

Land**InForm**

Magazin für Ländliche Räume

Fachkraft willkommen

Außerdem:

- Alte Birnen mit Potenzial
- Service für Dörfer
- Leistungen von Ökosystemen finanzieren



Im Fokus: Fachkraft willkommen

Der Fachkräftemangel ist in vielen ländlichen Räumen größer als in den Städten. Diese Herausforderung lässt sich nur gemeinsam meistern. LandInForm stellt Beispiele vor, die zeigen, wie es gelingen kann, Qualifizierte zu gewinnen und den Nachwuchs in der Region zu halten.

■ Für das Netzwerk

Inside

- 5 #ARIAwards25
- 5 Für alle, die über die GAP diskutieren wollen
- 5 Wer möchte kooperieren?

Rückblick

- 6 Gute Partner: LEADER und kommunaler Klimaschutz
- 6 Engagiert vernetzt
- 7 LEADER trifft Kultur
- 7 Impulse für die LEADER-Förderung
- 8 Agrarumweltmaßnahmen kooperativ umsetzen

Ausblick

- 9 Dem Klimawandel mit Innovationen begegnen
- 9 Ländliche Mobilitätsprojekte per Rad erkunden
- 9 Vormerken

■ Im Fokus

- 10 Fachkraft willkommen
- 12 Die Fachkräftesituation – Land in Sicht?
- 14 Potenziale stärker ausschöpfen

Den Nachwuchs halten

- 16 Regionalmanagement als Schnittstelle
- 18 Schülerpraktikum für ein Jahr
- 20 Ausbildung zwischen Angebot und Anspruch
- 21 Das Zurückkommen ermöglichen – Interview
- 22 Kreis sorgt für Nachwuchs in der Pflege
- 23 Gemeinsam ausbilden

Werben und weiterbilden

- 24 Wie Fachkräftesicherung im Erzgebirge funktioniert
- 26 Von Indonesien nach Trier
- 28 Weiterbildung zu Zukunftstechnologien
- 29 Kreativ mit LEADER – Interview

32



40



42

Aus der Praxis

- 30 ÖPNV digital und flexibel unterstützen
- 32 **Alte Birnen mit Potenzial**
Wie kann der Obstanbau angesichts zunehmender Wetterkapriolen wie Dürre, Hitze oder Starkregen zukunftsfähig werden? Ein Weg ist, die Vielfalt der Kulturpflanzen und damit den genetischen Pool für künftige Sorten zu erhalten. Dafür setzt sich Michael Heißenberg mit seiner Stiftung „Zeitlupe“ ein.

- 34 Tierwohl genossenschaftlich ermöglichen
- 36 Eine Region denkt Tourismus neu

Forschung trifft Praxis

- 38 EIP-Agri feiert Jubiläum

Prozesse & Methoden

- 40 **Service für die Dörfer**
Um die Dorfgemeinschaften dabei zu unterstützen, Dinge vor Ort selbst in die Hand zu nehmen, hat der Oberbergische Kreis den „Dorfservice Oberberg“ etabliert. Er bringt Dörfer zusammen, bietet Schulungen und berät zu Fördermöglichkeiten.

Perspektiven

Partner & Experten

- 42 **Neue Märkte - neue Produkte**
Intakte Ökosysteme erbringen vielfältige Leistungen: Ökosystemleistungen. Viele davon sind gesellschaftlich relevant. Mit „Ökowertpapieren“ akquiriert Mecklenburg-Vorpommern privates Kapital, um Projekte für die Wiederherstellung von Ökosystemen zu finanzieren.

Bildung & Forschung

- 44 Kultur unterm Kirchturm?

Politik & Gesellschaft

- 46 Wie Klimaschutz in LEADER integrieren?
- 48 Für die Quote - Interview

Die Position

- 49 Wir brauchen eine klimafreundliche heimische Düngemittel-Produktion
- 49 Leserbrief zum Gastkommentar

Service

- 50 angelesen
- 51 angekündigt
- 52 Termine



Liebe LandInForm-Lesende,

Koch/Köchin (m/w/d) gesucht! Anzeigen wie diese sind allgegenwärtig, ob als Aushang im Lokal oder im Netz. Nicht nur in der Gastronomie fehlen die Mitarbeitenden: Es mangelt vielerorts an Arbeitskräften aller Qualifikationsniveaus. Selbst wenn die Fachkräftelücke gegenwärtig konjunkturbedingt leicht schrumpft, wird das Thema von über 400 Unternehmen im „Zukunftspanel Mittelstand“ des Instituts für Mittelstandsforschung als die aktuell größte Herausforderung bezeichnet, im Jahr 2024 zum vierten Mal in Folge. Und die Babyboomer gehen erst nach und nach in Rente – die Thematik dürfte sich also verschärfen.

Branchen und Räume sind dabei höchst unterschiedlich von den Engpässen betroffen. Auf dem Land sind die Lücken meist größer und zeigen sich bei anderen Jobs als in urbanen Zentren. Die Autorinnen und Autoren im Fokus zeigen auf, was sich tun lässt, um gegenzusteuern!

Bei der Bewältigung des Fachkräftemangels wird eine Region auf die Probe gestellt, und Stärken und Schwächen zeigen sich wie durch ein Brennglas. Von Bildungslandschaft, Image und Willkommenskultur über die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung, den Stand der Digitalisierung und die Qualität des Gesundheitswesens bis zu Kinderbetreuung und natürlich guten Arbeitsmöglichkeiten: Für die Attraktivität einer Region ist entscheidend, ob es Bleibeperspektiven gibt oder Anreize zuzuziehen.

Eine wichtige Erkenntnis ist, dass Akteure Probleme nicht isoliert lösen können, sondern nur in Allianzen. Ob das eine Kooperation zwischen Schulen, Arbeitsagentur und Unternehmen beim „Tag in der Praxis“ im Norden von Thüringen ist oder der „Qualifizierungsverbund in der Lausitz für Erneuerbare Energien“. Letztgenanntes Beispiel thematisiert eine besondere Herausforderung, denn neue, noch wenig bekannte Berufsbilder im Feld der Erneuerbaren stehen einem stetig steigenden Fachkräftebedarf in dieser wachsenden Branche gegenüber. Neben intelligenten Produktivitätssteigerungen ist es deshalb nötig, die bislang ungenutzten Potenziale der Menschen zu erschließen – etwa durch Weiterbildung. Gleichzeitig muss auch die qualifizierte Zuwanderung verstärkt werden, viele Betriebe könnten ohne diese bereits heute dichtmachen. Auch für den Nachwuchs in der Gastronomie ist das ein Weg, wie das Beispiel aus der Region rund um Trier in diesem Heft zeigt.

Eine spannende Lektüre wünscht

Stefan Kämper

Team Regional- und Dorfentwicklung und stellvertretender Leiter der DVS

Impressum

LandInForm – Magazin für Ländliche Räume

Erscheinungsweise: vierteljährlich
Auflage: 10 000 / ISSN: 1866-3176

Herausgeber:
Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung
(BLE), Bonn

Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume –
für die Gemeinsame Agrarpolitik der EU (DVS),
Redaktion: Andrea Birrenbach, Anja Rath
Dr. Jan Swoboda (V.i.S.d.P.)
Redaktionelle Unterstützung:
Arno Blaskowski (DVS);
Agrarmarkt Informations-Gesellschaft mbH

Titelbild: ClearConcept/peopleimages.com –
stock.adobe.com

Rückseite: Artsaba Family – stock.adobe.com

Gestaltung: Max Nestor, Nestor GmbH
<https://studionestor.de>

Druck: Druck- und Verlagshaus
Zarbock GmbH & Co. KG
Gedruckt auf Recyclingpapier

Bezugsadresse und Redaktionsanschrift:
Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung
Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume –
für die Gemeinsame Agrarpolitik der EU
Deichmanns Aue 29, 53179 Bonn
Telefon: 0228 6845-3435, -3461
E-Mail: landinform@ble.de
<https://www.dvs-gap-netzwerk.de>

Bezug: kostenfrei, LandInForm als
PDF-Datei unter
<https://land-inform.de> und unter
<https://ble-medien-service.de>

Anmerkungen der Redaktion:
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben
nicht die Meinung der Redaktion wieder.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte und
Abbildungen wird keine Haftung übernommen.
Die Urheberrechte liegen beim Herausgeber.
Eine Genehmigung zur Zweitverwertung auch in
Auszügen in Wort, Schrift und Bild erteilt die
Redaktion gern gegen Nennung der Quelle und
Belegexemplar.

Gendergerechte Sprache ist uns ein Anliegen.
Deshalb investieren wir Zeit und Mühe,
um die Texte diskriminierungsfrei zu gestalten.
Wir wenden dabei die Regeln der deutschen
Sprache an.

LandInForm wird durch die Europäische Union
im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik
gefördert. Zuständige Verwaltungsbehörde:
Bundesministerium für Landwirtschaft,
Ernährung und Heimat (BMLEH)

Kürzel der DVS-Autoren:

Marie Au: MAU, Iris Bahr: IBA, Andrea Birrenbach:
ABB, Arno Blaskowski: ABL, Jan Freese: JAF,
Leonie Göbel: LGÖ, Marie Halbach: MHA,
Paula Heyder: PHD, Markus Hinskes: HIM,
Stefan Kämper: STK, Moritz Kirchesch: MOK,
Felix Kupfernagel: FKU, Isabella Mahler: IMA,
Anja Rath: ARH, Nadine Rathofer: NRH, Birte Rau:
BRA, Jens Reda: JRE, Jan Swoboda: JAS,
Dirk Thieves: DTH, Beatrice Tobisch: BET,
Rumila Uthayakumar: RUT, Heike Zipper: HEZ



#ARIAwards25

Das Motto lautet in diesem Jahr: „Das Morgen gemeinsam gestalten“.

Es ist wieder soweit: Das EU-GAP-Netzwerk lobt die „Agricultural and Rural Inspiration Awards“ (ARIA) aus. Smarte und wettbewerbsfähige Landwirtschaft, Umweltschutz sowie Sozioökonomie ländlicher Regionen heißen die Wettbewerbskategorien, die wie im Vorjahr gleichbleiben.

Eine vierte Kategorie wird jedes Jahr einem anderen Thema gewidmet. 2025 ist dies der Prozess der Veränderung und Erneuerung: der Generationswechsel, laut Duden die „Ablösung von Angehörigen der älteren durch Angehörige der jüngeren Generation“. Das EU-GAP-Netzwerk vergibt außerdem wieder Zusatzpreise für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und für den Sieger der Publikumswahl, die im Herbst startet.

Projekte mit Vorbildcharakter werden von den Vernetzungsstellen der EU-Mitgliedsstaaten eingereicht. Die DVS sichtet derzeit geeignete Vorhaben aus Deutschland und bereitet ihre Teilnahme vor. **IBA**

SERVICE

Mehr zu ARIA: <https://eu-cap-network.ec.europa.eu> →
Suche: ARIA 2025
#ARIAwards2025



Für alle, die über die GAP diskutieren wollen

Die DVS hat ein LandInForm Spezial veröffentlicht. Es soll einen Überblick über Maßnahmen und Bausteine der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) der EU im Bereich Agrarumwelt geben, die erfolgreich umgesetzt werden. Die Publikation stellt Förderbeispiele vor, beleuchtet zukünftige Herausforderungen für die GAP und Konzepte für eine Weiterentwicklung.



An der 68-seitigen Publikation haben Beratung, Verwaltung, Wissenschaft und Verbände mitgewirkt. Die Beiträge greifen Themen wie Öko-Regelungen, Agrarumwelt- und Klimamaßnahmen sowie Verwaltungs- und Kontrollsysteme auf. Ein Kapitel beschäftigt sich mit Konzepten zur künftigen Gestaltung der GAP und es wird deutlich, wie herausfordernd es ist, den vielfältigen Anforderungen an die Agrarpolitik gerecht zu werden.

Mit dem LandInForm Spezial möchte die DVS einen Beitrag zum fachlichen Dialog leisten und eine Orientierungshilfe für die Akteure der GAP bieten.

PHD/HIM

SERVICE

Zum Download als PDF: <https://www.dvs-gap-netzwerk.de/lif-spezial>
Heft bestellen: <https://ble-medien-service.de> →
Suche: LandInForm-Spezial 10

KONTAKT

Paula Heyder und Markus Hinskes, DVS
Fachbereich Landwirtschaft, Naturschutz und Innovation
Telefon: 0228 6845-2675, -2185
paula.heyder@ble.de
markus.hinskes@ble.de

Wer möchte kooperieren?

Eine Zusammenarbeit über Regions- oder Bundeslandgrenzen hinaus kann Impulse geben. Deshalb möchte die DVS LEADER-Regionen dabei unterstützen, Kooperationspartner zu finden: Schicken Sie uns gerne Ihre Kooperationsgesu-

che. Wir veröffentlichen sie auf unserer Website, in unserem Newsletter, auf unseren Social-Media-Kanälen und in LandInForm. **ABB**

KONTAKT

dvs_online@ble.de

Gute Partner: LEADER und kommunaler Klimaschutz



LEADER-Regionalmanagements und kommunale Klimaschutzmanagements können wichtige Verbündete für mehr Klimaschutz in ländlichen Räumen sein. Rund 240 Teilnehmende aus beiden Berufsgruppen trafen sich im April bei einer Online-Veranstaltung. Dazu eingeladen hatten die Agentur für kommunalen Klimaschutz und die DVS.

Wie funktioniert eine strategische Zusammenarbeit und wie sehen konkrete Projekte aus, die daraus entstehen? Einblicke boten zwei Praxisbeispiele. Im Landkreis St. Wendel kooperieren die Wirtschaftsförderung, der Landkreis und LEADER seit 2010 in einer gemeinsamen Klimaschutzinitiative „Null-Emission Landkreis St. Wendel“. Das Ziel ist, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen, die effektiv Treibhausgasemissionen reduzieren, einen ländlichen Energiemix mit regionaler Wertschöpfung fördern und die Akzeptanz der Energiewende stärken. Im Landkreis Leipzig wird derzeit in drei LEADER-Regionen ein Kooperationsprojekt vorbereitet, um tragfähige Strukturen für Bürgerenergie aufzubauen. Dazu soll eine Plattform geschaffen werden, über die Menschen vor Ort beim Ausbau erneuerbarer Energien mitwirken können. Eine Personalstelle soll mit LEADER-Mitteln finanziert werden. Der Klimaschutzmanager des Landkreises Leipzig begleitet die Anbahnung des Projekts.

Beide Beispiele zeigen: Kooperation lohnt sich. Kommunale Klimaschutzmanagements bringen wichtige Fachexpertise und Einblicke in kommunale Prozesse mit. Gleichzeitig profitieren Klimaschutzmaßnahmen häufig von der regionalen Perspektive des LEADER-Ansatzes und der damit einhergehenden Vernetzung verschiedener Akteursgruppen. Zudem können mit LEADER-Mitteln Förderlücken geschlossen, Personalstellen geschaffen und ungewöhnliche Ideen über Machbarkeitsstudien ausprobiert werden. **MHA**

SERVICE

Zur Dokumentation:
<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/klima-leader>

KONTAKT

Marie Halbach, DVS
Telefon: 0228 6845-2614
marie.halbach@ble.de



Engagiert vernetzt

Im Projekt „Starke Vereine – Starke Heimat“ entwickelte die LEADER-Region Dübener Heide in Sachsen mit themenspezifischen Workshops, Vereinswerkstätten und individuellen Beratungen ein breites Angebot für die ehrenamtlichen Strukturen ihrer Region. Es gibt viele gute Ideen wie diese, um Engagierte mit Weiterbildung sowie Vernetzung und Wertschätzung zu unterstützen.

Diese Ansätze waren der Fokus des Workshops „Engagement & LEADER. Ehrenamtliche Strukturen auf dem Land stärken“, den die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) zusammen mit der DVS veranstaltete. Rund 50 Engagierte aus dem LEADER-Kontext, der Engagementförderung und der Wissenschaft sind der Einladung nach Neustrelitz in Mecklenburg-Vorpommern gefolgt.

An zwei Tagen diskutierten sie Herausforderungen für das Engagement in ländlichen Räumen. Praxisbeispiele und Einblicke in die Forschung zeigten, wie zahlreich und unterschiedlich die Ansätze sind, um Engagierte zu unterstützen. Es wurde deutlich, dass es wichtig ist, diese Angebote mit den Engagierten vor Ort abzustimmen. Diese Aufgabe kann vor dem Hintergrund der vielfältigen und zahlreichen Engagementstrukturen auf dem Land kaum allein von LEADER-Regionalmanagements geleistet werden. Bei der Engagementförderung muss es zukünftig also auch darum gehen, Schnittstellen zwischen Aktiven und ihren Handlungsbereichen kenntlicher zu machen und Synergien in der Zusammenarbeit zum Aufbau ehrenamtlicher Strukturen weiterzuentwickeln. Der fortgeführte Austausch zwischen DSEE und DVS kann ein Teil hiervon sein. **JRE**

SERVICE

Veranstaltungsdokumentation und weitere Informationen:
<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/engagement-und-leader>

KONTAKT

Jens Reda, DVS
Telefon: 0228 6845-2661
jens.reda@ble.de



- 1_ Austausch zu Kooperationsideen;
- 2_ Politisches Speeddating mit der Aktionskunstgruppe „Radikale Töchter“;
- 3_ Exkursion zum Kunst- und Skulpturenweg „Purple Path“ mit dem Künstler Tony Gragg (rechts);
- 4_ „Was finde ich ungerecht - und was will ich daran verändern?“ Ihre Antworten auf diese Frage klebten die Teilnehmenden an die „Mut-Wand“.

LEADER trifft Kultur

Tessina Ott und Laura Hofmann aus dem Marburger Land haben „Seelbacher Ziegenkäse“ mitgebracht, Torsten Jeran und Burkhard Horn aus dem Barnim „Spritzkuchen“. Am Büffet regionaler Köstlichkeiten beim bundesweiten LEADER-Treffen wurde die Vielfalt der Regionen deutlich. Ott, Hofmann, Jeran und Horn sind vier der gut 260 Teilnehmenden, die der Einladung der DVS im Mai in die „Europäische Kulturhauptstadt Chemnitz“ gefolgt sind.

Jeran ist seit zehn Jahren Leiter des Regionalmanagements, Horn seit drei Jahren Vorsitzender der Lokalen Aktionsgruppe (LAG). Sie hofften, mehr über die Zukunft von LEADER zu erfahren und Impulse für die Praxis zu erhalten. Möglichkeiten hierfür gab es unter anderem bei der Diskussion mit Verantwortlichen der Europäischen Kommission und des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat.

Ott und Hofmann sind seit Kurzem Regionalmanagerinnen, sie suchten Kon-

takt zu erfahrenen Regionalmanagements und Kooperationsmöglichkeiten. Eine gute Gelegenheit dafür bot die Kooperationsbörse, auf der Regionalmanagements aus ganz Deutschland Ideen für gemeinsame Projekte vorstellten. Im Diskussionscafé konnten sie sich zudem mit anderen LEADER-Aktiven zu Themen wie Projektakquise, Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit austauschen.

Stoff für Diskussion lieferte auch das Programm der Kulturhauptstadt, das neben Chemnitz die ländlichen Regionen im Umland miteinbezieht. Im Fokus der vielfältigen Projekte der Kulturhauptstadt stehen Teilhabe, Engagement und das praktische Mitgestalten der Region - ähnlich wie bei LEADER. Praktische Eindrücke hiervon erhielten die Teilnehmenden bei den Exkursionen in die elf LEADER-Regionen rund um Chemnitz. Die DVS bedankt sich bei den Regionen, die diesen gelungenen Abschluss des Treffens ermöglicht haben. **FKU/IMA/JRE**

SERVICE

Zur Dokumentation:
<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/leadertreffen>

KONTAKT

Isabella Mahler, DVS
 Telefon: 0228 6845-3974
isabella.mahler@ble.de

Impulse für die LEADER-Förderung

Wie lässt sich die Umsetzung des LEADER-Ansatzes vereinfachen? Diese Frage beschäftigt Ministerien, Bewilligungs- und Zahlstellen sowie die Lokalen Aktionsgruppen. Aus diesen Arbeitsbereichen kamen die rund 60 Teilnehmenden des Workshops „LEADER Umsetzung leicht gemacht“, der im April in Weimar stattfand. Nadine Rathofer, DVS: „Ziel war es, Transparenz in die LEADER-Prozesse zu bringen und das Verständnis für Sichtweisen, Zwänge oder auch Nöte der anderen zu fördern. Trotz durchaus kontroverser Diskussionen ist der gemeinsame Plan: an den Schrauben drehen, um LEADER zu vereinfachen und dadurch zu stärken.“ Als Anregungen dienten fachliche Impulse. Eine konkrete Idee, wie sich Kleinstprojekte unbürokratisch fördern lassen, hat Belgien mit dem sogenannten Draft Budget: Wouter Peeters von der Flämischen Landagentur stellte das damit verbundene vereinfachte Verfahren vor. Wenn ein Nachweis über die Realisierung eingereicht wurde, werden zuvor festgesetzte Pauschalen ausgezahlt. **ARH**

SERVICE

Zur Dokumentation:
<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/leader-leicht>

KONTAKT

Nadine Rathofer, DVS
 Telefon: 0228 6845-3228
nadine.rathofer@ble.de

Bei der Exkursion erklärte Dr. Jens Birger (Mitte) die Maßnahmen in der Magdeburger Börde.



Agrarumweltmaßnahmen kooperativ umsetzen

In der Magdeburger Börde sowie der Region „Potsdamer Kulturlandschaft“ betreiben landwirtschaftliche Betriebe gemeinsam überbetrieblichen Natur- und Artenschutz. Wie gelingt es, die anspruchsvollen Maßnahmen umzusetzen und wie funktioniert die Zusammenarbeit? Darum ging es im Mai 2025 bei einem DVS-Transferbesuch – ein Format, das Exkursionen vor Ort mit Fachinput verbindet.

Von Jan Freese

Auf dem landwirtschaftlichen Betrieb Bördegrün in Niederdodeleben begrüßte Gert Zender, Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten des Landes Sachsen-Anhalt (MWL) die 45 Teilnehmenden, die aus dem ganzen Bundesgebiet angereist waren. Es war der Auftakt für zwei Tage intensiven Austauschs.

Agrarumweltmaßnahmen in der Börde

Von einem Projekt, das seit 2020 mit über 20 Betrieben in der Magdeburger Börde zielgerichtete Maßnahmen für Hamster, Rotmilan, Insekten sowie Ackerwildkräuter entwickelt und umgesetzt hat, berichteten der Betriebsleiter von Bördegrün sowie Ansprechpersonen

der Stiftung Kulturlandschaft Sachsen-Anhalt und des MWL. Für das Projekt wurden im Dialog mit dem Ministerium Maßnahmen für die intensive Ackerbauregion ausgewählt, die auf Ergebnissen des bundesweiten Projekts „F.R.A.N.Z. – Für Ressourcen, Agrarwirtschaft und Naturschutz“ basieren. Beispielsweise werden Erbsenfelder angelegt und Getreide in Streifen extensiv angebaut, etwa in weiter Reihe oder mit Untersaat, damit die Ährenernte hamsterfreundlich erfolgen kann. Die Flächen wurden auf Grundlage der Verbreitung der gewünschten Zielarten identifiziert und die Pläne mit den Landwirten besprochen: Sie boten Flächen an, um die Agrarumweltmaßnahmen umzusetzen und erhielten eine Prämie.

Die Stiftung Kulturlandschaft steht den Landwirten beratend zur Seite und vermittelt zwischen Praxis und Verwaltung. Für das Management entwickelte die Stiftung eine App, in der sich die Flächen und Maßnahmen verwalten lassen. Sie erinnere die Landwirte an Auflagen und Termine und habe sich bereits bewährt, sagt Dr. Jens Birger von der Kulturlandschaft. Die der Stiftung entstehenden Kosten werden über einen Verwaltungsaufschlag auf die Maßnahmenprämien, die sogenannten Transaktionskosten, getragen. Bislang sind in Sachsen-Anhalt in insgesamt fünf Kooperativen, zu denen 61 Betriebe mit rund 1 300 Hektar gehören, Maßnahmen verwirklicht worden.

Frei gestaltbar in Brandenburg

Die zweite Exkursion führte zur Kooperative „Grubener Kulturlandschaft“ nahe Potsdam. Brandenburg hat die Reform der EU-Agrarförderung 2023 genutzt, um die Förderung eines gemeinschaftlich umsetzbaren Ansatzes für Biodiversitäts- und Klimaschutzmaßnahmen zu verwirklichen. Das Besondere: Es gibt keine vorab definierten Ziele, sondern Betriebe, die etwas für die Agrarumwelt tun wollen, finden sich regional zusammen. Die Aktiven aus der Praxis erarbeiten dann mit Fachleuten aus der Beratung einen Plan, in dem sie Ziele, Maßnahmen und deren räumliche Verteilung festlegen. Zusätzlich zu regulären Agrarfördermaßnahmen können neue oder abweichende Maßnahmen entwickelt und gefördert werden. In der „Grubener Kulturlandschaft“ werden etwa Maßnahmen umgesetzt, um den Kiebitz zu schützen und Moorstandorte nass zu bewirtschaften; zudem bauen Betriebe einen mehrjährigen Hanfmix als Maisalternative an. Der Ansatz Brandenburgs könnte als Blaupause dienen. Angesichts der komplexen EU-Förderlogik wirkt es fast wie ein Kunststück, dass es dem Land gelungen ist, eine von regionalen Landwirten und Beratern vor Ort gestaltbare Agrarumweltmaßnahme zu verankern. Mittlerweile haben sich acht Kooperationen mit insgesamt 66 Betrieben gefunden, die den Ansatz nutzen.

SERVICE

Zur Dokumentation:
<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/kooperativ>

KONTAKT

Dr. Jan Freese, DVS
 Telefon: 0228 6845-3477
jan.freese@ble.de



Dem Klimawandel mit Innovationen begegnen

Die DVS lädt am 5. und 6. November 2025 zum bundesweiten EIP-Netzwerktreffen nach Hamburg ein.

Von Leonie Göbel

Wie kann die Landwirtschaft dem Klimawandel begegnen – und dabei innovativ, nachhaltig und wettbewerbsfähig bleiben? Antworten gibt es bereits zahlreiche: Agri-Photovoltaik, Agroforst, Paludikultur, Nutzung von Digitalisierung und Robotik, Diversifizierung der Betriebe, um mit mehreren Standbeinen widerstandsfähiger gegenüber zunehmenden Witterungskapriolen zu sein. Dennoch bleiben viele Fragen: Wie können diese Innovationen umgesetzt werden? Wo bedarf es weiterer Forschung? Was benötigt die Landwirtschaft aktuell am dringendsten?

Dies soll bei der Veranstaltung diskutiert werden. Im Mittelpunkt stehen dabei inspirierende Persönlichkeiten und ihre Innovationen aus unterschiedlichen Projekten, die im Rahmen der Europäischen Innovationspartnerschaft „Landwirtschaftliche Produktivität und Nachhaltigkeit“ (EIP-Agri) umgesetzt werden. Bei diesen

Projekten arbeiten Praxis und Forschung zusammen an dem Ziel, Innovationen in der Landwirtschaft zu fördern und den Austausch untereinander zu stärken.

Ein besonderes Highlight bei diesem EIP-Netzwerktreffen ist der Innovationsmarkt, der Raum für Austausch, Vernetzung und Mitgestaltung bietet. Hier können sich Projekte und Initiativen, auch außerhalb von EIP-Agri, präsentieren und neue Partnerschaften anstoßen. Ergänzt wird das Programm durch „Kurz-Pitches“ aus dem Netzwerk, bei denen innovative praxisnahe Ansätze in kompakter Form vorgestellt werden. In Workshops werden Methoden zum Verständnis und zur Umsetzung von Innovationsprozessen vermittelt. Ein Thema ist dabei, welche Rolle Wirtschaft und Start-ups in EIP-Projekten spielen. Außerdem soll darüber diskutiert werden, wie Erkenntnisse aus EIP-Agri speziell im Klimabereich weitergegeben und konkrete Ansätze realisiert werden können.

