werden sich die geflüchteten Männer auf dem Arbeitsmarkt orientieren. Zusätzliche Befähigungsnachweise zum Beispiel zur Führung von Motorgeräten oder Erdbaumaschinen ergänzen das Teilnahmezertifikat fachspezifisch. Dann haben die Geflüchteten – je nach Bleibestatus – gute Chancen, sich in den grünen Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu integrieren.

Nachbetreuung

Ab März folgt ein dreimonatiges Modul „Nachbetreuung" außerhalb der DEULA. Pia von Steegen begleitet die Teilnehmenden beim Übergang in Arbeit oder Ausbildung. Die schulische Vorbildung der Teilnehmenden ist sehr heterogen. Wer nach Abschluss des Seminars in eine Ausbildung, in eine Arbeit oder in eine weitere Qualifizierung mündet, wird sich im weiteren Projektverlauf noch genauer zeigen. „Wenn es Richtung Ausbildung geht, kommt zur Überbrückung bis zum Ausbildungsbeginn eine Einstiegsqualifizierung in Betracht und später vielleicht auch eine assistierte Ausbildung. Wie auch immer: Die Betriebe können so ihre Nachwuchssorgen mindern und die Teilnehmenden erhalten die Chance auf eine langfristige Integration in Erwerbsarbeit", so Pia von Steegen.

W2WiN findet mittlerweile breite Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit. Politik, Gesellschaft und andere Bildungseinrichtungen zeigen reges Interesse am Pilotprojekt. Im August hatte sich der nordrheinwestfälische Integrationsminister Rainer Schmeltzer mit einem Besuch vor Ort in Warendorf ein persönliches Bild verschafft. Der Minister appellierte an die Geflüchteten, sich für eine Ausbildung stark zu machen und nicht nur auf „schnelles Geld verdienen" zu setzen. Schmeltzer: „Eine gute Ausbildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit."

Die DEULA überlegt, ein ähnliches Maßnahmekonzept auch auf andere Berufssparten auszuweiten, zum Beispiel im Bereich der Logistik. Für DEULA-Geschäftsführer Björn Plaas ist klar: „So gut wie das Projekt läuft, können wir uns vorstellen, es auch auszubauen." Andere Bildungseinrichtungen – zum Beispiel ein großer Träger für berufliche Qualifizierung im Ruhrgebiet – planen inzwischen schon ein ähnliches Modellprojekt im Revier. Es laufen bereits erste Gespräche mit Betrieben, der dortigen Agentur für Arbeit und dem örtlichen Jobcenter. Diese Arbeiten koordiniert der Willkommenslotse der DEULA im Rahmen seiner speziellen Aufgaben. Ein Start im Ruhrgebiet ist für Anfang 2017 geplant. Der Mangel an beruflichem Nachwuchs besteht in vielen Regionen und ist nicht nur auf den Gartenbau begrenzt. Weitere Regionen in NRW und landwirtschaftliche Berufe stehen schon in der Aufgabenliste des Willkommenslotsen.

Der Autor

Theo Wöstmann
Willkommenslotse für die Grünen Berufe in NRW, DEULA Westfalen-Lippe
theo.woestmann@deula-waf.de

Valeska Zepp

Alle können profitieren

Es gibt sie, die guten Praxisbeispiele. Sie zeigen, dass geflüchtete Menschen vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten in der Agrarbranche finden. Voraussetzung sind Aufgeschlossenheit und Engagement aller Akteure, um bestehende Hürden zu überwinden.

Baumschule macht Mut

Ein Flüchtling aus Nigeria singt den ganzen Tag bei der Arbeit: „Wie gut, dass ich in Deutschland bin, wie gut, dass ich hier arbeite". Das Zusammenspiel und Engagement von Ehrenamtlichen, Betrieb und Behörden hat am Ende Erfolg gebracht: Seit Mai 2016 arbeiten in der Baumschule Ley in Meckenheim bei Bonn acht Flüchtlinge – sieben syrische Männer, einer aus Nigeria. Ihre Arbeitsverträge gelten für ein Jahr bei Mindestlohn mit Aussicht auf Festanstellung und Lohnerhöhung.

