

Interview mit der Willkommenslotsin der Landwirtschaftskammer

Start in die Beschäftigung für Geflüchtete

Personen mit Flucht- oder Migrationshintergrund werden ein immer selbstverständlicherer Teil der Arbeitswelt. Einige Betriebe der Agrarbranche gehen diesen Weg bereits erfolgreich, andere haben sich wieder getrennt. Die Spanne von Erwartungen und Realität auf beiden Seiten ist breit. Mit Blick auf den zukünftigen Fachkräftebedarf sind auch Mitarbeitende aus dem Kreis der Geflüchteten oder mit Migrationshintergrund eine Ressource für die Agrarbranche. Damit werden Aspekte wie „Beschäftigung“, das „Miteinander im Team“, die „Förderung von fachlicher Qualifizierung und Mobilität“ sowie „Ausbildung von Geflüchteten“ für zukunftsorientierte Betriebsleiter relevant. Jane Kröger, Arbeitnehmerberatung der Landwirtschaftskammer, sprach mit Britta Küper. Sie ist Willkommenslotsin der Landwirtschaftskammer und berät Arbeitgeber und Geflüchtete.

Frau Küper, könnten Sie bitte Ihre Arbeit als Willkommenslotsin beschreiben?

Britta Küper: Als Willkommenslotsin unterstütze ich die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter auf den Höfen und Betrieben der Agrarbranche bei der beruflichen Integration von Geflüchteten. Beim Zusammenfinden und der anschließenden Arbeit treten oftmals Unklarheiten auf: Arbeitserlaubnis,

„Fünf goldene Tipps zum erfolgreichen Scheitern“

Diese humorvoll-ironischen Tipps, zusammen mit dem Kleeblatt, bringen eine gute Arbeitsintegration auf den Punkt: Als ein kurzes Fazit werden jedem Betriebsleiter die „5 goldenen Tipps zum erfolgreichen Scheitern“ empfohlen.

1. Sprechen Sie schnell, kompliziert und auf Platt.
2. Arbeitserlaubnis? – Was schert mich der Papierkram!
3. Nicht lang schnacken – der soll arbeiten!
4. Der will auch noch Geld!!!
5. Wehe, der kommt nicht pünktlich!

Zusammenarbeit, Sprache – doch solche Unsicherheiten können im Gespräch leicht aufgelöst werden. Dann steht einem erfolgreichen Arbeitsverhältnis nichts mehr im Wege. Und auch nach der erfolgreichen Einstellung bin ich an der Seite der Betriebe. Viele dieser Aspekte gelten auch für Saisonar-

Die betriebliche Integration durch Arbeit kann besonders durch die oft kleinen Teams in den Betrieben gut gelingen. Ich möchte dafür das Bild eines Kleeblatts nutzen, das sich mit vier grünen Blättern zu einer Art „Glücks-klee“ entwickelt: das „grüne Kleeblatt der Integration“.



Willkommenslotsin Britta Küper erklärt das „grüne Kleeblatt der gelungenen Integration“ mit den Bereichen Sprache, Arbeit/Team, Gesellschaft und grünes/technisches Fachwissen.
Foto: Jane Kröger

beitskräfte oder Mitarbeitende mit Migrationshintergrund.

Dafür haben Sie ein „Willkommenspaket“ geschnürt, was ist da drin?

Das „Willkommenspaket“ wird, je nach Betriebssituation, mit individuellen Dokumenten zusammengestellt. Es soll den Verantwortlichen praktische Tipps für ein gelingendes Arbeitsverhältnis an die Hand geben. Dazu gibt es eine Reihe von Infoblättern zu verschiedenen Themen. Interessierte Betriebsleiter können mich gern kontaktieren. In einer persönlichen Beratung vor Ort oder am Telefon klären wir die individuelle Situation und sie erhalten das Päckchen per Post. Als gefördertes Projekt des Bundeswirtschaftsministeriums sind diese Leistungen für die Betriebe kostenlos.