Wir laden alle herzlich ein, die sich in EIP-Projekten engagieren oder engagiert haben. Interessierte aus Praxis, Forschung und Beratung sind ebenfalls willkommen. Die Anmeldung ist ab Ende Juli 2025 möglich. ■

SERVICE

Zu Veranstaltung:
<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/eip-hamburg>

KONTAKT

Dr. Leonie Göbel, DVS
 Telefon: 0228 6845-3998
leonie.gobel@ble.de

Ländliche Mobilitätsprojekte per Rad erkunden

Im kommenden September laden die „AktivRegion Schlei-Ostsee“, das „mobilitteam by NAH.SH“ des Nahverkehrsverbunds Schleswig-Holstein (NAH.SH) und die DVS zu einer Radtour ein. Es geht zu Anlaufpunkten des Projekts „SMILE24“ in Schleswig-Holstein. „Das Pilotprojekt will Alternativen zum eigenen Auto anbieten, die rund um die Uhr zur Verfügung stehen“, sagt Moritz Kirchesch, DVS. Auch LEADER-Projekte liegen auf der Route. „Wir wollen herausarbeiten, wie die LEADER-Regionen das Thema Mobilität aufgreifen können.“

Die Radtour findet am 11. September statt, am Vortag kommen die Teilnehmenden zum Kennenlernen in Schleswig zusammen. Die Veranstaltung richtet sich an alle, die Interesse an neuen Ideen zur Mobilität im ländlichen Räumen haben, insbesondere Aktive aus dem LEADER-Bereich. Maximal 25 Personen können mitradeln. **ARH** ■



SERVICE

Anmeldung bis zum 15. August:
<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/mobilitaet>
 Mehr zu „SMILE24“:
<https://smile24.nah.sh>

KONTAKT

Moritz Kirchesch, DVS
 Telefon: 0228 6845-3968
moritz.kirchesch@ble.de



Vormerken

Bürgerräte – alle reden darüber, aber wie wird's gemacht?

Online-Workshop, voraussichtlich in der zweiten Septemberwoche, insbesondere für Regionalmanagements, Akteure der Regional- und Dorfentwicklung, aus Bund, Ländern und Kommunen sowie der Wissenschaft

<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/buergerraete>

Fachkraft willkommen

Der Fachkräftemangel ist in vielen ländlichen Räumen größer als in den Städten. Diese Herausforderung lässt sich nur gemeinsam meistern: In den Regionen tun sich Institutionen, Unternehmen und Kommunen zusammen und werben um Fachkräfte im In- und Ausland. LandInForm stellt Beispiele vor, die zeigen, wie es gelingen kann, Qualifizierte zu gewinnen und den Nachwuchs in der Region zu halten.

In der „Ems-Achse“ arbeiten zahlreiche Akteure daran, Fachkräfte zu finden und zu halten.

1_ In der Region, die sich von der Grafschaft Bentheim über das Emsland bis nach Ostfriesland erstreckt, laden beispielsweise Unternehmen Interessierte ein, ihre Anlagen zu besichtigen.

2_ Mit zahlreichen Angeboten für Kinder bei einer Touristenaktion in Dankern im Emsland im Jahr 2024 möchte die Ems-Achse zeigen, wie attraktiv sie für Familien ist.

3_ Verantwortliche aus Unternehmen und Angestellte der Hochschule Emden/Leer tauschten sich 2023 beim „Speed-Dating“ auf persönlicher Ebene aus.

4_ Mit dem Projekt „Moving North – emsachse expats“ gewinnt die Region Menschen aus Südafrika als Fachkräfte.





Die Fachkräftesituation – Land in Sicht?

Fachkräfte fehlen, insbesondere auf dem Land. Wer Qualifizierte gewinnen möchte, muss sowohl für attraktive Lebensbedingungen sorgen als auch Zuwanderung ermöglichen.

Von Regina Flake

Gerade während der Corona-Pandemie wurde „das Land“ zu einem Sehnsuchtsort. Mit der Familie raus aus der Stadt – Homeoffice macht es möglich. Gleichzeitig zieht es nach wie vor viele junge Leute nach der Schule vom Land in die Großstädte. Doch was bedeuten diese Entwicklungen für Unternehmen in ländlichen Regionen, die auf der Suche nach Fachkräften sind?

Im Jahr 2024 fehlten bundesweit etwa 487 000 Fachkräfte. Trotz konjunkturbedingten Rückgangs des Fachkräftemangels in den vergangenen zwei Jahren haben viele Unternehmen Probleme, ihre

offenen Stellen mit Fachkräften zu besetzen, deren Qualifikation zum gesuchten Anforderungsprofil passt. Dabei macht es große Unterschiede, in welcher Region ein Unternehmen sucht, auf welchem Qualifikationsniveau und für welchen Beruf ganz konkret.

Herausfordernd: Fachkräftesuche auf dem Land

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) hat im Rahmen einer Studie die Fachkräftesituation analysiert. Es zeigt sich: Je ländlicher eine Region ist, desto herausfordernder die Stellenbesetzung. Fast sechs von zehn offenen Stellen konnten im Jahresdurchschnitt zwi-

schen Juli 2023 und Juni 2024 in ländlichen Räumen nicht besetzt werden, in städtischen Regionen gelang es bei etwa fünf von zehn aller offenen Stellen nicht. Insbesondere Stellen für Experten, vor allem mit einem Hochschulabschluss, sind auf dem Land schwerer zu besetzen als in Städten. In dünn besiedelten ländlichen Regionen gibt es für drei von vier Expertenstellen niemanden, der passend qualifiziert und auf der Suche nach Beschäftigung ist (rund 75 Prozent). Dies lässt sich unter anderem damit erklären, dass Hochqualifizierte besonders mobil sind und für ein attraktives Jobangebot eher bereit sind, umzuziehen. Trotz neuer „Landlust“ zieht es sie nach wie vor in Städte und städtisch geprägte Regionen.

Unternehmen in ländlich geprägten Regionen suchen andere Fachkräfte als jene in der Stadt: Während sich beispielsweise die Fachkräftelücke für Betriebswirte und Informatiker stark auf Städte konzentriert, zeigt sich der Mangel an Fachkräften mit abgeschlossener Ausbildung



zum Maschinen- und Anlagenführer vor allem in ländlichen Regionen. Mehr als sieben von zehn Stellen, für die es regional keine passend Qualifizierten gibt, werden von Unternehmen in ländlichen Regionen ausgeschrieben (73 Prozent). Diese Fachkräfte arbeiten beispielsweise als Roboterführer in der Industrie oder als Heizanlagenwärter. Auch etwa 72 Prozent aller nicht besetzbaren offenen Stellen für angestellte Ärzte entfallen auf ländliche Regionen. Dieses Verhältnis verdeutlicht, dass die medizinische Versorgung im ländlichen Raum besonders vom Fachkräftemangel betroffen ist und dringend Personal benötigt wird, um die versorgungsrelevante medizinische Infrastruktur aufrechtzuerhalten. Dies ist eine doppelte Gefahr für die Fachkräftesicherung auf dem Land, denn die medizinische Infrastruktur entscheidet mit darüber, ob eine Region auch für andere Fachkräfte attraktiv ist. Gleiches gilt für die Engpässe bei der Pflege und der Kinderbetreuung: Ohne passende Betreuungsangebote können Eltern nicht oder

nicht im gewünschten Umfang arbeiten. Qualifizierte in diesen Bereichen fehlen bundesweit in ländlichen und städtischen Regionen gleichermaßen, genauso wie Bauelektrik-Fachkräfte. In diesem Beruf bestehen seit langem Engpässe und seine Relevanz ist durch die Energiewende noch einmal gestiegen, da Bauelektriker unter anderem für den Anschluss von Solaranlagen und Windrädern zuständig sind.

Internationale Fachkräfte als große Stütze

In vielen Berufen gab es in den vergangenen Jahren dagegen Beschäftigungszuwächse. Entgegen der weit verbreiteten Annahme, dass das Land für internationale Fachkräfte nicht attraktiv ist: Das Beschäftigungswachstum im ländlichen Raum ist ausschließlich auf eine steigende Zahl ausländischer Fachkräfte zurückzuführen. Mittlerweile hat etwa jede zwölfte Fachkraft in ländlichen Regionen eine ausländische Nationalität. Zeitgleich sank die Zahl der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit. Ausländische Fachkräfte stellen folglich eine große Stütze für die wirtschaftliche Entwicklung im ländlichen Raum dar.

Die Zuwanderungsmöglichkeiten wurden mit Inkrafttreten des Fachkräftewanderungsgesetzes (FEG) im Jahr 2020 und anschließenden Novellierungen in den Jahren 2023 und 2024 deutlich erweitert und vereinfacht. Dieses Potenzial gilt es zu nutzen und die Attraktivität für internationale Fachkräfte weiter zu steigern. Unternehmen können gezielt ausländische Fachkräfte anwerben und dafür bewährte Anlaufstellen wie die „Zentrale Auslands- und Fachvermittlung“ (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit oder das „BQ-Portal“, das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, nutzen. Das FEG ermöglicht beispielsweise schnellere Einreisen über sogenannte „Anerkennungspartnerschaften“ zwischen Fachkräften und Unternehmen, bei denen eine Beschäftigung aufgenommen wird. So kann die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation gemeinsam vor Ort angegangen werden. Darüber hinaus können Unternehmen eigene Angebote wie Sprachkurse oder Freizeitangebote für internationale Fachkräfte schaffen, um sie zu gewinnen.

Ganzheitlich denken

Zuzug und Verbleib in ländlichen Regionen muss für deutsche und internationale Fachkräfte gleichermaßen möglichst attraktiv gestaltet werden. Das bedeutet nicht, nur als Standort für

Unternehmen interessant zu sein, sondern Angebote rund um Bildung und Freizeit, Kinderbetreuung und gesundheitliche Versorgung zu machen. Vor allem bei der überregionalen Rekrutierung – sei es aus Deutschland oder dem Ausland – ist es wichtig, die Familien mitzudenken. Ein Baustein kann die Schaffung von betrieblichen Kinderbetreuungsplätzen sein. Neben den Unternehmen selbst sind auch viele weitere regionale Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gefordert. Gerade wenn es darum geht, eine Region und ihre Vorzüge wie die Natur, preiswerten Wohnraum oder Angebote für Familien darzustellen, müssen viele regionale Akteure an einem Strang ziehen. Kommunen können einen Beitrag leisten, indem sie Informationen zum regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt für Unternehmen aufbereiten. Auch die Unterstützung beim Aufbau regionaler Netzwerke kann eine große Hilfe vor allem für kleine und mittlere Unternehmen sein, die nur begrenzt Kapazitäten für strukturelle Projekte haben.

Nachwuchs frühzeitig einbinden

Auf dem Land arbeiten vor allem beruflich qualifizierte Fachkräfte, die beispielsweise eine duale Berufsausbildung absolviert haben. In dünn besiedelten Regionen weisen fast drei von vier Beschäftigten solch einen Abschluss auf (rund 73 Prozent). Die wichtigste Säule der Fachkräftesicherung auf dem Land ist und bleibt daher die Ausbildung. Unternehmen sollten frühzeitig um Nachwuchs werben. Dabei geht nichts über den persönlichen Kontakt zu Jugendlichen, sei es durch Praktika, Tage der offenen Tür oder Schulkooperationen. Jugendlichen eine Perspektive in der Region aufzuzeigen, kann deren Abwanderung vermeiden. ■

SERVICE

Zur Studie „Fachkräftesituation im ländlichen Raum“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA): <https://kofa.de/daten-und-fakten/studien/die-fachkraeftesituation-im-laendlichen-raum>

Weitere Studien des KOFA: <https://kofa.de/studien>

KONTAKT

Dr. Regina Flake
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Telefon: 0221 4981-840
flake@iwkoeln.de
<https://iwkoeln.de>

Potenziale stärker ausschöpfen

Der Fachkräftemangel in ländlichen Räumen ließe sich reduzieren, wenn potenzielle Arbeitskräfte verstärkt angesprochen und besser in den Arbeitsmarkt integriert würden. Dafür sollten auch die Möglichkeiten der Weiterbildung in den Blick genommen werden.

Von Jan Cornelius Peters

Die Studie „Zunehmende Fachkräftengpässe – Warum sind ländliche Räume besonders betroffen?“ aus dem Jahr 2024 zeigt, dass Fachkräfte vor allem in Regionen fehlen, in denen der demografische Wandel besonders ausgeprägt ist. Dort mangelt es an jüngeren Arbeitskräften, die das Auscheiden der sogenannten Babyboomer aus dem Arbeitsmarkt auffangen. Dies trifft auf viele ländliche Regionen zu, insbesondere in Ostdeutschland. So werden von den versicherungspflichtig Beschäftigten, die im Juni 2024 in ostdeutschen ländlichen Regionen gearbeitet haben, bis zum Jahr 2036 mehr als 930 000 Personen das Renteneintrittsalter erreicht haben. Das entspricht einem Anteil von 27,5 Prozent. Auch in westdeutschen ländlichen Regionen liegt der Beschäftigtenanteil der über 55-Jährigen mit 25,2 Prozent über dem Bundesdurchschnitt von 24,3 Prozent.

Gleichzeitig schieden Arbeitskräfte in ländlichen Regionen zuletzt im Durchschnitt mit geringerem Alter aus dem Erwerbsleben aus als Beschäftigte in städtischen Regionen, in ostdeutschen früher als in westdeutschen, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kürzlich berechnete. Dies hängt mit regionalen Unterschieden in den Strukturen der Qualifikationen, Branchen und Betriebsgrößen zusammen. Auch aktuelle Regelungen zum Renteneintritt von „besonders langjährig Versicherten“ sowie die Nutzung von Altersteilzeit könnten dabei eine Rolle spielen. Aus diesen Gründen ist es für ländliche Räume von besonderer Bedeutung, ältere Personen länger als bisher in den Betrieben und somit im Arbeitsmarkt zu halten. Attraktive Arbeitsbedingungen sind hierfür laut der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ausschlaggebend.

Ebenso kann der Fachkräftemangel reduziert werden, indem die Erwerbsbeteiligung von Frauen gesteigert wird. Von 2012 bis 2022 ist der Anteil von Frauen, die dem Arbeitsmarkt als Erwerbstätige oder Arbeitssuchende zur Verfügung stehen, in ländlichen Räumen bereits um fünf Prozentpunkte auf inzwischen knapp 83 Prozent gestiegen. Allerdings sind die Erwerbsquoten von Frauen in vielen Regionen im Süden und Südosten Deutschlands mehrere Prozentpunkte höher als in nord- und westdeutschen Regionen. Vor allem in letzteren besteht also Steigerungspotenzial. Außerdem arbeiten nur etwa 47 Prozent der in ländlichen Räumen beschäftigten Frauen in Vollzeit. Mögliche inner- und außerbetriebliche Hürden, die einer höheren Arbeitszeit von Frauen entgegenstehen, gilt es zu identifizieren und abzubauen.

Chancen der Digitalisierung

Die Digitalisierung ermöglicht es Unternehmen, in vielfältigen Bereichen zu automatisieren und neue Technologien wie künstliche Intelligenz, Robotik und Sensortechnik einzusetzen. Ländliche Regionen mit fortgeschrittener demografischer Alterung weisen zum Teil ein überdurchschnittliches Potenzial auf, die Digitalisierung zu nutzen, so eine 2024 vom IAB veröffentlichte Studie zu regionalen Arbeitsmärkten unter Transformationsdruck. Es bestehen also Herausforderungen und zugleich Chancen, den Arbeitskräftebedarf zu reduzieren. Fachkräfte, deren Tätigkeiten künftig automatisiert erledigt werden, könnten für andere Aufgaben im gleichen Unternehmen oder anderen Arbeitsmarktsegmenten zusätzlich zur Verfügung stehen. Damit dies gelingt, müssten Beschäftigte aus Segmenten mit rückläufigem Arbeitskräftebedarf durch Umschulung und Weiterqualifizierung unterstützt werden.

Der effiziente Einsatz neuer Technologien und auch die Transformation zur Treibhausgasneutralität erfordern zudem eine auf die neuen Bedarfe abgestimmte Weiterbildung von Beschäftigten, um deren Produktivität zu erhalten oder zu steigern. Aktuelle Studien weisen jedoch auf im regionalen Vergleich geringere Weiterbildungsaktivitäten in ländlichen Regionen hin. Dies liegt unter anderem daran, dass es dort viele kleine Betriebe gibt, die eher selten Weiterbildung anbieten. Neben möglicherweise geringeren Ressourcen und fehlenden Konzepten zur Personalentwicklung können hierfür auch fehlende Informationen über Förderungen verantwortlich sein. Es ist deshalb ein wichtiger Bestandteil eines effizienten und leistungsfähigen Aus- und Weiterbildungssystems, bedarfsorientierte Qualifizierungsangebote zu schaffen und bekanntzumachen.

Berufsausbildung stärken

Von den gut sechs Millionen Arbeitskräften im Alter zwischen 20 und 39 Jahren, die 2024 einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in ländlichen Räumen nachgingen, gelten rund eine Million als formal geringqualifiziert, da sie weder eine Berufsausbildung noch ein Studium abgeschlossen haben. Dies entspricht





Ansätze gegen Fachkräftemangel: Weiterbildung von gering Qualifizierten und mehr Frauen mit Beschäftigung in Vollzeit

einem Anteil von 17,5 Prozent, seit 2013 ist er um beinahe fünf Prozentpunkte gestiegen.

Gleichzeitig ist in ländlichen Räumen der Anteil der unbesetzten Stellen, die typischerweise eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, höher als bei Jobs mit geringerem oder höherem Anforderungsniveau. Bei mehr als zwei von drei offenen Stellen werden in ländlichen Räumen Fachkräfte mit Berufsausbildung gesucht, wie Zahlen für 2022 zeigen. Bei den Ausbildungsstellen, so der Ausbildungsbericht 2023, bleiben vor allem jene in ländlichen Räumen unbesetzt. Diese Befunde verdeutlichen zum einen, dass die Qualifikationen von Arbeitskräften zum Teil nicht zu den von Unternehmen gesuchten Kenntnissen und Fähigkeiten passen und zum anderen, dass sich der Ausbildungsmarkt bisher nicht von seinem Einbruch während der Covid-19-Pandemie erholt hat. Für die Fachkräftesicherung in ländlichen Räumen ist dies eine besondere Herausforderung.

Die bedarfsgerechte Ausbildung und Förderung der bislang nicht formal Qualifizierten ist also ein weiterer Ansatzpunkt, um Fachkräftengpässen zu begegnen. Ein Teil dieser Gruppe sind Zu-

gewanderte: Mit Blick auf ihre formale Qualifizierung ist es laut einer 2023 veröffentlichten Studie der Bertelsmann Stiftung wichtig, ihre Kompetenzen festzustellen, zügig anzuerkennen, berufsbegeleitend gezielt Qualifikation weiterzuentwickeln sowie Sprachkenntnisse zu fördern. Zudem sollte die Berufsausbildung attraktiver werden.

Dass Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, bedeutet nicht, dass alle Personen, die einen Ausbildungsplatz suchen, auch einen finden. Dies hat zum Teil mit unzureichenden Qualifikationen zu tun. 2022 hatten rund sieben Prozent aller jungen Menschen, die die Schule in ländlichen Räumen verließen, keinen Abschluss. In ostdeutschen ländlichen Räumen waren es sogar gut neun Prozent. Auch die Ergebnisse der letzten PISA-Studie zeigen, dass bei den Grundkompetenzen noch viel Luft nach oben besteht. Sie sind die Basis für die Entwicklung von Kompe-

tenzen in der beruflichen Erstausbildung und der Weiterbildung. Eine Stärkung der frühkindlichen und schulischen Bildung ist daher ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung. Der Einstieg in den Ausbildungsmarkt kann laut der Studie „BeYou – Berufswahl und Du“ durch Praktika, Ferienjobs und Betriebsbesuche erleichtert werden. ■

SERVICE

Zum Weiterlesen:

Jan Cornelius Peters: Fachkräftengpässe in ländlichen Räumen. Zahlen & Fakten zur Wirtschaft in ländlichen Räumen 01/2024. Thünen-Institut für Innovation und Wertschöpfung in ländlichen Räumen, 2024.

Zur OECD-Veranstaltung vom 2. April 2025 „Wie finden Berufsstarter und Betriebe wieder zusammen?“: <https://blog.oecd-berlin.de/wie-finden-berufsstarter-und-betriebe-wieder-zusammen>

KONTAKT

Dr. Jan Cornelius Peters
Thünen-Institut für Innovation und Wertschöpfung
in ländlichen Räumen
cornelius.peters@thuenen.de
<https://thuenen.de/wi>

Regionalmanagement als Schnittstelle

Der Landkreis Rottal-Inn hat die Fachkräftesicherung zu einem Schwerpunktthema für seine zukünftige Entwicklung gemacht. Das Regionalmanagement hat dabei eine Schlüsselrolle.

Von Elisabeth Wimmer und Kevin Chwalczyk

Die Fachkräftesicherung hat der Landkreis Rottal-Inn im Jahr 2012 in den Mittelpunkt seines Kreisentwicklungskonzeptes gesetzt. Bis dato gab es eine gemeinsame Bildungsmesse mit zwei Nachbarlandkreisen, bei der sich Unternehmen und Bildungsträger vorstellten. In den Aktionsgruppen „Wirtschaft“ und „Bildung“, die bei der Kreisentwicklung im Landratsamt angesiedelt sind, sowie durch Gespräche mit Unternehmen, die die Industrie- und Handelskammer und die Handwerkskammer führten, wurde die Dringlichkeit deutlich: Die Betriebe der Region brauchen bei der Suche nach Auszubildenden und Studienabsolventen aufgrund des Fachkräftemangels Unterstützung.

In Folge entschied der Landkreis Rottal-Inn, eine eigene Ausbildungsmesse zu veranstalten, auf der sich die im Landkreis ansässigen Betriebe mit angehenden Absolventen austauschen können. Auch eine entsprechende Website mit den Ausbildungsmöglichkeiten in der Region sollte aufgebaut werden. Parallel dazu stellte der Landkreis einen Antrag auf die Einführung eines Regionalmanagements beim Bayerischen Wirtschaftsministerium, um diese Aufgaben stemmen zu können. Der Antrag wurde bewilligt; das Regionalmanagement startete 2013 mit der Umsetzung der Ideen. Auch die aktuellen Projekte werden durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie gefördert.

Auf der Messe kennenlernen

Mit dem regionalen Portal berufswahl-rottal-inn.de unterstützt der Landkreis junge Menschen bei der Suche eines passenden Ausbildungsplatzes. Neben Informationen zur Ausbildungsmesse „Berufswahl Rottal-Inn“ finden sich auf dieser Website über 140 Firmenprofile, auf denen regionale Unternehmen ihre beruflichen Einstiegsmöglichkeiten vorstellen. Eine in die Website integrierte Ausbildungssuche bietet zudem einen Überblick über aktuelle Ausbildungsplätze im Landkreis. Dazu werden die Inserate der Jobbörsen der Agentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer zusammengeführt und gebündelt dargestellt. Vergangenes Jahr zählte die Website im Schnitt etwa 2 000 Nutzende pro Mo-

Fotos: Landratsamt Rottal-Inn



Gelegenheit zum Kennenlernen: die Ausbildungsmesse „Berufswahl Rottal-Inn“



Entdecke deine Leidenschaft!

Mit dem Berufe Matching perfekt vorbereitet für die Messe Berufswahl Rottal-Inn.

berufswahl-rottal-inn.de

Gefördert durch
Bayerisches Staatsministerium für
Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie

Regionalmanagement
Bayern

Mit diesem Motiv wirbt das Regionalmanagement für sein Ausbildungsportal, die Ausbildungsmesse und die Berufe der Region.

nat. Allein im September 2024, also in dem Monat, in dem die Messe stattfindet, waren es knapp viermal so viele, die sich im Vorfeld online über die Messe informierten.

Seit 2023 bietet das Portal auch ein „Berufe Matching“ an: Ein digitales Instrument, das auf künstlicher Intelligenz basiert, soll jungen Menschen, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, zum „perfect match“, also zum Treffer, verhelfen. Dazu beantworten die Nutzenden spielerisch gestaltete Fragen zu ihren persönlichen Interessen und Stärken. Anhand der Antworten schlägt das Tool Unternehmen im Landkreis vor, die passende Ausbildungsberufe anbieten.

Vor der jährlichen Berufswahl-Messe, die im Jahr 2024 bereits zum zehnten Mal stattfand, wechselt das „Berufe Matching“ in den sogenannten Messe Modus. Dann schlägt das Tool den Nutzenden zusätzlich zu den passenden Ausbildungsberufen die Aussteller der Messe vor, die den entsprechenden Ausbildungsberuf anbieten – Standnummer inklusive. So können sich die jungen Menschen im Vorfeld einen Plan für den Messebesuch erstellen, um gezielt diejenigen Aussteller anzusprechen, für die sie sich interessieren. Im Jahr 2024 wurde das Tool über 1400-mal genutzt.

Viele Unternehmen und Institutionen des Landkreises halten das Angebot für sinnvoll. „Bei der Ausbildungsmesse ergeben sich jedes Jahr viele interessante Gespräche, in denen wir schon so manche Schülerin und so manchen Schüler für ein Praktikum oder eine Ausbildung im Landratsamt begeistern konnten“, so Nicole Danningner aus der Personalverwaltung des Landratsamts Rottal-Inn.

Von den Erfahrungen anderer profitieren

Beim in die Website integrierten „Azubi- und Praktikumsblog“ dürfen sich junge Menschen selbst als Blogger versuchen und über ein Praktikum oder ihre Ausbildung bei einem Unternehmen berichten. Dadurch gewähren sie Interessierten Einblicke aus erster Hand in die verschiedenen Ausbildungsberufe, die der Landkreis zu bieten hat. Schülerin Carola Romberger hat das Angebot genutzt: „Besonders hilfreich finde ich die Erfahrungsberichte von anderen Schülern in Form von Blogs, die über ihre Praktikumerfahrungen berichten. Diese Einblicke erleichtern die Suche nach einem passenden Ausbildungs- oder Studienplatz erheblich.“ Für sie sei es beruhigend gewesen, zu wissen, dass sie sich bei wichtigen Entscheidung über die Website informieren könne. „Ich hatte zunächst keine klare Vorstellung, was ich beruflich machen möchte, aber jetzt habe ich bereits eine Richtung, in die ich gehen möchte.“

Unterrichtsbausteine einsetzen

Darüber hinaus bietet das Regionalmanagement Schulen über eine E-Learning-Plattform ein Unterrichtsmodul an. Das Modul besteht aus Kursen, die im Unterricht, als Hausaufgabe oder als Vorbereitung für die Ausbildungsmesse Berufswahl Rottal-Inn eingesetzt werden können. Aktuell umfasst das Unterrichtsmodul drei Kurse: zum „Berufe Matching“, mit Tipps für Bewerbungsgespräche sowie zur Berufswahl. Das Regionalmanagement hat die Inhalte konzipiert und von externen IT-Dienstleistern aufbauen lassen. Die kontinuierliche Pflege und Öffentlichkeitsarbeit erfolgt über das Regionalmanagement. Seit mehr als zehn Jahren beschäftigt es drei Mitarbeitende, die an den Angeboten rund um die Berufswahl mitwirken.