Auf die Idee gebracht hatten den Geschäftsführer Christoph Dirksen Ehrenamtliche, die sich in den örtlichen Flüchtlingsunterkünften

Foto: Baumschule Ley

Die Arbeitsverträge mit der Baumschule Ley sind unterschrieben.

engagieren und schon 2015 nachfragten, ob es in der Baumschule Arbeit für Flüchtlinge gibt. „Gute Arbeitskräfte fallen nicht vom Himmel, man muss sich Mühe geben, sie zu finden“, sagt Dirksen. Deshalb war er von Anfang an aufgeschlossen und signalisierte, er könne acht Menschen einstellen. Voraussetzung: Mit der Arbeitsagentur und der Ausländerbehörde müsse alles geklärt sein.

In den Monaten darauf tat sich dann erst einmal nichts. „Die Behörden mussten sich sortieren, und ausloten, was möglich ist – das war ja für alle eine neue Situation“, sagt Dirksen. Dank Hartnäckigkeit und langem Atem der Ehrenamtler und seiner Firma gab es schließlich grünes Licht. „Ein wichtiger Hinweis war zum Beispiel, die Flüchtlinge als Arbeiter und nicht als Facharbeiter anzufragen. Für Facharbeiter gilt: Deutsche haben Vorrang. Arbeiter können unkomplizierter eingestellt werden.

Die Suche nach geeigneten Mitarbeitern startete die Baumschule Ley mit einer Einladung interessierter Flüchtlinge zu einem zweistündigen Kennenlernen in der Baumschule. Unterstützung erhielt er von einem Mitarbeiter der örtlichen Arbeitsagentur. Knapp 30 Syrer und Nigerianer kamen, teils mit ihren ehrenamtlichen Betreuerinnen und ließen sich den Betrieb zeigen. Danach sagten 18: „Ja, die Arbeit interessiert mich“. Die Baumschule Ley bot ihnen an, bei einem unentgeltlichen Drei-Tages-Praktikum herauszufinden, ob die Arbeit tatsächlich etwas für sie sei. 16 kamen zum Praktikum, gut ausgestattet mit festem Schuhwerk und in Arbeitskleidung. Mitarbeiter der Baumschule zeigten ihnen die wichtigsten Arbeiten.

Bei der Verständigung gab es keine Schwierigkeiten. Hier spielte der Zufall Dirksen einen Trumpf zu: Vor drei Jahren hatte er bereits einen Syrer eingestellt. Der half ihm jetzt als Dolmetscher mit den Praktikanten. Nach den drei Tagen hatte der Leiter der Baumschule ein Problem, mit dem er nicht gerechnet hatte: Alle 16 Praktikanten waren gut. Mit seinen Mitarbeitern beriet er sich, bewertete die Arbeit und verteilte Punkte. Die acht Besten bekamen Arbeitsverträge. Die anderen acht bilden eine Reserveliste, falls jemand abspringt oder die Baumschule weitere Arbeiter benötigt.

Zum Start arbeiteten die acht neuen Mitarbeiter als ein Team – angeleitet vom dolmetschenden Syrer. Dann gab Dirksen der Integration einen Schubs und verteilte die Neuen auf die anderen Teams seiner gut hundert Mitarbeiter. „Jetzt stehen zwar die Syrer morgens beim Kaffee zusammen – genau wie unsere polnischen Festangestellten. Aber bei der Arbeit sind die Teams gemischt. Das hilft beim Deutschlernen“, findet Dirksen.

Nach einem guten halben Jahr berichtet er über die neuen Mitarbeiter nur Positives: Sie arbeiten gut, sind ehrlich, zuverlässig und haben Spaß. Zum Sommerfest kamen alle, teils mit Familie, sie integrieren sich bestens in die Firma.

