizeitanbieter (Klettergarten, Freizeitpark am See etc.). Die Unternehmen schlossen einen Kooperationsvertrag miteinander ab, der eine Jahrespauschale zur Finanzierung der gemeinsamen Aktivitäten beinhaltet. Ein wesentliches gemeinsames Produkt ist die Karte „Heidemagneten“. Sie erscheint jährlich mit einer Auflage von 40.000 Stück und beschreibt die gebündelten Ausflugsziele. Darüber hinaus gibt es einen gemeinsamen Mediaplan für den Heidesonntag, der immer am 1. Sonntag im Monat mit verschiedenen Events stattfindet: kulinarische

**Überblick über die aktuell bestehenden fünf Unternehmensnetze der Dübener Heide**

Unternehmensnetz	Inhalt / Ausrichtung	Beteiligte Unternehmen (konstant)
Heidemagneten	Ausflugsziele im Tagestourismus, touristische Leistungsträger	37
Bestes aus der Dübener Heide	Kulinarische und handwerkliche Produkte aus der Region, Verkaufsförderung (z.B. Einkaufsführer), Produktentwicklung	24
Naturreich / Erlebnis Wildtier	Inwertsetzung von Natur, Wildtiererlebnis, Umweltbildung	29
Von Natur aus Gesund	Gesundheits(-touristische) Angebote, Gesundheitsprävention mit Naturheilverfahren	38
Jugend / Abenteuer / Sport	Jugendfreizeiten, Klassenfahrten, Produktentwicklung, Vermarktungsstrategie für Gruppenreisen	18

Angebote, wie der Gesundheitsbrunch und die Wildtierwoche; kulturelle Angebote wie Erntedank, Weihnachtsfeste/-märkte, Theater und Konzerte; aber auch Führungen, wie Erlebnis-, Wildtier- und Gesundheitswandern. Zusätzlich finanzieren die Betriebe Anzeigen sowie einen Journalisten, der monatlich Pressearbeit betreibt. Die jeweiligen Ausflugsziele und variierenden Aktionen werden möglichst mit den anderen vier Produktlinien verknüpft. In etwa drei Treffen pro Jahr werden die gemeinsamen Aktionen geplant und ausgewertet.

Das im Spätherbst 2009 gegründete Netzwerk „Von Natur aus Gesund“ bündelt mit konstant 38 Unternehmen naturheilkundliche Angebote. Zielmarkt ist in erster Linie die regionale Bevölkerung und nur zum Teil auch der touristische Markt. Zentrale Instrumente sind zwei Naturheilkundetage in Eilenburg und Wittenberg, ein gemeinsames Bildungsprogramm, ein Angebotsverzeichnis, Geschenkgutscheine und Präsentationen auf Märkten und regionalen Messen. Für den Herbst 2011 stehen

Workshops zur Produktentwicklung und Selbstqualifizierungsmaßnahmen an.

**Der Nutzen ist vielfältig**

Die Unternehmen profitieren direkt durch die finanzielle Förderung über ILE/Leader. So organisiert das Regionalmanagement bei der ersten Veröffentlichung einen Zuschuss beziehungsweise finanziert teilweise die begleitende Pressearbeit aus seinem Budget mit. Circa fünf Prozent der Netzwerkmitglieder haben hierfür zum Beispiel Investitionsanträge gestellt.

Die finanzielle Förderung ist jedoch nicht die Hauptmotivation der Unternehmen. Wichtiger ist ihnen

- die verbesserte Wahrnehmung am Markt durch gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und Verbundmarketing,
- neues Know-how, der Informationsaustausch im Netzwerk bzw. der Aufbau intensiver Kontakte zu anderen Unternehmen im Netzwerk und
- die gemeinsame Produktentwicklung bzw. Entwicklung ergänzender Angebote.