Welchen praktischen Beitrag kann die Agrarbranche zur betrieblichen Integration von Geflüchteten leisten?

Könnten Sie dies etwas genauer erläutern?

Nur wenn sich die vier Themenbereiche der Integration, Sprache, Gesellschaft, Arbeit/Team sowie grünes, technisches Fachwissen, überschneiden, bildet sich das „grüne Kleeblatt der gelungenen Integration“ und damit eine gute Einbindung in unsere Gesellschaft. Dabei ist jedes einzelne Blatt wichtig. Sonst wäre es ja kein vierblättriger Glücks-klee.

Gleichzeitig bin ich gespannt, welche Beiträge und Spuren diese Neubürger zur Bereicherung in unsere Kultur einbringen, Integration ist ja keine Einbahnstraße.

Wie unterstützen Sie dies als Willkommenslotsin?

Einige Geflüchtete haben zwar Interesse an einer Arbeit im Gartenbau oder in der Landwirtschaft, doch keine Anknüpfung oder fremde Vorstellungen. Ich suche nach einem passenden Betrieb und begleite das erste Kennenlernen. Auch rechtliche und

administrative Aspekte spreche ich an. Dann folgt ein Praktikum, um vertraut mit der Arbeit zu werden. Der Abgleich von Vorstellung und Realität ist sehr wichtig. Daher bin ich jeder Betriebsleitung dankbar für diese Offenheit und Bereitschaft. Ich unterstütze die Betriebsleiter und halte Kontakt zum Jobcenter.

Wie häufig kommen Betriebsleiter auf Sie zu?

Anfragen kommen recht oft. Auch für neue Mitarbeiter nutze ich mein örtliches Netzwerk und suche mit. Nach der Vermittlung stehe ich für Beratung und Informationen zur Verfügung. Leider ist die oft sehr ländliche Lage der Betriebe ein großes Hemmnis ohne Auto oder Busverbindung.

Worauf müssen Betriebsleiter bei Geflüchteten besonders achten?

Die Arbeitserlaubnis ist eine zentrale Information bei der Beschäftigung. Diese und die Gültigkeitsdauer sind auf dem Ausweis vermerkt. Personen mit Duldung oder Gestattung benötigen auch für das Praktikum eine Zustimmung der Ausländerbehörde. Das ist ein zusätzlicher Aufwand für die Betriebsleiter, aber in der Regel kein Hinderungsgrund.

Was empfehlen Sie bei einem Praktikum?

Praktika mit Geflüchteten unterliegen dem Mindestlohngesetz, daher sollte immer vorher die Zustimmung der Arbeitsagentur/des Jobcenters eingeholt werden, um Versicherung und Leistungsbezug zu gewährleisten. Man sollte die Zeit nutzen, damit beide Seiten einen realistischen Eindruck erhalten, und aktiv nachfragen, was gefällt und wie der Eindruck ist. So kann man sich auch auf der menschlichen Ebene besser kennenlernen.

Personen mit Flucht- oder Migrationshintergrund möchten vor allem endlich Geld verdienen, Betriebsleiter wünschen sich engagierte Mitarbeiter, wie kommen beide Seiten zusammen?

Das Geld wird oft in die Heimat zur Familie geschickt, das Ansinnen ist verständlich. Doch manche erkennen auch die Anforderungen

gut bezahlter Jobs. Arbeit im Paketlager oder als Industriereiniger bringt zwar gutes Geld, aber wenig Zufriedenheit. Hier können Landwirtschaft und Gartenbau mit kleinen Teams und menschlichem Anschluss punkten. Ich stelle das sinnhafte, reelle Tun heraus.

Kann dabei das soziale Gefüge in einem Familienbetrieb punkten?

Richtig! Das sind die beiden Bereiche Team und Gesellschaft im Kleeblatt. Wer das gemeinsame Frühstück nach dem Melken als Gemeinschaft und Sprachtraining erkennt, wird es wertschätzen. Diese soziale Integrationsleistung der Landwirtschaft ist einmalig. Auch die kleinen Teams im Gartenbau bieten das.

