



Matthias Brandner und Matthias Heyder

Vielfalt mit Potenzial

Angesichts der Flüchtlingsproblematik rückt „Diversity“ bei der Beratung zu grünen Beschäftigungsmodellen zunehmend in den Fokus. Verschiedenartigen Personengruppen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt Chancen zu eröffnen, darauf zielt das Engagement der Landwirtschaftskammer Niedersachsen.

In Beiträgen und Diskussionen zu Fragen des Managements und der Personalwirtschaft wird immer häufiger der Begriff „Diversity“ (engl. für Diversität, Vielfältigkeit, Unterschiedlichkeit) genannt, der mittlerweile fast als Synonym für moderne Betriebsführung gilt. Unter diesem Begriff wird der grundsätzliche Gedanke verstanden, eine wie auch immer gelagerte Verschiedenartigkeit der Mitarbeiterschaft positiv zu belegen und Vielfältigkeit als Chance oder sogar als Wettbewerbsvorteil im betrieblichen Kontext zu verstehen.

Positive Aspekte für den eigenen Betrieb können insbesondere dann entstehen, wenn eine Betriebskultur geschaffen wird, in welcher die vielfältigen Erfahrungen, Bedürfnisse und Herangehensweisen verschiedener Menschen zugelassen und nutzbar gemacht werden. Beispielhaft können Barrierefreiheit für behinderte Menschen genannt werden oder aber auch flexible Ar-

beitszeitmodelle, die ursprünglich für Alleinerziehende geschaffen worden sind. Von beiden Errungenschaften können ebenso andere Mitarbeiter oder Kunden profitieren. Im Zuge der Internationalisierung des Geschäftslebens wird die Nutzung interkultureller Kompetenzen in der Belegschaft als Wettbewerbsfaktor verstanden.

Beratungsbedarf

In jüngster Vergangenheit hat die Thematik durch den Zuzug Geflüchteter nach Deutschland gesamtgesellschaftlich einen deutlichen Auftrieb erhalten. Für den Bereich der Grünen Berufe registriert die LWK Niedersachsen eine steigende Zahl von Anfragen zur Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Beschäftigung. Die sich in diesem Kontext stellenden Herausforderungen ähneln vielfach den Fragen, die im Zusammenhang mit Personengruppen aufgeworfen werden, die ebenfalls

häufig nur schwer Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Bei der Beratung zu Beschäftigungsmodellen in Grünen Berufen hat die Landwirtschaftskammer deshalb den Gedanken der Diversität aufgegriffen und nimmt verstärkt folgende Zielgruppen in den Blick:

- Menschen mit Einschränkungen,
- Personen mit Flucht/-Migrationshintergrund,
- Studienabbrecher,
- Langzeitarbeitslose,
- alleinerziehende Personen.

Diese Personengruppen haben eines gemeinsam: Sie müssen sich den potenziellen Arbeitgebern gegenüber „besonders“ vermarkten. Es kommt darauf an, dass die Arbeitgeber die Vorteile und Chancen dieser potenziellen Arbeitnehmergruppe grundsätzlich und konkret auf ihren Betrieb bezogen erkennen. Es bedarf also einer Sensibilisierung von Arbeitgebern.

Dabei weisen die Instrumente, mit denen Betriebe angesprochen

werden, und die flankierenden Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit kaum Unterschiede auf. Das heißt: Erkenntnisse aus Aktivitäten und Initiativen mit und für geflüchtete Menschen lassen sich unter geringfügig veränderten Rahmenbedingungen auch auf andere Gruppen übertragen. Das Engagement der niedersächsischen Landwirtschaftskammer in der Flüchtlingsfrage spiegelt sich in bisher drei voneinander unabhängigen Veranstaltungen wider und wird begleitet durch die Einbindung in verschiedene Arbeitskreise und Lenkungsgruppen zur Integration geflüchteter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Eine erste Veranstaltung zur Integration in den ländlichen Raum fand im Frühjahr 2015 auf Initiative des Europäischen Innovationszentrums (EIZ) in der Niedersächsischen Staatskanzlei sowie der LWK Niedersachsen in Delmenhorst statt. Hier konnte ein umfangreiches Netzwerk verschiedener Akteure und Multiplikatoren aufgebaut werden. Zwei Informationsveranstaltungen spezifisch für geflüchtete Menschen wurden schließlich im November 2015 in Neuenkirchen-Vörden und im Januar 2016 im Großraum Hannover von der LWK Niedersachsen organisiert. Im Rahmen von Betriebsbesuchen hatten geflüchtete Menschen die Möglichkeit, die Berufsfelder in den Bereichen Landwirtschaft, Gartenbau und Hauswirtschaft kennenzulernen. Sprachliche Barrieren wurden mithilfe von Headsets und eines Simultandolmetschers überwunden.