**Der Unternehmenslogik folgen!**

Damit die Regionalentwicklung für Unternehmen attraktiv ist, muss sie deren Handlungslogik entsprechen und glaubwürdig einen klaren beschäftigungs- und marktorientierten Nutzen verfolgen. Außerdem benötigen solche Initiativen ausdifferenzierte Formen der Beteiligung sowie eine hohe Umsetzungsgeschwindigkeit. Um die Unternehmen an das Projekt zu binden, ist es wichtig, dass das Regionalmanagement sowohl organisatorisch als auch bezüglich der Öffentlichkeitsarbeit eine hohe Verlässlichkeit zeigt und die Unternehmen nach dem Erreichen der ersten Ziele wieder neue gemeinsame Aufgaben definieren.

In der Dübener Heide sind der Naturpark und der Naturparkträger eine wichtige Klammer. Sie bieten einen Identifikationspunkt und eine Plattform über die Förderphase hinaus. Außerdem transportieren die Verantwortlichen ein Selbstverständnis, das immer wieder deutlich

macht: Die ökonomische Entwicklung und die Entwicklung von Natur und Landschaft sind Ziele, die sich nicht widersprechen, sondern ineinandergreifen.



Bild: neuland+ Tourismus, Standort- & Regionalentwicklung GmbH & Co. KG

**Unternehmensnetzwerke in der Dübener Heide**

Die Region Dübener Heide, die sich über die Bundesländer Sachsen und Sachsen-Anhalt erstreckt, verfolgt länderübergreifend gemeinsam erarbeitete Ziele. Sie werden jeweils durch eine Lokale Aktionsgruppe in Sachsen und Sachsen-Anhalt gesteuert. Das gemeinsame länderübergreifende Regionale Entwicklungskonzept steht unter der Leitidee „Beschäftigungs- und NaturReich. Gesundheits- und Naherholungsregion Dübener Heide. Eine Zukunftsansatz von Bürgern, Wirtschaft und Kommunen“. Die fünf Unternehmensnetze, die im ILE/ Leader -Prozess eingebunden sind, fungieren quasi als „Unterbau“ der Lokalen Aktionsgruppen. Gleichzeitig sind nahezu alle Unternehmensnetze mit einem Sitz in den bestehenden Koordinierungskreisen verankert.

**Mehr Informationen:**

Josef Bühler  
Regionalmanager Dübener Heide  
neuland+  
Telefon: 03 42 43 / 72 9 93  
E-Mail: buehler@neulandplus.de  
www.neuland.info

Thomas Klepel  
Geschäftsführer Naturpark Dübener Heide  
Telefon 03 42 43 / 72 9 93  
E-Mail: info@naturpark-duebener-heide.com  
www.naturpark-duebener-heide.com

# Arbeitskräfte nach Bedarf

Von Rita Leßmann-Kind

**Stetiges Wachstum und voranschreitende Spezialisierung stellen viele landwirtschaftliche Familienbetriebe vor ein Problem: Sie schaffen die Arbeit auf Dauer mit den familiären Arbeitskräften nicht mehr. Zuverlässige und dauerhafte Teilzeitkräfte sind jedoch rar. Deshalb setzt sich auch in Deutschland immer mehr die Idee der Arbeitgeberzusammenschlüsse durch.**



Bild: Fotolyse / Fotolia

Die Idee der Arbeitgeberzusammenschlüsse (AGZ) kommt aus Frankreich und wird dort seit über 25 Jahren mit Erfolg praktiziert. Das Prinzip dahinter: Mehrere Betriebe beschäftigen gemeinsam Arbeitskräfte und setzen sie nach Bedarf ein. Dies ist dann sinnvoll, wenn die Betriebe Arbeitsspitzen kompensieren müssen, die anfallende Arbeit jedoch nicht für eine Vollzeitstelle reicht. In Deutschland entstand der erste AGZ 2005 im Spreewald in Brandenburg. Inzwischen haben sich dort 44 Betriebe zusammengeschlossen, die gemeinsam 72 Mitarbeiter beschäftigen. Landwirtschaftliche sowie weiterverarbeitende Betriebe sind dort genauso eingebunden wie Gastronomen, Transportunternehmen, Forstbetriebe, Handwerksbetriebe, Wasser- und Bodenverbände und Behörden. Mittlerweile gibt es außerdem vier weitere AGZ in Brandenburg sowie einen AGZ in Thüringen ([www.arbeitgeberzusammenschlusse.de](http://www.arbeitgeberzusammenschlusse.de)). Bedingt durch die größeren Betriebsstrukturen und den stärkeren Fachkräftemangel sind AGZ in Ostdeutschland bereits weiter verbreitet als in Westdeutschland.