Sprache wird oft als Schlüssel zur Integration betitelt, kann die Arbeit dabei helfen?

Ideal sind kleine Teams und klare Bezugspersonen, die neue Kräfte wertschätzend aufnehmen und fördern. Die handarbeitsbetonten Tätigkeiten, ein Gespür für Tiere und Pflanzen: Dafür braucht niemand perfektes Deutsch. Die Arbeitszeiten mit Früh- oder Spätschicht in der Landwirtschaft ermöglichen auch Freiraum für einen Sprachkurs. Das sind die Bereiche Sprache und Fachwissen im grünen Kleeblatt der Integration.

Wie könnte eine Einarbeitung bei geringen Deutschkenntnissen gelingen?

Das Team muss hinter dem neuen Mitarbeiter und diesen Herausforderungen stehen, das muss die Betriebsleitung vorab und laufend absichern. Meine Empfehlung: Als Führungskraft sollte man ein Auge und Ohr für das Team haben und Schweigen, Murren oder Blicke ernst nehmen. Meiner Erfahrung nach gibt es eine sehr große Offenheit und einen herzlichen Umgang auf den Betrieben.

Was gilt es bei dem Thema Sprache zu beachten?

Dieser große Bereich Sprache sollte auf einfache, kleine Handlungen heruntergebrochen werden: Klare Strukturen, Zuständigkeiten und Ansprechpartner, eine klare Einweisung und laufende Unterstützung sind sinnvoll.

Haben Sie einen konkreten Tipp für die Betriebsleiter?

Sätze wie „Haben Sie es verstanden?“ sind eher weniger erfolgreich. Die Höflichkeitsregeln der Heimatkultur gebieten ein „Ja“. Ein erfolgreicherer Weg wäre: „Was ist Ihre Aufgabe?“ Oder „Bitte sage es mit eigenen Worten“. Wiederholungen helfen und beim Notizenmachen kann man auch Deutsch üben. Bewährt ist auch, einzelne

Arbeitsschritte langsam und klar zu erklären und dann vormachen zu lassen. Eine Checkliste mit Tipps zur „Willkommenskultur“ ist im Willkommenspaket enthalten.

Heimatkultur: Ein gutes Stichwort. Unsere deutsche Pünktlichkeit und andere ungeschriebene Regeln erscheinen oft als ein Problem. Was empfehlen Sie?

„Deutsche Zeit und Pünktlichkeit“ ist tatsächlich für einige, auch Deutsche (lacht), ein lebenslanges Mysterium. Klare Regeln des Zusammenarbeitens und die entsprechenden Konsequenzen müssen transparent sein, gern schriftlich fixiert. Betriebsleiter könnten, wie beim

Fußball, eine Gelbe oder Rote Karte zeigen. Missverständnisse bitte nicht weglächeln und entschuldigen, sondern sofort ansprechen, auch das Thema Religion und Ramadan offen thematisieren; hierzu gibt es ebenfalls ein spezielles Infoblatt.

Anfang 2021 wird ein spezieller Workshop praktische Orientierung bieten, Interessierte können sich gerne bei mir anmelden.

In der kommenden Ausgabe wird über Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für Betriebsleiter und Mitarbeiter mit Flucht- und Migrationshintergrund informiert.

Das Interview führte Jane Kröger, Landwirtschaftskammer.

FAZIT

Die Landwirtschaftskammer bietet durch die Willkommenslotsin kostenlose Beratung rund um das Thema Beschäftigung von Geflüchteten durch persönliche Gespräche vor Ort oder telefonische Beratung. Es gibt ein „Willkommenspaket“ mit Infoblättern und anderen Materialien.

