



MILIMAT

# Handbuch bewährter Praktiken

Handbuch bewährter Praktiken zur Integration  
von Wanderarbeitnehmern in ländliche Gemeinden  
durch sozial nachhaltige Landwirtschaft



Co-funded by  
the European Union

[www.milimat.eu](http://www.milimat.eu)

**MILIMAT - Handbuch bewährter Praktiken**  
März 2024

**Autoren**

Massimo Canalicchio (CIA Umbria)  
Michela Nulli (CIA Umbria)  
Timna Maria Moser (COMPASS)  
Nicolas Condom (Pistes Solidaires)  
Ignacio Rojas Pino (COAG Jaén)  
Christine Stavropoulou (INASO-PASEGES)  
Tina Papasideri (INASO-PASEGES)

**Designer**

Nuria Liébana (OnProjects)



# Verzeichnis

---

00

---

**Einführung**

01

---

**Österreich**

Erde & Saat  
Gemüse Plunser

02

---

**Frankreich**

Fermes d'avenir  
Terre 2 Cultures

03

---

**Griechenland**

Rapsaniotis  
Voulgaris

04

---

**Italien**

Madrevite  
Ariel Coop. Sociale

05

---

**Spanien**

Gemeinsame Ernten:  
eine Brücke zwischen den Kulturen  
IMEFE

Der Landwirtschaftssektor in ganz Europa steht vor einer großen Beschäftigungskrise, die auf eine doppelte Herausforderung zurückzuführen ist: mangelndes Interesse von einheimischen Arbeitskräften und Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Infolgedessen sind viele Länder auf Arbeitsmigranten angewiesen, vor allem aus Nicht-EU-Ländern.

Die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Integration dieser Arbeitskräfte erfordert maßgeschneiderte und oft experimentelle Ansätze seitens der Arbeitgeber. Das MILIMAT-Projekt versucht, diese Herausforderungen auf verschiedene Weise anzugehen: durch die Sammlung bewährter Praktiken aus den Partnerländern (Italien, Spanien, Frankreich, Griechenland und Österreich) und schließlich durch die Einrichtung einer Kommunikations-, Schulungs- und Informationsplattform für Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder zukünftige Arbeitnehmer.

Wir haben das Projekt mit einer Reihe von Berichten begonnen, die eine europäische Analyse der Situation der wirtschaftlichen und sozialen Eingliederung von Migranten in der Landwirtschaft sowie des nationalen Kontextes in den Partnerländern enthalten und auch die bestehenden Möglichkeiten und Maßnahmen aufzeigen. Dieser Bericht ist auf unserer Online-Plattform verfügbar.

Diese Veröffentlichung konsolidiert die bisher geleistete Arbeit mit 10 bewährten Verfahren, die direkt von den Projektpartnern in Zusammenarbeit mit den Durchführenden ermittelt wurden. Diese Praktiken umfassen Initiativen von Managern oder Arbeitgebern sowie Schulungs- und Informationsmaßnahmen der Partnerunternehmen.

### Beispiele hierfür sind:

---

- Zwei französische Organisationen, die die Integration von zugewanderten Arbeitnehmern im ganzen Land koordinieren, sowie Schulungs- und Integrationsinitiativen mit lokalen und nationalen Akteuren.
- In Griechenland werden in der Studie zwei Erzeuger untersucht, die es gewohnt sind, mit albanischen Arbeitnehmern zu arbeiten, und parallel dazu in Italien eine Sozialgenossenschaft und ein Wein- und Olivenölproduzent, die unterschiedliche Ansätze und Ziele verfolgen: Die Sozialgenossenschaft (Ariel) fördert den

Zugang von Zuwanderern zu multikulturellen Teams im Rahmen einer Berufsausbildung, um in der Landwirtschaft zu arbeiten, während der Familienbetrieb (Madrevite) hochwertigen Wein als Hauptprodukt und natives Olivenöl extra produziert, wobei ein wesentlicher Bedarf an Zuwanderern als Saisonarbeitskräfte besteht, um den Baumschnitt und andere Spezialkenntnisse zu bewältigen.

- Darüber hinaus wird in dieser Sammlung von Fallstudien das IMEFE vorgestellt, ein von der Gemeinde Jaén in Spanien betriebenes Ausbildungszentrum. Die meisten seiner Kunden sind Migranten, die in Jaén eine Beschäftigung in der Landwirtschaft suchen. IMEFE hilft bei der Erstellung von Profilen und der Bearbeitung von Bewerbungen, um die Menschen mit geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten zusammenzubringen.
- In Frankreich konzentrieren wir uns auf zwei nationale Organisationen, Ferme d'avenir und Terre 2 Culture: Sie entwickeln Initiativen, die dazu beitragen, die Hindernisse, auf die Migranten bei der Beschäftigung in der Landwirtschaft stoßen, zu beseitigen, indem sie Partnerschaften, Schulungen und alle erforderliche Unterstützung bei der Arbeitssuche, bei der Unterbringung, bei der interkulturellen Betreuung sowie bei der Erleichterung und beim Zugang zur Gesundheitsversorgung anbieten.
- In Österreich zeigen Gespräche mit einem Gartenbauer, der 17 mittel- und osteuropäische Arbeitskräfte beschäftigt, und mit dem Verein Erde & Saat, der ein fortschrittliches Umweltzeichen vergibt, wie wichtig ethische Arbeitsmethoden sind. Externe Inspektoren beurteilen die Mitglieder jährlich nicht nur auf die Einhaltung ökologischer Standards, sondern auch auf die Behandlung der Arbeitskräfte, die Prüfung der Registrierung und die Unterbringungsstandards. Nur Betriebe, die diese Kriterien erfüllen, erhalten das Erde&Saat-Zertifikat.

Diese Beispiele, die von unserem Konsortium auf nationaler Ebene recherchiert und befragt wurden, bieten nachahmenswerte, anpassungsfähige oder inspirierende Modelle für Personen und Organisationen im Agrarsektor, einschließlich landwirtschaftlicher Arbeitgeber, Ausbildungszentren, Landwirtschaftskammern, Verbände, Gemeinden oder alle Organisationen, die die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Integration von Wanderarbeitnehmern in der Landwirtschaft fördern wollen.

# 01 Österreich



## Bioverband "Erde & Saat"

Steyr, Oberösterreich, Österreich

## Gemüse Plunser

Kematen in Tirol,  
Tirol, Österreich



# Bioverband "Erde & Saat"

**Jahr der Gründung der Organisation:**  
1987

**Name des Eigentümers/  
Gründers:** Dipl.-Ing. Matthias Böhm

**Geschäftsführender Direktor:** Mag. Wolfgang Plaimer

**Internet-Links:**  <https://erde-saat.at>

Steyr, Oberösterreich,  
Österreich



Der Bioverband "Erde & Saat" wurde 1987 gegründet, um einzigartige Getreidesorten zu erhalten und zu züchten. Seine Mitglieder, hauptsächlich Biobauern, waren Pioniere in der Landwirtschaft. Ein Jahr später wurde er offiziell in "Erde & Saat" umbenannt und erweitert. Einige Mitglieder diversifizierten in die Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte und förderten unabhängige Handwerksbetriebe. Auf diese Weise wurde der ökologische Landbau gestärkt, lokale Arbeitsplätze geschaffen und das ökologische Gleichgewicht gefördert.