## Der Westen zieht nach

Im Frühjahr 2009 gründete sich jedoch auch der erste und bisher einzige landwirtschaftliche Arbeitgeberzusammenschluss in Westdeutschland – der „AGZ Soest-Ruhr-Lippe eG“ in Nordrhein-Westfalen. Die Idee trug der ehemalige Arbeitsminister Josef Laumann 2006 an den Westfälisch-Lippischen Landwirtschaftsverband e.V. (WLV) sowie den Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V. (WLAV) heran, nachdem er den Spreewälder AGZ kennengelernt hatte. Bei einer anschließenden Umfrage des WLAV unter seinen Mitgliedsbetrieben meldeten viele ihren Bedarf an Teilzeitkräften. Dies war der Startschuss für das Projekt. 2008 bis 2010 gab es zunächst eine Anschubfinanzierung aus Landesmitteln und dem Europäischen Sozialfond in Höhe von 162.000 Euro; bis 2012 wurde nun eine Folgeförderung in Höhe von 130.000 Euro bewilligt. Heute beschäftigen 45 landwirtschaftliche Unternehmen im AGZ Soest-Ruhr-Lippe eG gemeinsam neun Mitarbeiter. Hierfür

haben sie zusammen mit dem WLV, dem WLAV und den Betriebshilfsdiensten Lippstadt-Soest und Ruhr-Lippe eine eingetragene landwirtschaftliche Genossenschaft gegründet. Der Genossenschaftsgedanke entspricht dem Wesen von Arbeitgeberzusammenschlüssen, da die Betriebe die Verantwortung für die Mitarbeiter, das finanzielle Risiko und die wirtschaftlichen und geschäftlichen Vorteile gemeinsam tragen. Dem AGZ Soest-Ruhr-Lippe eG kann jedes Unternehmen beitreten. Der Geschäftsan-



Bild: AGZ Soest-Ruhr-Lippe eG

Betriebsleiter Philipp Schulze zur Wiesch mit AGZ-Mitarbeiter Jürgen Engelmann

### Geregelte Mitarbeiterteilung

Arbeitskräfte zwischen verschiedenen Betrieben zu teilen, ist in Deutschland eindeutig geregelt. Entweder muss jeder Betrieb mit seinem Mitarbeiter einen Teilzeitvertrag vereinbaren, in dem Einsatzumfang, Urlaubsregelung usw. festgelegt sind. Problematisch ist in dieser Konstellation, dass der Mitarbeiter eine zweite und dritte Steuerkarte vorlegen muss. Oder ein Betrieb stellt den Mitarbeiter voll ein und verleiht diesen an die Berufskollegen. Hierbei handelt es sich jedoch um gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung, die anzeigepflichtig und mit einem hohen bürokratischen und finanziellen Aufwand verbunden ist.

### Was ist ein Arbeitgeberzusammenschluss?

Ein Arbeitgeberzusammenschluss (AGZ) ist ein Kooperationsverbund regionaler Unternehmen. Er beschäftigt Arbeitskräfte, die nach Bedarf in diesen Unternehmen eingesetzt werden. So können diese verlässliche Teilzeitkräfte dauerhaft an sich binden und schaffen gleichzeitig neue Arbeitsplätze. Ein wesentliches Merkmal eines AGZ ist die gemeinsame Verantwortung der Betriebe für die Mitarbeiter. Sie tragen auch das finanzielle Risiko und die wirtschaftlichen und finanziellen Vorteile gemeinsam.



teil beträgt 1.000 Euro. Damit ist das Unternehmen berechtigt, Arbeitskräfte des AGZ einzusetzen.