Um die grünen Berufsfelder nachhaltig näherzubringen, wurden Flyer mit Kurzdarstellungen zu den zwölf Ausbildungsberufen der LWK in arabischer und englischer Schriftsprache gedruckt. Zudem fanden zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LWK im August und November zwei Inhouse-Weiterbildungen durch das Netzwerk IQ statt. Aufgrund der positiven Resonanz wird dies als ein dauerhaftes Angebot in die Mitarbeiterweiterbildung der LWK implementiert. Schulungen für Ausbilder in Betrieben der LWK befinden sich derzeit in Planung.

Zweigleisige Beratung

In ihrem Beratungsansatz verfolgt die niedersächsische Landwirtschaftskammer eine zweigleisige Strategie. Einerseits sollen über die Arbeitsverwaltung geflüchtete Menschen mit Interesse an Tätigkeiten in Grünen Berufen erfasst und eventuelle Vorkenntnisse eruiert werden. Andererseits sollen interessierte Arbeitgeber für eine Beschäftigung geflüchteter Menschen sensibilisiert und hierfür beraten und vorbereitet werden. Das mehrstufige Verfahren zur Integration von Personen im Kontext mit Fluchtmigration ist in folgende Ebenen gegliedert:

- **Vernetzung mit Partnern:** An Integration, Arbeitsmarktzugang sowie der Qualifizierung sind eine Reihe unterschiedlicher Akteure beteiligt (Ausländerbehörden, Arbeitsverwaltung, Kommunen, Kammern, Kirche, Flüchtlingsinitiativen). Unter diesen Akteuren muss ein reger Austausch und eine intensive Kommunikation gefördert werden, um Abstimmungen zu treffen und Doppelstrukturen zu vermeiden.

- **Informationen für Migranten:** Über Veranstaltungen oder Informationsmaterialien können geflüchteten Menschen Informationen zu Berufsfeldern im Bereich der Grünen Berufe vermittelt werden. Es sollen Interessenten für eine Tätigkeit in den Grünen Berufen und daraus resultierende (Qualifizierungs-) Bedarfe ermittelt werden.

- **Qualifizierungs- und Ausbildungsangebote für Migranten:** Die Landwirtschaftskammer Niedersachsen verfügt über zahlreiche Erfahrungen auf dem Gebiet der Qualifizierung von Arbeitnehmern, die in diesem Fall eingesetzt werden können. In der Vergangenheit zeichnete sich bei den von der Arbeitsverwaltung geförderten Qualifizierungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose insbesondere bei den Migranten eine hohe Erfolgsquote ab.

- **Angebote für Arbeitgeber/-innen:** Zur Vorbereitung von Arbeitgebern, die an einer Beschäftigung geflüchteter Menschen interessiert sind, kann über die Weiterbildungsangebote der Kammern und ande-

rer Anbieter ein auf die Bedürfnisse der Praxis zugeschnittenes Angebot aufgebaut werden. Grundsätzlich ist geplant in den Arbeitgeberseminaren, in Ausbildertagungen und Meisterkursen gesondert auf die Thematik interkulturelle Kompetenz einzugehen.

Dass sich die Beschäftigung mit der Thematik sowie die Schaffung der vorgenannten Angebote lohnen, lässt sich aus ersten Ergebnissen zur Erhebung des Beschäftigungspotenzials für geflüchtete Menschen ablesen. Zwei digitale Umfragen bei landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Arbeitgebern sind durchgeführt worden. Daraus geht hervor, dass für grüne Arbeitgeber mit offenen Stellen die Frage der Herkunft und Nationalität der Arbeitnehmer zweitrangig ist. Die Erfüllung wesentlicher Anforderungen (s. Abbildung), vor allem ausreichende Sprachkenntnisse werden hierfür allerdings als grundlegende Voraussetzungen gesehen.