Heute hat "Erde & Saat" mehr als 600 Mitglieder im ganzen Land. Aktive Regionalgruppen, Feldtage und Feste fördern die Zusammenarbeit. Der Verein, der vollständig von seinen Mitgliedern finanziert wird, setzt sich für soziale, ökologische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit ein und konzentriert sich dabei auf Bodenfruchtbarkeit, biologische Vielfalt und lokale Getreidesorten. Die Mitglieder profitieren von Beratung, Bildung und einer Zeitschrift sowie von Exkursionen und Schulungen zu nachhaltigen Zielen.



## Standort

Steyr, Oberösterreich, Österreich

## Allgemeine Beschreibung der Organisation und ihrer Tätigkeiten

Der Biolandbauverband "Erde & Saat" hat derzeit mehr als 600 Mitglieder, von denen die meisten Landwirte und Gärtner sind. Die Vielfalt der Mitglieder spiegelt die Bandbreite der landwirtschaftlichen Praktiken wider, die von traditionellen Ackerkulturen bis hin zum Gemüseanbau reichen.

Die Arbeitsweise und die Grundsätze von "Erde & Saat" sind tief in den Werten der sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Verantwortung verwurzelt. Ihre Mitglieder teilen die Überzeugung, dass Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft von entscheidender Bedeutung ist. Dazu gehören die Erhaltung der natürlichen Ressourcen und die Schaffung einer gesunden Umwelt.

Ein weiteres zentrales Anliegen des Verbandes ist die Förderung der bäuerlichen Gemeinschaft und der sozialen Strukturen. Dies geschieht durch die gegenseitige Unterstützung der Landwirte. Die Mitglieder von "Erde & Saat" arbeiten eng zusammen, tauschen Wissen und Erfahrungen aus und unterstützen sich gegenseitig bei der Bewältigung der Herausforderungen des ökologischen Landbaus. Diese kollegiale Zusammenarbeit stärkt nicht nur die einzelnen Betriebe, sondern auch die gesamte Gemeinschaft der Biobauern und hilft, gemeinsame Ziele zu erreichen.

## Anzahl der Arbeiter und Wanderarbeiter in der Organisation

Da der Verband eine große Anzahl von Betrieben umfasst, ist es nicht möglich, hier eine Gesamtzahl anzugeben. Sie reicht von kleinen Familienbetrieben ohne zusätzliche Arbeitskräfte bis hin zu großen Gemüseproduzenten, die mehrere Saisonarbeiter beschäftigen.

## Herkunftsland der Wanderarbeitnehmer

Die meisten Pflücker in Österreich kommen aus osteuropäischen Ländern wie Polen, der Tschechischen Republik, der Slowakei und Rumänien. Es gibt auch eine wachsende Zahl von Menschen aus Afrika und Asien.

## Herkunft der Wanderarbeiter innerhalb des Landes

Da der Verband eine große Anzahl von Betrieben umfasst, ist es nicht möglich, hier eine Gesamtzahl zu nennen.

## Gründe und Motivationen für die Initiative zur Integration von Wanderarbeitnehmern

Dem Bio-Verband "Erde und Saat" liegt neben der hohen Qualität seiner Produkte auch der Umgang mit den Menschen, die auf den Höfen arbeiten, am Herzen. Die soziale, ökologische und ökonomische Verantwortung steht im Vordergrund der Verbandsphilosophie.

Die Mitglieder des Verbandes sind den Grundsätzen einer ganzheitlichen und fairen Produktion verpflichtet. Das bedeutet, dass Festangestellte, Tagelöhner, Saisonarbeiter und Lehrlinge in das System und die Mentalität des ökologischen Landbaus integriert werden. Die Arbeiter werden fair bezahlt und sind nach den örtlichen Gesetzen und Bedingungen angemeldet, gepflegt und untergebracht.



Die Biokontrollen fragen danach, kontrollieren dies aber nicht direkt, da die rechtliche Verantwortung beim Gesetzgeber liegt. Dennoch achtet Earth and Seed darauf, dass sich seine Mitglieder zu ethischen und sozialen Standards in der Landwirtschaft verpflichten und so eine ganzheitliche Nachhaltigkeit in der ökologischen Produktion fördern.

## Externe Stakeholder-Partner

Zu den externen Stakeholdern zählen die Mitglieder des Verbandes, Bio-Austria, die Landwirtschaftskammer und die Konsumenten. Diese Gruppen spielen eine wichtige Rolle in der Arbeit des Bioverbandes "Erde und Saat". Die Mitglieder des Vereins sind das Herzstück des Vereins, da sie die biologische Landwirtschaft vorantreiben und die Gemeinschaft bilden. Bio-Austria ist ein Dachverband für Bio-Initiativen in Österreich und fördert den biologischen Landbau in ganz Österreich. Die Landwirtschaftskammer ist eine offizielle Institution, die die Interessen der Landwirte vertritt und an der Gesetzgebung beteiligt ist. Zu den externen Stakeholdern zählen auch die Konsumenten, die mit ihrer Nachfrage nach Bioprodukten den Markt beeinflussen und die Biobauern bei "Boden und Saatgut" unterstützen. Die Interaktion und Zusammenarbeit mit diesen Akteuren ist entscheidend für den Erfolg und die Nachhaltigkeit des ökologischen Landbaus.

## Schritt-für-Schritt-Beschreibung des Aufnahmeprozesses

Es ist nicht die Aufgabe des Bio-Verbandes "Erde & Saat", konkrete Initiativen zur Integration von Saisonarbeitern in den Betriebsalltag zu entwickeln. Dies liegt in der Verantwortung der einzelnen Betriebe. Bestimmte soziale Kriterien sind jedoch ein wesentlicher Bestandteil der Bio-Zertifizierung, die für die Zertifizierung und Mitgliedschaft bei "Erde & Saat" erforderlich sind. Dazu gehören die ordnungsgemäße Anmeldung der Arbeitnehmer beim Finanzamt, die Sozialversicherung und andere gesetzliche Vorschriften. Auch die Unterkünfte müssen in Bezug auf Raumgröße, Sanitäreinrichtungen, Heizung und Ähnliches den örtlichen Standards entsprechen. Die Einhaltung dieser sozialen und rechtlichen Anforderungen ist Teil der Verpflichtung zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen ökologischen Landwirtschaft.

Mitglieder, die diese Anforderungen nicht erfüllen, können aus dem Verband ausgeschlossen werden und ihre Bio-Zertifizierung verlieren.

## Ausbildungsbedarf für den Umgang mit Migranten je nach Rolle

Es besteht Interesse an Schulungen zum Management multikultureller Teams. Dies könnte auf der Grundlage der Schulungsmaterialien des MILIMAT-Projekts erfolgen.



# Gemüse Plunser

**Jahr der Gründung der Organisation:**  
Für Generationen

**Name des Eigentümers/Gründers:**  
Regina und Thomas Plunser



Gemüse Plunser ist ein Familienbetrieb, der seit Generationen in Kematen (Tirol), weniger als zehn Kilometer von der Landeshauptstadt Innsbruck entfernt, tätig ist. Das Unternehmen ist auf den Anbau von Salat, Lauch und Brokkoli spezialisiert und verkauft seine Produkte nicht direkt an die Verbraucher, sondern an den Großhandel.