„Die Übersicht über regionale Betriebe und die Bewerbungstipps sind sehr praktisch und machen die Suche nach einem passenden Ausbildungs- oder Studienplatz deutlich einfacher“, sagt Schülerin Lea Matschi. „Es ist ein gutes Gefühl zu wissen, dass ich mit dieser Entscheidung nicht alleine dastehe. Für mich persönlich macht das die Berufswahl weniger stressig, weil ich weiß, wo ich anfangen kann, nach einer optimalen Stelle zu suchen. Diese Angebote sind auf jeden Fall eine echte Unterstützung.“

Positive Rückmeldungen

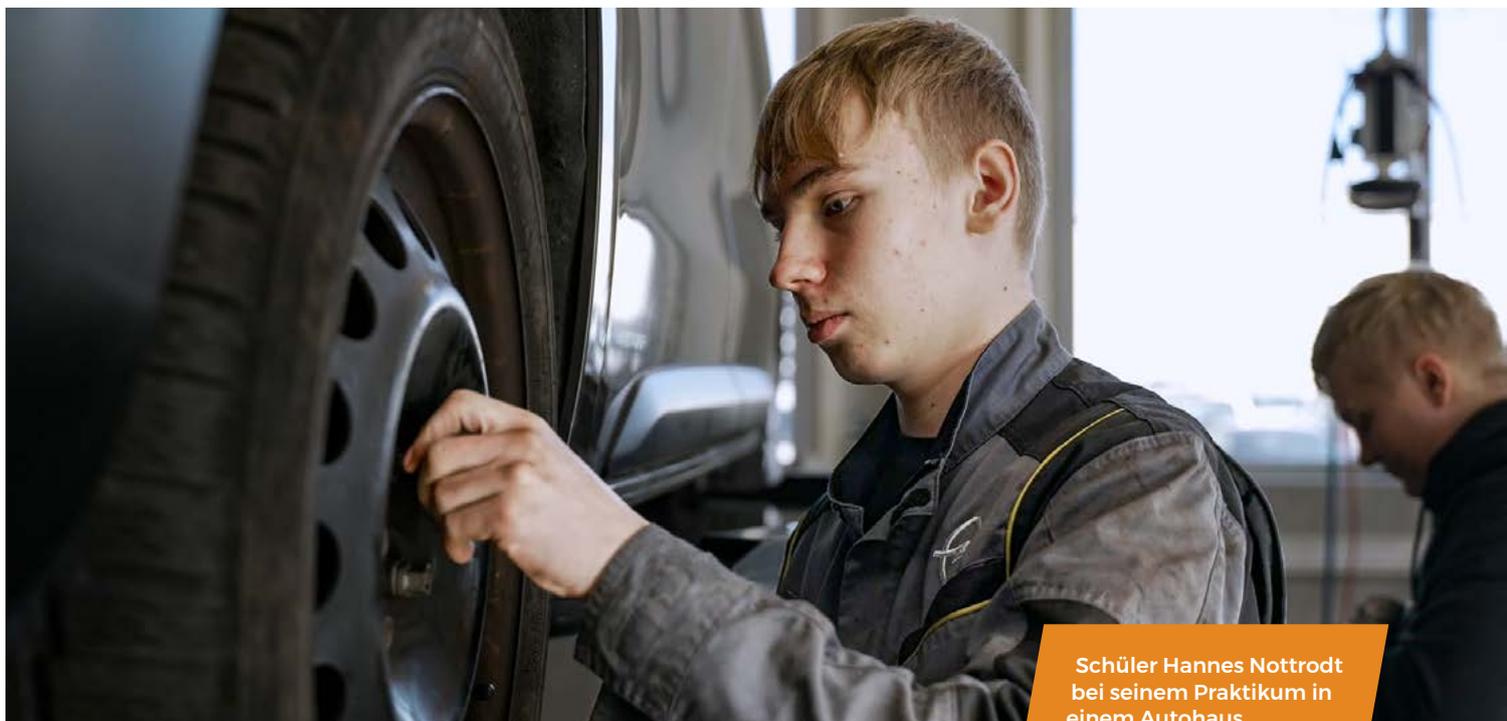
Ob aufgrund der Angebote mehr Schüler in der Region bleiben, weil sie hier eine Ausbildung beginnen, ist mit Zahlen nur schwer belegbar. Dass die Nachfrage der Unternehmen nach einem Stand auf der Messe kontinuierlich steigt, ist aber als Erfolg zu werten. In den vergangenen Jahren wurde das Messezelt mehrmals vergrößert, um mehr Ausstellern einen Platz anbieten zu können. Zudem sind die Rückmeldungen der Aussteller und Besucher nach jeder Messe positiv: Auf den Fragebögen haben die Aussteller angegeben, dass sie in den vergangenen drei Jahren an einem Messtag durchschnittlich 70 Gespräche mit potenziellen Auszubildenden geführt haben. Auch wenn diese Zahl nicht widerspiegelt, wie viele der Interessenten anschließend tatsächlich ein Praktikum oder eine Ausbildung bei dem Betrieb begonnen haben, zeigt sie, dass die Messe den Unternehmen eine Gelegenheit bietet, mit den jungen Menschen aus dem Landkreis direkt in Kontakt zu treten. Eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

SERVICE

Zum regionalen Portal rund um Ausbildung, (duales) Studium und Beruf des Landkreises Rottal-Inn:
<https://berufswahl-rottal-inn.de>

KONTAKT

Landratsamt Rottal-Inn
Andreas Fischer
Kevin Chwalczyk
Telefon: 08561 20-128/-117
berufswahl@rottal-inn.de
<https://rottal-inn.de>



Schüler Hannes Nottrodt bei seinem Praktikum in einem Autohaus

Schülerpraktikum für ein Jahr

Beim „Tag in der Praxis“ arbeiten im Norden von Thüringen Jugendliche einen Tag pro Woche in einem Betrieb mit. Ziel ist, dass die Unternehmen Auszubildende finden und die Jugendlichen abschätzen können, was sie in einem Ausbildungsberuf erwartet.

Von Andrea Birrenbach

Ulrich schraubt an einer Landmaschine, dann fährt er ein Maschinenteil mit einem Hubwagen durch eine Halle. Der Jugendliche ist der Protagonist eines Kurzfilms der Bundesagentur für Arbeit. Er hat im Schuljahr 2022/2023 am „Tag in der Praxis“ teilgenommen und dabei mehrere Unternehmen in seiner Heimatregion Nordthüringen kennengelernt. Die Aufgaben eines Landmaschinenschlossers lernte er bei seiner zweiten Praktikumsstelle kennen, bei der HFT Hebe- und Fördertechnik GmbH in Mühlhausen.

Das Konzept des „Tags in der Praxis“: Die Jugendlichen arbeiten ein Jahr lang einen Tag pro Woche für etwa ein Vierteljahr in einem Unternehmen mit. Insgesamt können sie dadurch einen Einblick in vier Be-

rufe und vier Unternehmen bekommen. Ulrich hat den ersten Praktikumsteil auf einem landwirtschaftlichen Betrieb verbracht. „Dort habe ich mich damit beschäftigt, was man mit den Maschinen macht.“ Beim anschließenden Praktikum als Landmaschinenschlosser bei der HFT lernte er, „wie die Maschinen von innen aussehen und wie der Motor funktioniert“. Ulrich: „Das gefällt mir sehr gut.“

Rund 900 Unternehmen sind dabei

Der landwirtschaftliche Betrieb und die HFT, bei denen Ulrich Schülerpraktikant war, machen wie rund 900 weitere aus der Region beim „Tag in der Praxis“ mit. Initiiert wurde dieser wöchentliche Praktikumstag im Jahr 2022 von einem breiten Netzwerk: der Agentur für Arbeit Thüringen Nord, vom Schulamt Nordthüringen, dem Nordthüringer Regionalservice der In-

dustrie- und Handelskammer (IHK) Erfurt sowie den beiden Kreishandwerkerschaften Nordthüringen und Kyffhäuser-Unterstrut-Hainich. Berufsberaterin Dana Wolff von der Arbeitsagentur hält das Konzept für sinnvoll, damit sich junge Menschen schon früh mit ihrer Berufswahl auseinandersetzen: „Jugendliche haben es so an sich, das Thema Arbeit so weit wie möglich von sich wegzuschieben. Beim ‚Tag in der Praxis‘ setzen wir die achte Klasse als Start.“ Im zweiten Halbjahr des achten Schuljahrs beginnt der wöchentliche Praktikumstag, nach dem ersten Halbjahr der neunten Klasse endet er.

Für die Unternehmen sei ein wöchentlicher Praktikumstag in der Regel aufwendiger zu organisieren als etwa ein zweiwöchiges Praktikum, heißt es von der Agentur für Arbeit Thüringen Nord. Dennoch ä-

Berten sich die Betriebe vor allem positiv. Steffen Schulz, Ausbildungsleiter beim Unternehmen Sokratherm mit Sitz in Nordhausen, sagte Anfang 2024 zur Zeitung „Nordhäuser Allgemeine“: „Natürlich ist das eine Herausforderung und Umstellung, doch lohnt sich der Aufwand, da unsere Praktikanten etwas mitnehmen sollen.“ Er nannte das Projekt eine „Investition in die Zukunft“ und bezeichnete es als Chance, Berufsanfänger in Nordhausen zu halten. Antje Breitbarth, Personalleiterin bei der HFT Hebe- und Fördertechnik GmbH, bei der Ulrich das Praktikum als Landmaschinenschlosser machte, hält das Konzept ebenfalls für sinnvoll. Sie sagt im Film der Arbeitsagentur: „Es gibt Jugendliche, die anschließend sagen, es ist nicht der richtige Beruf für sie – auch dazu ist das Praktikum da. Und es gibt viele, die sagen: Genau das möchte ich mal machen, wenn ich mit der Schule fertig bin.“

Mehr Ausbildungsverträge

Ziel der Kooperationspartner ist, dass sowohl die Zahlen der jungen Menschen ohne Ausbildungsplatz als auch die der Ausbildungsabbrüche sinken. Nicht nur

die Inhalte eines Lehrberufs seien der Grund, eine Ausbildung nicht zu Ende zu führen, sagt Tabea Meyer von der Arbeitsagentur Thüringen Nord. „Es zählt häufig zu den Abbruchgründen, dass Probleme mit dem Team entstehen. Wir möchten mit dem ‚Tag in der Praxis‘ dazu beizutragen, dass Abbrüche reduziert oder vermieden werden, weil die jungen Menschen besser wissen, worauf sie sich einlassen.“. Noch gibt es keine statistischen Auswertungen dazu, ob der „Tag in der Praxis“ Auswirkungen auf die Abbruchquote hat.

Die Zahl der im Jahr 2023 unterschriebenen Ausbildungsverträge bei der IHK stimmt Meyer zuversichtlich: Im Landkreis Eichsfeld wurden rund sechs Prozent und im Landkreis Nordhausen etwa 17 Prozent mehr Ausbildungsverträge geschlossen als im Jahr zuvor. „2024 ist die Zahl der Ausbildungsverträge auf dem Niveau von 2023 geblieben“, so Meyer. Die wirtschaftliche Krise, die vielen Unternehmen in Thüringen zuletzt zugesetzt habe, habe sich nicht auf das Angebot an Ausbildungsstellen ausgewirkt. „Unsere Betriebe haben das Interesse auszubilden trotz dieser wirt-

schaftlich schweren Situation nicht verloren.“ Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagentur, Unternehmen und Schulamt beschreibt sie als gut, es gebe viel Austausch. Meyer: „Das Netzwerk zwischen Schulen und Wirtschaft wird dadurch stärker.“

Preis für außerschulisches Lernen

Die Zahl der beteiligten Schulen ist seit 2022 gestiegen. 28 Regelschulen, die zum Hauptschul- oder Realschulabschluss führen, sind mittlerweile dabei – das sind rund 60 Prozent der Regelschulen in Nordthüringen. Etwa 1 400 Schüler aus vier Landkreisen machen somit in diesem Jahr mit. „Noch keine Schule hat abgebrochen“, so Meyer. Die Lehrkräfte seien trotz Mehraufwand engagiert dabei: Sie helfen den Schülern bei der Suche nach den Praktikumsplätzen und fungieren als Ansprechpersonen. „Weil sie alle wissen, wofür – dass es eben zum Nutzen der Region ist – investieren sie in die Schüler.“ Dass durch das Praktikum ein Tag weniger Schulunterricht stattfindet, hält Franka Hülzing vom Schulamt Nordthüringen nicht für problematisch. In einem Artikel der April-Ausgabe von „Faktor A“, dem Arbeitgebermagazin der Bundesagentur für Arbeit, sagte sie, dass das Lernen an einem anderen Ort als der Schule ermögliche, schulisches Wissen mit dem realen Leben zu verknüpfen.

Der „Tag in der Praxis“ hat mittlerweile Aufmerksamkeit über die Grenzen Thüringens hinaus bekommen. Das Bundesministerium zeichnete die Idee im Februar mit dem „Deutschen Fachkräftepreis 2025“ in der Kategorie „Innovatives Netzwerk“ aus. Neu ist das Konzept übrigens nicht: Schon in der DDR gab es den wöchentlichen „Unterrichtstag in der Produktion“. Er sollte Schüler an die industrielle Arbeit heranführen. ■



Schüler Elias Göde hat sich gefragt, ob eine Ausbildung im Bereich Energieversorgung zu ihm passt. Deshalb war er Praktikant bei der Knauff energy GmbH.

SERVICE

Mehr über den „Tag in der Praxis“:
<https://arbeitsagentur.de/vor-ort/thueringen-nord/taginderpraxis>

KONTAKT

Tabea Meyer
 Agentur für Arbeit Thüringen Nord
 Telefon: 03631 650286
tabea.meyer@arbeitsagentur.de
<https://arbeitsagentur.de/vor-ort/thueringen-nord>

Ausbildung zwischen Angebot und Anspruch

Viele Jugendliche im Rhein-Hunsrück-Kreis möchten nach der Schule in der Region bleiben – doch auf dem Ausbildungsmarkt klaffen Angebot und Nachfrage auseinander. Ein Projekt zeigt unterschiedliche Erwartungen auf.

Von Svea Thietje und Achim Kistner

Obwohl im Rhein-Hunsrück-Kreis eine große Bandbreite und Zahl an Ausbildungs- und Dualen Studienplätzen zur Verfügung steht, finden viele Betriebe keine passenden Auszubildenden – umgekehrt bleiben Jugendliche ohne Ausbildungsplatz. Im Jahr 2024 gab es dort laut Bundesagentur für Arbeit rund 680 gemeldete Stellen, aber nur etwa 420 junge Menschen bewarben sich. Ein zentraler Grund: Die Erwartungen der Jugendlichen und die Anforderungen der Betriebe stimmen nicht immer überein.

Forschung für ländliche Regionen der EU

Das interdisziplinäre Forschungsprojekt „RUSTIK“ soll dazu beitragen, dieses Missverhältnis besser zu verstehen und praxisnahe Lösungen zu entwickeln. RUSTIK steht für „Rural Sustainability Transitions through Integration of Knowledge for improved policy processes“. Das EU-geförderte Vorhaben läuft bis Ende 2025 in 14 ländlichen Regionen der EU. Es zielt darauf ab, Strategien, Initiativen und politische Maßnahmen zu entwickeln, die einen nachhaltigen Wandel vorantreiben.

Im Rahmen des Projekts wurden im Hunsrück Interviews mit regionalen Akteuren aus dem Ausbildungsbereich geführt und Arbeitsmarktdaten ausgewertet. Die Interviews zeigen: Der Bewerberpool schrumpft, Betriebe senken Anforderungen oder bieten Unterstützung wie Nachhilfe an. Besonders kleinere Unternehmen stoßen an Grenzen, etwa bei der Ansprache junger Menschen. Eine Befragung von Betrieben soll weitere Einblicke liefern.

Zwischen Bleibewunsch und Ausbildungsrealität

Es wurden zudem rund 290 Jugendliche befragt. Knapp 80 Prozent können sich (vielleicht) vorstellen, nach der Schulzeit im Rhein-Hunsrück-Kreis zu bleiben. Der wichtigste Grund: Freundschaften und Familie (70 Prozent), gefolgt von Lebensqualität und Ausbildungsmöglichkeiten (je rund 30 Prozent). Bei der Berufswahl interessieren sich Jugendliche besonders für Tätigkeiten in den Bereichen Wirtschaft und Finanzen, Soziales und Pädagogik sowie Gesundheit. Weniger gefragt sind Handwerk, Produktion sowie – für die Projektbeteiligten überraschend – die IT-Branche.

Auch soziale Aspekte sind ausschlaggebend: Freude an der Tätigkeit (77 Prozent) und respektvoller Umgang im Unternehmen (76 Prozent). Bezahlung und Karrierechancen sind für die Jugendlichen zwar relevant, aber nachrangig. Gleichzeitig erleben sie Hürden bei der Ausbildungssuche: 41 Prozent empfinden die Anforderungen in den Stellenbeschreibungen als zu hoch, 37 Prozent klagen über schlechte Erreichbarkeit der Betriebe, 31 Prozent über komplizierte Bewerbungsprozesse.

Angebote gibt es – der Zugang muss stimmen

Zahlreiche Informations- und Beratungsangebote existieren bereits, doch sie erreichen nicht alle Jugendlichen. Viele orientieren sich bei der Wahl ihres Berufs primär an Familie, Freunden oder sozialen Medien. Persönliche Kontakte und praxisnahe Formate wie Praktika spielen eine große Rolle. Hier setzt das Projekt an: Es sollen neue Formate für den Austausch zwischen Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben entstehen und konkrete Empfehlungen für Politik und Praxis abgeleitet werden.

Die Unternehmen müssen sich zeigen! Die kriegen keine Auszubildenden, wenn sie nicht bewiesen haben, dass sie wirklich gut ausbilden können.
Berufsschullehrer



SERVICE

Zum Projekt:
<https://rustik-he.eu>

KONTAKT

Achim Kistner
Regionalrat Wirtschaft
Rhein-Hunsrück e. V.
Telefon: 06761 96442-11
kistner@rhein-hunsrueck.de
<https://rhein-hunsrueck.de>

Svea Thietje
Institut für Ländliche
Strukturforschung e. V.
Telefon: 069 9726683-18
thietje@ifls.de
<https://ifls.de>



Man muss versuchen, irgendwie den direkten Kontakt mit den Bewerbern hinzukriegen.
Ausbildungsbetrieb



Ich wünsche mir, dass man so genommen wird, wie man ist.
Jugendlicher



Das Zurückkommen ermöglichen

Nach dem Schulabschluss aus der Heimatregion wegzugehen, gehört für viele junge Menschen dazu. Warum ist das so und was braucht es, damit sie zurückkommen?

Dr. Tim Leibert arbeitet beim Leibniz-Institut für Länderkunde in der Abteilung „Regionale Geographie Europas“. Er ist Projektleiter und stellvertretender Koordinator der Forschungsgruppe „Mobilitäten und Migration“.
<https://leibniz-ifl.de>

„Herr Dr. Leibert, in vielen ländlichen Regionen gehört es zur Normalität, dass junge Menschen nach dem Schulabschluss in die Stadt ziehen. Warum ist das so?“

Das ist in fast allen ländlichen Regionen so, weil es in den Städten mehr Bildungseinrichtungen wie Universitäten gibt. Durch die Bildungsexpansion, also dadurch, dass heute mehr Menschen Zugang zu Bildung haben, hat die Mobilität zugenommen.

„Dass junge Menschen nach dem Schulabschluss abwandern, ist an sich kein Problem.“

Sie hatten bei einer DVS-Veranstaltung davon gesprochen, dass ein „Narrativ des Weggehens“ dazu beiträgt, dass junge Menschen wegziehen. Was meinen Sie damit?

Narrative entstehen durch die Geschichte einer Region. In Ostdeutschland gab es in den vergangenen Jahren eine starke Abwanderung. Sie war zum erheblichen Teil damit begründet, dass Eltern und Lehrkräfte den Jugendlichen geraten haben, wegzuziehen, weil sie in ihrer Region keine Chancen gesehen haben. Das hat mit den Erfahrungen der Eltern beim Berufseinstieg und auf dem Arbeitsmarkt zu tun. Die Bundesregierung hat für ihren

aktuellen „Gleichwertigkeitsbericht“ eine Umfrage zur Zukunftsfähigkeit in allen Landkreisen durchführen lassen: In vielen ländlichen Räumen ist die Bevölkerung extrem pessimistisch und vertritt die Meinung, dass in ihrer Heimatregion die Zukunftschancen wesentlich schlechter seien als im deutschen Durchschnitt. Das sind Stimmungen und Wahrnehmungen. Es dauert, bis die Menschen in einer Region die Zukunftschancen, die dort aufgebaut werden, wahrnehmen.

Wer ist gefragt, damit sich daran etwas ändert?

Die Schulen spielen eine Schlüsselrolle: Sie sind der beste Ort für junge Menschen, um über den Arbeitsmarkteinstieg nachzudenken. Wenn der Austausch zwischen Schulen und Unternehmen nicht funktioniert, dann ist das für die gesamte Region problematisch. Insbesondere zu Berufen im Handwerk gibt es häufig Fehlinformationen was Karriere- und Einkommenschancen angeht. Für junge Menschen ist außerdem der öffentliche Nahverkehr wichtig. Wenn ein Auszubildender morgens um sechs Uhr im Unternehmen sein soll, aber kein Auto hat und kein Bus fährt, dann entscheidet er sich für eine andere Firma an einem leichter erreichbaren Ort oder zieht weg. Über diese Wechselwirkungen zwischen lokaler Mobilität und Arbeitsmarkteinstieg junger Menschen sollte vernetzter nachgedacht werden. Das sind praktische und naheliegende Fragen –

in der wissenschaftlichen Diskussion werden sie aber oft getrennt voneinander behandelt. Dass junge Menschen nach dem Schulabschluss abwandern, ist an sich kein Problem – sofern die Abwanderung ausgeglichen wird.

Was muss eine Region bieten, damit die jungen ausgebildeten Menschen zurückkommen?

Für ländliche Räume sind Rückkehr und Zuzug wichtig. In der politischen Diskussion und in den Medien wird vor allem die Rückwanderung thematisiert. Man sollte aber sowohl die Rückkehrenden als auch die Zuwandernden aus anderen Teilen Deutschlands und anderen Ländern im Blick behalten. Entscheidend ist dabei die Wirtschaft, denn Menschen ziehen in eine ländliche Region, weil sie dort einen Arbeitsplatz gefunden haben. Erwerbstätige im Alter zwischen 25 und 35 leben häufig in einer Partnerschaft oder haben eine eigene Familie. Deshalb ist es empfehlenswert, dass sich Netzwerke aus Unternehmen und Verwaltung bilden, die das Einleben der ganzen Familie erleichtern. Es ist schwierig, Fachkräfte anzuziehen, wenn keine Grundschule und keine Arztpraxis vor Ort sind. Es braucht lokale Infrastrukturen. Bund und Länder dürfen die Kommunen damit nicht alleinlassen.

Herr Dr. Leibert, vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Andrea Birrenbach.



Auszubildende an der Main-Kinzig-Akademie

Kreis sorgt für Nachwuchs in der Pflege

Weil Pflegekräfte fehlen, investiert der Main-Kinzig-Kreis rund 22 Millionen Euro in einen Ausbildungsstandort. Die Hoffnung ist, stabile Strukturen für die regionale Versorgung zu schaffen und Fachkräfte zu halten.

Von Andrea Birrenbach

Die Main-Kinzig-Akademie für Gesundheit und Pflege im hessischen Gelnhausen bildet derzeit an drei Standorten rund 500 Menschen in Pflegefachberufen aus. Auch Fort- und Weiterbildung findet dort statt. Die Akademie wurde Anfang 2023 aus einem Zusammenschluss zweier ehemals eigenständiger Pflegeschulen in kommunaler Trägerschaft gegründet – nun steht eine erneute Erweiterung an. Damit in Zukunft bis zu 750 junge Menschen ausgebildet werden können, baut die Akademie an. Der Kreis plant, etwa 22 Millionen Euro zu investieren. Der Grund: „Im Kreisgebiet fehlt schon jetzt eine dreistellige Zahl an qualifizierten Pflegefachkräften. Die Situation wird sich in den kommenden Jahren massiv verschärfen.“ Das sag-

te Andreas Hofmann, erster Kreisbeigeordneter und Sozialdezernent, im vergangenen Jahr zur Lokalzeitung „MKK Echo“. „Was wir im Rahmen unserer sozialpolitischen Möglichkeiten im Main-Kinzig-Kreis tun können, schöpfen wir aus. Wir übernehmen auf dem Feld der Gesundheit und Pflege Verantwortung für die Menschen in der Region.“

Zu den Ausbildungsberufen in der Main-Kinzig-Akademie zählen die Kranken- und die Altenpflegehilfe, die Pflegefachperson und die operationstechnische Assistenz. Hinzu kommen Anerkennungslehrgänge für internationale Pflegeabschlüsse. Zusätzlich haben im Jahr 2024 rund 600 Personen Fort- und Weiterbildungskurse besucht. Momentan finden die Aus-, Fort- und Weiterbildungsange-

bote an drei getrennten Standorten statt. Im Jahr 2020 entschieden die Kreisgremien, dass der zukünftige Standort nur noch Gelnhausen sein soll. Gründe für die Standortwahl sind die räumliche Nähe zu den benachbarten Main-Kinzig-Kliniken und die Anbindung an die Autobahn sowie den öffentlichen Personennahverkehr. Die Bauarbeiten sollen Anfang 2026 beginnen.

Lern- und Wohnort

Seit dem Sommersemester 2025 ist auch das inhaltliche Angebot der Akademie größer. Dazu kooperiert die Main-Kinzig-Akademie mit der Katholischen Hochschule Mainz in einem ausbildungsintegrierten Studiengang zum Bachelor of Science „Gesundheit und Pflege“. Zudem ist ab Herbst 2025 ein erster Ausbildungskurs zum Physiotherapeuten geplant. Diese Weiterentwicklungen erfolgen in Zusammenarbeit und in Dialog mit den Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft der Region und den umliegenden Landkreisen; dazu pflegt die Akademie rund 100 Kooperationspartnerschaften. Eine solche Vernetzung halten die Verantwortlichen der Akademie für wichtig, um qualifizierte und dem Bedarf entsprechende Angebote machen zu können.

Ausreichender Fachkräftenachwuchs ist laut Jörg Karnelka, Geschäftsführer der Main-Kinzig-Akademie, eine „immer drängendere Existenzfrage für viele Gesundheitseinrichtungen“. Um als Ausbildungsstandort bestehen und sich einen guten Ruf bei Fachkräften erarbeiten zu können, seien moderne Lernbedingungen unerlässlich. „Wer in der Region gut ausgebildet wurde, wer die Vorzüge der medizinischen und pflegerischen Struktur im Kreisgebiet kennt, der wird mit höherer Wahrscheinlichkeit auch hier beruflich Fuß fassen wollen“, so Karnelka.

Damit die Auszubildenden der Main-Kinzig-Akademie und aus anderen Berufen preiswerten Wohnraum finden, wird zudem ab 2026 ein Azubi-Campus in der Nachbargemeinde Linsengericht gebaut. Dort sollen 100 Auszubildende und 50 Blockschüler wohnen können. Der Kreis finanziert den Bau des Gebäudes und ist mit seinen Kooperationspartnern im Gespräch, um die Wohnkosten moderat zu gestalten. ■

KONTAKT

Main-Kinzig-Kreis
Telefon: 06051 85-0
info@mkk.de
<https://mkk.de>



Bei einer praktischen Übung prüfen die Auszubildenden die Zusammensetzung des Silage-Futters für Milchkühe.

Gemeinsam ausbilden

Im „Muldentaler Ausbildungsverbund“ haben sich sechs landwirtschaftliche Betriebe aus Sachsen zusammengeschlossen, um gemeinsam Nachwuchs zu finden und auszubilden.

Von Aline Ziemens

Der landwirtschaftliche Alltag hält viele Herausforderungen für die Mitarbeitenden der Betriebe bereit: Häufig fehlt im Tagesgeschäft die Zeit, um Auszubildenden komplexe Zusammenhänge in Pflanzenanbau, Tierhaltung und Agrartechnik systematisch zu vermitteln. Dadurch kann die gezielte fachliche Ausbildung von Nachwuchskräften zu kurz kommen.

Um dem entgegenzuwirken, wurde im Jahr 2021 der Muldentaler Ausbildungsverbund gegründet. Er betreut etwa 15 Auszubildende und fördert sie gezielt. Sechs Agrarunternehmen aus der Region rund um die Stadt Wurzen in Sachsen haben sich zusammengeschlossen, um gemeinsam betriebsübergreifende Lehrveranstaltungen und Weiterbildungen zu

organisieren. Auch die Suche nach Auszubildenden gehen sie im Verbund an. Der Erfolg ist erkennbar: Seit der Gründung erhalten die Mitgliedsbetriebe mehr Bewerbungen. Und viele der ehemaligen Auszubildenden sind mittlerweile fest angestellt.