Die Beachtung des Aufenthaltsrechts und die Einbeziehung des Jobcenters sichern dabei eine legale Beschäftigung für beide Seiten. Eine gelingende In-

tegration bedarf einer klaren Übereinkunft der Betriebsleitung und des Teams. Transparente Zuständigkeiten und gute Einarbeitung helfen beim Start. Mehr Infos gibt die Willkommenslotsin der Landwirtschaftskammer Britta Küper unter Tel.: 0 43 31-94 53-215, bkueper@lksh.de

Download von Materialien: lksh.de/de/beratung/beratung-zur-integration-gefluechteter/ Projektförderung und Infos: lksh.de/dossiers/willkommenslotsen

Oberstufenschüler des BBZ Bad Segeberg besuchen Ackerbaubetrieb

Auf der Suche zukunftsfähiger Landbewirtschaftungssysteme

Dass der vielfach praktizierte konventionelle Ackerbau der vergangenen Jahre, bestehend aus Raps-Weizen-Gerste-„Fruchtfolgen“, zunehmend an Grenzen stößt beziehungsweise an einigen Standorten aufgrund vielfältiger Probleme wie Resistenzbildung nicht mehr funktioniert, ist mittlerweile Gegenstand vieler Fachdiskussionen. Die Oberstufenschüler des BBZ Bad Segeberg haben sich kürzlich mit dem Thema Regenerative Landwirtschaft auseinandergesetzt.

Denn von Pflanzenbauberatern und anderen Fachleuten vorgeschlagene Strategien zur Verminderung der Resistenzbildung bei der Pflanzenschutzmittelanwendung zeigen nur noch begrenzte Erfolge, gleichzeitig trägt die aktuelle Agrarpolitik mit den euro-

paweit gefassten Beschlüssen zur Reduktion der Pflanzenschutzmittelanwendung und dem Verbot wichtiger Pflanzenschutzmittelwirkstoffe nicht gerade zur Entspannung der Lage bei. Hofft man nun auf innovative Wirkstoffneuzulassungen, die zu einer Verminderung der Resistenzbildung beitragen können, so wäre dies sicher genauso unwahrscheinlich wie ein Lottogewinn. Die in der Praxis sichtbar werdenden Probleme sind einfach zu komplex, als dass einfache Patentrezepte zu schnellen Erfolgen führen. Umso wichtiger sei es für jeden landwirtschaftlichen Unternehmer, frühzeitig nach alternativen Anbaumethoden zu suchen, die dabei helfen können, den Betriebserfolg langfristig zu sichern, so die Auffassung.

Der außerschulische Lernort Acker

Daher haben sich die Schülerinnen und Schüler der landwirtschaftlichen Oberstufenklasse am Berufsbildungszentrum Bad Segeberg auf den Weg gemacht, alternative Landbewirtschaftungsverfahren näher unter die Lupe zu nehmen. Dazu besuchten sie im Rahmen des Pflanzenbauunterrichts die Betriebsgemeinschaft BCE Agrar in Ostholstein, die auf zirka 1.300 ha Fläche seit einigen Jahren das System der Regenerativen Landwirtschaft betreibt.

Jens Hammerich (Eilsdorf) und Bernd Boekhoff (Butterstieg) berichteten den angehenden Landwirtinnen und Landwirten von ihren Versuchen des pfluglosen Anbaus in den 1990er Jahren bis hin

zu ihren Erfahrungen mit der Regenerativen Landwirtschaft. Dabei machten sie kein Geheimnis daraus, dass nicht jede Idee erfolgreich gewesen sei. Allerdings wurde den Schülern relativ schnell deutlich, dass die konsequente Einbeziehung des Bodenlebens in alle anbaustrategischen Entscheidungen unerlässlich ist. Genau dieser Baustein wurde in den zurückliegenden Jahren im Ackerbau viel zu sehr vernachlässigt, so die Erkenntnis, und muss daher gerade auch vor dem Hintergrund der novellierten Düngeverordnung wieder mehr in den Fokus gerückt werden.

Im Zentrum steht der Boden

Der Grundgedanke der Regenerativen Landwirtschaft ist dabei die