Gemüse Plunser beschäftigt derzeit etwa 16 Personen, von denen die überwiegende Mehrheit ausländische Arbeitskräfte sind. Diese Mitarbeiter arbeiten saisonal oder in einigen Fällen ganzjährig auf dem Betrieb und sind für die erfolgreiche Bewirtschaftung der Felder und die Produktion von hochwertigem Gemüse unerlässlich.



## Standort

Kematen in Tirol, Tirol, Österreich

## Allgemeine Beschreibung der Organisation und ihrer Tätigkeiten

Auf 33 Hektar Land werden zweimal im Jahr Salat, Lauch und Brokkoli angebaut, mit einer Gesamtproduktion von 1.200 Tonnen Gemüse pro Jahr. Die Arbeit beginnt im März mit der Aussaat der Setzlinge. Die erste Ernte findet im Mai statt, wenn das Gemüse voll ausgewachsen ist. Die zweite Ernte findet im Herbst statt, in der Regel im September oder Oktober. Dieser Vorgang erfordert eine sorgfältige Planung und Pflege, um eine kontinuierliche Versorgung mit frischem Gemüse zu gewährleisten und die Qualität der Ernte zu maximieren.

## Anzahl der Arbeiter und Wanderarbeiter in der Organisation

Der Betrieb beschäftigt den Betriebsleiter und 16 Mitarbeiter, die aus verschiedenen Ländern stammen. Die Ukrainer bleiben das ganze Jahr über, aber die meisten anderen sind Saisonarbeiter.

## Herkunftsland der Wanderarbeitnehmer

Die Mitarbeiter kommen aus der Ukraine, Rumänien, dem Kosovo und zunehmend auch aus asiatischen Ländern wie Vietnam. Diese Vielfalt an Nationalitäten schafft ein interkulturelles Arbeitsumfeld und trägt zur Bereicherung des Teams bei.

## Herkunft der Arbeitsmigranten innerhalb des Landes

Die meisten Arbeitskräfte kommen aus ländlichen und wirtschaftlich benachteiligten Regionen ihrer Heimatländer. Sie entscheiden sich, nach Österreich zu kommen, um möglichst viel Geld zu verdienen und ihre Familien in ihren Heimatländern zu unterstützen.

## Gründe und Motivationen für die Initiative zur Integration von Wanderarbeitnehmern

In Österreich ist die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft eine Herausforderung. Das liegt an der körperlich anstrengenden Arbeit und an den höheren Lohnnebenkosten im Vergleich zu Nachbarländern wie Deutschland.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, legt der Betrieb großen Wert darauf, die Arbeitsbedingungen so angenehm und sicher wie möglich zu gestalten. Dazu gehören der Einsatz moderner Technik sowie Gesundheits- und Sicherheitsschulungen. Darüber hinaus schätzt das Unternehmen seine Mitarbeiter als wichtigen Erfolgsfaktor und bietet eine faire Entlohnung und transparente Arbeitsverträge.

Die Kombination aus verbesserten Arbeitsbedingungen und Wertschätzung der Mitarbeiter ist nicht nur entscheidend, um Saisonarbeiter anzuziehen, sondern auch, um sie langfristig zu halten. Dies ist entscheidend für den Erfolg des Betriebs, der auf 33 Hektar Salat, Lauch und Brokkoli erntet.

## Zahl der Beschäftigten und Zahl der Wanderarbeitnehmer

16 Personen

### Beschreibung des Inklusionsprozesses Schritt für Schritt

Die Anwerbung von Landarbeitern erfolgt auf unterschiedliche Weise. Einerseits werden persönliche Beziehungen und Empfehlungen genutzt, um erfahrene und zuverlässige Arbeitskräfte einzustellen. Andererseits arbeitet das Unternehmen auch mit professionellen Agenturen zusammen, um qualifizierte Saisonarbeiter zu finden. Dieser Mix von Rekrutierungsmethoden trägt dazu bei, ein zuverlässiges und kompetentes Team zusammenzustellen.

Ein besonderer Schwerpunkt ist die ordnungsgemäße Anmeldung und Versicherung aller Mitarbeiter. Dies gewährleistet nicht nur die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch die soziale Absicherung der Belegschaft. Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter sind für das Unternehmen von großer Bedeutung.

Neuankömmlingen wird eine Unterkunft zur Verfügung gestellt, um ihnen einen guten Start ins Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Unterkünfte sind komfortabel und gut ausgestattet, um den Arbeitnehmern einen angenehmen Aufenthalt zu ermöglichen. Dies ist besonders wichtig, da viele Saisonarbeiter aus weit entfernten Regionen oder sogar aus dem Ausland kommen und daher eine Unterkunft benötigen.

Die Arbeitszeiten sind in der Regel von Montag bis Samstag, wobei das Unternehmen bestrebt ist, den Sonntag als freien Tag einzuplanen. Diese Organisation der Arbeitszeit ermöglicht es den Mitarbeitern, die nötige Ruhe und Zeit zur Regeneration zu genießen.

### Auswirkungen der Initiativen

#### Wichtigste Auswirkungen auf das Management von multikulturellen Teams

Die Vielfalt im Team von Gemüse Plunser bringt natürlich ihre eigenen Herausforderungen mit sich. Mit zunehmender Erfahrung hat der Betriebsleiter jedoch Wege gefunden, mit dieser Vielfalt effektiv umzugehen. Oft sind die Vorarbeiter, die auf dem Feld arbeiten, schon lange in Österreich und sprechen bereits fließend die Landessprache. Diese Vorarbeiter sind oft in der Lage, ihren Kollegen bei kleinen Übersetzungen oder Kommunikationsproblemen auf dem Feld zu helfen. Dies fördert eine reibungslose Teamarbeit und hilft bei der Überwindung etwaiger Sprachbarrieren.

#### Wichtigste Auswirkungen auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Die Entlohnung der Mitarbeiter von Gemüse Plunser richtet sich streng nach den gesetzlichen Vorgaben. Vollzeitbeschäftigte erhalten mindestens 1.500 Euro und sind von den Wohnkosten befreit.

Obwohl viele Mitarbeiter immer noch mit Sprachbarrieren zu kämpfen haben, bemüht sich Plunser, die Arbeitsabläufe auf dem Feld für alle verständlich zu machen. Jeder Traktor verfügt über eine Karte mit Symbolen und einfachen Worten, so dass alle Arbeitsanweisungen leicht zu verstehen sind.

Zur Klärung oder Kommunikation nutzt Plunser gerne den Facebook-Messenger als Kommunikationsmittel. Auf dieser Plattform können Nachrichten direkt übersetzt werden, was die Kommunikation zwischen den Teammitgliedern erleichtert und hilft, etwaige Sprachbarrieren zu überwinden. So wird sichergestellt, dass jeder die Informationen und Anweisungen versteht, die er braucht, um seine Arbeit effizient und sicher zu erledigen.