Andere Teams kennenlernen

Für die Ausbildung im Verbund übernimmt ein Leitbetrieb die Gesamtverantwortung, mit ihm schließen die Auszubildenden einen Vertrag ab. Auf den anderen Betrieben des Verbunds absolvieren sie je nach Interessenlage und Saison mehrwöchige Einsätze. Dadurch können sie von den Erfahrungen verschiedener Betriebsleitender und Teams profitieren. Es hat sich gezeigt, dass das Interesse der Auszubildenden, für einige Wochen auf den anderen Betrieben zu arbeiten,

unterschiedlich groß ist. Die Entscheidung hängt oft von der Mobilität der jungen Menschen und ihrer Bereitschaft ab, einen mitunter längeren Arbeitsweg auf sich zu nehmen.

Zusätzlich findet mindestens einmal im Monat ein Lehrtreffen mit allen Auszubildenden auf einem der Betriebe statt. Auch dadurch ergibt sich die Möglichkeit, die anderen Betriebe kennenzulernen. Bei diesen Treffen diskutieren die Auszubildenden mit den Betriebsleitenden verschiedene Fachthemen und nehmen an praktischen Übungen teil. So lernen sie etwa Krankheiten und Schädlinge von Kulturpflanzen kennen und üben auf dem Feld, Symptome an den Pflanzen zu erkennen.

Dieser regelmäßige Austausch ist eine Ergänzung zur schulischen Bildung, schafft Raum für Fragen und stärkt das berufliche Netzwerk. Die Treffen werden sehr gut angenommen, die Rückmeldungen sind positiv. Auch für ausgebildete Fachkräfte bietet der Verbund Fortbildungen in verschiedenen landwirtschaftlichen Bereichen an. Diese Schulungen finden bevorzugt im Winter statt – wenn die Natur eine Pause einlegt, ist Zeit für Weiterbildung.

Die Koordination zwischen den beteiligten Betrieben erfordert einigen organisatorischen Aufwand. In der Gründungsphase wurde das Projekt durch die Wirtschaftsförderung des Landkreises Leipzig über die „Regionale Fachkräfteallianz“ unterstützt, sie hat beraten und sich finanziell beteiligt. Die Regionale Fachkräfteallianz verfolgt das Ziel, durch Förderung von Projekten und Ansätzen den Wirtschaftsstandort zu stärken. Nach dem Abschluss des Förderprojekts im vergangenen Jahr wird der Muldentaler Ausbildungsverbund nun eigenständig von den teilnehmenden Betrieben weitergeführt. ■

SERVICE

Zum Muldentaler Ausbildungsverbund:
<https://muldentaler-ausbildungsverbund.de>

KONTAKT

Aline Ziemens
 Landgut Nemt Gruppe
 Telefon: 03425 8518-26
aline.ziemens@landgut-nemt.de
<https://landgut-nemt.de>

Wie Fachkräftesicherung im Erzgebirge funktioniert

Wie viele andere – insbesondere ländliche – Regionen in Deutschland leidet auch das Erzgebirge seit Jahren unter einem Fachkräftemangel. Gründe dafür gibt es viele, insbesondere fehlt es an jungen Erwerbstätigen. Die Wirtschaftsförderung Erzgebirge arbeitet deshalb gemeinsam mit Partnern und der regionalen Wirtschaft am Image der Region, damit Menschen kommen oder bleiben.

Von Peggy Kreller

Insbesondere die Abwanderung junger Menschen seit 1989 in die westlichen Bundesländer trug dazu bei, dass sich die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte in den folgenden Jahrzehnten deutlich verringerte und das Durchschnittsalter der Bevölkerung im Erzgebirge anstieg. Die wirtschaftliche Lage erholte sich zwar langsam, kann jedoch bis heute kein mit westlichen Bundesländern vergleichbares Bruttoinlandsprodukt (BIP) aufweisen. So lag das BIP je Erwerbstätigem 2022 im Erzgebirgskreis, damit einhergehend der Medianlohn, knapp 30 Prozent unter dem deutschen Durchschnitt – ein weiterer Grund für dauerhafte Abwanderung. Heute folgt auf zwei Personen, die aus dem Berufsleben ausscheiden, rein statistisch nur ein junger Mensch nach.

In Konkurrenz zu Metropolregionen

In den Metropolen gibt es ein breiteres Angebot an Kultur, Mobilität, Dienstleistungen, Technologien, Bildung und Communities, also unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen, mit denen sich junge Menschen identifizieren können, als in der ländlichen Region. Auch deshalb zieht es sowohl verstärkt junge Menschen mit Abitur als auch Zuwandernde in größere Städte. Damit potenziert sich die Herausforderung der Fachkräftesicherung in Regionen wie dem Erzgebirgskreis.

Was also tun? Die Beschäftigungsquote von Frauen und Älteren ist im Erzgebirgskreis schon überdurchschnittlich und die Arbeitslosenquote niedrig. Internationale Fachkräfte werden durch eine mediale Berichterstattung abgeschreckt, die sie annehmen lässt, dass viele Menschen im Erzgebirge fremdenfeindlich sind. Gleichzeitig wächst der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften an diesem Industriestandort, der viele Weltmarktführer als sogenannte Hidden Champions beherbergt.

Wirtschaft gemeinsam fördern

Die Antwort liegt im Zusammenspiel von Kooperation, kundenorientierten Angeboten, Marketing und Fördermittelakquise. Im Erzgebirgskreis ist dies das strategische Aufgabenfeld der landkreiseigenen Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH (WFE). Das dank seiner Gesellschaftsstruktur flexibel agierende Unternehmen versteht sich als kompetenter Ansprechpartner zu allen Themen der Wirtschaft im Erzgebirge für Unternehmen, Kommunen, Gesellschaft, Wissenschaft und Politik. Die WFE hat ihre Services auf die kleingliedrige Wirtschaftsstruktur der Region angepasst, die vorrangig im verarbeitenden Gewerbe angesiedelt ist.

Erfolgreiche Kooperationen aufzubauen, ist ein Langzeitprojekt. Sie basieren auf dem gegenseitigen Vertrauen von Menschen – auf der Ebene der Entscheidungsbefugten und der Partner, die in übergreifenden Projekten zusammenarbeiten. Im Landkreis koordiniert die WFE die „Fachkräfteallianz Erzgebirge“, in der unter anderem Verantwortliche der Agentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer und der Kreishandwerkerschaft mitwirken. Außerdem sind der mitgliederstärkste Gewerbeverein, das Landesamt für Schule und Bildung, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die „Liga der Freien Wohlfahrtspflege“, ein Zusammenschluss aus Verbänden der Wohlfahrtspflege, dabei. Eine weitere



Die Zuwanderung war eines der Themen, über die bei der Regionalkonferenz Erzgebirge im vergangenen Jahr diskutiert wurde. Unter dem Motto „Hammer Perspektiven?!“ ging es um Chancen und positive Impulse für die Region.



Das Magazin „Herzland“ stellt die Menschen der Region und ihre Geschichten in den Mittelpunkt.

wichtige Rolle spielt die Nähe zur Wirtschaft. In einer Region, in der 86 Prozent der rund 15 000 Unternehmen weniger als zehn Mitarbeitende aufweisen, stellt das eine besondere Herausforderung dar. Projekte wie „CSRnetERZ“, die Corporate Social Responsibility (CSR), also die gesellschaftliche Verantwortung in den Mittelpunkt stellen und Unternehmen großen- und branchenübergreifend zusammenbringen, sind ein Baustein, um Unternehmen auf Augenhöhe zu begegnen, Kontakte aufzubauen und Bedarfe zu ermitteln. Weitere sind etwa eine Studie zur Fachkräftesicherung in Klein- und Kleinstunternehmen, ein Arbeitskreis Schule-Wirtschaft oder die Etablierung eines Wirtschaftsbeirates.

Kundenorientierte Angebote

Aus diesen Kooperationsbausteinen entstehen Angebote für Unternehmen und zukünftige Arbeitnehmende entlang der Prozesskette der Fachkräftesicherung. Formate wie Ausbildungs- und Studienmesse sowie die „Woche der offenen Unternehmen“ sollen bei der Nachwuchsfindung unterstützen. Beim Format „Berufe im Test“ lernt die Oberstufe an Gymnasien an einem Tag zahlreiche Unternehmen kennen. Nach dem Abitur erhalten die jungen Menschen eine „Wertzeugkiste“ mit verschiedenen Werk-

zeugen aus der Region, die sowohl Werte als auch die regionale Branchenbreite verdeutlichen.

Zum Finden von Fachkräften ist das regionale „Fachkräfteportal Erzgebirge“ erste Anlaufstelle. Die Onlineplattform wurde 2008 ins Leben gerufen und kontinuierlich weiterentwickelt – zuletzt 2024 mit dem Fokus darauf, dass Jobsuchende und Unternehmen zusammenpassen. Die Plattform wurde im Frühjahr 2025 beim Jobbörsencheck einer Rating-Agentur zur besten regionalen Stellenbörse gekürt. Darüber hinaus sorgt die Messe „Karriere+Job“ in den Weihnachtsferien für persönliche Kontakte zum potenziellen neuen Arbeitgeber. Neu entwickelt wurde eine Plattform, die Recruiter auflistet, die nach passenden Mitarbeitenden im Ausland suchen. Um Talente zu integrieren, bietet das „Welcome Center Erzgebirge“ (WCE) Beratungsleistungen zum Ankommen, Arbeiten und Leben in der Region. Das WCE, das seine Dienstleistungen seit neun Jahren anbietet, steht Unternehmen und Zuwandernden als Lotse im Behörden-dschungel zur Seite – von Fragen zu Kita- und Schulplatz über Wohnungs- und Vereinssuche bis hin zur Beratung zu Anerkennungsverfahren und Sprachkursen.

Der wunde Punkt: Imagefaktor

Die Realität in der Region und ihr überregionales Image sind allerdings nicht deckungsgleich. Das beeinflusst die Fachkräftesituation im Erzgebirge maßgeblich negativ. Einerseits erscheint die Region in der Öffentlichkeit häufig in einem rechtsradikalen Licht. Das erzeugt Skepsis und Zweifel bezüglich der Lebensqualität und trägt dazu bei, dass potenziell Interessierte die Region von vornherein meiden. Zum anderen besteht eine große Diskrepanz zwischen den relevanten Jobperspektiven: Viele Menschen verbinden das Erzgebirge vor allem mit Kunsthandwerk, Tourismus und Bergbau. In Wahrheit aber ist die Industrie der wichtigste Wirtschaftszweig in der Region. Es bedarf also sowohl eines gut durchdachten Regionalmarketings als auch klarer Zeichen aus der Region, die für Demokratie und Vielfalt stehen, um die Lücke zwischen Image und Realität zu schließen. Diese Zeichen kommen beispielsweise von Unternehmen wie „Porsche Werkzeugbau“ und „Auerhammer Metallwerk“, die sich seit Sommer 2024 in der „Wirtschaftsinitiative für Demokratie und Vielfalt“ starkmachen, die für Weltoffenheit und Toleranz steht.

Durchdachtes Marketing

All diese Aktivitäten bedürfen eines aufeinander abgestimmten Marketings unter einer gemeinsamen Dachmarke für die gesamte Region. Mittels Content-Marketing-Strategie spielt die WFE authentisch-emotionale Inhalte insbesondere über Onlinemarketing aus, um die Region als „progressive Provinz“ zu positionieren und auf die Dienstleistungsangebote zu verweisen. Kampagnen in Metropolen wie Berlin oder Köln führen zu steigenden Beratungsanfragen im Welcome Center Erzgebirge. Wichtig ist dabei jedoch, nicht nur potenziell Rückkehrende und Zuwandernde als Zielgruppe anzusprechen, sondern auch die Menschen in der Region mitzunehmen. Zur medienübergreifenden Fachkräftesprache gehören auch analoge Medien wie etwa das Magazin „Herzland“, das Geschichten über die Menschen der Region erzählt. Es liegt in der Region in Tourist-Informationen sowie Freizeit- und Beherbergungseinrichtungen aus.

KONTAKT

Dr. Peggy Kreller
Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH
kontakt@wfe-erzgebirge.de
https://wfe-erzgebirge.de

Von Indonesien nach Trier



1

Das „Indonesien-Projekt“ der Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier stärkt das Gastgewerbe im westlichen Rheinland-Pfalz. Seit vier Jahren kommen junge Menschen aus dem südostasiatischen Land in die Region rund um Trier, um eine duale Ausbildung zu absolvieren.

Von Larson Arend

Die IHK Trier hat bereits im Jahr 2019 erkannt, dass es innovativer Lösungen bedarf, um dem zunehmenden Fachkräftemangel in der Gastronomie und Hotellerie entgegenzuwirken. Gemeinsam mit der IHK Zentraljawa in Indonesien entwickelte sie ein Konzept, das junge Talente gezielt auf eine Ausbildung in Deutschland vorbereitet. Die Idee entstand im Rahmen einer langjährigen Bildungspartnerschaft zwischen der IHK Trier und indonesischen Kammern. Ein zentraler Erfolgsfaktor: Eine intensive Schulung der zukünftigen Fachkräfte bereits vor der Einreise.

„Bevor die angehenden Auszubildenden nach Deutschland reisen, soll ihr Sprachniveau über die gesetzlichen Anforderungen zum Erhalt eines Visums hinausreichen und dem Niveau B2 entsprechen. Auch ihre Motivation und Eignung müssen sie unter Beweis stellen“, sagt Hanna

van de Braak, Koordinatorin des Indonesien-Projekts der IHK Trier. Der Auswahlprozess ist anspruchsvoll, die Interessenten absolvieren Interviews, Tests und ein praxisorientiertes Training. „Diese gründliche Vorbereitung stellt sicher, dass die jungen Menschen mit einer klaren Vorstellung in ihre Ausbildung starten“, so van de Braak. In Workshops lernen die potenziellen Auszubildenden etwas über das Ausbildungssystem, das Leben und die Kultur in Deutschland. Ein lokaler Koordinator sorgt in Indonesien dafür, dass alle Qualitätsstandards im Auswahlverfahren und bei der Qualifizierung eingehalten werden und der gesamte Prozess möglichst reibungslos abläuft. „Durch die enge Abstimmung mit unseren dortigen Partnern können wir sicherstellen, dass die jungen Menschen passgenau mit den Unternehmen in Deutschland zusammengebracht werden“, sagt Ulrich Schneider, Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung der IHK Trier.

Teamarbeit für Integration

„Eine erfolgreiche Integration erfordert mehr als nur eine gute Ausbildung – sie braucht ein starkes Netzwerk“, so van de Braak. Damit sich die Auszubildenden in der deutschen Gesellschaft zurechtfinden, setzt die IHK Trier auf eine enge Zusammenarbeit mit regionalen Partnern im westlichen Rheinland-Pfalz. Berufsbildende Schulen im gastgewerblichen Bereich, Integrationsbeauftragte oder Ausländerbehörden in Kommunen und Landkreisen sowie bei Bedarf die regionalen Agenturen für Arbeit spielen dabei eine Rolle. Sie bieten zusätzliche Sprachförderung, Integrationsmaßnahmen, stehen für Fragen zur Verfügung und begleiten die jungen Menschen durch den Alltag in Deutschland. „Ohne diese Unterstützung wäre eine langfristige Integration weitaus schwieriger“, sagt van de Braak.

Die 18 teilnehmenden Unternehmen in der Region Trier profitieren von dem Pro-



1_ Vor dem „EDUKADIN“, dem Bildungszentrum der IHK Zentraljawa in Semarang, Indonesien: Vertreterinnen der IHK Trier besuchen die zukünftigen indonesischen Auszubildenden, die sich auf ihre Tätigkeit in Deutschland vorbereiten.
2_ Auszubildende aus Indonesien im Hotel Weingut Weis

2

jekt, denn dadurch bekommen sie dringend benötigte Auszubildende. Viele Unternehmen berichten positiv über ihre neuen indonesischen Teammitglieder. „Die Bewerberinnen und Bewerber sind sehr gut vorbereitet und haben eine tolle Einstellung zum Beruf. Sie sind immer gut gelaunt und wissensdurstig. Die Zusammenarbeit mit ihnen bereitet uns im ganzen Team sehr viel Freude“, sagt Caroline Weis vom Hotel Weingut Weis in Mertesdorf bei Trier. Das Hotel ist bereits seit mehreren Jahren am Projekt beteiligt. Marion Mangrich vom „Landidyll Weinhotel Klostermühle“, das in Ockfen im Landkreis Trier-Saarburg liegt, sieht in der internationalen Kooperation einen Nutzen für die Zukunft: „Unsere indonesischen Auszubildenden möchten auch nach ihrer Ausbildung bei uns bleiben. So haben wir nicht nur engagierte Nachwuchskräfte gewonnen, sondern auch langfristig Fachkräfte ausgebildet.“ Denn: „Es wird immer schwieriger, in Deutschland Auszubildende zu finden. Das Indonesien-Projekt bietet uns eine Lösung.“

Die beteiligten Unternehmen übernehmen die Kosten für die Vorbereitung in Indonesien und investieren insbesondere in der Anfangsphase viel Zeit, um beim Start in die Ausbildung zu helfen. Seit 2023 unterstützt die Nikolaus-Koch-Stif-

tung die IHK Trier bei der Finanzierung von Maßnahmen, die der Umsetzung des Projekts und der Integration der Auszubildenden dienen. Dazu gehört unter anderem eine Willkommensveranstaltung für die Auszubildenden. Der Projektstart wurde über das Programm „Land.Zuhause.Zukunft“ der Robert Bosch Stiftung gefördert.

Herausforderungen von der Sprache bis zur Mobilität

Gleichzeitig gibt es auch Herausforderungen für die jungen Zugewanderten, beispielsweise weite Wege in ländlichen Regionen, hohe Kosten für Wohnen und Mobilität sowie bürokratische Hürden bei Visa- und Einwanderungsprozessen. Doch mit gezielter Unterstützung – von der Wohnraumvermittlung durch die Betriebe und Netzwerke der IHK bis hin zur engen Betreuung durch die IHK selbst – lassen sich solche Hindernisse bewältigen. „Zu den größten Herausforderungen für die indonesischen Teilnehmenden zählen die Sprache, insbesondere regionale Dialekte, das kalte Wetter in Deutschland sowie die schlechten Anbindungen an den öffentlichen Nahverkehr in ländlichen Regionen“, so van de Braak. „Trotz dieser Herausforderungen berichten die Auszubildenden immer wieder positiv von ihren Erfahrungen. Sie

erzählen von netten Kollegen, gutem Arbeitsklima und der großen Unterstützung in den Betrieben. In ihrer Freizeit sind viele Azubis sehr neugierig auf Europa und haben bereits zahlreiche Städte bereist.“ Neben der beruflichen Entwicklung spielt der kulturelle Austausch eine wichtige Rolle sowohl für die Zugewanderten als auch für die rheinland-pfälzischen Unternehmen: Die indonesischen Auszubildenden bringen Vielfalt, neue Perspektiven und kulinarische Inspiration in die Betriebe. Diese gelebte Internationalität bereichert nicht nur das jeweilige Hotel oder Restaurant, sondern die gesamte Region.

Vierter Jahrgang steht bereit

Drei Jahrgänge mit insgesamt 55 indonesischen Auszubildenden haben bereits ihre Ausbildung in Deutschland begonnen, der vierte Jahrgang mit etwa 25 Auszubildenden steht in den Startlöchern. Das Projekt wird kontinuierlich ausgebaut und dient als Vorbild für weitere Initiativen – sowohl mit anderen Ländern als auch in anderen Branchen. Beispielsweise teilt die IHK Trier ihre Erfahrungen mit anderen Industrie- und Handelskammern in Deutschland. So profitieren etwa die IHK Südlicher Oberrhein in Baden-Württemberg und die IHK Bonn/Rhein-Sieg in Nordrhein-Westfalen von den Erfahrungen. Die IHK Trier steht derzeit im Austausch mit Außenhandelskammern in Afrika bezüglich eines weiteren Projekts für Auszubildende in Metallberufen. Mit ihrem Konzept zeigt die IHK Trier, dass gezielte internationale Kooperationen ein nachhaltiger Weg zur Fachkräftesicherung sein können.

Für die jungen Menschen aus Indonesien ist das Projekt eine Chance. In ihrem Heimatland mangelt es an Arbeitsplätzen, hohe Arbeitslosigkeit bei jungen Menschen und Armut sind die Folge. Viele von ihnen sehen ihre Zukunft daher langfristig im Ausland. Die IHK Trier möchte mit ihrem Projekt faire Bedingungen und Jobperspektiven schaffen und dazu beitragen, dass sich diese Fairness etabliert. Das Indonesien-Projekt soll als Beispiel dafür dienen, wie Integration durch eine Kombination aus Vorbereitung, Unterstützung und dem Engagement vieler gelingen kann.

KONTAKT

Hanna van de Braak
Industrie- und Handelskammer Trier
Telefon: 0651 9777-360
vandebraak@trier.ihk.de
<https://ihk-trier.de>



Auf Erkundungstour in der Lausitz: Teilnehmende beim Photovoltaik-Workshop

Weiterbildung zu Zukunftstechnologien

Im „Qualifizierungsverbund in der Lausitz für Erneuerbare Energien“ sind über 20 regionale Unternehmen vertreten. Ihr Ziel ist, ihre Fachkräfte durch Weiterbildungsangebote in der Region zu halten.

Von Andrea Birrenbach

Bis zum Jahr 2038 will die Lausitz aus der Kohleproduktion aussteigen und den damit verbundenen Strukturwandel als Chance nutzen: Das Revier soll zu einem Standort für erneuerbare Energien werden. Um den Prozess zu unterstützen, wurde der „Qualifizierungsverbund in der Lausitz für Erneuerbare Energien“ (QLEE) als Projekt gestartet. Die Lausitz Energie Kraftwerke AG hat es zusammen mit dem Bundesverband Erneuerbare Energie e. V. und dem Institut für Betriebliche Bildungsforschung mit Sitz in Berlin initiiert.

Seit 2022 werben die Partner bei kleinen und mittleren Unternehmen der Region für eine Zusammenarbeit. Aus sieben Betrieben zum Gründungszeitpunkt sind über 20 Mitglieder geworden, darunter elektrotechnische Betriebe, Ingenieur-

unternehmen, Kraftwerks- und Industriedienstleister sowie Planungsgesellschaften. Sie alle verfolgen das Ziel, ihre Mitarbeitenden im Bereich der erneuerbaren Energien zu schulen. „In der recht jungen Branche der erneuerbaren Technologien gibt es keine zentral organisierten Prozesse für Weiterbildungen“, sagt Olga Vulina vom QLEE. Deshalb übernehme der Verbund diese Aufgabe in der Lausitz. Der QLEE vermittelt in Workshops Methoden, um den Bedarf abzuschätzen und schneidet das Qualifizierungsangebot auf seine Mitgliedsunternehmen zu. In manchen Betrieben seien es die Verantwortlichen in Führungspositionen, die auf die Notwendigkeit der Weiterbildung hinwiesen, in anderen fragten die Mitarbeitenden danach. Eine Hoffnung der Unternehmen ist, Fachkräfte zu qualifizieren und da-

durch langfristig in der Lausitz zu halten. „Die Weiterbildungsangebote in der Region können effizient und zielführend nur in Zusammenarbeit mit den anderen Unternehmen entwickelt und angeboten werden. Davon profitieren wir und die anderen QLEE-Mitglieder gleichermaßen“, so Johannes Mundstock von ClinX Energy Systems aus Cottbus.

Standort für Zukunftstechnologien

Die Idee des Verbunds basiert auf dem Modell österreichischer Qualifizierungsverbünde. Als Hauptaufgaben des QLEE sieht Vulina sowohl die Qualifizierung als auch die Vernetzung innerhalb der Region. So sind zur jährlichen fünftägigen „Zukunftsakademie“ im QLEE junge Menschen aus Brandenburg, Sachsen und Berlin eingeladen, die Lausitz, ihre Geschichte und die Unternehmen der Region kennenzulernen. Gemeinsam arbeiten sie an einer Vision für einen Landstrich, der sich zum Standort von Zukunftstechnologien weiterentwickeln könnte.

Auch Kommunen gehören zur Zielgruppe des QLEE. „Ihnen fehlen zum Teil die Ressourcen, um Detailinformationen zu beschaffen oder notwendige Umstellungsprozesse in Bezug auf die Energiewende anzustoßen“, sagt Vulina. Allein bei Veranstaltungen zum Thema Wärmeplanung sei deutlich geworden, wie knapp die kommunalen Kapazitäten in der Region seien, was Mitarbeitende und finanzielle Mittel betreffe. Im Jahr 2024 hat der QLEE bei 38 Qualifizierungsangeboten rund 490 Beschäftigte aus Unternehmen, Kommunen und Vereinen geschult. Es wurden Themen rund um grünen Wasserstoff, Photovoltaik- oder Windenergieanlagen behandelt.

Der QLEE wird bis Ende dieses Jahres durch das Bundeswirtschaftsministerium gefördert. Die Gelder stammen aus dem Fördertopf zum „Kohle-Kompromiss“, der beim Strukturwandel der Kohleregionen hin zu zukunftsfähigen Regionen unterstützen soll. Der QLEE plant einen erneuten Antrag auf Förderung. ■

KONTAKT

Olga Vulina
Qualifizierungsverbund in der Lausitz
für Erneuerbare Energien
Bundesverband Erneuerbare Energie e. V.
olga.vulina@bee-ev.de
info@qlee.eu
<https://qlee.eu>



Kreativ mit LEADER

Über das Förderprogramm LEADER können regionale Projekte in vielen unterschiedlichen Bereichen gefördert werden – auch gegen den Fachkräftemangel. Wann ist das sinnvoll?

Dr. Kim Pollermann arbeitet beim Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen. Er hat im Rahmen einer Evaluation die Wirkung von LEADER in vier Bundesländern untersucht. <https://thuenen.de/fachinstitute/laendliche-raeume/lebensverhaeltnisse-in-laendlichen-raeumen>



Herr Dr. Pollermann, Sie haben untersucht, wie LEADER-Regionen den Fachkräftemangel zum Thema machen. Eignet sich LEADER dafür?

Ja, es ist eine Stärke von LEADER, dass die Menschen vor Ort flexibel auf ein konkretes Problem eingehen können. LEADER-Projekte werden bottom-up entwickelt, die Lokale Aktionsgruppe aus Aktiven vor Ort entscheidet, welche gefördert werden. Das erhöht die Passfähigkeit. Es gibt Projekte, die bei Jugendlichen ansetzen und Schüler für Naturwissenschaften interessieren. Gefördert werden auch Bildungsprojekte, damit junge Menschen überhaupt Qualifikationen erwerben, oder Ausbildungsplätze und eine Koordinierungstelle für die berufliche Integration von Geflüchteten. Spannend finde ich Projekte zur Ansiedlung von Ärzten im ländlichen Raum, dabei setzen einige Regionen auf Beratung, Werbung oder die Ausstattung von Praxen. Andere finanzieren Machbarkeitsstudien zu neuen Ärztezentren.

„Mit LEADER können die Menschen vor Ort flexibel auf ein konkretes Problem eingehen.“

Auch die Wirtschaftsförderung und andere Fördertöpfe unterstützen Ansätze zur Fachkräftesicherung. Warum brauchte es dazu eine LEADER-Förderung?

Mit LEADER können kreative und innovative Ideen gefördert werden, die nicht in das Schema anderer Förderungen passen. Die Wirtschaftsförderung folgt einer Wirtschaftslogik – bei LEADER können verschiedene Handlungslogiken zusammenwirken. Zu Beginn der Förderperiode erarbeiten Regionen eine Entwicklungsstrategie, um den regionspezifischen Handlungsbedarf zu identifizieren. Das Entscheidungsgremium der LEADER-Region ist per Vorgabe gemischt, es sind sowohl Verantwortliche der Kommune wie Bürgermeister dabei, genauso Akteure aus der Wirtschaft und dem sozialen Bereich. Dadurch kommen verschiedene Perspektiven zusammen, was gerade bei Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel sinnvoll ist.

