



Foto: ArTo – Fotolia.com

Karim Boutsoudine, Josef Efken und Hildegard Garming

Zukunft auf dem Lande?

Welches Integrationspotenzial bieten ländlich geprägte Regionen und die Agrarwirtschaft? Eine Arbeitsgruppe am Thünen-Institut untersucht Beschäftigungsmöglichkeiten für Flüchtlinge in Kleinbetrieben auf dem Lande.

Die Zahl der geflüchteten Menschen stellt Deutschland vor große Herausforderungen bei der Registrierung, Unterbringung und Versorgung. Das Thünen-Institut als öffentliche Forschungseinrichtung mit Expertise unter anderem in der Thematik ländliche Räume und Agrarwirtschaft will einen Beitrag zur Bewältigung der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Integration leisten. Daher wurde im Dezember 2015 eine institutionsübergreifende Arbeitsgruppe gegründet, die als Schwerpunkte zum einen die Besonderheiten der verschiedenen ländlichen Räume im Hinblick auf die Aufnahme von Flüchtlingen bearbeitet und zum anderen speziell die Möglichkeiten der Integration der Flüchtlinge in die Arbeitsmärkte in ländlichen Gebieten untersucht.

Die Diskussion um die Rolle der ländlichen Räume bei der Aufnahme und Integration von Flüchtlin-

gen wurde bereits kontrovers geführt. Dabei müssen verschiedene Aspekte gegeneinander abgewogen werden. Wohnraum steht in kleinen Dörfern und Städten meist einfacher zur Verfügung als in Ballungszentren, allerdings fehlen eventuell Beschäftigungsmöglichkeiten und die Infrastruktur ist darauf angelegt, dass die Bevölkerung über private Mobilität (Autos) verfügt. Die Bevölkerungsstatistiken zeigen, dass Zugewanderte bevorzugt in Städte und Regionen ziehen, in denen bereits Landsleute leben. Dies erleichtert einerseits die Orientierung in der neuen Lebenssituation, andererseits besteht die Gefahr einer „Ghettoisierung“ und stellt aufnehmende Städte vor besondere Schwierigkeiten. Daher wird insgesamt eine gleichmäßige Verteilung der Flüchtlinge auf das Bundesgebiet angestrebt.

Die Bereitschaft der Flüchtlinge, dauerhaft auch in kleinen Städten und ländlichen Gebieten zu leben,

hängt zu einem großen Teil davon ab, inwieweit sie Arbeit finden und ihren Lebensunterhalt sichern können. Ziel der hier vorgestellten Untersuchungen ist daher, Hemmnisse und Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen zu identifizieren und darauf aufbauend Empfehlungen sowohl für Arbeitgeber als auch Flüchtlinge zu geben.

Akteure befragt

Die zunächst explorative Vorgehensweise zielt darauf ab, eine möglichst große Bandbreite an Akteuren und Sichtweisen zu berücksichtigen und einen grundlegenden Überblick über das Thema zu gewinnen, bevor spezifische und empirisch zu prüfende Hypothesen formuliert werden können. Besonders wichtig war es dabei, die Perspektive der Flüchtlinge selbst von Anfang an einzubeziehen. Für das Projekt konnte ein wissenschaftlicher Mitarbeiter gewonnen wer-

den, dessen Muttersprache arabisch ist. Dadurch ergab sich die Möglichkeit, von Flüchtlingen unmittelbar ihre Einstellungen, Vorstellungen oder Wünsche zu erfahren.

Eine erste Umfrage wurde unter Asylbewerbern in Braunschweig und Umgebung durchgeführt. Ziel dabei war es, eine Einschätzung über ihre Lebenssituation nach ihrer Ankunft in Deutschland, ihr Bildungsniveau und Arbeitserfahrungen im Heimatland, ihre Einstellungen und Wünsche zum Thema Bildung, Beschäftigung in Deutschland sowie zum Thema Leben in der Stadt oder auf dem Land zu erhalten.

Der Fokus bei den Untersuchungen lag auf Kleinbetrieben mit bis zu 20 Mitarbeitern. Erste Fallstudien wurden in Betrieben durchgeführt, die bereits einen Flüchtling eingestellt hatten. Diese Zielgruppe erfährt nur wenig Aufmerksamkeit in Zusammenhang mit der Integration von Flüchtlingen über Beschäftigung. Gleichwohl zeigt sich gerade hier ein erhebliches Potenzial. In den leitfadengestützten Interviews mit Betriebsleitern und angestellten Flüchtlingen wurden Einstellungsverlauf, bisherige Erfahrungen, aber auch Beurteilungen und Empfehlungen erfragt. Ziel der Arbeitsgruppe war es, Problemlösungen anhand der erfolgreichen Integrationsbeispiele zu erarbeiten.