### Hauptauswirkungen auf die soziale Eingliederung

Gemüse Plunser bietet Saison- und Ganzjahresbeschäftigten eine kostenlose Unterkunft. Dabei handelt es sich in der Regel um Doppelzimmer, da viele Mitarbeiter zu zweit arbeiten. Die Häuser der Arbeiter befinden sich am Fuße des Hofes und im Zentrum des Dorfes. Darüber hinaus wurde in der Nachbargemeinde ein weiteres Haus erworben, das derzeit renoviert wird und in Zukunft den Arbeitern zur Verfügung stehen soll.

Durch die Lage mitten im Dorf stehen die Arbeiter täglich in Kontakt mit der Bevölkerung. Wichtig ist auch, dass Plunser eine kostenlose Unterkunft für Familien bietet, so dass die

Kinder den örtlichen Kindergarten oder die Grundschule besuchen und in den örtlichen Fußballvereinen spielen können. Die Mitarbeiter sind manchmal bei Dorffesten anzutreffen und können jederzeit mit Plunser-Fahrzeugen herumfahren.

Um die Integration der ganzjährig Beschäftigten zu fördern, haben sie die Möglichkeit, in den Wintermonaten Deutschkurse an örtlichen Bildungseinrichtungen zu besuchen. Diese Initiative erleichtert nicht nur die Kommunikation, sondern zeigt auch das Engagement von Plunser für das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter.

### Herausforderungen und deren Bewältigung

Die größte Herausforderung für Plunser ist es, genügend Arbeitskräfte zu finden. Das Unternehmen beschäftigt oft mehr Mitarbeiter, als es eigentlich braucht, da die Arbeitnehmer oft aussteigen oder die Arbeit im Außendienst aufgeben, wenn sie merken, dass sie nichts für sie ist. Für viele Arbeitnehmer sind andere Länder, wie z. B. Deutschland, attraktiver, da sie aufgrund der niedrigeren Lohnnebenkosten ein höheres Nettoeinkommen haben. Dies macht es für Plunser schwierig, Arbeitskräfte zu rekrutieren, und ist eine ständige Herausforderung für das Unternehmen.

### Logistik

---

#### Logistischer Transport vom Wohnort zur Arbeit:

Die Fahrt von der Unterkunft zu den Feldern dauert nie länger als 10 Minuten.

#### Zeit /Arbeitsaufwand:

Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen werden eingehalten.

## Ausbildungsfragen

---

### Ausbildungsbedarf für Migranten

Die Überwindung von Sprachbarrieren ist eine große Herausforderung für alle Beteiligten. Um diese zu überwinden, haben sich die Mitarbeiter von Gemüse Plunser eine intelligente Lösung einfallen lassen: Es werden Deutschkurse angeboten, die gut auf ihre Arbeitsbelastung vor Ort abgestimmt sind. Die meisten Mitarbeiter entscheiden sich für die Teilnahme an diesen Kursen in den Wintermonaten.

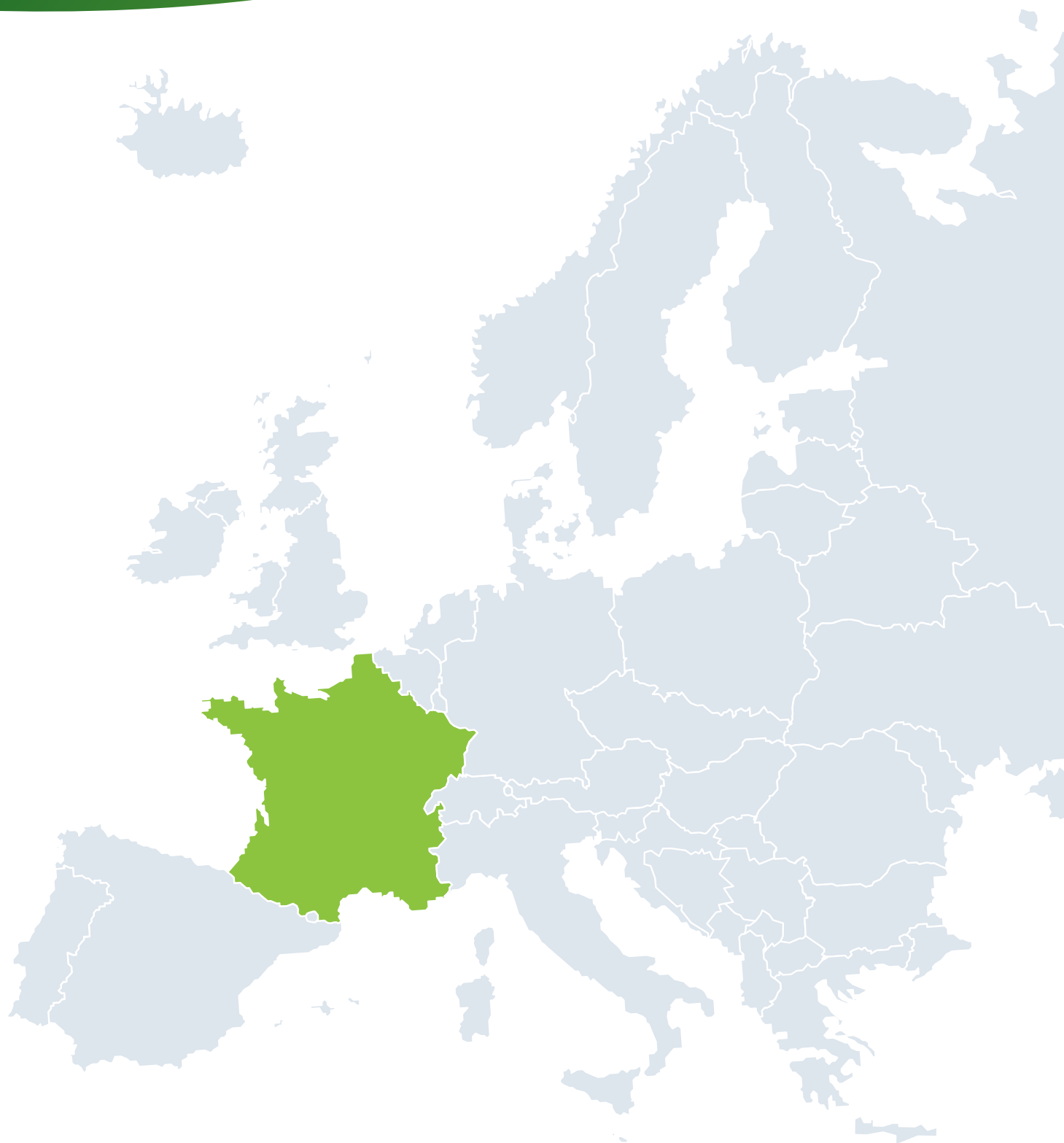
Die Wintermonate bieten den Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, ohne ihre Arbeit auf dem Feld zu beeinträchtigen. Da die Landwirtschaft in dieser Zeit weniger arbeitsintensiv ist, können die Mitarbeiter ihre Sprachkenntnisse weiter ausbauen. Dadurch wird die Kommunikation am Arbeitsplatz erleichtert.

Dieses Engagement für die Ausbildung zeigt die Bereitschaft des Unternehmens, die Integration seiner Mitarbeiter zu unterstützen und die Kommunikation im Team zu verbessern. Eine bessere Verständigung fördert nicht nur die Effizienz, sondern stärkt auch das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter und ihre Integration in die lokale Gemeinschaft.