Bitte nennen Sie ein Beispielprojekt, das Sie untersucht haben.

Bei einem Projekt ging es um die Unternehmensnachfolge bei Hotels und Gastronomie. Das Projekt hat die Personen unterstützt, die ihr Unternehmen abgeben wollten, und die Nachfolgenden beraten, ob es das passende Geschäft für sie ist. Es ist für die Region wichtig, eine niedrigschwellige, kostenfreie Beratung anbieten zu können. Ein Beleg für den

Erfolg ist, dass das Projekt nach Auslaufen der Förderung vom Landkreis mit eigenen Mitteln weitergeführt wird. Und es gibt Interesse aus anderen Bundesländern. So funktioniert LEADER idealtypisch: Das Projekt gibt einen Impuls, es wird verstetigt und liefert Anregungen für andere. LEADER allein kann den Fachkräftemangel aber nicht beheben. Ob Fachkräfte fehlen, hängt auch damit zusammen, wie attraktiv der ländliche Raum als Lebensort ist.

Welche Impulse sind durch LEADER noch denkbar?

Denkbar ist vieles. Wichtig finde ich, dass neben fokussierten Projekten wie dem zur Unternehmensnachfolge auch Projekte gefördert werden, die das Thema Fachkräftemangel weiter fassen und den Aspekt der Lebensqualität berücksichtigen. Nur dann werden sich die jetzigen und zukünftigen Fachkräfte im ländlichen Raum wohlfühlen. Ein Beispiel dafür sind Jugendräume, die junge Menschen selbst planen und herrichten. Sie sind nicht nur ein wichtiger Beitrag zur Lebensqualität der Jugendlichen, sondern fördern auch ihre Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen. Diese Kompetenz ist für viele Berufsfelder wichtig.

Herr Dr. Pollermann, vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Andrea Birrenbach.



ÖPNV digital und flexibel unterstützen

Der Landkreis Hof im Nordosten Bayerns baut ein flächendeckendes, flexibles Mobilitätsangebot auf, das den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) ergänzt. Wird eine Fahrt mit dem „Hofer LandBus“ gebucht, fährt er die kleinsten Orte an.

Von Anja Rath

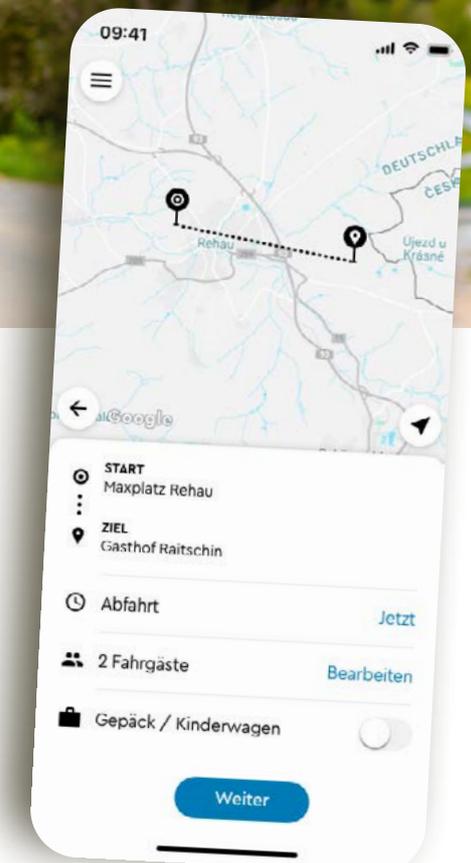
Er hält auch dort, wo weit und breit kein Haus steht. Beispielsweise an der Stelle, an der sich eine kleine namenlose Straße, die vom Dorf Pilgramsreuth aus nach Westen verläuft, in zwei Sackgassen aufgabelt. Sie führen jeweils zu den sogenannten Einöden „Hirschberg“ und „Hohe Häuser“, die aus Einzelgebäuden bestehen. Seit über fünf Jahren bindet der Hofer Landbus sie und alle anderen Einöden, Weiler und Dörfer an andere Orte der Stadt Rehau an, in der etwa 9 000 Menschen leben. Rehau liegt im Südosten des bayerischen Landkreises Hof.

Der Landkreis arbeitet seit 1994 daran, nicht erschlossene Orte mit flexiblen Angeboten in das ÖPNV-Netz einzubinden. Einen Ende der 1990er-Jahre eingeführten Rufbus mit Fahrplan und festen Routen stellte die Stadt Rehau aus Kos-

tengründen wieder ein. Rund 20 Jahre später hat sie als eine von vier Pilotgemeinden den Hofer Landbus eingeführt. Gemeinsam mit dem Landkreis wurden dafür im Herbst 2019 Haltestellen definiert und eingerichtet.

ÖPNV-Angebot ergänzen

Bis dahin waren die Menschen der Einöde Hirschberg entweder gut zu Fuß, mit dem Rad oder motorisiert. So musste eine Schülerin, die aus Hirschberg mit dem ÖPNV in das ungefähr 3,5 Kilometer entfernte Schulzentrum in der Stadt Rehau gelangen wollte, rund 1,5 Kilometer zurücklegen, um in Pilgramsreuth einen Bus der „Regionalbus Ostbayern GmbH“ (RBO) zu erreichen. Die Linie fährt werktags einmal morgens und mittags. Eine zweite Linie der RBO schließt östlich der Stadt gelegene Dörfer an und verkehrt ausschließlich an Schultagen. Einige Busse fahren auch den Bahnhof von Rehau an, an dem



Regionalbahnen halten. Ein privater Reisebusanbieter bedient einmal täglich eine Linie innerhalb der Stadt Rehau.

Die Idee des Hofer Landbusses ist, das ÖPNV-System innerhalb der Gemeinde um zusätzliche Haltestellen zu ergänzen, die alle bei Bedarf, also ohne Fahrplan, angefahren werden. In der Stadt Rehau wurden rund 80, in den übrigen 28 Ortsteilen je nach Größe eine oder mehrere Haltestellen eingerichtet. Auch Orte für Freizeitaktivitäten sind angebunden, beispielsweise ein Wanderparkplatz. „Zunächst haben wir die Gemeinden Rehau und Regnitzlosau miteinander verbunden und uns dann dazu entschieden, die Nachbarkommunen zu integrieren. Als das erfolgreich war, haben wir die nächsten Gebiete erschlossen“, sagt Landrat Dr. Oliver Bär. Im Fokus standen dabei Kommunen mit vielen Außenorten, die zuvor nicht angebunden waren. Möglich sind

Fahrten innerhalb der sogenannten Bediengengebiete sowie in die angrenzenden Gebiete. Mittlerweile fährt der Hofer Landbus in 22 der 27 Gemeinden des Landkreises rund 1 450 Haltestellen an. Für die an die Stadt Hof angrenzenden Landkreisgemeinden wurden 18 Anknüpfungspunkte in der Stadt Hof geschaffen. Die Stadt Hof gehört nicht zum Landkreis, erfüllt aber als Sitz der Kreisverwaltung, Hochschulstandort sowie regionales Zentrum wichtige Funktionen.

Alles möglichst einfach

„Uns war wichtig, das ganze System möglichst einfach zu gestalten“, sagt Bär. Der flexible Bus ist täglich von sechs bis 23 Uhr im Einsatz, dafür ist eine Flotte von Kleinbussen unterwegs. Eine Fahrt kostet drei Euro, auch das Deutschland-Ticket und ein Fahrschein des regionalen Verkehrsverbundes sind gültig. Damit der Kleinbus kommt, wird er per App oder Anruf gebucht. Wer das Angebot nutzt, erhält nach der Buchungsbestätigung die genaue Abfahrtszeit und Details zur Fahrt. Der Bus hat keine feste Route: Ein IT-System errechnet aus den Start- und Zielorten der Buchungsanfragen den optimalen Streckenverlauf, um Fahrten zu bündeln. Der Landrat bezeichnet den Bus als „bedarfsgesteuertes ÖPNV-System der neuesten Generation“. Den Ansatz, die Personenbeförderung digital zu unterstützen, hat der Landkreis aus Projekten in Großstädten auf den ländlichen Raum übertragen.

Menschen, die das Angebot als Pilotprojekt in den Modellgemeinden getestet haben, wurden nach ihren Wünschen gefragt, etwa wo Haltestellen eingerichtet werden sollten. Eine Rückmeldung war, dass eine Vorausbuchung möglich sein sollte. „Es war uns wichtig, das zu ermöglichen, um insbesondere Älteren die Sicherheit zu geben, dass der Bus fährt“, so Bär. Das System wurde weiterentwickelt, im Frühjahr 2023 eine neue App eingeführt. „Unser IT-Projektpartner wollte anfangs ausschließlich die App-Lösung anbieten. Wir haben darauf gedrungen, auch ein telefonisches Angebot zu machen.“ Es zeigt sich: Die Zahl derjenigen, die die App nutzen, nimmt stetig zu. Bei der Einführung waren es rund 70, mittlerweile sind es über 90 Prozent. Der Telefonservice wird aber weiterhin angeboten. „Vor allem ältere Menschen rufen an, um im Voraus zu buchen. Den Bus selbst nutzen Jung und Alt – Kinder und Jugendliche, die zum Verein fahren, Ältere, die zum Arzt fahren, Menschen, die einen schönen Abend im Restaurant haben und sich von dort wieder nach Hause bringen lassen.“ Im März 2025 zählte der Hofer Landbus rund 11 000 Fahrgäste.



Eine Flotte von Kleinbussen ist als „Hofer Landbus“ im Landkreis Hof unterwegs.

Angebot verstetigen

Damit das Angebot angenommen wird, macht der Landkreis Werbung, etwa mit einem Flyer, der an alle Haushalte verteilt wurde, durch Pressearbeit und in den sozialen Medien. „Wir waren mit Infoständen in den Orten und haben Bürgerversammlungen besucht, um das System zu erklären“, sagt Landrat Bär. Mitarbeitende des Landkreises stehen auf Märkten für Fragen zur Verfügung, besuchen Seniorenkreise oder geben Kurse, um die Funktionsweise der App und die Möglichkeiten des Hofer Landbusses zu erklären.

In den fünf noch nicht angeschlossenen Kommunen verkehrt ein Anruf-Sammel-Taxi, das Anfang 2026 durch den Hofer Landbus mit festgelegten Haltestellen ersetzt werden soll. Als öffentliche Hand wird der Kreis über ein Vergabeverfahren ein Unternehmen damit beauftragen, die Anrufzentrale einzurichten, Fahrzeuge zu beschaffen und die Fahrer zu beschäftigen. Der Kreis stimmt sich bei Fragen zur Mobilität mit den in der Region aktiven Verkehrsunternehmen ab. Auch im Hofer-Landbus-Projekt versteht er sie als Partner: Der flexible Bus soll den ÖPNV ergänzen, nicht ersetzen. „Es ist uns wichtig, eine Konkurrenz zu bestehenden Angeboten zu vermeiden. Wenn es innerhalb von 35 Minuten nach oder vor einer gewünschten Fahrt eine Bus- oder Zugverbindung gibt, dann ist der Hofer Landbus nicht buchbar, stattdessen zeigt die App das Alternativangebot an“, so Bär. Der Landrat begrüßt es, wenn Fahrgäste die Bahn oder den Regionalbus nutzen: „Wir wollen den ÖPNV dauerhaft sichern.“

Gleichzeitig ist der Hofer Landbus sehr gut ausgelastet – wir können momentan nur vier von fünf Fahrtwünschen bedienen.“ Es gibt Anfragen aus der Bevölkerung, ob der flexible Bus eine dauerhafte Einrichtung sei, weil man dann einen Pkw im Haushalt abschaffen könne.

Die Kosten für das Pilotprojekt hat der Freistaat Bayern zu 50 Prozent mitgetragen. Er fördert über eine Richtlinie bedarfsgerechte ÖPNV-Angebote im ländlichen Raum, über die der Landkreis von 2023 bis 2026 eine Unterstützung von insgesamt rund 4,5 Millionen Euro erhält. Sie nimmt sukzessiv von 65 auf 40 Prozent ab. Die Fördermittel dienen vor allem dazu, den laufenden Betrieb und die Marketingaktivitäten zu finanzieren. Der Landkreis plant, den Hofer Landbus weiter zu betreiben. Voraussetzung dafür ist, dass der Bus dauerhaft als ein den ÖPNV ergänzendes Angebot vom Freistaat Bayern gefördert wird. ■

SERVICE

Mehr zum „Hofer LandBus“:
<https://hofer-landbus.de>

KONTAKT

Michael Stumpf
Landratsamt Hof
Landkreisentwicklung –
Nahverkehrsplanung
Telefon: 09281 57-425
michael.stumpf@landkreis-hof.de
<https://landkreis-hof.de>

Alte Birnen mit Potenzial

Wie kann der Obstanbau angesichts zunehmender Wetterkapriolen wie Dürre, Hitze oder Starkregen zukunftsfähig werden? Ein Weg ist, die Vielfalt der Kulturpflanzen und damit den genetischen Pool für künftige Sorten zu erhalten. Dafür setzt sich Michael Heißenberg mit seiner Stiftung „Zeitlupe“ ein.

Von Klaus Sieg

Michael Heißenberg stapft durch das feuchte Gras der Streuobstwiese im Naturschutzgebiet Duvenstedter Brook, nördlich von Hamburg. Er guckt in die Krone eines 80 Jahre alten, knorrigen Apfelbaums, dessen Stamm voller Runzeln, Spalten und Löcher ist. Dennoch trägt der Baum Früchte. „Erstaunlich, dass da noch Säfte durchfließen“, sagt Heißenberg. Rund 40 Bäume dieses Alters stehen auf der Wiese, viele von ihnen Birnen, die allerdings nicht tragen. Da es in diesem Jahr während des kurzen Zeitfensters für die Bestäubung der Blüten zu kalt war, seien die Bienen nicht geflogen, sagt Heißenberg. Trotzdem ist er begeistert von der Vielfalt alter Birnen- und Apfelsorten, von denen viele in Norddeutschland sehr selten sind. „Die Wiese muss ein echter Sammler angelegt haben“, sagt er anerkennend. „So etwas muss doch erhalten werden.“

Mit seiner Stiftung „Zeitlupe“ kümmert sich der 66-Jährige um die Pflege der historischen Obstwiese. Dazu gehören Rückschnitt und Stabilisierung der Bäume, das

Mulchen und Mähen der Fläche sowie der Schutz der Bäume vor Verbiss durch Wild oder vor Rempelen weidender Rinder. Die alten Obstbäume können als Habitat für Fledermaus oder Eule dienen – vor allem aber als Genpool, darunter versteht man die Erbinformationen aller Sorten einer Art. Die Sortenvielfalt von heute hat sich über hunderte oder tausende von Jahren entwickelt. „Der Verbraucher kennt vielleicht noch vier Birnensorten, dabei gibt es in Europa um die 2 000“, so Heißenberg. Das zentrale Thema seiner Stiftung „Zeitlupe“ ist, die genetische Vielfalt von Obst zu erhalten, auf die Birne legt er dabei ein besonderes Augenmerk.

Alte Birnen mit großem Potenzial

Ihren Ursprung hat die Birne in Asien. Von dort verbreitete sie sich über den Balkan nach Griechenland, wo sie schon vor 3 000 Jahren gezielt gezüchtet wurde. Züchter, vor allem in Belgien, England und Frankreich, kreuzten, selektierten und vermehrten insbesondere im 18. und 19. Jahrhundert Birnensorten, die sich schnell über Europa verbreiteten. Doch viele dieser Sorten sind in ihrem Bestand gefährdet oder bereits verschwunden. Be-

sonders gefährdet sind alte Regionalsorten, die sich teilweise über Jahrhunderte den jeweiligen mikroklimatischen Bedingungen angepasst haben. „Namentlich bekannt sind heute in der EU noch 1 000 Sorten“, sagt Heißenberg.

Züchtung, Anbau und Handel setzen auf immer weniger Sorten. So wird nur ein kleiner Teil des Genpools mit seinen Möglichkeiten genutzt. Heißenberg spricht von einer „gefährlichen Inzucht“. Eine der Hauptertragsorten Norddeutschlands, die Sorte Alexander Lucas, bekomme aufgrund des Klimawandels immer häufiger Schorf. Dieser wird durch Pilze verursacht, die Birnen verhärteten dabei von innen. Züchtende sollten viel stärker auf die Vielfalt historischer Sorten zurückgreifen, um die Birne für die Herausforderung der Zukunft zu wappnen, sagt Heißenberg. „Viele der alten Sorten sind deutlich weniger krankheitsanfällig und wesentlich resistenter gegen Hitze und Trockenheit als die Sorten, die wir aus dem Supermarkt kennen. Sie bergen für zukünftige Züchtungen ein erhebliches Potenzial, sofern ihre Merkmale beschrieben und die Sorten in Baumschulen vermehrt werden.“

Viele Bäume an vielen Standorten

Heißenberg arbeitet deshalb an einem umfangreichen Genpool alter Obstsorten, darunter Äpfel, Quitten und Nüsse. Dafür pflanzt er eine möglichst große Zahl Obstbäume verschiedener Sorten an möglichst vielen Standorten. Begonnen hat er 2014 mit 30 Bäumen. Ein Jahr später waren es 90. Heute hat er rund 5 000 Obstbäume gepflanzt, mit etwa 1 100 verschiedenen Sorten auf 90 Flächen, von Bremen bis an die Ostsee. Rund 1 000 Bäume sind Birnen mit 200 verschiedenen Sorten.

Viele der Flächen gehören zu Biobauernhöfen, andere befinden sich auf Friedhöfen, in Baumschulen, einem Kunstgarten der Nordelbischen Kirche oder Gärtnereien. Eine Fläche hat er im Hamburger Hafen bepflanzt, mit Blick auf Großmarkthallen, Elbbrücken und Kräne. Heißenberg ist ständig auf der Suche nach Standorten, auf die mindestens 30 Bäume passen, denn jeder Baum braucht 100 Quadratmeter Platz. Der personelle Aufwand ist der größte Posten in seinem Jahresbudget von 120 000 Euro. Einen Baum zu pflanzen und im ersten Jahr zu pflegen, kostet 100 Euro, die Pflege in den folgenden drei Jahren jeweils 30 Euro und danach jeweils 50 Euro pro





Michael Heißenberg in der Baumschule auf Gut Wulfsdorf in Ahrensburg

Jahr. Die Mittel akquiriert Heißenberg über Spenden und Fördergelder. Einiges finanziert er selbst.

Heißenberg hat bei Joseph Beuys Kunst studiert, sich später als Softwareunternehmer für Logistik selbstständig gemacht. Das Interesse für Obst erwachte bei ihm, als sein Nachbar einen alten Apfelbaum fällen wollte. Heißenberg rettete den Baum – und damit eine komplette historische Streuobstwiese. Heute schließt er über seine Stiftung sogenannte Arboretenverträge ab – mit Menschen, denen für Streuobstwiesen geeignete Flächen gehören oder die solche Flächen gepachtet haben. Die Idee stammt aus der Schweiz: Die Stiftung kümmert sich um die fachgerechte Pflege der Bäume; die Landeigner pflegen nur die Fläche, dürfen aber das Obst nutzen. Einige Landwirtschaftsbetriebe verkaufen es in ihren Hofläden, andere treiben ihre Hühner über die Wiese mit Fallobst.

Datenbank soll Wissen retten

Eine von Heißenbergs Baumschulen befindet sich auf dem Land von Gut Wulfsdorf, einem 360 Hektar großen Bio-Betrieb, der nach den Richtlinien des Bio-

Verbands Demeter wirtschaftet. Es gibt einen Laden, ein Café und eine eigene Holzofen-Bäckerei. In der Baumschule stehen rund 300 kleine Bäume auf 200 Quadratmetern. Dort pflanzte Heißenberg die Edelreiser, die einjährigen Triebe der zu vermehrenden Sorte, auf sogenannte Wurzelunterlagen. Das sind bereits im Boden verwurzelte Sprösslinge meist robuster Sorten, die die Wuchshöhe des Baumes bestimmen. Nach etwa drei Jahren kann Heißenberg den Baum auspflanzen. In der Schule experimentiert und lernt er, etwa wie die jungen Bäume auf Sonnenbrand reagieren oder ob sie sich selbst von Krebs erholen. Nicht alle Sorten eignen sich als Obst für den menschlichen Verzehr, manche höchstens als Wildfutter. Aber darum geht es Heißenberg auch nicht.

„Nicht nur die Sorten gehen verloren, sondern auch das Wissen darüber.“ Heißenberg verfügt deshalb über eine Obstbaum-Bibliothek mit über 500 Büchern. Er ist einer von nur noch wenigen Experten für die Apfel- und Obstbaumkunde, den Pomologen. Er arbeitet zusätzlich an einer Datenbank, in der die genetischen Fingerabdrücke von rund 600 Proben

von Birnbäumen mit der Sortenkenntnis der Obstbaumkunde zusammengeführt wird. Die Daten des von der Klaus Tschira Stiftung geförderten Projekts „Der Schatz der Birnbäume“ sollen der Fachwelt und der Öffentlichkeit kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Heißenberg tauscht sich dazu mit Fachleuten aus, beispielsweise Pomologen, die sich für die „Deutsche Genbank Obst“ (DGO) engagieren, indem sie Sorten bestimmen und erhalten – und versuchen, ihr Wissen weiterzugeben. Im Jahr 2022 hat die Bundesrepublik Deutschland die DGO als Netzwerk zur nachhaltigen Nutzung pflanzengenetischer Ressourcen landwirtschaftlicher und gartenbaulicher Kulturpflanzen eingerichtet. ■

KONTAKT

Michael Heißenberg
Zeitlupe gGmbH
zeitlupe.ahrensburg@yahoo.com
<https://zeitlupe-ahrensburg.com>

Tierwirtin Stephanie Striebel schätzt die Arbeitsbedingungen im Stall der Genießer-genossenschaft.

Tierwohl genossenschaftlich ermöglichen

Im Stall rund 1 700 Mastschweine auf Stroh, der Schlachthof in Sichtweite: Die Mitglieder der „Genießer-genossenschaft Sachsen“ unterstützen Tierwohl und kurze Wege bei der Vermarktung. Eine große Agrargenossenschaft hat den Start des Betriebs möglich gemacht.

Von Anja Rath

Zwei junge Frauen sitzen mit Ferkeln auf dem Schoß auf einer Wiese – das ist der erste Hingucker auf der Website der „Genießer-genossenschaft Sachsen eG“ in Erlau bei Mittweida. Eine der Frauen ist Stephanie Friebel. Als Tierwirtin und Stallmanagerin ist sie dafür verantwortlich, dass es den Tieren gut geht.

Stroh, Suhle, Licht und Luft

Friebel arbeitet täglich in dem hellen über 5 000 Quadratmeter großen Stall der Genießer-genossenschaft. Durch bodennahe Öffnungen und Fenster strömt die Luft herein und über den rund zehn Meter hohen First wieder aus. „Wir haben uns für große Buchten und ein großes Volumen im Stall entschieden, damit es viel frische Luft gibt“, sagt Friebel. Der Platz reicht für 1 760 Tiere. Ferkel, Jung- und Mastschweine sind in getrennten

Gruppen gleichzeitig im Stall. In einem überdachten Außenbereich dienen Schlammkuhlen zum Suhlen. Die Schweine können selbst entscheiden, wo sie sich aufhalten. Erdwärmetauscher im Stallboden sorgen für Wärme im Winter. „Noch wichtiger ist das Kühlen im Sommer, weil Schweine mehr Probleme mit Hitze als mit Kälte haben. Wir haben sozusagen eine Erdkühlung eingebaut“, sagt die Stallmanagerin. Ein über den Buchten automatisch fahrender Roboter streut zweimal täglich Stroh auf die Schweine, die das genießen. „Sie nutzen das Stroh als Beschäftigungsmaterial und als Futter“, sagt Friebel.

Die Einstreu dient zudem dazu, die festen Fäkalien zu binden, der Mist als Substrat für die Biogasanlage eines Partnerbetriebs. Die Jauche wird aufgefangen und als Wirtschaftsdünger genutzt. „Die Fütterung funktioniert automatisch. Da-

durch können die Schweine jederzeit fressen und trinken.“ Eine Besonderheit ist der Leinanteil im Futter. „Wir mischen Leinschrot ein, um im Fleisch den Anteil der gesünderen Omega-3-Fettsäuren zu vergrößern.“ Der Schrot entsteht beim Pressen von Leinöl in einer Ölmühle in Hoyerswerda. Die LeinSaat, die gepresst wird, baut die Genießer-genossenschaft selbst an.

Für den Anbau hat sie Flächen von der Agrargenossenschaft „Agraset Naundorf“ gepachtet, die ihren Betriebssitz am gleichen Standort hat. Von der Agraset bezieht die Genießer-genossenschaft die Ferkel sowie gemischtes Futter. „Die Agraset übernimmt viele Dienstleistungen für uns“, sagt Jan Gumpert, Vorsitzender der Genießer-genossenschaft.

Gesellschaftliches Experiment

Gumpert ist gleichzeitig Vorsitzender der Agraset. Sie bewirtschaftet über 5 000 Hektar Fläche, hält über 1 000 Kühe und mehr als 500 Sauen. Die große Agrargenossenschaft mästet selbst in einem Stall mit Platz für 5 000 Tiere. Der Betrieb hat verschiedene Tochterbetriebe und engagiert sich in der praxisnahen Forschung. Die Agraset ist aus mehreren landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften der DDR hervorgegangen. „Wir haben uns inzwischen einen guten wirtschaftlichen Zustand erarbeitet“, sagt Gumpert. „Mit der Genießer-genossenschaft prakti-



Außenklimastall mit Schlachtstätte in Laufweite (rechts im Bild)

zieren wir ein neues Modell, bei dem die Konsumenten gleichzeitig die Produzenten darstellen.“ Gumpert kennt viele landwirtschaftliche Unternehmen, die versucht haben, dem gesellschaftlichen Wunsch nach mehr Tierwohl und Naturschutz zu entsprechen und gescheitert sind. „Dafür entstehende Mehrkosten müssen an der Fleischtheke bezahlt werden. Mit einer Struktur wie der Genießbergenossenschaft ist dieses wirtschaftliche Risiko tragbar.“ Gemeinsam mit dem Genossenschaftsverband und der Volksbank Sachsen hat die Agraset vor fünf Jahren die Genießbergenossenschaft gegründet. Nachdem sich rasch danach über 300 Menschen meldeten, die die Idee unterstützten und sich den Ansatz etwas kosten lassen wollten, haben sich die Gründer entschlossen, das Experiment zu wagen und in den Stallbau zu investieren. Die Genossenschaftsanteile kosten je 1 000 Euro, rund 950 wurden bislang an etwa 450 Mitglieder ausgegeben. 2023 wurde der Stall fertig und es zogen die ersten Ferkel ein. Die Fläche für den Stall hat die Genieß-

Bergenossenschaft der Agraset abgekauft. Rund 220 Hektar hat sie von dem großen Unternehmen gepachtet.

Dadurch kann sie Agrarprämien aus der Gemeinsamen Agrarpolitik der EU (GAP) beziehen. Gumpert ist es wichtig, dass die junge Genossenschaft agrarpolitisch nicht im Schatten der Agraset steht. Seiner Erfahrung nach seien große Betriebe in der GAP unerwünscht – obwohl die Agraset ökonomische, ökologische und soziale Belange bereits im Sinne der Nachhaltigkeit ausbalanciere. Die Genießbergenossenschaft komme dem agrarpolitischen Ideal kleiner, bäuerlicher Betriebe näher. Für den Start brauchte sie einen starken Partner, um an Flächen zu gelangen: „Es gibt keine Flächen in Deutschland, die nicht bewirtschaftet werden, und durch die zunehmende Versiegelung werden verfügbare Flächen immer knapper. Wer neu anfangen will, hat wenig Chancen, an Flächen zu kommen“, sagt Gumpert. Über eigene Flächen zu verfügen, sei für die Genießbergenossenschaft vor allem deshalb wichtig, um in Kreisläufen wirtschaften zu können.