### AGZ übernimmt Personalmanagement

Die Mitarbeiter sind bei der Genossenschaft angestellt und arbeiten ausschließlich in den Mitgliedsunternehmen – immer in der Nähe ihres Wohnortes. Sie müssen jedoch mobil sein und sich auf unterschiedliche Arbeitssituationen einstellen können. Betriebsleiter melden ihren Bedarf an Mitarbeitern dem AGZ. Der analysiert daraufhin, welche Qualifikation der Mitarbeiter braucht, ob es eine Fachkraft sein muss oder ob jemand angelernt werden kann. Jeder Betrieb verpflichtet sich, ein festge-



Bild: AGZ Soest-Ruhr-Lippe eG

legtes Stundenkontingent abzunehmen. Alle Aufgaben des Personalmanagements übernimmt das AGZ. Dazu gehören die Auswahl und Einstellung der Mitarbeiter, die Gestaltung der Einsatzplanung, Urlaubsregelungen, Krankheitsvertretungen, Lohnabrechnung, die Gestaltung der Arbeitsverträge etc. Die Mitgliedsbetriebe bezahlen dem AGZ nach Rechnung monatlich die Löhne inklusive Nebenkosten (Arbeitgeber-Sozialabgaben, Pauschale für Urlaub, Feiertage, Krankheit, Ausfallzeiten und Weiterbildung) der abgerufenen Stunden sowie einen Aufschlag für das AGZ-Management. Die Bezahlung der Mitarbeiter richtet sich nach deren Qualifikation und wird dem landwirtschaftlichen Tarif angelehnt.

Der Bedarf der Unternehmen ist ganz unterschiedlich: Er kann in einem bestimmten Wochenrhythmus (zum Beispiel in Sauenbetrieben) oder regelmäßig an einem festgelegten Tag, mehreren Tagen pro Woche oder saisonal anfallen. Spezialkräfte können – zum Beispiel für die Büroarbeit – auch für nur wenige Tage im Jahr eingesetzt werden.

### Eine für viele lohnende Investition

Für die Betriebe hat diese Kooperation den Vorteil, dass sie dauerhaft verlässliche Arbeitskräfte haben, die – einmal eingearbeitet – die anfallenden Arbeiten selbstständig und zuverlässig erledigen. Dazu Landwirtin Birgit Backs aus Lünen: „Ich bewirtschafte einen Ackerbau-Betrieb mit 160 Sauen und Schweinemast in Lünen. Mein Ehemann

arbeitet außerbetrieblich. Deshalb beschäftige ich seit fünf Jahren einen Mitarbeiter in Teilzeit. An einzelnen Tagen wird es dennoch schwierig, alle anstehenden Arbeiten zu erledigen. Daher habe ich mich für die Beschäftigung eines AGZ-Mitarbeiters entschieden. Er kommt an einem festgelegten Tag pro Woche. In Absprache mit den anderen Betrieben, in denen er arbeitet, kann dieser Tag auch variieren. Für mich bedeutet das eine gute Arbeitsentlastung. Ich nutze die gewonnene Zeit zur Erledigung der Büroarbeit – und für meine Familie.“ Nicht alle Betriebe sind jedoch überzeugt von dieser Lösung: Arbeitnehmerüberlassung ist immer eine gewerbliche Tätigkeit – so auch beim AGZ – und somit umsatzsteuerpflichtig. Da viele Betriebe die Möglichkeit der Pauschalierung nutzen, entstehen durch die Umsatzsteuer 19 Prozent zusätzliche Kosten. Deshalb empfinden viele Betriebsleiter die Mitarbeiterbeschäftigung über den AGZ als zu teuer.

Ziel des AGZ Soest-Ruhr-Lippe eG ist es, ab Mai 2012 ohne Fördermittel wirtschaften zu können. Dafür müssen jedoch mindestens 20 Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigt sein oder zusätzliche Teilzeitarbeitskräfte eingestellt werden. Ideal ist es, mehrere Mitarbeiter in einer Region zu beschäftigen, um im Urlaubs- oder Krankheitsfall flexibel reagieren zu können.

### Mehr Informationen:

AGZ Soest-Ruhr-Lippe eG  
Rita Leßmann-Kind  
Geschäftsführerin  
Telefon: 02 9 21 / 36 76 13  
E-mail: info-agz@arbeitgeberzusammenschluss.de  
www.arbeitgeberzusammenschluesse.de