02

# Frankreich



## Fermes d'avenir

Paris, Frankreich

## Terre 2 Kulturen

Aktiv in ganz Frankreich



# Fermes d'avenir

**Name der Initiative (falls abweichend), die sich für die Integration von Einwanderern einsetzt:**

Compagnonnage en maraîchage

**Jahr der Gründung der Organisation:**

2013

**Internet-Links:**



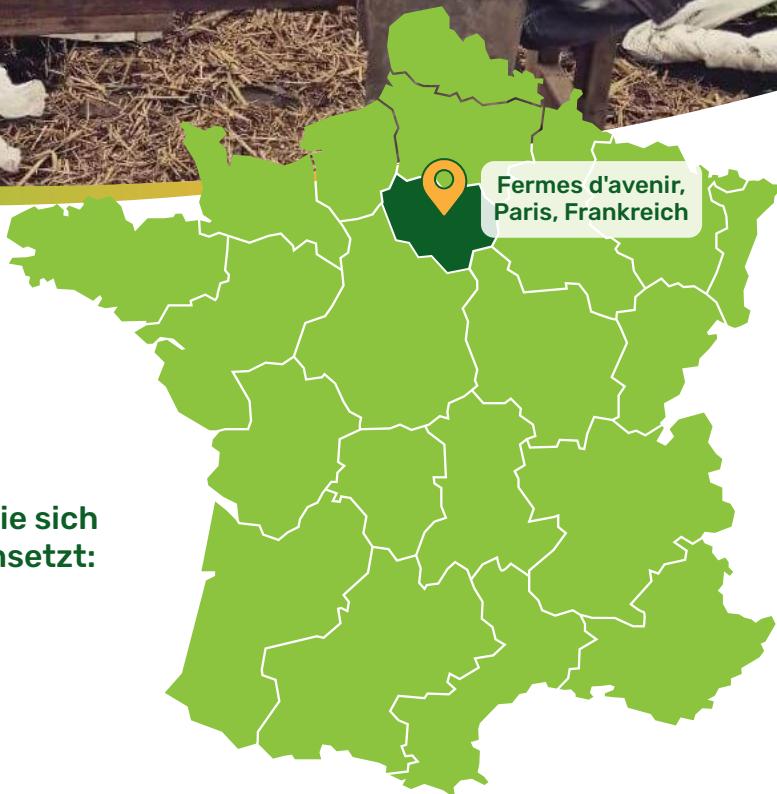
[fermesdavenir.org](http://fermesdavenir.org)



[FermesdAvenir](https://www.facebook.com/FermesdAvenir)



[fermes-davenir](https://www.linkedin.com/company/fermes-davenir)



Fermes d'avenir mit Sitz in Paris ist eine innovative landwirtschaftliche Organisation, die sich für nachhaltige Anbaumethoden einsetzt. Sie wurde 2013 gegründet und hat sich schnell zu einem Hoffnungsträger auf dem Gebiet der Agrarökologie entwickelt. Ihre Initiative "Compagnonnage en maraîchage" unterstreicht ihr Engagement für die Integration von Migranten in den Agrarsektor. Indem Fermes d'avenir die Lücke zwischen dem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im ökologischen Landbau und den Talenten der Flüchtlinge schließt, fördert es nicht nur den landwirtschaftlichen Fortschritt, sondern leistet auch einen wichtigen Beitrag zum sozialen Gefüge in Frankreich.

## Allgemeine Beschreibung der Organisation und ihrer Tätigkeiten

Fermes d'avenir mit Sitz in Paris ist ein Beispiel für die Verschmelzung traditioneller landwirtschaftlicher Techniken mit modernen nachhaltigen Praktiken. Als Wegbereiter der Agrarökologie ist diese Organisation ein Pionier bei der Förderung der ökologischen und alternativen Landwirtschaft. Fermes d'avenir hat die doppelte Herausforderung erkannt, die sich aus dem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im ökologischen Landbau und der Verfügbarkeit von kompetenten Flüchtlingen ergibt, und hat deshalb das Programm "Compagnonnage en maraîchage" ins Leben gerufen. Dieses einzigartige Programm zielt darauf ab, passionierte Flüchtlinge mit landwirtschaftlichen Möglichkeiten zusammenzubringen, um ein gegenseitiges Wachstum zu gewährleisten. Regelmäßige Besuche an verschiedenen Standorten ermöglichen es dem Team, die unterstützten Personen zu beobachten, die Bedürfnisse der Landwirte zu verstehen und mit lokalen Freiwilligennetzwerken zusammenzuarbeiten. Der vielschichtige Ansatz der Organisation erleichtert die Integration von Flüchtlingen in die französische Agrarlandschaft und geht damit sowohl soziale als auch landwirtschaftliche Herausforderungen an. Durch die Erzeugung einer Vielzahl von Pflanzen und Lebensmitteln stärkt Fermes d'avenir nicht nur den französischen Bio-Lebensmittelsektor, sondern ebnet auch den Weg für eine sozial integrative und nachhaltige Zukunft.

### Standort

Paris (Hauptsitz) und Aktivitäten in ganz Frankreich.

### Anzahl der Mitarbeiter (A) und der Arbeitsmigranten (B) der Organisation

Es gibt 23 Arbeiter, es gibt keine Flüchtlinge im Team, sie sind Begünstigte.

### Herkunftsland der Arbeitsmigranten:

Afghanistan, Eritrea, Sudan, Kambodscha, Ghana, Mali und Côte d'Ivoire.

### Gründe und Motivationen für die Initiative zur Integration von Wanderarbeitnehmern

Fermes d'avenir verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz in der Landwirtschaft. Angesichts der wachsenden Nachfrage nach ökologischer und alternativer Landwirtschaft besteht ein dringender Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Interessanterweise deckt sich dieser Bedarf mit der Verfügbarkeit von kompetenten Flüchtlingen, die bereit sind, ihr Fachwissen einzubringen. Fermes d'avenir hat dieses glückliche Zusammentreffen erkannt und Maßnahmen ergriffen, um diesen doppelten Bedarf zu decken. Durch den Aufbau einer symbiotischen Beziehung zwischen dem Agrarsektor und der Flüchtlingsgemeinschaft hat die Organisation eine harmonische Lösung für beide Herausforderungen gefunden. Die seit 2016 bestehende Zusammenarbeit mit der SOS-Gruppe unterstreicht das Engagement der Organisation, einen nahtlosen Integrationsprozess für Flüchtlinge zu schaffen und sicherzustellen, dass sie nicht nur eine Beschäftigung finden, sondern auch ein Gefühl der Zugehörigkeit und ein Ziel in ihrer neuen Heimat."

### Anzahl der Mitarbeiter und der an der Integrationsinitiative beteiligten Wanderarbeitnehmer

35 Flüchtlinge von 140 Personen, die seit 2019 begleitet werden.



## Externe Stakeholder-Partner

---

Fermes d'avenir arbeitet mit mehreren externen Akteuren zusammen, um seine Reichweite und Wirkung zu vergrößern. Eine wichtige Partnerschaft besteht seit 2016 mit SOS Groupe. SOS Groupe ist eine Gruppe von Verbänden, ein wichtiger Akteur in der Sozialwirtschaft und ein europäischer Marktführer für soziales Unternehmertum. Sie vereint 750 Einrichtungen und Dienste, Verbände und Sozialunternehmen, die sich für Menschen in prekären Situationen, künftige Generationen und lokale Gemeinschaften einsetzen.