Procumer: Produzent = Konsument

Die Genießbergenossenschaft sei anders strukturiert als große Agrar-genossenschaften wie die Agraset, deren Mitglieder in der Regel stets einen Bezug zur Landwirtschaft oder dem Dorf haben, sagt Gumpert. „99,8 Prozent der Mitglieder der Genießbergenossenschaft kommen aus der Stadt und haben nichts mit Landwirtschaft zu tun.“ Die Mitglieder spiegel-

ten ein breites Spektrum der Bevölkerung wider. „Wir erhalten von ihnen eine große Anerkennung und Zustimmung, die die Gesellschaft uns Bauern sonst oft verweigert.“ Über die Genossenschaft sind die Mitglieder in die Unternehmensprozesse eingebunden. Gumpert stimmt die Prozesse mit dem von den Genossen gewählten Aufsichtsrat ab, über größere Unternehmensfragen entscheidet die Mitgliederversammlung. Der Aktivitätsradius umfasst ganz Sachsen. Damit soll eine ausreichend große Produktionsmenge entstehen, um Preise anbieten zu können, die zwar höher als die konventioneller Produkte sind, aber nicht im kostspieligen Manufaktur-Bereich liegen.

Fleisch erhalten die Mitglieder per Bestellung. Überschüsse gehen in den regionalen Handel. „Um Teile, die nicht bestellt werden, verwerten zu können, haben wir Verträge mit zwei Fleischereien.“ Die eine produziert Bock-, Brat- und Wiener Wurst, die andere Wurstkonserven im Glas. Edelfleischteile verkauft die Genießbergenossenschaft auch an die Gastronomie. Im April war der Inhaber eines Restaurants aus Leipzig zu Besuch. Von einer Besucherlounge aus ist es möglich, den Stall zu besichtigen. Der Restaurantbetreiber will zukünftig sein Schweinefleisch von der Genossenschaft beziehen. „Unser Fleisch ist qualitativ besser als konventionell erzeugtes: Wir mästen drei Monate länger, dadurch kann es reifen, und wir verwenden hochwertigeres Futter“, so Gumpert. Zur guten Qualität trage auch maßgeblich bei, dass das Schlachten möglichst stressarm durchgeführt wird.

„Ein Tier wird nur geschlachtet, wenn wir alle Teile verwerten können“, sagt Tierwirtin Friebe. Die Zahl der Schlachtstage hängt von den Bestellungen ab, das Ziel seien drei pro Woche. Die Schlachtstätte ist lediglich 30 Meter vom Stall entfernt. „Die Tiere können zur Schlachtstätte laufen. Es gibt keine zusätzliche Sortierung in neue Gruppen und keinen langen Transport im Lkw.“



Im Schlachthaus: Stressarm zu schlachten, trägt maßgeblich zur Qualität des Fleisches bei.

KONTAKT

Jan Gumpert
Genießbergenossenschaft Sachsen eG
Telefon: 03737 4905-0
gumpert@geniessergenossenschaft.de
<https://geniessergenossenschaft.de>



Eine Region denkt Tourismus neu

Als Wirtschaftsfaktor spielt Tourismus in vielen ländlichen Regionen eine wichtige Rolle. Die nordhessische LEADER-Region Kassel-Land geht neue Wege und rückt den Beitrag des Tourismus zur Steigerung der Lebensqualität in den Fokus.

Von Yvonne Sophie Thöne

Wie sieht ein perfekter Sonntag aus? Für die einen ist es ein spannender Besuch des Thermalbads im Nachbarort oder des naturkundlichen Museums in der Kreisstadt. Andere wollen lieber mit dem Fahrrad die Gegend erkunden und in diesem neuen, charmanten Ausflugscafé den Kuchen probieren, der so fantastisch schmecken soll. Als die „LEADER-Region Kassel-Land“ die Frage nach dem perfekten Sonntag in ihrem „Fachforum Tourismus und Naherholung“ stellte, sprudelten die Ideen. Dabei wurde deutlich: Was als touristisches Angebot gesehen wird, ist für Einheimische Teil der Naherholung.

Tourismus neu erzählen

Der Tourismus befindet sich in einem Wandel mit beachtlicher Dynamik. Die Ansprüche an Angebote, Digitalisierung und Infrastruktur steigen. Gleichzeitig hält sich vielerorts ein überholtes Verständnis von Tourismus als Fremdenverkehr, der sich ausschließlich an Besucher aus der Ferne richtet. Tourismus muss neu gedacht und vor allem neu kommuniziert werden. Für die Engagierten im Fachforum ist der Perspektivwechsel zentral: Anstatt die lokale Bevölkerung als passive Akzeptanzgruppe zu betrachten, die dem touristischen Treiben möglichst positiv gegenüberstehen soll, sind vielmehr die Menschen vor Ort selbst eine entscheidende Zielgruppe. Ob Fahrrad-

weg, Thermalbad, Museum oder Café – die touristische Infrastruktur wird nicht nur von Gästen genutzt und mitfinanziert, sondern insbesondere von der lokalen Bevölkerung. Dahinter steht eine zentrale Erkenntnis: Der Tourismus ist Lebensraumgestalter.

Auch in der Forschung wird der Zusammenhang zwischen touristischer Entwicklung und lokaler Lebensqualität zunehmend deutlich. Das zeigen sowohl aktuelle Studien als auch regionale Befragungen in Hessen. Investitionen in touristische Infrastrukturen leisten einen Beitrag zur Aufwertung von Ortsbildern, sie sorgen für einen höheren Freizeitwert für Einheimische und eine attraktivere

Außenwahrnehmung. Damit wird Tourismus zu einer relevanten freiwilligen Aufgabe kommunaler Entwicklung und wirkt sich direkt auf das Wohnumfeld aus. Das sieht in Hessen auch die Politik so. Laut des tourismuspolitischen Handlungsrahmens von 2023 gilt es, „die Lebensqualität und die Lebenswelt der Einheimischen verstärkt in den Blick zu nehmen“, denn Tourismus leiste „einen deutlich stärkeren Beitrag zu Regionalentwicklung, als das bisher in einem vorwiegend ökonomisch ausgerichteten Tourismusverständnis der Fall war“.

Wie den Mehrwert erfassen?

Etablierte Tourismuskennzahlen messen vor allem den externen Besuch, beispielsweise mit Indikatoren wie der Zahl der Übernachtungen. Oder es wird die Zahl der im Tourismus Erwerbstätigen erfasst. Damit entsteht ein einseitiges Bild des touristischen Erfolgs. Was innerhalb der Region geschieht und wie die örtliche Bevölkerung den Tourismus erlebt, bleibt meist außen vor. In der Branche mehren sich Stimmen, neue Kennzahlen zu definieren, um binnentouristische Effekte sichtbar zu machen.

Jedoch sind die gewünschten Daten oft nicht in der erforderlichen Tiefe verfügbar oder nur zu sehr hohen Kosten zu erheben. Als Reaktion auf die begrenzte Aussagekraft der gängigen Tourismuskennzahlen hat das „Fachforum Tourismus und Naherholung“ einen anderen Weg eingeschlagen. Im Mittelpunkt stehen nun Angebote, die Regionales erzählen. Wo Daten fehlen oder zu kurz greifen, sollen sie zeigen, welche Rolle die Region im Alltag der Menschen spielt.

Das Fachforum

Das „Fachforum Tourismus und Naherholung“ wurde im Jahr 2023 im Zuge der Erarbeitung der Lokalen Entwicklungsstrategie der LEADER-Region für die Förderperiode von 2023 bis 2027 ins Leben gerufen. Es tagt mehrmals im Jahr. Als regionale Akteure sind touristische Leistungsträger, etwa aus den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, sowie die „Touristischen Arbeitsgemeinschaften“ Naturpark Habichtswald, Naturpark Reinhardswald und „Grimmsteig Erlebnisregion“ vertreten. Auch Ansprechpersonen regionaler Tourismusunternehmen beteiligen sich. Die öffentlich-rechtliche Institution „GrimmHeimat NordHessen“ ist als sogenannte Destinationsmanagementorganisation, die lokal touristische Aufgaben übernimmt, regelmäßig bei den Treffen dabei. Externe Fachleute, etwa aus dem Hessischen Tourismusverband, unterstützen das Forum.

Die Vielfalt der Region wird in Niedenstein „uffgetischt“.



Anderorts trennen Tourismus, Kommunen und Regionalentwicklung scharf zwischen Touristen und Einheimischen, Tourismus und Naherholung. Die Fachwelt selbst ist noch im Findungsprozess, Tourismus in ländlichen Regionen heute neu auszurichten. Das „Fachforum Tourismus und Naherholung“ der LEADER-Region Kassel-Land sieht die Tourismusbranche der Region als Lebensraumgestalter. Es möchte das neue Narrativ mit Methoden der Regionalentwicklung weiterentwickeln und die politischen Akteure vor Ort einbeziehen. Im Fokus stehen dabei auch mögliche Fördermaßnahmen.

Märchen-Schlemmerkiste und Fahrrad-Abenteuer

Die „Touristischen Arbeitsgemeinschaften“ in der Region Kassel entwickeln nun Angebote, die auf Erholung und regionale Identität setzen. Dadurch entsteht ein Mehrwert für Einheimische und (Tages-) Gäste. Die Angebote sollen spürbar machen, wie Tourismus zur Lebensqualität beitragen kann – für alle, die hier leben, ankommen oder verweilen.

Ein Beispiel dafür ist das Projekt „Uffgetischt“ im Naturpark Habichtswald. An ausgewählten Wanderparkplätzen erwartet Gäste eine Sitzgruppe mit abschließbarem Picknickschrank, an der zur vereinbarten Zeit von lokalen Catering-Partnern aufgetischt wird. Mit der „Märchen-Schlemmerkiste“ etwa werden hausbackenes Schmand-Gewürz-Brot mit der hessischen Spezialität „Ahle Wurscht“, Gulasch vom Habichtswaldschwein oder Linsen-Gemüse Eintopf sowie Rote Grütze mit Vanillesoße in der Natur serviert.

„Uffgetischt“ soll als charmantes und liebevoll gestaltetes Ausflugsangebot wirken. Darüber hinaus ist es ein Beispiel da-

für, wie touristische Angebote so entwickelt werden können, dass sie für alle, die sie buchen – ob als Gast oder einheimisch – ein besonderes Erlebnis schaffen. Die Idee, regionale Spezialitäten anzubieten, ist nicht neu. In dieser Form begeistert sie die Gäste und auch die lokale Bevölkerung, die sie mitträgt. Rund um einen der kulinarischen Rastplätze im Ort Niedenstein ist eine lebendige Diskussion entstanden. In Vereinen und unter Ehrenamtlichen wird überlegt, wie sich der Ort weiterentwickeln lässt. Ideen wie ein Spielplatz oder eine Komposttoilette stehen im Raum. Es geht nicht mehr nur um Tourismus, sondern um die Frage, wie die Menschen der Region ihr Lebensumfeld gemeinsam gestalten wollen.

Ein weiteres Beispiel findet sich etwas weiter im Norden des Landkreises Kassel. Mit dem Projekt „Abenteuer Fahrrad“ im Naturpark Reinhardswald entsteht ein Radangebot, das Naturerlebnis, Digitalisierung und regionale Beteiligung zusammenbringt. Grundlage ist die Open-Source-Plattform „Open Streetmap“, auf der die Fahrrad-Community aktiv ist, Punkte von Interesse benennt und Wissen teilt. Das Projekt spricht entspannte Radler aus der Region ebenso an wie sportliche Gravelbiker aus Kassel und schafft neue Räume für Bewegung, Begleitung und Mitgestaltung.

KONTAKT

Dr. Yvonne Sophie Thöne
Region Kassel-Land e. V.
Telefon: 05692 99777-10
info@region-kassel-land.de
https://region-kassel-land.de
Instagram: @RegionKSLand

EIP-Agri feiert Jubiläum

Seit einem Jahrzehnt fördert Schleswig-Holstein die Europäische Innovationspartnerschaft „EIP-Agri“, die Landwirtschaft, Wissenschaft und Beratung vernetzt. Im Land wurden über 50 Projekte auf den Weg gebracht. Was wurde erreicht? Welche Erkenntnisse lassen sich für die Zukunft ableiten?

Von Markus Hartmann

Die Landwirtschaft steht vor großen Herausforderungen: Klimawandel, steigende Anforderungen an Nachhaltigkeit und Tierwohl sowie der digitale Wandel erfordern kontinuierlich Anpassungen und neue Lösungen. Mit der „Europäischen Innovationspartnerschaft für landwirtschaftliche Produktivität und Nachhaltigkeit“ (EIP-Agri) unterstützt die EU seit zehn Jahren gezielt Projekte, die diese Herausforderungen mit innovativen Ansätzen adressieren. Als erste Region in Europa hat Schleswig-Holstein dieses europäische Förderinstrument etabliert und seither aktiv weiterentwickelt. Die Zwischenbilanz: Bis heute gab es fünf Förderaufrufe und 53 bewilligte Projekte.

Förderinstrument mit Praxisbezug

Das Konzept von EIP-Agri basiert darauf, dass Landwirte, Forschende, Beratende und Unternehmen zusammenarbeiten.

In sogenannten Operationellen Gruppen (OGs) entwickeln und erproben die Akteure gemeinsam neue Technologien, Verfahren oder Organisationsformen für die landwirtschaftliche Praxis. Ziel ist, Innovationen dort zu fördern, wo sie gebraucht werden: auf den Betrieben. Im Unterschied zu Projekten aus der Forschung geht es nicht nur um wissenschaftliche Erkenntnisse, sondern um deren Umsetzung, damit sie sich im Alltag landwirtschaftlicher Betriebe bewähren. Seit dem Start der ersten Innovationsprojekte im Sommer 2015 wurden in Schleswig-Holstein dafür über 21 Millionen Euro aus dem „Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums“ (ELER) investiert. An den Projekten haben sich etwa 360 Betriebe beteiligt. Das entspricht drei Prozent aller landwirtschaftlichen Betriebe im Land und ist ein Zeichen dafür, dass die Förderung in der Praxis ankommt.

Von klassischen Agrarthemen zu technologischen Innovationen

Zu Anfang der Förderung standen agrarwissenschaftliche Themen im Fokus der EIP-Projekte, beispielsweise die nachhaltige und effiziente Nutzung von Ressourcen. In mehreren Vorhaben wurde erprobt, wie sich Nährstoffe effizienter einsetzen und Kreisläufe in der Landwirtschaft besser schließen lassen.

Ein Bereich, in dem EIP-Agri viel bewegt, ist die Digitalisierung und Automatisierung. Moderne Sensortechnik, Robotik und künstliche Intelligenz (KI) bieten Potenziale, die durch EIP-Projekte für die Praxis nutzbar gemacht wurden und werden. So wird beispielsweise zurzeit im Projekt „SmartFarm CoPilot“ ein KI-gestütztes Entscheidungsassistenzsystem für landwirtschaftliche Betriebe entwickelt. Es soll Landwirten dabei helfen, ihre Betriebsabläufe effizienter zu gestalten. Auch automatisierte Bewirtschaftungs-

Die Weidehaltung ist wichtig für die schleswig-holsteinische Landwirtschaft. Dort sind innovative Ideen gefragt, um Herden besser zu managen, das Tierwohl zu erhöhen und das Grünland effizienter zu bewirtschaften.



Foto: Claus-Peter Jørgensen / Rinderzucht Schleswig-Holstein eG



Das EIP-Agri-Projekt „Robotik auf der digitalen Weide“ hat den Prototyp für einen Roboter entwickelt, der Weidezäune freischnneiden kann.

systeme wurden erprobt, etwa im Projekt „Robotergestützte Unkrautregulierung“, in dem ein Gerät zur Unkrautbekämpfung im Bio-Möhren-Anbau weiterentwickelt wurde. Die OG „Robotik auf der digitalen Weide“ sucht nach Möglichkeiten, um personal- und zeitintensive Tätigkeiten wie das Freischnneiden von Zäunen oder das gezielte Erkennen von Unkraut von Robotern übernehmen zu lassen.

Vom optimierten Weiden bis Tierwohl

Dass die Weidehaltung in Schleswig-Holstein eine wichtige Rolle spielt, spiegelt sich in weiteren Projekten wider. So entwickelte das Vorhaben „Smart Grazing“ ein Weidemanagement, das durch eine gezielte Steuerung der Weidezeiten und -flächen zu einer besseren Futterausnutzung und zu verbesserten Nährstoffkreisläufen führt. Mit dem „Weidemanager SH“ wurde ein digitales Tool nach irischem Vorbild erprobt, das Landwirte nun als Entscheidungshilfe für eine effizientere Beweidung nutzen. Auch ökologische Aspekte spielen eine Rolle: Das Projekt „NaBiWei“ befasst sich mit der biodiversitätsfördernden Beweidung und soll Wege aufzeigen, um sowohl die Artenvielfalt als auch die Wirtschaftlichkeit der Betriebe zu verbessern.

Wegweisende Ansätze sind zudem im Bereich Tierwohl entstanden. Das Projekt „Kuhgebundene Kälberhaltung“ hatte zum Ziel, Milcherzeuger bei der Einführung und Weiterentwicklung dieser Praxis zu unterstützen: Ein Handlungsleitfaden und ein Beratungstool helfen nun, sowohl die Tiergesundheit als auch das Tierwohl zu verbessern. Die OG des Pro-

jekts „Tierwohl-Check Rind“ entwickelte ein landesweit anwendbares Bewertungssystem für Tierwohlindikatoren, das Landwirte dabei unterstützt, ihre Haltungssysteme zu optimieren.

Erfolgsfaktoren

EIP-Agri hat zu vielen einzelnen Innovationen beigetragen – ein weiterer Mehrwert liegt darin, dass der Ansatz die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis stärkt. Die Projekte haben gezeigt, dass neue Ideen schneller entwickelt und umgesetzt werden können, wenn verschiedene Akteure zusammenarbeiten. Ist die Praxis an der Entwicklung aktiv beteiligt, steigert das die Akzeptanz, und die Ansätze werden von mehr Höfen angenommen. Die enge Einbindung der schleswig-holsteinischen Hochschulen wie der Universität und der Fachhochschule Kiel hat dazu beigetragen, dass wissenschaftliche Erkenntnisse schneller in die Praxis gelangen. Mittlerweile beteiligen sich zunehmend überregionale Forschungseinrichtungen, was zeigt, dass die Bekanntheit des Förderansatzes wächst. Zudem vernetzen sich Akteure auch über die Bundeslandgrenzen hinweg. Ein besonderer Meilenstein war die erste grenzüberschreitende Zusammenarbeit: Im EIP-Projekt „Rotbunt DN“ kooperieren seit 2023 Partner aus Schleswig-Holstein mit Forschungseinrichtungen in Belgien.

Ein Schlüsselakteur für den Erfolg ist der Innovationsdienstleister (IDL). In Schleswig-Holstein wurde mit dem „Innovationsbüro“

zu Beginn der Förderung eine beratende Unterstützungsstruktur geschaffen. Besonders in den Anfangsjahren mussten viele Fragen geklärt werden, da es keine Erfahrungen in der Umsetzung der Fördermaßnahme gab. Seitdem hat sich das Innovationsbüro als Schnittstelle zwischen Antragstellenden und Verwaltung etabliert. Es hat sich gezeigt, dass besonders unerfahrene Projektpartner diese Unterstützung brauchten. Der IDL bringt Antragstellende und potenzielle Partner zusammen, vermittelt zwischen Landwirtschaft, Beratung, Wissenschaft und Verwaltung und trägt dazu bei, die entwickelten Lösungen zu verbreiten. Die Erfahrung zeigt, dass der Erfolg von EIP-Agri in Schleswig-Holstein eng mit der Arbeit des IDL verknüpft ist, da durch seine Begleitung viele Projekte erst realisiert und zeit- und ressourceneffizient umgesetzt werden konnten.

Was bleibt, was ist noch zu tun?

Die Förderbedingungen wurden regelmäßig angepasst, um den Zugang für Antragstellende zu erleichtern. Es gibt Potenzial, den Förderansatz weiter zu entwickeln. Eine gezieltere Verwertung und Verbreitung der Projektergebnisse seitens der Projektbeteiligten könnte dazu beitragen, dass die Innovationen über die Förderlaufzeit hinaus Bestand haben und langfristig in der Praxis verankert werden. Auch die Einbindung neuer Akteure, insbesondere von Start-ups und kleinen Unternehmen, bietet Chancen. Durch eine engere Vernetzung mit der Wirtschaftsförderung und anderen Innovationsnetzwerken könnten neue Impulse in die landwirtschaftliche Praxis einfließen. Auch eine klare Schwerpunktsetzung und die Förderung interdisziplinärer Kooperationen könnten EIP-Agri in Schleswig-Holstein stärken. Der IDL wird als Schnittstelle und Netzwerkmanager weiterhin eine wichtige Rolle erfüllen. Das Land will den Förderansatz kontinuierlich weiterentwickeln. Mit der Eröffnung des sechsten Projektaufrufs geht EIP-Agri in Schleswig-Holstein in diesem Jahr in die nächste Runde. ■

SERVICE

Mehr zu EIP-Agri in Schleswig-Holstein:
<https://eip-agrar-sh.de>

KONTAKT

Markus Hartmann
Innovationsbüro EIP-Agri
Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein
mhartmann@lksh.de
<https://lksh.de>

Aktive aus Dörfern der Gemeinde Morsbach tauschen sich 2024 beim „Dorfgespräch“ aus, das von Markus Klein vom Dorfservice Oberberg moderiert wird.



Service für die Dörfer

Um die Dorfgemeinschaften dabei zu unterstützen, Dinge vor Ort selbst in die Hand zu nehmen, hat der Oberbergische Kreis den „Dorfservice Oberberg“ etabliert. Er bringt Dörfer zusammen, bietet Schulungen und berät zu Fördermöglichkeiten.

Von Anja Rath

Im Dorf Oberholzen ist die Anschrift der Ortsname, die höchste Hausnummer die 36. Orte wie Oberholzen gibt es im Oberbergischen Kreis (OBK) viele. „Wir haben 1 441 Dörfer, Siedlungsgemeinschaften, Ortsteile, Weiler und Hofschaften. Dort spielt sich das Leben ab und dort wohnen die meisten der rund 280 000 Menschen im Kreis“, sagt Frank Herhaus, Planungsdezernent im OBK. Gemeinsam mit dem Landrat Jochen Hagt hat er vor sieben Jahren Engagierte aus mehreren Orten zusammengebracht. „Wir haben gemerkt, dass es ein Bedürfnis gibt, sich auszutauschen, zu vernetzen und über Probleme zu reden.“ Daraus ist die Idee entstanden, einen Dorfservice als feste Anlauf- und Beratungsstelle zu entwickeln. Im Jahr 2020 wurde er im Rahmen eines Kooperationsprojekts der beiden LEADER-Regionen, die den OBK abdecken, aus EU-, Landes- und Kreismitteln initiiert. Die Aufgabe des Dorfservice ist, Impulse zu geben, um das Engagement der Menschen in den Dörfern zu intensivieren.

Von Fördermittelberatung bis Vereinsrecht

In der Dorfmitte hat die „Interessengemeinschaft lebendiges Oberholzen“ eine Schautafel errichtet. In der „Dorfscheune“ finden Veranstaltungen statt. Es gibt ein Dorfauto und einen Bücherschrank. Zur Finanzierung der Schautafel hat die Dorfgemeinschaft die „Förderrichtlinie Oberbergische Dörfer“ des Kreises genutzt, für den Bücherschrank das „Wiehler Dorfprogramm“ der Stadt Wiehl, zu der Oberholzen gehört. Beides sind niedrigschwellige Förderprogramme. „Es mangelt in den Dörfern meist nicht an Engagierten, aber es fehlt das Geld, um Projekte umzusetzen“, sagt Markus Klein. Er ist das Gesicht des Dorfservice Oberberg und berät Engagierte. „Ich weise insbesondere auf einfache Förderprogramme hin, bei denen der bürokratische Aufwand mit dem Ehrenamt vereinbar ist.“

Auch die Aktiven aus Oberholzen hatten den Dorfservice kontaktiert, um ihre Projektideen zu konkretisieren. Die Interes-

sengemeinschaft beteiligt sich zudem an den „Dorfgesprächen“, die der Dorfservice anbietet. „Dabei bringen wir kreisweit jeweils alle Dörfer einer Kommune zusammen. Es ist eine Art Netzwerk-Stammtisch mit dem Motto: Abgucken erwünscht!“, so Klein. Neu Hinzukommende macht er mit dem Dorfservice bekannt. Und er fragt den Bedarf ab: Vor welchen Herausforderungen stehen die kleinen Orte? Wo benötigen sie Unterstützung? „Die Wünsche bringe ich, wenn möglich, als Themen in unsere Fortbildungen ein, die sich gebündelt an alle Dörfer im Kreis richten.“ Schulungsbedarf gebe es insbesondere im Vereinsrecht, etwa zu E-Rechnung, Haftung im Verein oder wie sich eine Vereinssatzung optimieren lasse. Zu juristischen Themen schult ein Fachanwalt. „Im Schnitt nehmen 50 Dorfvereine an den zweistündigen Online-Meetings teil – und alle nehmen danach Hausaufgaben mit.“ Denn das erworbene Wissen müssen die Aktiven auf ihre Vereinsstrukturen übertragen.

Hilfe zur Selbsthilfe gibt der Dorfservice auch mit einer Zukunftswerkstatt. Dabei gehen mehrere Dörfer miteinander in Klausur und machen eine Stärken-Schwächen-Analyse. „Ziel ist, dass jedes Dorf eine Zukunftsidee für sich festlegt. Die Teilnehmenden erhalten Impulse und Werkzeuge, um diese Idee dann mit anderen Aktiven im Dorf weiterzuentwickeln.“

Dörfer, Kommunen und Kreis

Markus Klein hat Kontakt zu rund 250 Dorfvereinen. Sie treibt um, wie ihr Verein attraktiv wird, wie sie Mitglieder gewinnen können – oder Nachwuchs für den Vorstand. „Das Engagement im Dorf ist im Wandel. Es möchte sich kaum mehr jemand langfristig an ein Ehrenamt binden“, sagt Klein. Früher sei es ein ungeschriebenes Dorfgesetz gewesen, dass alle, die im Dorf leben, Mitglied in einem örtlichen Verein werden. „Eine aktive Mitgliedschaft müssen sich die Vereine heute hart erarbeiten. Es gibt viel mehr Konkurrenz durch andere Freizeitaktivitäten.“ Die Vereine wollen modern sein und gleichzeitig alle Altersklassen für sich gewinnen, so Klein. Teilweise seien noch Nachwirkungen der pandemiebedingten Zwangspause spürbar. „In diesen Orten geht es darum, das Vereinsleben überhaupt aufrechtzuerhalten“, sagt Dezernent Herhaus.

„Den meisten Dörfern ist es wichtig, eine Örtlichkeit zu haben, an der man zusam-

menkommen kann – ein Backhaus, ein Dorf- oder ein Spielplatz“, so Herhaus. Die Kommunen können die Dorfvereine nur bedingt dabei unterstützen, solche Treffpunkte zu schaffen oder zu pflegen. „Der Kreis besteht aus 13 Städten und Gemeinden – von der Stadtgrenze Wuppertals im Norden bis zu den ländlichen Regionen im Süden. Nicht jede der Kommunen, in denen teilweise weniger als 15 000 Menschen leben, kann eine eigene Stelle für die Dorfentwicklung unterhalten. Die Stadt Wiehl hat als eine von wenigen Kommunen eine eigene Ansprechpartnerin für das Thema. Sie ist aber gleichzeitig für Tourismus und andere Anliegen zuständig.“ Deshalb treibt der Kreis das Thema Dorfentwicklung voran und arbeitet dabei konstruktiv mit den Kommunen zusammen.