Nur zwei sind abgesprungen – einer, weil er einen Studienplatz bekommen hat, ein anderer, weil er ohne Arbeitsvertrag von den Behörden eine Wohnung gestellt bekommt, während er mit Arbeitsvertrag selbst eine suchen und zahlen muss.

An diesen Beispielen macht Dirksen dann auch die Knackpunkte fest: Teilweise wohnen die Flüchtlinge noch in Turnhallen. Das Unternehmen helfe zwar bei der Wohnungssuche – die gestalte sich allerdings schwierig. Und viele der jungen Flüchtlinge träumen vom Studieren und nutzen die Arbeit in der Baumschule vielleicht nur als Sprungbrett. „Aber das ist dann eben so – ich habe ja meine Reserveliste und mit jedem neuen Flüchtling als Mitarbeiter kommt mindestens eine gute Empfehlung für Verwandte oder Bekannte“, sagt Dirksen. Von seiner Aufgeschlossenheit gegenüber den Flüchtlingen hat er bisher profitiert. Was er sich noch wünscht, ist mehr Flexibilität bei den Integrationskursen: „Ich hatte die acht gerade eingestellt, da musste ich zwei gleich schon wieder freistellen, weil sie in den Deutschkurs mussten. Das ist wichtig, klar – aber am Timing könnte man noch arbeiten.“

Foto: JimmyLung – iStock.com

Willkommenslotsen reichen den Flüchtlingen die Hand, um den Start in den deutschen (Berufs-) Alltag zu erleichtern.

Willkommenslotsen

Der Bundesverband Garten- und Landschaftsbau e. V. (BGL) geht die Integration von Geflüchteten in seine Branche strategisch an: Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie hat der Verband bundesweit sechs Willkommenslotsen eingestellt, die den Betrieben und den Landesverbänden des BGL als Ansprechpartner rund um Fragen der Integration von Flüchtlingen in den GaLaBau-Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (s. auch Beitrag S. 19 ff).

Theresia Hirschbeck, 26 Jahre, studierte Landschaftsarchitektin, ist Willkommenslotsin in Bayern. Sie berät und unterstützt die Mit-

Foto: Schweizer Bauernverband

Schweizer Pilotprojekt: 13 Flüchtlinge konnten bereits in acht verschiedene Betriebe vermittelt werden.

gliedsunternehmen des Verbands darin, ihre Fachkräfte von morgen unter den Geflüchteten zu finden. Bevor sie Willkommenslotsin wurde, engagierte sich Theresia Hirschbeck bereits ehrenamtlich für die Integration von Flüchtlingen.

Um sich einen Überblick über das grundsätzliche Interesse der Garten- und Landschaftsbaubetriebe in Bayern für ihre Mission zu verschaffen, führte sie zu Beginn ihrer Lotsentätigkeit eine Umfrage durch. Mit dem Ergebnis, dass mehr als die Hälfte der befragten Mitglieder bereit sind, Flüchtlinge zu beschäftigen. Einem Orientierungspraktikum stehen sogar rund drei Viertel der Firmen offen gegenüber. Es ist nicht immer einfach, vor Ort geeignete Personen zu finden. Vernetzung ist für Hirschbeck deshalb das wichtigste Arbeitsinstrument: Sie stellt Kooperationen mit Schulen auf die Beine, nimmt Kontakt auf zu regionalen Helferkreisen und Netzwerken, Arbeitsagenturen, Berufsbildungszentren oder dem Bayerischen Flüchtlingsrat.