Fermes d'avenir hat zwar keinen festen technischen Partner, arbeitet aber mit Einrichtungen wie Aufnahmezentren für Asylbewerber und Arbeitsintegrationsprogrammen (Sozialhilfeempfänger, die von Sozialarbeitern betreut werden) zusammen, die eine wichtige Rolle bei der Orientierung der Menschen spielen. Seit 2023 bestehen Partnerschaften mit Arbeitsintegrationsprogrammen (Sozialhilfeempfänger unter Anleitung von Sozialarbeitern) in der Region Ile-de-France, mit Bienenzüchtern und den Obstgärten von Marcoussi. Darüber hinaus unterstreichen die Partnerschaft mit den Betrieben des Netzwerks Cocagne und die Zusammenarbeit mit Wemove, das sich auf Workshops zur ländlichen Mobilität konzentriert, ihr Engagement für eine ganzheitliche Entwicklung.

## Beschreibung des Aufnahmeprozesses Schritt für Schritt

### 1. Identifizierung und Aufsuchen

Potenzielle Begünstigte, vor allem Flüchtlinge, werden durch Partnerschaften mit Organisationen wie Aufnahmezentren für Asylbewerber, Arbeitsintegrationsprogrammen (Sozialhilfeempfänger unter Anleitung von Sozialarbeitern) und der SOS-Gruppe ermittelt. Es werden Workshops und Einführungsveranstaltungen organisiert, um sie über die Möglichkeiten von Fermes d'avenir zu informieren.

### 2. Bewertung bewertung der Fähigkeiten

Es wird eine gründliche Bewertung der landwirtschaftlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen jeder Person durchgeführt. Dies trägt dazu bei, ihnen geeignete Aufgaben und Verantwortlichkeiten zuzuweisen.

### 3. Ausbildung und Workshops:

Die Begünstigten erhalten Schulungen, um sich mit den Techniken des ökologischen und alternativen Landbaus vertraut zu machen, die bei Fermes d'avenir praktiziert werden. Die Schulungen und Workshops finden jedes Jahr von Februar bis Oktober statt.

### 4. Eingliederung arbeitsintegration:

Nach der Ausbildung werden die Teilnehmer in die landwirtschaftlichen Tätigkeiten integriert, sei es in der Imkerei, im Gartenbau oder bei anderen landwirtschaftlichen Arbeiten. Sie werden mit Mentoren gepaart, die sie auf dem Feld anleiten.

### 5. Laufende Unterstützung:

Regelmäßige Besuche gewährleisten Überwachung und Unterstützung. Feedback-Sitzungen helfen dabei, die Herausforderungen zu bewältigen, mit denen die Flüchtlinge konfrontiert sind, und sorgen für einen reibungslosen Übergang und Integration.

### 6. Gemeinschaftsbildung:

Über die Arbeit hinaus werden Anstrengungen unternommen, um ein Gemeinschaftsgefühl zu schaffen. Kulturelle Austauschprogramme und Veranstaltungen fördern das interkulturelle Verständnis und die Kameradschaft unter allen Mitarbeitern.

### 7. Chancen chancen:

Denjenigen, die sich durch außergewöhnliche Fähigkeiten und Engagement auszeichnen, wird die Möglichkeit geboten, weiterführende Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu übernehmen, um ihr Wachstum innerhalb der Organisation zu gewährleisten.

## Auswirkungen der Initiativen

---

### Wichtigste Auswirkungen auf das Management von multikulturellen Teams

Die Integration der verschiedenen Profile auf den Bauernhöfen hat sich spürbar auf die Dynamik der Teams und die Herangehensweise der Betriebsleiter ausgewirkt. Obwohl die landwirtschaftlichen Betriebe schon früher Erfahrungen mit solchen Profilen gemacht haben, haben die jüngsten Initiativen die tiefgreifenden Auswirkungen der multikulturellen Interaktionen deutlich gemacht. So fand in diesem Jahr eine bereichernde Zusammenarbeit statt, bei der ein afghanischer Imker ein Praktikum auf einem Bauernhof in der Region Paris absolvierte und seine einzigartigen Imkertechniken vorstellte und weitergab. Dieser Austausch ist nicht nur eine Transaktion, sondern fördert das Wachstum, das Lernen und den gegenseitigen Respekt. Die Teams haben sehr von diesen Begegnungen profitiert, indem sie ihren Horizont erweitert und sich in verschiedene landwirtschaftliche Techniken vertieft haben. Darüber hinaus haben die nicht französischsprachigen Mitglieder ihre Französischkenntnisse deutlich verbessert, was eine reibungslosere Kommunikation ermöglicht. Ein bemerkenswertes Ergebnis war ein tieferes Verständnis und eine größere Wertschätzung der lokalen Kulturen, wodurch kulturelle Unterschiede überbrückt wurden. Viele dieser Effekte sind zwar individuell und spiegeln persönliches Wachstum und Entwicklung wider, aber insgesamt tragen sie zu einem integrativeren und harmonischeren Arbeitsumfeld bei. Selbst die eher zurückhaltenden Mitglieder sind offener geworden und zeigen mehr Vertrauen. Insgesamt haben diese Initiativen den Weg zu einer stärkeren Befähigung der Landwirtschaft geebnet und den Weg für eine integrativere und besser informierte Bauernschaft geebnet.

### Wichtigste Auswirkungen auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Die Initiativen von Fermes d'avenir haben zu greifbaren Ergebnissen in Bezug auf die soziale Eingliederung geführt. Das speziell für Einwanderer konzipierte Programm "Compagnonnage" wurde von mehreren afghanischen Kollegen erfolgreich abgeschlossen, die anschließend eine Anstellung bei Fermes d'avenir fanden. Darüber hinaus haben andere einen unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI) erhalten, was die Wirksamkeit des Programms bei der Eingliederung von Zuwanderern in die Arbeitswelt beweist. Während viele von ihnen in der Landwirtschaft erfolgreich waren, gab es auch Fälle von Personen, die Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Landwirtschaft gefunden haben. Die Überwachung der Fortschritte dieser Begünstigten nach der formalen Unterstützungsphase ist eine Herausforderung. Die Organisation ist bestrebt, den Werdegang dieser Personen zu verfolgen, wahrt dabei aber einen respektvollen Abstand und stellt sicher, dass es nicht zu Überschneidungen mit den Zuständigkeiten von Sozialarbeitern oder nachgelagerten Unterstützungssystemen kommt oder diese beeinträchtigt werden. Dieser Ansatz unterstreicht das Engagement von Fermes d'avenir für ein echtes Empowerment, ohne die Autonomie und Privatsphäre der Begünstigten zu verletzen.