Aufgrund klammer Haushalte haben die meisten Kommunen kaum Spielräume für personelle und finanzielle Unterstützung. „Sie sind froh, wenn wir die Dörfer über den Dorfservice und die kreiseigene Förderrichtlinie mit kleinen Mitteln unterstützen können“, sagt Klein. Seit 2021 fördert der OBK über die „Förderrichtlinie Oberbergische Dörfer“ Initiativen in den Dörfern zu 80 Prozent mit bis zu 5 000 Euro. Eigenleistungen können angerechnet werden. In den vergangenen Jahren wurden etwa Renovierungsarbeiten von Dorfgemeinschaftshäusern oder die Aufwertung von Dorfplätzen ge-

fördert. Andernorts wurde eine Bierzeltgarnitur oder ein Pavillon angeschafft. Ein Dorf hat eine alte Telefonzelle als öffentlichen Bücherschrank eingerichtet. „Das, was geschaffen wurde, steht für ein Gemeinschaftswerk, stärkt die Dorfgemeinschaft und vereint die Generationen. Das Engagement wird sichtbar“, so Klein. Die Stadt Wiehl bietet mit ihrem Dorfprogramm eine vergleichbar unbürokratische Fördermöglichkeit für kleine Projekte. Das Dorf Oberholzen hat beide genutzt – außerdem weitere Fördermittel.

„Das Angebot des Dorfservice ist, zu passenden Fördermitteln zu beraten“, so Dezernent Herhaus. So dient die kreiseigene Richtlinie nicht dazu, ein Dorfhaus zu bauen. „Für Dorf-Infrastrukturen gibt es eine Förderung vom Land. Für andere Anliegen eignen sich vielleicht Stiftungen.“ Der Anspruch: „Wir helfen den Dörfern, wo wir können und suchen auch landes- oder bundesweit nach Fördermöglichkeiten.“ Für Markus Klein bedeutet das, die Förderprogramme und -modalitäten zu kennen. Er vermittelt Kontakte, gibt Anregungen zu Kooperationspartnern und Tipps zu der Förderung, die am besten geeignet ist. Zudem unterstützt er beim Antrag. „Ich spreche mit den Leuten abends in ihrem Wohnzimmer, wenn sie von der Arbeit nach Hause kommen. Dann haben sie keine Zeit, umfangreiche Unterlagen zu wälzen, sondern brauchen jemanden, der sie bei der Antragstellung begleitet.“

Sichtbarkeit

Der Dorfservice ist seit 2023 fest mit einer Arbeitsstelle im Kreishaushalt etabliert. Im Doppelhaushalt 2025/2026 wurde die „Förderrichtlinie Oberbergische Dörfer“ mit jährlich 50 000 Euro ausgestattet. Herhaus ist zuversichtlich, dass die Mandatstragenden auch zukünftig so entscheiden. „Die Menschen aus den Dörfern geben der Politik die Rückmeldung, dass die Unterstützung eine gute Sache ist.“ Der Kreis engagiert sich auch dafür, Dörfer und Dorfservice öffentlich sichtbar zu machen, etwa beim „Bergischen Landschaftstag“. Er findet im September in Nümbrecht statt.



Die „Interessengemeinschaft lebendiges Oberholzen“ hat mithilfe der kreiseigenen „Förderrichtlinie Oberbergische Dörfer“ eine Schautafel in ihrem kleinen Ort errichtet.

KONTAKT

Markus Klein
Oberbergischer Kreis
Dorfservice Oberberg
Telefon: 02261 88-6131
markus.klein@obk.de
<https://obk.de/dorfservice>

Mit „Ökowertpapieren“ werden Projekte finanziert, die die Funktionsfähigkeit natürlicher Lebensräume wiederherstellen, zum Beispiel die von Mooren.

Neue Märkte – neue Produkte

Intakte Ökosysteme erbringen vielfältige Leistungen: Ökosystemleistungen. Viele davon sind gesellschaftlich relevant. Mit „Ökowertpapieren“ akquiriert Mecklenburg-Vorpommern privates Kapital, um Projekte für die Wiederherstellung von Ökosystemen zu finanzieren.

Von Claudia Starke und Thorsten Permien

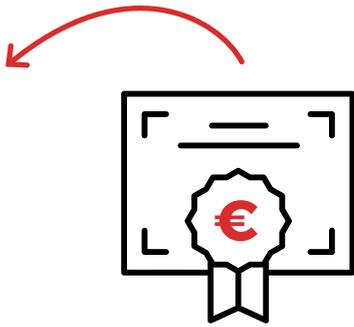
Klimaschutz und Klimaanpassung sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben – auf unabsehbare Zeit. Zum Klimaschutz tragen sowohl die Dekarbonisierung mithilfe neuer Technologie als auch naturbasierte Lösungen bei. Dazu gehört beispielsweise die Renaturierung von Ökosystemen, um deren natürliche Funktion, Kohlendioxid aus

der Atmosphäre aufzunehmen und in Biomasse zu speichern, zu stärken. Wichtig ist aber, naturbasierte Lösungen nicht auf den Klimaschutz zu reduzieren. Denn intakte Ökosysteme sind zudem für die Klimaanpassung relevant und für den Erhalt der Biodiversität unverzichtbar. Die Politik steht vor der Aufgabe, natürlichen Klimaschutz, den Erhalt oder die Wiederherstellung von Ökosystemen zu fördern.

Naturbasierte Lösungen finanzieren

Es ist absehbar, dass öffentliche Mittel nicht ausreichen werden, um naturbasierte Klimaschutzmaßnahmen in einem Umfang zu finanzieren, dass das 1,5 Grad-Ziel eingehalten werden kann. Daraus hat Mecklenburg-Vorpommern die Aufgabe abgeleitet, Produkte zu kreieren, die es ermöglichen, private Mittel für Projekte zu akquirieren, die zum Klimaschutz und der Klimaanpassung beitragen. Die vom Land entwickelten und markenrechtlich geschützten „Ökowertpapiere“ Waldaktie, MoorFutures, Streuobstgenussschein und HeckenScheck sind solche Produkte. Sie dienen dazu, die Wiederherstellung von Ökosystemen zu finanzieren.

Welche Leistungen erbringen diese renaturierten Ökosysteme? Die Waldaktie finanziert Neuaufforstungen: Indem die



Bäume durch ihr Wachsen der Atmosphäre Kohlendioxid entziehen, tragen sie zum Klimaschutz bei. Weitere Ökosystemleistungen der Wälder sind die Verbesserung der Wasserqualität und die Verminderung der Winderosion. Gleichzeitig trägt die Aufforstung zur Schaffung von Lebensräumen und damit zum Erhalt der Biodiversität bei. Die Biodiversität steht auch im Fokus der Streuobstgenussscheine, mit denen Streuobstwiesen finanziert werden, die als die artenreichsten Ökosysteme Mitteleuropas gelten. Das „Ökowertpapier“ MoorFutures finanziert die Wiedervernässung von trockengelegten Mooren, wodurch Treibhausgas-Emissionen deutlich reduziert werden. Mit der Vernässung sind weitere positive Effekte verbunden: Die Qualität von Grundwasser und Oberflächengewässern bessert sich, die Wasserverdunstung sorgt für regionale Kühlung und Lebensräume entstehen.

Herausragend für Klimaanpassung: Hecken

Die Gelder aus dem Verkauf des 2022 eingeführten HeckenSchecks dienen Projekten, die Feldhecken anlegen. Wie Wälder entnehmen sie der Atmosphäre Kohlendioxid und das in vergleichbarer Größenordnung. Überraschend sind Hecken im Kontext der Anpassung an den Klimawandel: Sie vermindern die Erosion durch Wind und Wasser und die Bodenaustrocknung. Sie sind attraktive Lebensräume und fungieren als Wanderkorridore für verschiedene Arten.

Ein konkretes Projektbeispiel stammt aus der Gemeinde Grambow bei Schwerin. Die Gemeinde plante eine Hecke entlang des alten Postweges, der als solcher nicht mehr zu erkennen war. Die angrenzenden Ackerflächen litten unter Winderosion. Durch den HeckenScheck konnten die finanziellen Mittel akquiriert werden, um die Hecke entlang des alten Postweges neu anzulegen. Parallel dazu wurde ein Wanderweg für die örtliche Bevölkerung angelegt.

Marken und Sicherheiten

Damit Produkte wie die „Ökowertpapiere“ funktionieren, braucht es Märkte, auf denen sie angeboten werden können. Der aktuell attraktivste Markt für den naturbasierten Klimaschutz ist der freiwillige Kohlenstoffmarkt. Für jedes der vier „Ökowertpapiere“ wurde eine Wort-Bild-Marke entwickelt und ein Markenschutz erwirkt.

Damit verfolgt das Land mehrere Ziele. In Kombination mit einer ansprechenden Marke soll der „anonyme“ Kohlenstoff zum „charismatischen“ Kohlenstoff werden, indem eine Art Verbundenheit zwischen Klimaschutz und Investierenden entsteht. Die Projekte, die ein Unternehmen umsetzt, kann es mit der jeweiligen Marke in die konzerneigenen Marketingstrategien und Berichte zur Nachhaltigkeit integrieren. Zudem entsteht ein Wiedererkennungseffekt, der eine standardisierte Investition ermöglicht. Wenn einmal der „Projekttyp Waldaktie“ verstanden und nachvollzogen wurde, ist der Aufwand beim nächsten Waldaktienprojekt geringer: Alle Waldaktien-Projekte werden nach denselben „Spielregeln“ geplant und umgesetzt. Das ist auf die anderen „Ökowertpapiere“ übertragbar, denn für jedes wurden spezifische Standards und konkrete Vorgehensweisen festgeschrieben. Als Vorlagen dienen Standards und Vorgaben, wie sie im internationalen freiwilligen Kohlenstoffmarkt unter dem Begriff „Methodologie“ gebräuchlich sind. Im Rahmen des deutschen Umweltrechts können sie relativ schlank gehalten werden. Ein Export der Marken in den internationalen Raum bedeutet, dass Standards an die im Projektland bestehende Rechtsgrundlage angepasst werden müssen.

Die Wort-Bild-Marke signalisiert dabei ein Qualitätsversprechen: Jedes MoorFutures-Projekt wird gemäß der für dieses „Ökowertpapier“ entwickelten Standards und Projektvorgaben einheitlich und in hoher Qualität umgesetzt. Interessierte können die Nutzungsrechte an den Marken erwerben und selbst Projekte umsetzen. So bieten mittlerweile auch Brandenburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen die MoorFutures an.

Das „Kompetenzzentrum Ökowertpapiere“

Um die Entwicklung und Vermarktung der „Ökowertpapiere“ zu systematisieren, wurde im Herbst 2021 das „Kom-

petenzzentrum Ökowertpapiere“ im Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern eingerichtet. Es entwickelt die bestehenden „Ökowertpapiere“ weiter und entwirft zudem neue Projekttypen.

Mit den „Ökowertpapieren“ ist ein Umweltbildungsaspekt verbunden. Wesentlich für den Ansatz: Mittels der „Ökowertpapiere“ gelingt es, die gesellschaftliche Relevanz der erbrachten Ökosystemleistungen auch außerhalb von Fachkreisen zu vermitteln. So haben die MoorFutures vor mehr als zehn Jahren dazu beigetragen, die Klimarelevanz von Mooren hervorzuheben. Die Waldaktie wurden im Rahmen der „UN-Dekade Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ von 2005 bis 2014 mehrfach ausgezeichnet. Nachdem die Zusammenhänge erkannt waren, ist das Interesse an den MoorFutures kontinuierlich gestiegen – mittlerweile gibt es eine Warteliste für Interessierte.

Bisher konnte Mecklenburg-Vorpommern rund vier Millionen Euro durch den Verkauf von „Ökowertpapieren“ einnehmen und für Projekte des natürlichen Klimaschutzes bereitstellen. Durch die Waldaktie wurden etwa 20 „Klimawälder“ gepflanzt. Es wurden bislang fünf MoorFutures-Projekte umgesetzt. Der Verkauf von Streuobstgenussscheinen ermöglichte die Unterstützung von 16 Streuobstprojekten.

Rund zwei Drittel derjenigen, die „Ökowertpapiere“ aus Mecklenburg-Vorpommern erwerben, sind Privatpersonen. Ein Drittel sind Unternehmen, die mehr Anteile kaufen. Insbesondere Privatpersonen nutzen den Online-Shop, um „Ökowertpapiere“ zu erwerben. Größere Bestellungen, etwa von Unternehmen, bearbeitet das Kompetenzzentrum im direkten Kontakt.

SERVICE

Mehr zu den „Ökowertpapieren“ Mecklenburg-Vorpommerns unter <https://z-eco.de>

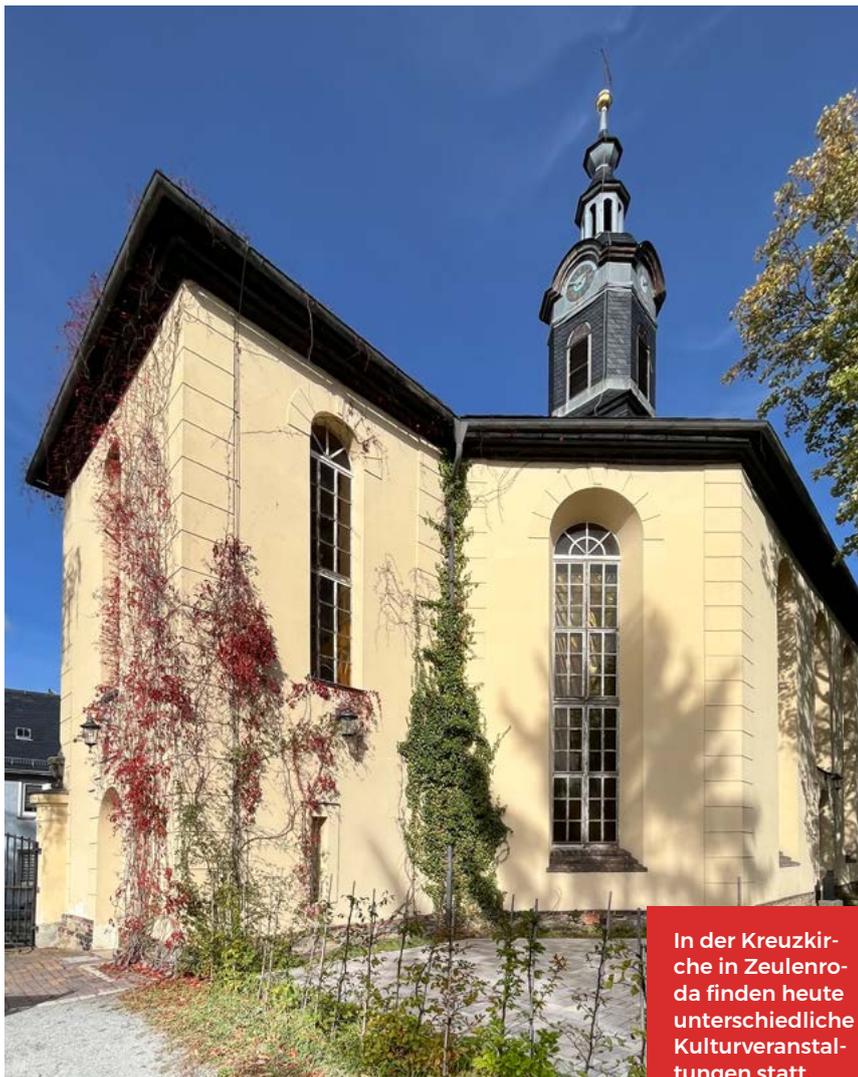
KONTAKT

Dr. Thorsten Permien
 Kompetenzzentrum Ökowertpapiere
 Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern
 Telefon: 0385 58816270
t.permien@lm.mv-regierung.de
<https://regierung-mv.de/Landesregierung/lm/>

Kultur unterm Kirchturm?

Ein Forschungsprojekt untersucht Kirchen, die zu Orten für regionale Kultur werden. Ein Zwischenfazit ist, dass derartige Initiativen vor Ort unterschiedlich gut ankommen. Gleichzeitig werden regionale Kulturnetzwerke vielfältiger, je mehr sich der Kirchenkreis öffnet.

Von Maria Rammelmeier und Antonia Lehmann



In der Kreuzkirche in Zeulenroda finden heute unterschiedliche Kulturveranstaltungen statt.

Kirchen können mehr sein als Sakralräume – sie bieten durch ihre Architektur, Akustik und Atmosphäre die Möglichkeit, zu Begegnungsorten zu werden, in denen Kunst, Musik, Theater oder Literatur eine Bühne finden. Für die kulturelle Belebung dieser Räume sind die Menschen entscheidend, die sie mit Leben füllen: Kulturschaffende, Vereine, Engagierte vor Ort sowie kirchliche

Akteure. Besonders erfolgreiche Projekte entstehen dort, wo die Kirche nicht nur Raumgeber ist, sondern aktiv mitgestaltet und Kooperationen mit der Kulturszene eingeht. Das sind einige Zwischenergebnisse des interdisziplinären Forschungsprojekts „Kultur unterm Kirchturm“, das von März 2023 bis Februar 2025 sieben Initiativen in und um Kirchen in ländlichen Räumen untersucht hat.

Forschungsinteresse und Methoden

Das Forschungsprojekt der Universität Vechta und der Augustana-Hochschule Neuendettelsau verfolgt das Ziel, Faktoren zu identifizieren, die für die kulturelle Entwicklung ländlicher Regionen förderlich oder hinderlich sind – im Fokus stehen dabei kirchliche Akteure und Gebäude. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat im Rahmen des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung und Regionale Wertschöpfung (BULEplus) über die Förderlinie „Faktor K – Forschung zum Faktor Kultur in ländlichen Räumen“. Die Forscherinnen untersuchten Projekte in sozioökonomisch schwachen, ländlich geprägten Landkreisen in Thüringen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern. Sie arbeiteten Zusammenhänge zwischen einzelnen Aktiven und Netzwerken rund um die Kirchen heraus und stellten sie in „egozentrierte Netzwerkkarten“ und „Akteurslandkarten“ dar. Aus sogenannten Artefaktanalysen ziehen sie Rückschlüsse darüber, wie Objekte, beispielsweise der Altar oder Kirchenwände, in Kirchenräumen kulturell genutzt werden.

Basis für die Untersuchungen sind qualitative Daten. Analysiert werden kulturelle Veranstaltungen und Aktivitäten, für die kirchliche Infrastrukturen genutzt wurden. Die Forscherinnen führten leitfadengestützte Interviews mit zentralen Personen: Darunter waren Menschen, die sich in der Pfarrgemeinde oder im Kirchengemeinderat engagieren oder die Kirchen leiten. Zudem wurden Aktive aus Kulturvereinen und Kulturmanagements sowie Kunstschaffende befragt. Darüber hinaus interviewten die Forscherinnen Ansprechpersonen aus Regionalmanagements, der Kreisentwicklung oder dem Bürgermeisteramt.

Exemplarisch: Kulturkirche Zeulenroda

Aussagen aus einem Interview mit Hans-Jürgen Thomä verdeutlichen beispielhaft,



Eine Lesung in der Kreuzkirche

welche Chancen und Herausforderungen mit der kulturellen Nutzung von Kirchenräumen verbunden sind. Thomä gestaltet als Vorstandsvorsitzender des Vereins „VIVA Kulturforum Kreuzkirche Zeulenroda e. V.“ eine „Kulturkirche“ in Thüringen mit: Die evangelische Kirche wird seit 2020 als Kulturort genutzt. Thomä begeistert sich für Kultur und engagiert sich im Verein, weil er „eine Affinität zu historischen Bauwerken“ habe. Sein Ziel ist es, das Gebäude nicht nur zu erhalten, sondern es mit neuem Leben zu füllen und für die Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Thomä ist ehemaliger Unternehmer. Seine langjährige Verbundenheit mit der Region hat ihn dazu bewogen, sich für die Kirche als neuen Kulturort einzusetzen.

Thomä schildert, dass die Menschen vor Ort die Nutzungserweiterung ambivalent wahrnehmen. Einige lehnten eine nicht-religiöse Nutzung des sakralen Raums strikt ab: „Furchtbar, furchtbar, was die hier machen!“, sei laut Thomä eine beispielhafte Äußerung aus dieser Gruppe. Viele Menschen bewerteten die kulturelle Belebung der ehemaligen Kirche aber positiv. „Die meisten sagen: Wunderbar, dass in die Kirche wieder Leben eingekehrt ist.“

Um den Raum optimal für kulturelle Veranstaltungen nutzbar zu machen, hat der Verein bauliche Anpassungen vorgenommen: Die Kirchenbänke wurden entfernt, um eine flexiblere Raumnutzung ohne starres Mobiliar zu ermöglichen. Eine Fußbodenheizung soll für mehr Komfort während der Veranstaltungen sorgen. Zudem wurden „Absorberplatten“ eingebaut, die die Akustik verbessern, und es wurde eine moderne Licht- und Tontechnik installiert.

Der Verein bietet monatlich Veranstaltungen, etwa Konzerte, Lesungen, Comedy-Shows oder Kinovorführungen, in der „Kulturkirche“ an, steht aber weiterhin vor Herausforderungen. Ein wiederkehrendes Problem ist die Finanzierung: Das VIVA Kulturforum Kreuzkirche Zeulenroda ist auf Eigenmittel angewiesen und die langfristige finanzielle Absicherung ist nicht gewährleistet. Förderprogramme wie LEADER spielen deshalb eine entscheidende Rolle. Ebenso wichtig ist das Engagement der Vereinsmitglieder, die mit Eigeninitiative die Kulturkirche am Leben halten. Hinzu kommt eine starke Spendenbereitschaft von lokalen Unternehmern, die der Verein gezielt anspricht. Dabei betont Thomä die Bedeutung des Projekts für die Region: „Wir brauchen Kultur, damit sich die Leute hier wohlfühlen.“ Thomä übt, wie viele Kulturschaffende, sein Engagement multifunktional aus und stellt dabei hohe Anforderungen an sich. Er sagt, dass er Geldbeschaffer, Architekt, Akustiker, Organisator und Manager in einem sei.

Übertragbar

Die Untersuchungen des Projekts zeigen: Kirchen sind in Dörfern oft die einzigen öffentlichen Orte, die sich aufgrund ihrer Größe und ihrer architektonischen Ausstattung für Kulturveranstaltungen eignen. Durch ihre besondere Symbolik unterscheiden sich Kirchen als Orte der Kultur von Kulturhäusern wie Galerien oder Konzerthäusern.

Eine Kirche als Kulturort zu nutzen, erfolgt häufig aus dem Wunsch oder der Not heraus, das Gebäude als kulturelles Erbe zu erhalten. Der Kulturvereinsvorsitzende Thomä:

„Eine Kirche besitzt ein hohes Identifikationspotenzial für die lokale Bevölkerung“, denn viele Menschen hätten einen Teil ihres Lebens in dem Raum verbracht. Es sind häufig engagierte Einzelpersonen wie er, die Kulturprojekte in Kirchen vorantreiben. Die Motive, sich für Kultur in Kirchenräumen zu engagieren, gleichen denen von Kulturschaffenden in ländlichen Räumen allgemein. Viele erhoffen sich, durch die Kulturveranstaltungen die Attraktivität eines Ortes zu steigern und dazu beizutragen, dass sich Menschen ihrem Ort verbunden fühlen und stolz auf ihr Dorf sind.

Es zeigt sich allerdings auch: Kirchliche Netzwerke sind häufig exklusiv, also von einem „unter sich bleiben“ geprägt. Akteure der Regionalentwicklung sind nur selten beteiligt. Je stärker im Zuge der kulturellen Nutzungserweiterung ein Eingriff in das System „Kirche“ ist, desto diversiver sind die entstehenden Netzwerke beteiligter Akteure und desto höher das Konfliktpotenzial. Das Beispiel aus Thüringen macht gleichzeitig deutlich, dass eine kreative Nutzungserweiterung Kirchengebäude vor dem Verfall bewahren und sie als kulturelle Begegnungsorte neu beleben kann. ■

SERVICE

Zur Kulturkirche Zeulenroda:
<https://viva-kulturforum.de>

AUFRUF

Das Forschungsprojekt „Kultur unterm Kirchturm“ macht eine bundesweite Online-Umfrage zur Zusammenarbeit zwischen Kultur, Kirche und Regionalentwicklung in ländlichen Räumen in Deutschland. Aktive aus Kirchen, beispielsweise Leitungen, Vorstände und Pfarrpersonen, aus dem Kulturbereich sowie aus der Regionalentwicklung sind eingeladen, daran teilzunehmen.

Die Umfrage läuft bis 30. Juni 2025:
<https://survey.lamapoll.de/Kultur-unterm-Kirchturm>

KONTAKT

Dr. Maria Rammelmeier
 Universität Vechta
maria.rammelmeier@uni-vechta.de
<https://uni-vechta.de>

Antonia Lehmann
 Augustana-Hochschule
antonia.lehmann@augustana.de
<https://augustana.de>

Wie Klimaschutz in LEADER integrieren?

Das Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen hat untersucht, wie Klimaschutz in LEADER-Prozessen behandelt wird und wovon es abhängt, ob und wie das Thema aufgegriffen wird. Aus den Ergebnissen werden Handlungsempfehlungen für die LEADER-Regionen und die Förderpolitik abgeleitet.

Von Fenja Guhl, Stefan Becker und Patrick Küpper

Die EU möchte bis 2050 klimaneutral sein. Mit LEADER fördert sie ländliche Regionen unter aktiver Mitgestaltung der Menschen vor Ort, die gemeinsam Ziele entwickeln und in einem Regionalen Entwicklungskonzept (REK) oder Ähnlichem festhalten. Der sektorübergreifende und partizipative Ansatz bietet gute Voraussetzungen, Klimaschutz als Querschnittsziel zu integrieren und die Bedürfnisse der lokalen Bevölkerung zu berücksichtigen. Im Rahmen des Projekts „Treibhausgasneutrales Deutschland: Auswirkungen auf Wirtschaft und Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen“, finanziert über das „Klimaschutz-Sofortprogramm 2022“ mit Mitteln des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat, wurden die politischen Rahmenbedingungen untersucht. Zudem wurden Interviews mit Schlüsselpersonen in drei LEADER-Regionen in Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen sowie Sachsen geführt.

Was ist Klimaschutzintegration?

Klimaschutzintegration bedeutet, das Thema systematisch in alle relevanten Politikbereiche und Entscheidungsprozesse einzubetten, um Zielkonflikte zu vermeiden und Synergien zu fördern. Folgende fünf Kriterien helfen der Forschung einzuschätzen, ob und in welchem Maß Klimaschutz berücksichtigt wird. Mit dem Kriterium „Einbindung“ wird geprüft, ob Klimaschutzziele in den REKs der LEADER-Regionen, auf deren Grundlage Projekte gefördert werden, enthalten sind. Daran anschließend befasst sich ein Kriterium mit der „Abstimmung“ zwischen Klimaschutz und anderen politischen Zielen: Werden Widersprüche identifiziert, bewertet und Anstrengungen unternommen, um diese zu minimieren? Das Kriterium „Gewichtung“ beschäftigt sich mit der Frage, welchen Stellenwert Klimaschutz im Vergleich zu anderen Zielen erhält. Für das Kriterium

„Berichterstattung“ wird untersucht, inwieweit Strategien und Richtlinien so ausgelegt sind, dass sich Aktivitäten und deren Auswirkungen nachverfolgen lassen, etwa mithilfe einer Evaluation. Zudem gilt es zu prüfen, inwieweit „Ressourcen“ für Klimaschutz wie Finanzmittel, Personal und Know-how bereitgestellt werden.

Welche Anreize gibt es?

Die Bundesländer können in ihren Richtlinien und Auswahlverfahren, Vorgaben und Anreize für die Integration von Klimaschutz in den REKs der LEADER-Regionen setzen. Diese beschränken sich meist darauf, dass Klimaschutz in LEADER-Prozesse eingebunden werden soll. Vier Länder verlangen ein Querschnittsziel oder -thema „Klimaschutz“ in den REKs. Sieben Länder fordern die Berücksichtigung von Klimaschutz im Rahmen der Bestands- oder der Stärken-Schwä-

chen-Chancen-Risiken-Analyse und fördern damit eine Abstimmung mit anderen Themen. Vier Länder fordern oder regen an, dass Klimaschutz in den Projektauswahlkriterien berücksichtigt wird; Hessen gibt als einziges Land einen Katalog dafür vor. Die Gewichtung des Themas überlassen die meisten Länder den Regionen, ausgenommen Schleswig-Holstein: Dort sind Klimaschutz und -anpassung ein Pflichthandlungsfeld. Dieses Land gibt als einziges vor, ein Teilbudget der LEADER-Mittel für Klimaschutz zu reservieren, also Ressourcen einzuplanen. Alle LEADER-Regionen müssen Bericht über ihre Arbeit erstatten, spezifische Anforderungen hinsichtlich Klimaschutz gibt es nur vereinzelt.