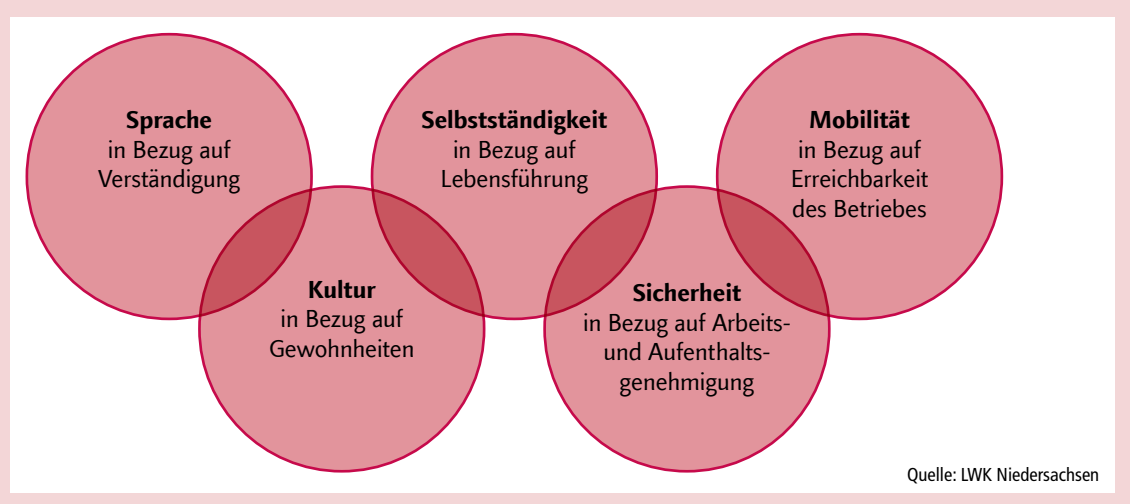
Mobilität fehlt

Eine weitere erhebliche Einschränkung bei der Integration im ländlichen Raum und damit auch in agrarische Berufsfelder besteht in der eingeschränkten Mobilität der



Flyer der Landwirtschaftskammer Niedersachsen zu Darstellung der Grünen Berufe auf Arabisch

Abbildung: Voraussetzungen für eine gelungene Arbeitsmarktintegration



geflüchteten Menschen. Viele Arbeitsplätze sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht oder nur sehr eingeschränkt zu erreichen. Die wenigsten geflüchteten Menschen verfügen über einen in Deutschland gültigen Führerschein und/oder über ein Auto. Was sich zunächst als Problem darstellt, kann allerdings auch in einen Vorteil münden. Bei dezentraler Unterbringung beziehungsweise Ansiedlung geflüchteter Menschen steigt damit die Attraktivität landwirtschaftlicher oder gartenbaulicher Betriebe über die Schaffung wohnortnaher Beschäftigungsmöglichkeiten. Außerdem wird am Beispiel der Mobilität deutlich, dass auch alle anderen Gruppen im ländlichen Raum profitieren können, falls hier für Geflüchtete Lösungen entwickelt werden.

Zudem bieten ländliche Regionen weitere Potenziale für Integration. Es kann durchaus angenommen werden, dass durch ein beschauliches Umfeld, wie in den ländlichen Gemeinden meist gegeben, einem hohen Geborgenheitswunsch entsprochen wird. Wie Studien zu Leerstandsquoten zeigen, ist die Wohnsituation auf dem Land nicht grundsätzlich entspannter als im städtischen Raum, unterliegt aber nicht einem so hohen Konkurrenzdruck. Ebenso kann die Dorfgemeinschaft zur Bildung von Heimatgefühl positiv beitragen, da viele gesellschaftliche Angebote in einem sehr persönlichen Umfeld stattfinden. Hier kommt es besonders darauf an, die Gesamtbevölkerung mitzunehmen, damit tat-

sächlich ausreichende Angebote geschaffen werden. Letztlich wird darauf hingewiesen, dass in Migrationsbewegungen auch eine Chance für die öffentlichen Infrastrukturen in vom strukturellen und demografischen Wandel erheblich betroffenen ländlichen Gebieten liegen kann.

Zusammenarbeit

Um Hemmfaktoren entgegenzuwirken und positive Parameter zu verstärken, geht es darum – begleitend zur Aufnahme einer Beschäftigung – bestehende Bedürfnislagen zu bearbeiten und Angebote zu offerieren, die den geflüchteten Menschen Möglichkeiten geben, sich weiter zu qualifizieren und für den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Hier ist das Zusammenspiel zwischen Arbeitsverwaltung, Kammern, Be-

trieben und Ehrenamtlichen gefordert. Bei der Landwirtschaftskammer holen sich landwirtschaftlich Beschäftigte bei der Arbeitnehmerberatung seit Jahrzehnten Rat und Unterstützung, egal ob in Lohnfragen, arbeitsvertraglichen Regelungen oder Weiterbildungsangeboten.

In der Landwirtschaftskammer Niedersachsen arbeiten die verschiedenen Fachabteilungen und Fachgruppen aus Bildung, Arbeitnehmerfragen, Beratung und Projektmanagement in der Thematik eng zusammen, um diese Herausforderung innovativ und zeitnah zu stemmen.

Am Beispiel der Flüchtlingsintegration wird deutlich, wie zwar bestehende und funktionierende Strukturen genutzt werden können, ergänzende Unterstützungsstrukturen aber ganz wesentlich zum erwünschten Erfolg beitragen. ■

Die Autoren



Matthias Brandner
Berater Arbeitnehmerberatung
matthias.brandner@lwk-niedersachsen.de



Dr. Matthias Heyder
Leiter Fachbereich Arbeitnehmerberatung, Weiterbildung
matthias.heyder@lwk-niedersachsen.de
beide: Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Oldenburg



Erste Erfahrungen im Berufsfeld Landwirtschaft

Foto: LWK Niedersachsen