## Auswirkungen der Initiativen

---

### Wesentliche Auswirkungen auf die soziale Eingliederung

Die Programme von Fermes d'avenir, darunter "Compagnonnage", tragen zur Verbesserung der sozialen Eingliederung bei. Nach dem Programm fanden viele afghanische Teilnehmer bei Fermes d'avenir Arbeit, und einige erhielten unbefristete Verträge. Die Initiativen zeigen ihr Potenzial für die soziale Eingliederung. Die Teilnehmer arbeiten hauptsächlich in der Landwirtschaft, aber einige erkunden auch andere Bereiche. Eine wichtige Auswirkung ist der Zustrom jüngerer Menschen in ältere ländliche Gemeinden. Die unterschiedliche Zusammensetzung der Teams fördert die Dynamik und das gegenseitige Lernen. Mit der Zeit werden die Migranten in den lokalen Gemeinschaften zunehmend akzeptiert. Geschichten wie die von Amadou, der in der Auvergne Gartenbauer geworden ist, zeigen individuelle Erfolgsgeschichten auf. Obwohl die Nachbetreuung der Teilnehmer nach der Unterstützung Schwierigkeiten bereitet, respektiert Fermes d'avenir ihre Unabhängigkeit. Ziel ist es, eine Gemeinschaft zu schaffen, in der verschiedene Kulturen und Erfahrungen nebeneinander bestehen.

### Gegebenenfalls nicht bewältigte Herausforderungen und Gründe für ihre Nichtbewältigung

Wenn Migranten in Frankreich ankommen, scheint die Landwirtschaft oft kein attraktiver Beruf zu sein. Eine der ständigen Herausforderungen von Fermes d'avenir war es, ein positives Bild der Landwirtschaft im Land zu vermitteln. Überraschenderweise zögern selbst Menschen mit ländlicher Herkunft bei ihrer Ankunft in Frankreich, den Beruf des Landwirts wieder zu ergreifen. Angesichts des dringenden Bedarfs an Arbeitskräften in der Landwirtschaft, unabhängig davon, ob es sich um französische oder ausländische Arbeitskräfte handelt, stellt diese Zurückhaltung ein Rätsel dar.

### Herausforderungen und deren Bewältigung

Eine große Herausforderung für Fermes d'avenir war die fehlende Entlohnung während der Ausbildungs- und Vertiefungsphasen, die dazu führte, dass die Begünstigten aus dem Wohnsystem ausstiegen und im Grunde "aus dem System ausstiegen". Um dieser Situation entgegenzuwirken, wurden in diesem Jahr Partnerschaften mit Arbeitsintegrationsprogrammen (Sozialhilfeempfänger, die von Sozialarbeitern betreut werden) initiiert, mit dem Ziel, diese Personen in ein festes Arbeitsverhältnis zu bringen. Diese Anpassung hat nicht nur die finanziellen Probleme gelöst, sondern auch das Zugehörigkeitsgefühl und die Stabilität der Begünstigten gestärkt, was zu positiven Ergebnissen geführt hat.

### Logistik

---

#### Logistischer Transport vom Wohnort zur Arbeit

Die meisten Mitarbeiter sind entweder in Sozialwohnungen oder in Aufnahmezentren für Asylbewerber oder in Zentren für die vorübergehende Unterbringung (CPH) untergebracht, die sich in der Nähe der Integrationsbetriebe befinden. Sie bewegen sich mit eigenen Mitteln oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Die Logistik dieses Transports wird jedoch nicht von den Betrieben oder den Aufnahmezentren für Asylbewerber überwacht.

## Material und humanressourcen

Ein Projektleiter, Lehrer für Französisch als Fremdsprache, ein Ausbilder, Agronomen, die bei der Verwaltung und Kommunikation helfen. Sie verfügen über wenig Ausrüstung, da die Arbeit auf den Bauernhöfen erledigt wird. Sie mieten Räume für die theoretische Ausbildung und die Verpflegung während des Tages.

## Zeit /Arbeitsbelastung

Die meisten der Stellen sind Vollzeitstellen. Außerdem verbringen die Agronomen, obwohl sie Vollzeitstellen haben, 20 % ihrer Zeit mit diesem spezifischen Programm.

## Ausgaben

Gehälter, Raummiete: "Zu den wichtigsten Ausgaben gehören die Gehälter des Personals und die Kosten für die Raummiete für Schulungen und andere organisatorische Aktivitäten.

## Ausbildungsfragen

---

### Schulungsbedarf für den Umgang mit Migranten je nach Rolle

Die Deckung des Schulungsbedarfs für den Umgang mit Zuwanderern ist vielschichtig und hängt in hohem Maße von der spezifischen Situation der Maßnahme ab. Erstens besteht ein dringender Bedarf an Personen mit landwirtschaftlicher Erfahrung. Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Vermittlung der Feinheiten landwirtschaftlicher Techniken und bewährter Praktiken, um sicherzustellen, dass die Migranten gut gerüstet sind, um einen wirksamen Beitrag zu den landwirtschaftlichen Aufgaben zu leisten. Gleichzeitig ist die Anwesenheit von Sozialarbeitern unerlässlich. Sie spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, die Integration von Migranten zu erleichtern, auf ihre sozio-emotionalen Bedürfnisse einzugehen und dafür zu sorgen, dass sie sich ohne unnötige Schwierigkeiten an die neue Umgebung gewöhnen. Da die Kommunikation für eine effektive Zusammenarbeit von grundlegender Bedeutung ist, ist eine Ausbildung in "Französisch als Fremdsprache" (FLE) vor allem für Erzieherinnen und Erzieher unerlässlich. Dadurch wird sichergestellt, dass die Sprache nicht zum Hindernis wird und die Migranten Sprachkenntnisse erwerben, die ihnen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Agrarsektors zugute kommen. Das Ausbildungssystem ist im Wesentlichen auf die jeweilige Rolle zugeschnitten, ob es sich nun um einen Eigentümer, einen Vorarbeiter oder eine andere Position handelt, wodurch sichergestellt wird, dass jeder Beteiligte in der Lage ist, ein integratives und produktives Arbeitsumfeld zu fördern.

## Ausbildungsbedarf für einheimische Arbeitnehmer in Jobsharing-Vereinbarungen mit Migranten

Einer der wichtigsten Schulungsbedürfnisse von nationalen Arbeitnehmern, die mit Migranten zusammenarbeiten, besteht darin, ein differenziertes Verständnis für den Hintergrund von Flüchtlingen zu entwickeln, ohne dabei in emotionale Extreme zu verfallen. Es ist wichtig, das Wesen des "Exils" zu verstehen und sich mit den wichtigsten Etappen des administrativen Werdegangs dieser Menschen vertraut zu machen. Darüber hinaus bereichert ein Grundwissen über die landwirtschaftlichen Praktiken in den Herkunftsländern der Flüchtlinge die Partnerschaft, da es einen Einblick in die verschiedenen landwirtschaftlichen Techniken und Traditionen ermöglicht. Wenn die einheimischen Arbeitskräfte mit diesem Hintergrundwissen ausgestattet werden, fördert dies ein harmonischeres und sachkundigeres Arbeitsumfeld.