Welchen Klimaschutzbeitrag kann LEADER leisten?

In den REKs der drei untersuchten LEADER-Regionen wird Klimaschutz

Im Annaberger Land in Sachsen wurde eine ungenutzte Scheune mithilfe einer LEADER-Förderung zum Wohnhaus.



unterschiedlich stark aufgegriffen. Angesichts der überschaubaren Budgets, verglichen etwa mit Förderprogrammen für die Energiewende oder Gebäudesanierung, kann LEADER nur einen bescheidenen Beitrag leisten. LEADER kann jedoch bestehende Förderlücken schließen und Projekte mit innovativem Charakter fördern. Besonders eignet sich LEADER für Machbarkeitsstudien, Potenzialanalysen oder Konzepte, die investive Maßnahmen vorbereiten. So hat die nordrhein-westfälische LEADER-Region „Kulturlandschaft Westmünsterland“ Erkundungen zur Nutzung von Geothermie gefördert. Bildungsmaßnahmen können dabei helfen, die Menschen vor Ort für klimaschutzrelevante Themen zu sensibilisieren. Im Sinne der Klimaschutzintegration können zudem Projekte, die nicht primär Klimaschutzziele verfolgen, klimaverträglicher umgesetzt werden. In den untersuchten Regionen waren dies etwa Sanierungsmaßnahmen, die über geltende Energiestandards hinausgehen.

Empfehlungen an Förderpolitik und -praxis

Die abgeleiteten Empfehlungen wurden in einem Policy Brief zusammengefasst. Sie können zu einer Stärkung von Klimaschutz in regionalen Entwicklungsprozessen beitragen. Eine Empfehlung an die Länder ist, Vorgaben zur Integration von Klimaschutz mit Bedacht zu setzen. Wirksame und praxisnahe Vorgaben erfordern überprüfbare Definitionen, Berichtspflichten und Regelungen, die es ermöglichen, etwa unter ungünstigen Rahmenbedingungen von Zielen abzuweichen. Starke Vorgaben können die



Mit LEADER geförderte Untersuchungen können investive Projekte vorbereiten.

Motivation der Aktiven in den Regionen verringern, die bereits vielfach über Bürokratielast und Einschränkung ihres Entscheidungsspielraums klagen.

Den Regionen wird empfohlen, Klimaexpertise frühzeitig einzubinden, beispielsweise für die Strategieentwicklung. Wichtig ist, dass fachkundige Personen aus verschiedenen klimaschutzrelevanten Handlungsfeldern von den regional Verantwortlichen identifiziert und aktiv angesprochen werden, um eine Abstimmung mit anderen Themen zu bewirken. Insbesondere kommunale Klimamanagements haben sich dafür als zentrale Akteursgruppe erwiesen. Auch während der Umsetzung der Entwicklungsstrategie ist eine Beteiligung von Fachleuten in den Entscheidungsgremien sinnvoll. Sie können widersprüchliche

Ziele und Maßnahmen identifizieren und Lösungswege aufzeigen. Um ihren Empfehlungen einen gewissen Stellenwert zu verleihen, sollte für sie die Funktion eines Klimaschutzanwalts geschaffen werden.

Eine zentrale Empfehlung ist die Verankerung von Klimaschutz als Querschnittsthema im REK. Das beginnt bei der Bestands- und der Stärken-Schwächen-Chancen-Risiken-Analyse, mit denen Synergiepotenziale zwischen Klimaschutz und anderen Themen der Regionalentwicklung identifiziert und mögliche Zielkonflikte bewertet werden können. Die sächsische LEADER-Region „Annaberger Land“ hat beispielsweise im Rahmen ihrer Analyse Flächennutzungskonflikte identifiziert und Chancen für eine ressourcenschonende Flächennutzung herausgearbeitet. Zudem sollten die Ziele und Maßnahmen der REKs so gestaltet sein, dass von ihnen keine schwerwiegenden negativen Klimafolgen zu erwarten sind. In der LEADER-Region „Kulturlandschaft Westmünsterland“ werden im Handlungsfeld „Unsere Umwelt“ Maßnahmen in verschiedenen klimaschutzrelevanten Bereichen gefördert und dabei Querbezüge zu anderen Handlungsfeldern herausgearbeitet. Eine weitere Möglichkeit ist, Klimaschutz als eigenes Handlungsfeld zu definieren.

Regionen können Klimaschutzprojekte entwickeln und fördern, indem sie den Klimabezug in ihre Auswahlprozesse verankern und beispielsweise als Mindestkriterium einbinden. Von dieser Möglichkeit macht die AktivRegion „Schwentine-Holsteinische Schweiz“ Gebrauch. Für Projekte mit einem positiven Klimaeffekt wird dort der Fördersatz um fünf Prozentpunkte angehoben. Schließlich kann ein „Klima-Check“, bei dem Antragstellende die Klimawirkung ihres Projekts grob einschätzen und Klimaschutzaspekte aufzeigen, hilfreich sein.

Foto: Björk Movies



Das LEADER-geförderte Umweltmobil „HOLLY“ vermittelt im Naturpark Holsteinische Schweiz kindgerecht Wissen über Natur und Umwelt.

SERVICE

Zum ausführlichen Policy Brief mit insgesamt sieben Handlungsempfehlungen: <https://doi.org/10.3220/253-2025-56>

KONTAKT

Fenja Guhl
Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen
Telefon: 0531 257013-53
fenja.guhl@thuenen.de
<https://www.thuenen.de>



Für die Quote

Im Gremium der LEADER-Region Lahn-Dill-Wetzlar, das darüber entscheidet, welche Projekte gefördert werden, engagieren sich seit 2022 genauso viele Frauen wie Männer. Die Regionalmanagerin hat beobachtet, dass sich die Zusammenarbeit des Gremiums seitdem verändert hat.

Mercedes Bindhardt ist seit zehn Jahren Regionalmanagerin in der LEADER-Region Lahn-Dill-Wetzlar. <https://lahn-dill-wetzlar.de>



Frau Bindhardt, in Ihrer Region erfüllt das LEADER-Entscheidungs-gremium die Frauenquote – so wie in Hessen gefordert. Was hat sich seitdem geändert?

Es gibt jetzt lebhaftere Diskussionen, bei denen es ausschließlich um Inhalte geht. Wir diskutieren auf Augenhöhe, was Spaß macht. Vorher liefen die Sitzungen nach dem Prinzip ab: Es wurde zwar schon alles gesagt, aber noch nicht von jedem. Das hat die Treffen in die Länge gezogen. Als ich vor zehn Jahren als Regionalmanagerin anfang, waren 13 Männer und zwei Frauen im Gremium, wobei eine sehr selten anwesend war.

„Wir begreifen die Frauenquote als Chance.“

Wie erklären Sie sich, dass jetzt anders diskutiert wird?

Das hat, glaube ich, mit dem Frausein zu tun. Die Frauen im Gremium haben eine Meinung zu vielen Dingen und vertreten sie. Ich glaube, wenn Frauen dieses Ehrenamt annehmen, dann möchten sie es gewissenhaft machen. Das will ich Männern gar nicht absprechen, aber die Frauen bei uns sind aktiver und bereiten sich auf die Treffen vor. Die Männer, die seit Langem mitwirken, entscheiden dagegen gerne aus Erfahrung.

Wie ist es gelungen, genug Frauen zu finden?

Wir haben die einzige Bürgermeisterin gefragt und den Landrat gebeten, uns eine Vertreterin für ihn zu entsenden – weil wir eine Quote zu erfüllen haben. So klappte das mit den kommunalen Partnern. Um genug weibliche Wiso-Partner, also Wirtschafts- und Sozialpartnerinnen, zu finden, habe ich Frauen angesprochen, die in der Region aktiv sind und Projekte angedacht haben. Ich kenne die Bereiche, in denen sie agieren und kombinieren, zu welchen unserer Handlungsfelder sie passen, denn auch das ist vom Land gefordert: Die Wiso-Partnerinnen und -Partner müssen die vier vorgegebenen Handlungsfelder thematisch abdecken, die wir in unserer Lokalen Entwicklungsstrategie benennen mussten. Es gibt in jedem Ort engagierte Frauen – ich habe sie angesprochen und gesagt: Mitmachen lohnt sich. Damit es eine Bereicherung für sie ist, versuchen wir, unsere Sitzungen lebendig zu gestalten und mit Projektbesichtigungen zu verbinden.

Mussten Männer, die sich vorher darin engagiert haben, das Gremium verlassen?

Für die Quote hatten wir einen Bürgermeister zu viel. Er hat es mit Humor genommen und bei der nächsten Mitgliederversammlung nicht wieder kandidiert. Er sagte, er fühle sich trotzdem mit seiner Kommune in der

Region vertreten. Ich finde es wichtig, dass sich die Kommunen gut betreut fühlen und Vertrauen zum Regionalmanagement haben. Mit zwei weiteren Männern sind wir ähnlich verfahren und haben mit der Quote argumentiert. Sie hatten Verständnis. Von einigen anderen Männern im Gremium kam aber die Aussage: Wieder neue Vorgaben aus dem Ministerium! Wir als Regionalmanagement Lahn-Dill-Wetzlar – und auch die Männer bei uns – begreifen die Vorgabe von Hessen als Chance.

Halten Sie es für wichtig, dass die Anzahl an Männern und Frauen gleich groß ist?

Auf jeden Fall. Das ist eine Bereicherung für die Region, denn durch die Quote ist das Gremium zudem jünger geworden. Ich spreche die Frauen jetzt auch an, wenn ich für ein Projekt eine fachliche Expertise brauche. Es ist ein anderes Netzwerk als früher entstanden. Und ich finde es wichtig, den Querschnitt der Bevölkerung darzustellen, denn die Hälfte davon ist weiblich.

Frau Bindhardt, vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Andrea Birrenbach. ■■■



Wir brauchen eine klimafreundliche heimische Düngemittel-Produktion

Ein Gastkommentar von Theresa Krato zum Fokusthema der kommenden Ausgabe „Regionale Nährstoffkreisläufe“



Dr. Theresa Krato ist Fachgebietsleiterin Pflanzenernährung und Biostimulanzien beim Industrieverband Agrar e. V. <https://iva.de>

Für optimales Wachstum benötigen Pflanzen ausreichend Nährstoffe. Um die Fruchtbarkeit der Böden zu erhalten, muss der Landwirt ihm die Nährstoffe zurückgeben, die die Ernte entzogen hat. Dazu kann er organische Dünger wie Mist, Gülle und Kompost verwenden – oder Mineraldünger. Der Vorteil mineralischer Dünger ist, dass die Nährstoffe darin im Gegensatz zu organischen Düngern direkt verfügbar sind. Gezielt ausgebracht, kann die Pflanze Mineraldünger fast vollständig aufnehmen, und es gibt kaum Nährstoffverluste.

Ein zentraler Pflanzennährstoff ist Stickstoff, der quasi unbegrenzt in der Atmosphäre verfügbar ist und im Haber-Bosch-Verfahren zu Ammoniak synthetisiert werden kann. Für dieses energieintensive Verfahren ist Erdgas als Rohstoff und als Energiequelle von entscheidender Bedeutung. Die hohen Energiekosten stellen die Düngemittel-Industrie vor große Herausforderungen, insbesondere in Verbindung mit den stark gestiegenen Preisen für CO₂-Zertifikate im Emissionshandel. Dies hat bereits zu Produktionskürzungen bei Ammoniak im In- und europäischen Ausland geführt. Währenddessen nehmen Kali- und Stickstoffdüngemittel-Importe nach Deutschland, insbesondere aus Russland, kontinuierlich zu. Dies geht auch zu Lasten des Klimas. Am globalen Vergleich des CO₂-Fußabdrucks der europäischen Stickstoffproduktion wird deutlich, dass die europäische Düngemittelindustrie bereits jetzt einen weitaus geringeren CO₂-Fußabdruck aufweist als Hersteller aus Russland oder afrikanischen Ländern. Sie hat einen klaren Klimavorteil.

Die Emissionen aus der Düngemittelherstellung, die etwa ein Viertel der Emissionen in der Pflanzenproduktion darstellen, könnten fast vollständig vermieden werden, wenn Wasserstoff aus grünem Strom oder Biomethan anstelle von fossilem Erdgas in der Ammoniak-Synthese eingesetzt wird. Erste Pilotanlagen arbeiten bereits mit grünem Wasserstoff. Es ist also technisch machbar. Die Herausforderung besteht darin, dass ausreichend grüner Wasserstoff aus erneuerbaren Energien zu akzeptablen Kosten verfügbar ist. Die Nutzung von grünem Wasserstoff führt aktuell mindestens zu einer Verdopplung der Produktionskosten. Der Aufbau einer Wasserstoff-Infrastruktur ist deshalb eine große industriepolitische Aufgabe.

Bis dahin gilt es, leichter umsetzbare Maßnahmen in den Fokus zu nehmen, wie Produktion mit Biomethan oder Maßnahmen, die die Emissionen auf dem Acker reduzieren, etwa digitale Lösungen wie Sensoren, die den Stickstoff-Gehalt ermitteln oder Stickstoff-Stabilisatoren. Die heimische Düngemittelindustrie hält auch hierfür Lösungen bereit.

Stimmen Sie dem zu? Oder sehen Sie es anders?

An dieser Stelle veröffentlichen wir Ihre Leserbriefe zur Position und zu den Inhalten unseres Magazins. Schicken Sie uns Ihre Meinung per E-Mail an landinform@ble.de oder auch gerne per Post. Ihre LandInForm-Redaktion



LESERBRIEF ZUM GASTKOMMENTAR

„Professionelle Pflege und sorgende Gemeinschaften werden sich ergänzen“, LandInForm 1.25

Ich glaube, breite Teile der Bevölkerung sehen den Bedarf an strukturierten, gemanagten sorgenden Ge-

meinschaften noch gar nicht. Denn das isolierte Nebeneinander von Vereinen, Gruppen oder Kirchen wird im ländlichen Raum teilweise durch die Mehrfachfunktionen einzelner Aktiver und die gewachsene Vernetzung kompensiert. Im Nachbarort, im nächsten Tal, existiert das gleiche Angebot. Dauerhaft kann das aber nicht funktionieren,

weil immer weniger Menschen bereit sind, ehrenamtlich langfristig Gruppen und Vereine zu führen. Gleichwohl kleben Akteure auch an etablierten Strukturen – Fusionen werden oft von massiven Widerständen behindert. So entstehen schwache Doppelstrukturen und Lücken im Angebot. Wir wollen im Oberen Enztal im Nördlichen

Schwarzwald mit einer digitalen Plattform mehr Transparenz der Angebote schaffen und die Zusammenarbeit der öffentlichen, privatwirtschaftlichen und privaten Akteure fördern.

Claudia Ollenhauer, Vorsitzende des Seniorenrat Oberes Enztal

angelesen

Über das wilde, wunderbare Leben auf dem Land



Annemarie Paulsen:
Alles büddn wild, eine echte Bäuerin über Landwirtschaft, Tradition und Tüddelband, EMF, 2024, 224 Seiten, 12,99 Euro, ISBN 978-3-7459-2468-8

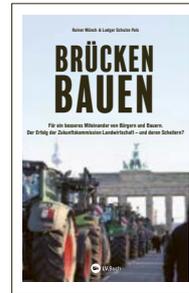
Annemarie Paulsen ist Landwirtin, Agrarinfluencerin und mehrfache Mutter: Sie lässt die Lesenden ihres Buchs „Alles büddn wild“ in ihre Welt eintauchen und beweist dabei viel Humor, Weitblick und Urvertrauen. Ihr gelingt ein ebenso authentisches wie unterhaltsames Porträt des modernen Landlebens – fern von Bauernhofklišees, nah an der Realität, die sich zwischen Melkstand, Kinderbett und Smartphone abspielt.

Herzlich und auf eine ironisch norddeutsche Art erzählt Paulsen vom Alltag auf dem Hof – einem Leben voller Verantwortung, Nähe zur Natur und gelebter Gemeinschaft. Charmant sind ihre Anekdoten über Melkstände: Mit einem Augenzwinkern lässt sie ihr Fachwissen einfließen, wenn sie die Tücken, Eigenheiten und Techniken der verschiedenen Anlagen schildert. Besonders eindrücklich sind Paulsens Beobachtungen zur Rolle der Frau in der Landwirtschaft. Sie räumt auf mit veralteten Rollenbildern und zeigt, wie Tradition und Selbstbestimmung Hand in Hand gehen können.

Das Buch ist aber auch eine Liebeserklärung an alte Bräuche, die Paulsen lebt und gleichzeitig reflektiert. Ob Erntedank, Stallroutine oder der respektvolle Umgang mit Tieren – Paulsen vermittelt, wie tief diese Werte in ihr verankert sind, ohne dabei im Stillstand zu verharren. Eine Rolle spielt auch Bauer Helmut, ihr Vater, dessen Eigenheiten sie mit viel Herzlichkeit schildert. Seine Sprüche, Macken und charmant-altmodischen Sichtweisen bringen sicherlich viele Lesende zum Schmunzeln und erfreuen bereits Paulsens Instagram-Community.

„Alles büddn wild“ ist ein kluges, witziges und sehr persönliches Buch über das Landleben im 21. Jahrhundert. Es ist ein liebevoller Blick auf eine Welt, in der Tradition und Wandel, Tierliebe und Technik, Familie und Verantwortung nebeneinander bestehen – und manchmal auch ein bisschen chaotisch durcheinandergehen. Wer das Landleben verstehen will, sollte dieses Buch lesen. **PHD**

Brückenbauer



Rainer Münch und Ludger Schulze Pals:
Brücken bauen. Für ein besseres Miteinander von Bürgern und Bauern. Der Erfolg der Zukunftskommission Landwirtschaft – und deren Scheitern?, LV.Buch im Landwirtschaftsverlag, 2025, 159 Seiten, 24 Euro, ISBN 978-3-7843-5799-7

Das Buch startet wie ein Politthriller à la „House of cards“, es endet wie ein Sachbuch: Am Anfang tauchen die Lesenden in Lebensgeschichten von Akteuren ein, die sich in Kommissionen engagiert haben, um nach Lösungen für eine gesellschaftlich akzeptierte und praktikable Agrarpolitik zu suchen. Zum Ende hin berichten die Autoren nur noch von Ereignissen; die Sicht der zuvor eingeführten Akteure bleibt auf der Strecke. Das Buch ist aber durchaus ein sehr unterhaltsamer Geschichtsunterricht über die deutsche Agrarpolitik der vergangenen Jahre. Lesende erfahren viel über das „Kompetenznetzwerk Nutztierhaltung“, die sogenannte Borchert Kommission, sowie die „Zukunftskommission Landwirtschaft“ – und darüber, welche Verbände welche Rolle darin spielen. Die Autoren umreißen zudem den „Strategischen Dialog zur Zukunft der EU-Landwirtschaft“, da kurz vor dem Erscheinungstermin des Buchs der Abschlussbericht vorgelegt wurde. Das Buch zeigt elf goldene Regeln für die Arbeit derartiger Kommissionen auf: von der ausgewogenen Zusammensetzung bis hin zu der Forderung, dass die Politik im Vorfeld sicherstellt, die Vorschläge in ihrem Handeln aufzugreifen.

Konstruktives Streiten und ein wertschätzendes Miteinander sind ebenfalls wichtige Voraussetzungen dafür, gemeinsam Lösungen erarbeiten zu können. Gerade in einer Zeit, in der es scheint, als würde mehr gegen- als miteinander gearbeitet, macht es Mut, zu lesen, wie Akteure mit gegensätzlichen Interessen ins Gespräch kommen und eine vertrauensvolle oder sogar freundschaftliche Zusammenarbeit entsteht. Durch die Lebensgeschichten einiger Protagonisten wird deutlich, wie wichtig deren persönliche diplomatische Haltung, aber auch Erfahrung ist.

Leider gibt es kein Happy End. Dafür hätten die erarbeiteten Kompromisse und konkreten Lösungsvorschläge der beiden Kommissionen in politisches Handeln münden müssen. Dem ist bekanntlich bisher nicht so, und die Autoren verbreiten wenig Hoffnung, dass es noch gelingt – aber wer weiß, was die Zukunft bringt. **BET**

angekündigt

Preis für landwirtschaftliche Gebäude

Die Stiftung Landwirtschaftsverlag Münster schreibt zum sechsten Mal den Landbaukultur-Preis aus. Er ist mit insgesamt 30 000 Euro dotiert. Neu- und Umbauten von landwirtschaftlichen Betrieben, Gebäudeteile sowie Außenanlagen können die Auszeichnung erhalten. Preiswürdig sind Bauwerke, die eine zeitgemäße Nutzung ermöglichen, sich in die umgebende Kulturlandschaft integrieren sowie Umwelt- und Klimaschutz bei Bau und Materialauswahl berücksichtigen. Bewerbungen können bis 30. September 2025 eingereicht werden. **ABL** 

<https://landbaukultur-preis.de>

Starke Regionen für die Demokratie

Mit dem jährlich stattfindenden „Tag der Regionen“ möchte der Bundesverband der Regionalbewegung ein Zeichen für Regionalität, Nachhaltigkeit und Gemeinschaft setzen. Vereine, Initiativen und Betriebe können für den Zeitraum September und Oktober Aktionen rund um Regionalität anmelden, der Kerntag ist der 5. Oktober 2025. Das Veranstaltungsformat soll den Engagierten dabei helfen, von einer breiten Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden. In diesem Jahr steht die Aktion unter dem Motto „Starke Regionen – Starke Demokratie“. **ABB** 

<https://tag-der-regionen.de>

Pflanzenbaubetriebe für Netzwerk gesucht

Das Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (BMLEH) sucht nach Betrieben, um das 2021 gestartete „Netzwerk Leitbetriebe Pflanzenbau“ fortzusetzen. Rund 100 Betriebe unterschiedlicher Größe und aus allen Regionen Deutschlands können Teil des Netzwerks werden. Ziel ist, dass sich die Mitarbeitenden der Höfe kennenlernen und ihr Wissen teilen. Gleichzeitig ist geplant, dass sich die Betriebe bei Hoffesten oder Führungen für die regionale Öffentlichkeit öffnen. Bewerbungen sind bis zum 31. Juli 2025 möglich. **ABB** 

<http://www.ble.de/Netzwerk-Leitbetriebe-Pflanzenbau>

LandInForm abonnieren!

Sie können LandInForm bequem online über <https://land-inform.de> oder den QR-Code bestellen – oder die Postkarte dafür nutzen.

Den DVS-Newsletter landaktuell können Sie über <https://landaktuell.de> abonnieren.



Ab sofort möchte ich kostenlos LandInForm – Magazin für Ländliche Räume abonnieren. Bitte schicken Sie mir von jeder aktuellen Ausgabe _____ Exemplar/e.

Einverständniserklärung (Bitte ankreuzen!)

Ich bin damit einverstanden, dass die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung meine unten angegebenen personenbezogenen Daten für das kostenlose Abonnement der Zeitschrift LandInForm erfasst, speichert und von den externen Dienstleistern, die ich auf <https://land-inform.de> > Abo „LandInForm“ einsehen kann, eingeben, für den Versand bearbeiten und aktualisieren lässt. Ich kann mein Einverständnis jederzeit widerrufen und das Abonnement per E-Mail oder über <https://land-inform.de> > Abo „LandInForm“ kündigen.

Bitte freimachen

Name

Institution (ggf. plus Name der LEADER-Region)

Postanschrift

Telefon

E-Mail

Arbeitsfeld von Abonnementin, Abonnent oder Institution (freiwillige Angabe)

Unterschrift

**Bundesanstalt für
Landwirtschaft und Ernährung
Referat 421, DVS
Deichmanns Aue 29
53179 Bonn**

Im Fokus unserer nächsten Ausgabe: Regionale Nährstoffkreisläufe



Termine

22. Juli	Resiliente ländliche Räume in Baden-Württemberg: Mehr Resilienz durch Engagement und gesellschaftlichen Zusammenhalt Online-Veranstaltung	https://alr-bw.de/Lde/Startseite/Veranstaltungen/250722_Resiliente_laendliche_Raeume Akademie Ländlicher Raum Baden-Württemberg
10. und 11. September	Mit dem Rad entlang der Schlei ✨ Radexkursion durch die Aktivregion Schlei-Ostsee siehe Seite 9	www.dvs-gap-netzwerk.de/mobilitaet Aktivregion Schlei-Ostsee, mobiliteam des Nahverkehrsverbunds Schleswig-Holstein und DVS
17. und 18. September	Forum Agroforstsysteme: Vielfalt pflanzen, Agroforst skalieren Workshop und Exkursionen in Gießen	https://agroforst-info.de/forum-agroforstsysteme Deutscher Fachverband für Agroforstwirtschaft e. V., Universität Gießen
7. bis 9. Oktober	Internationale LEADER-Exkursion ✨ Veranstaltung in Baden-Württemberg und Bayern	https://www.dvs-gap-netzwerk.de/leaderexkursion DVS
5. und 6. November	Bundesweites EIP-Agri-Netzwerktreffen ✨ Veranstaltung in Hamburg siehe Seite 9	https://www.dvs-gap-netzwerk.de/eip-hamburg DVS

Die DVS-Termine finden Sie unter
<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/service/unsere-veranstaltungen>

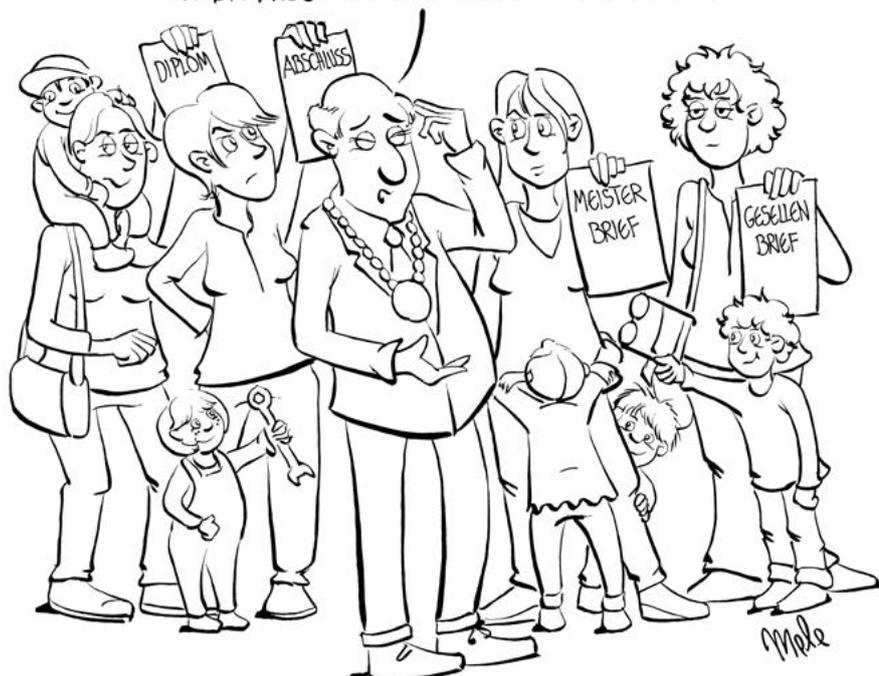


Weitere Termine in unserem
Kalender unter
<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/service/termine>



Unser Fokus-Cartoon von Mele

KEINE FACHKRÄFTE WEIT UND BREIT!
HÖCHSTE PRIORITÄT ALSO FÜR EINE AUSBILDUNGSKAMPAGNE!
... DA MUSS DER KITA-AUSBAU HALT WARTEN.



TÄTSÄCHLICH ALLE IM BLICK?