Insgesamt wurden bisher folgende Arbeitsschritte umgesetzt:

- Literaturrecherche,
- offene Interviews mit verschiedenen Akteuren,
- Durchführung eines Runden Tisches zur Identifikation entscheidender Aspekte,
- 45 leitfadengestützte Interviews mit Flüchtlingen (zum Teil in ihrer Muttersprache),
- sieben Fallstudien zu Betrieben, die Flüchtlinge eingestellt haben.

Zentrale Probleme

In einem ersten Schritt konnten durch Literaturrecherche und Interviews der typische Verlauf des Asylverfahrens sowie der Ablauf einer Arbeitsaufnahme durch Flüchtlinge und die involvierten Akteure ermittelt werden. Im April 2016 wurde dann ein Runder Tisch organisiert, an dem Arbeitgeber, Flüchtlinge, ehrenamtliche Helfer sowie Vertreter verschiedener beteiligter Organisationen und Behörden (Bundesagentur für Arbeit, Bildungsträger, Landwirtschaftskammer) teilnahmen. Entlang des typischen Verfahrensablaufs von der Kontaktaufnahme, über die amtlichen Verfahren bis hin zur Art des Arbeitsverhältnisses und der sozialen Aspekte der Integration wurden konkrete Probleme und Hindernisse sowie erste Lösungsvorschläge diskutiert.

Als zentrale Herausforderungen wurden die Sprachvermittlung und die komplizierten Verfahren sowie die oft entsprechend langen Wartezeiten bis zur Aufnahme einer Beschäftigung oder Qualifizierungsmaßnahme genannt. Das bürokratische Verfahren wurde für kleine Betriebe sowie für die Flüchtlinge selbst als schwer zu bewältigen angesehen. Daher waren die zentralen Empfehlungen:

- eine Intensivierung der Sprachvermittlung und möglichst eine Kombination von Sprachvermittlung und Qualifizierung beziehungsweise Berufseinstieg,
- eine frühe enge Betreuung der Flüchtlinge,
- einfache Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen.

Entscheidend sei, dass Unternehmen mit möglichst geringem Aufwand Flüchtlinge einstellen können. Das am 31. Juli 2016 in Kraft getretene Integrationsgesetz greift mit Erleichterungen bei der Beschäftigung von Flüchtlingen die Empfehlungen teilweise auf.

An der ersten Befragung von Flüchtlingen nahmen vor allem Asylbewerber teil, die noch in Sammelunterkünften in Braunschweig und in Peine untergebracht waren, sowie einige Personen, die in einem kleinen Dorf im Landkreis Peine bereits in separaten Wohnungen leben. Folgende Aspekte lassen sich dabei hervorheben: Die Flüchtlinge haben wenige Kenntnisse über ihren rechtlichen Status. Die große Mehrheit ist positiv beeindruckt vom Verhalten der Deutschen ihnen gegenüber und ist dankbar, hier in Frieden und Sicherheit zu sein. Sie möchten in Deutschland bleiben und erhoffen sich über eine Beschäftigung eine eigenständige Existenz aufbauen zu können.

Der Bildungsstand ist sehr unterschiedlich. 17 Befragte verfügen über einen Schulabschluss einer weiterführenden Schule, fünf über eine Hochschulausbildung, 32 Personen haben Berufserfahrung. Zwar haben die Flüchtlinge kaum konkrete Vorstellungen über berufliche Bildungswege in Deutschland, trotzdem äußerten 34 der befragten Flüchtlinge die Bereitschaft, sich zunächst weiter zu qualifizieren, um einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu erreichen. Allerdings fühlen sich viele der befragten



Foto: M. Welling, Thünen-Institut

Die Thünen-AG hatte zum Austausch über die Arbeitsintegration von Flüchtlingen nach Braunschweig eingeladen.

Flüchtlinge durch die Fluchterlebnisse, Sorgen um zurückgebliebene Angehörige, Zukunftsängste und auch die prekäre Wohnsituation stark belastet. Dies beeinträchtigt ihre Lernkapazitäten. Zur Frage einer möglichen Zukunft auf dem Land äußerten praktisch alle Befragten eine Präferenz für Städte.

Unterstützung wichtig

Bisher wurden insgesamt sieben Betriebe in Niedersachsen und Baden-Württemberg besucht, und zwar fünf Handwerksbetriebe, eine Kindertagesstätte und ein Alten- und Pflegeheim. Die wichtigste Motivation zur Einstellung eines Flüchtlings war bei fünf der Betriebe akuter Arbeitskräftemangel. Der Kontakt kam in sechs Fällen durch Flüchtlingshelfer zustande, die die Betriebsleiter erst auf die konkrete Idee brachten, einen Flüchtling einzustellen.