Für die aufgeschlossenen GaLa-Bau-Betriebe stellt Theresa Hirschbeck seit Mai den Kontakt zu geflüchteten Menschen her und klärt über deren Arbeitsmarktzugang in Abhängigkeit des jeweiligen Aufenthaltsstatus auf. Sie informiert über verwaltungstechnische Abläufe und unterstütze alle Beteiligten bei der betrieblichen Integration. Vermittelt hat sie bereits: 33 Praktika, drei Festanstellungen, einen Ausbildungsplatz zum Landschaftsgärtner und eine Einstiegsqualifizierung. „Die Hürde ist viel geringer, wenn ich bei den Firmen anrufe und einen Flüchtling vermittle, als wenn der Flüchtling selbst dort anruft“, sagt Hirschbeck. Apropos Hürden: Die Änderungen im Integrationsgesetz vom August dieses Jahres versprachen, die Vermittlungsarbeit zu erleichtern. Flüchtlinge mit einem Arbeits- oder Ausbildungsvertrag sollen laut Gesetz nun Bleiberecht für drei plus zwei Jahre erhalten. Schade nur, dass das Bayerische Innenministerium daraufhin einen Erlass erteilt hat, dennoch im Einzelfall das Bleiberecht zu prüfen. „Das erschwert meine Beratung“, sagt Hirschbeck. Und für die Bayerischen Betriebe besteht weiter die Unsicherheit, ob Geflüchtete als Arbeitskräfte auch längerfristig eingesetzt werden können.

Schweizer Pilotprojekt

Bereits seit Frühling 2015 läuft in der Schweiz ein Pilotprojekt, das in drei Jahren erproben soll, welche Rahmenbedingungen für eine gelungene Integration der Flüchtlinge in die Arbeitswelt der Landwirtschaft nötig sind. Der Schweizer Bauernverband hat das Projekt zusammen mit dem Staatssekretariat für Migration gestartet. Sie erhoffen sich davon Arbeit und Integration für die Flüchtlinge, Arbeitskräfte für die Landwirtschaft und finanzielle Entlastung für die öffentliche Hand.

Der Plan: Bis zu 15 Flüchtlinge pro Projektjahr sollen für jeweils drei bis zwölf Monate in landwirtschaftlichen Betrieben arbeiten. Vorteile für die Flüchtlinge: Sie erhalten damit die Möglichkeit, am Arbeitsmarkt teilzuhaben, praktisches Wissen zu erwerben oder auszubauen und ihre Sprachkenntnisse zu festigen. Vorteile für die Landwirte: Sie können Arbeitskräfte aus ihrer Umgebung statt aus ganz Europa rekrutieren, im Idealfall auch für wiederholte Einsätze über mehrere Jahre. Für die Auswahl sind Betreuungsstellen in den Kantonen verantwortlich. Viele Partner sind am Vermittlungsprozess beteiligt, der Koordinationsaufwand ist hoch.

Dennoch verlief das erste Projektjahr positiv. 13 Flüchtlinge konnten in acht verschiedene Betriebe vermittelt werden. Die Einsätze verliefen in den meisten Fällen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer positiv. Die Flüchtlinge verbesserten ihre Sprach- und Fachkenntnisse. Die Betriebe meldeten zurück, dass die Arbeit in der erwarteten Qualität erledigt wurde und die Flüchtlinge sich gut in die Teams oder Landwirtsfamilien integrierten. Drei Flüchtlinge erhielten eine Verlängerung des Arbeitsvertrags, einer beginnt sogar eine Ausbildung als Agrarpraktiker.

Der Schweizer Bauernverband führt das Projekt planmäßig bis 2018 weiter. Und auch das zweite Projektjahr verläuft erfolgreich: Es sind Anmeldungen für insgesamt 17 Arbeitsplätze auf 14 Bauernhöfen eingegangen. Zwölf Flüchtlinge sind bereits vermittelt. Und die Idee verbreitet sich: Einige Schweizer Kantone haben sich inspirieren lassen und selbst ähnliche Projekte entwickelt. ■

Die Autorin

Valeska Zepp
Journalistin, Bonn
mail@valeskazepp.de