Der Flüchtling kam zum Vorstellungsgespräch immer in Begleitung von Helfern zu den Betrieben. Das war aus Sicht der Betriebsleiter entscheidend, damit die Kommunikation klappte. Zudem hätten sie nur so Vertrauen in die Ernsthaftigkeit des Ansinnens gewinnen können und eine Beschäftigung überhaupt in Erwägung gezogen. In allen Betrieben wurde die Meinung der Mitarbeiter über die Neueinstellung eingeholt. Dies wurde von den Betriebsleitern als wichtiger Aspekt für einen positiven Verlauf angesehen.

Die Einstellung von Flüchtlingen erfordert die Beteiligung verschiedener Behörden, vor allem der Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit. Auch andere Aspekte können bei Flüchtlingen einen höheren Aufwand verursachen als bei deutschen Arbeitnehmern, wie zum Beispiel das Eröffnen eines Bankkontos, Versicherungsfragen, Koordination von Sprachkursen und Arbeitszeiten oder auch Arbeitsweg und Wohnung. Mit einer Ausnahme erhielten die Betriebe dabei Unterstützung durch Dritte (zum Beispiel Helferkreise, Caritas, Diakonie).

Die Unterstützung wurde durchgängig als entscheidend beurteilt, da so nicht nur die formalen Abläufe sondern auch die oft notwendige Begleitung der Flüchtlinge für die Betriebe kaum eine Belastung darstellte. Zudem wurde die Be-



Foto: Coloures-pic – Fotolia.com

Ohne engagierte Helfer ist die Integration in kleine Betriebe auf dem Lande nicht zu schaffen.

lastung durch Behördengänge und Formulare selten kritisiert. Allerdings sprachen die involvierten Helfer teilweise von mühseligen Klärungsgesprächen und langen Wartezeiten, bis Entscheidungen getroffen wurden. In dem Fall, in dem es an Unterstützung fehlte, wurde das ganze Verfahren zu einer zeitlichen wie auch emotionalen Belastung. Auch die Flüchtlinge erlebten die behördlichen Vorgänge als belastend und verwirrend. Ohne engagierte Helfer ist das Verfahren für sie kaum zu bewältigen. Schwierig war es für sie vor allem, die Rolle der verschiedenen Akteure zu verstehen.

Perspektiven öffnen

Die Beschäftigung begann entweder mit einem Praktikum und anschließendem Einstieg in eine Ausbildung oder die Flüchtlinge wurden direkt als Helfer eingestellt – Letzteres mit der Hoffnung, dass dies später in eine Ausbildung mündet. Verdienst und Beschäftigungsverhältnis entsprechen den Tarifbedingungen. Alle befragten Flüchtlinge waren sehr zufrieden mit den Arbeitsbedingungen, die sie als fair und angemessen bewerteten. Sie äußerten ihre Motivation, die gebotene Chance zu nutzen, und hoffen auf eine langfristige Perspektive im Betrieb.

Seit Anfang 2016 wird durch die Bundesagentur für Arbeit eine Vielzahl von Programmen angeboten, die Betriebspraktika, teils

auch in Kombination mit Sprachkursen oder anderen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen und finanziell unterstützen. Durch die Umsetzung des Integrationsgesetzes seit August 2016 wurden weitere Erleichterungen für den Einstieg von Flüchtlingen in eine Beschäftigung geschaffen. Sowohl aus der Perspektive der Arbeitgeber als auch der Flüchtlinge ist die Unsicherheit über den Aufenthalt in Deutschland besonders belastend. Daher ist die Zusicherung einer Aufenthaltsgenehmigung während der Durchführung einer beruflichen Ausbildung von großer Bedeutung.

Alle Betriebe hoben hervor, von der Einstellung – trotz aller vor allem sprachlichen Schwierigkeiten – schon zeitnah profitiert zu haben. Insbesondere die Motivation und Zuverlässigkeit wurde herausgestellt. Alle Betriebe möchten die Flüchtlinge – wenn es weiterhin so bleibt – langfristig weiterbeschäftigen.

Viele Fragen sind noch offen. Gerade die Frage der Bleibeperspektive auf dem Land ist bedeutsam: Haben Flüchtlinge, die in kleinen Dörfern Arbeit gefunden haben, auch langfristig Interesse am Dorfleben? Wie kann es gelingen, möglichst schnell Geld zu verdienen und gleichzeitig gute Sprachkenntnisse zu erwerben? Mit weiteren Befragungen sollen in den nächsten Wochen diese und andere relevante Aspekte geklärt werden. ■

Die Autoren



Dr. Josef Efken
josef.efken
@thuenen.de



Karim Boutsoudine (M.A.)
karim.boutsoudine
@thuenen.de
beide: Thünen-Institut für Marktanalyse, Braunschweig



Dr. Hildegard Garming
Thünen-Institut für Betriebswirtschaft, Braunschweig
hildegard.garming
@thuenen.de