Neben den technischen Aspekten ist es von entscheidender Bedeutung, zwischenmenschliche Beziehungen zwischen den Teilnehmern herzustellen. Ziel ist es, eine echte Neugierde zu wecken, die über die reine Formalität hinausgeht. Interessanterweise stellt dies, wenn es auf Respekt und Empathie beruht, sicher, dass die Interaktionen sensibel bleiben und keine bohrenden Fragen gestellt werden, die versehentlich das Trauma oder die schwierigen Erfahrungen der Flüchtlinge berühren könnten. Im Wesentlichen sollte die Ausbildung sowohl Faktenwissen als auch emotionale Intelligenz umfassen, um sicherzustellen, dass das Zusammentreffen von Kulturen und Erfahrungen fließend und bereichernd ist.



### Vorschläge und Ratschläge des Befragten

Es ist unerlässlich, Initiativen mit Geduld und einer globalen Perspektive anzugehen. Angesichts der Vielzahl von Initiativen, die derzeit laufen, kann Eile zu Überflüssigem führen. Der wichtigste Ratschlag ist, den genauen Bedarf genau zu ermitteln und ihn dann mit den bestehenden Bemühungen abzugleichen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass neue Maßnahmen einen zusätzlichen Nutzen bringen und nicht einfach das Bestehende wiederholen. Im Wesentlichen ist ein bewusster und gut informierter Ansatz der Schlüssel zu erfolgreichen und sinnvollen Beiträgen.



# Terre 2 Cultures

**Jahr der Gründung der Organisation:**  
2018

**Name des Eigentümers/  
Gründers:** Pauline Viralet

**Links:**



[terre2cultures.fr](https://terre2cultures.fr)



[terre2cultures](https://www.facebook.com/terre2cultures)



Terre 2 Cultures (T2C) spielt eine Schlüsselrolle bei der Schließung zweier wichtiger Lücken. Einerseits setzt es sich für marginalisierte Flüchtlinge ein, indem es ihnen Möglichkeiten zur Integration in die französische Gesellschaft bietet. Zum anderen geht es um ein drängendes Problem im Agrarsektor: den Rückgang der Arbeitskräfte in den entvölkerten ländlichen Gebieten.

Durch das Angebot von Arbeitsplätzen in der Landwirtschaft stellt T2C sicher, dass die Flüchtlinge nicht nur Arbeit finden, sondern auch eine Aufgabe und eine Gemeinschaft. Jede Person, die von T2C aufgenommen wird, profitiert von einem ganzheitlichen Ansatz, der soziale Unterstützung, maßgeschneiderte Unterbringung und sinnvolle Beschäftigung kombiniert. Dadurch befindet sich T2C in einer einzigartigen Position, nicht nur als Verein, sondern auch als einflussreicher wirtschaftlicher und sozialer Katalysator, der aktiv zur Verjüngung und Entwicklung ländlicher Gebiete beiträgt.

## Der Standort:

Aktiv in ganz Frankreich

## Allgemeine Beschreibung der Organisation und ihrer Tätigkeiten

Terre 2 Cultures (T2C) hilft Neuankömmlingen, insbesondere Flüchtlingen, bei der Integration in Frankreich durch Beschäftigung in der Landwirtschaft. Zu diesem Zweck schlägt T2C vor, Landwirte und Unternehmen der Agrar- und Ernährungswirtschaft mit Flüchtlingen zusammenzubringen, die einen echten Wunsch nach einer Beschäftigung in diesem Bereich geäußert haben.

Das Team besucht regelmäßig jeden Standort, um die unterstützten Personen, die Bedürfnisse der Landwirte und das lokale Netzwerk von Verbänden und Freiwilligen zu beobachten. T2C führt Maßnahmen durch, die dazu beitragen, die Hindernisse für die Integration dieser Menschen in die französische Gesellschaft zu beseitigen.

Um dies zu erreichen, entwickelt T2C 5 Aktionsbereiche, um eine erfolgreiche Integration in den jeweiligen Bereichen zu gewährleisten:

- Unterstützung bei der Suche nach Arbeit und Unterkunft
- Sozialpädagogische Unterstützung für den Zugang zu Rechten und zur Gesundheitsversorgung
- Interkulturelle Unterstützung
- Unterstützung beim Zugang zu Wohnraum
- Stärkung der Unabhängigkeit im täglichen Leben

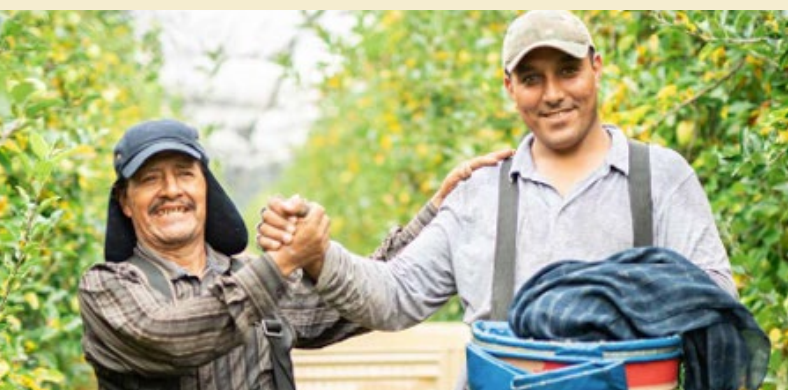
## Anzahl der Arbeitnehmer (A) und Wanderarbeitnehmer (B) in der Organisation

7 Mitarbeiter, die ein multidisziplinäres und multikulturelles Team bilden, wurden nach und nach eingestellt, um die Unterstützung für diese Menschen zu verstärken. Herkunftsland der Arbeitsmigranten: Afghanistan, Kongo, Tibet, Ukraine.

## Gründe und Motivationen für die Initiative zur Integration von Zuwanderern

Der französische Agrarsektor ist seit jeher ein Leuchtturm der Solidarität und unterstützt Einwanderer aktiv. Mit mehr als einem Jahrhundert Erfahrung mit ausländischen Bevölkerungsgruppen verfügt sie über einzigartige Vorteile, die in anderen Berufsfeldern nicht zu finden sind. Dazu gehören eine tiefe Vertrautheit mit Nicht-Französischsprachigen und eine bewährte Ausbildung und Integration. Vor allem die Landwirte zeigen Geduld und Verständnis, denn sie wissen, dass Neuankömmlinge, ob Ausländer oder nicht, oft nur zwei Wochen brauchen, um sich effektiv zu integrieren.

Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, die unterschiedlichen Hintergründe der Flüchtlinge zu verstehen. Während beispielsweise die ersten Flüchtlingswellen aus Konfliktgebieten in der Regel aus Eliten wie Ingenieuren und Ärzten bestehen, gibt es auch einen beträchtlichen Zustrom von Menschen ländlicher Herkunft, wie Paschtunen und Afghanen. Diese Menschen mit ihren landwirtschaftlichen Wurzeln und ihrer praktischen Erfahrung, die sie auf ihrer Reise nach Frankreich gesammelt haben, bringen unschätzbare Fachkenntnisse mit. Die COVID-Pandemie hat zu Kampagnen geführt, in denen die Bedeutung der Landwirtschaft hervorgehoben wurde und die suggerierten, dass jeder, der körperlich in der Lage ist, einen Beitrag leisten kann. Die Realität unterstreicht jedoch den Bedarf an spezifischen Fähigkeiten und Erfahrungen, was die Landwirtschaft zu einem positiven und gefragten Bereich macht. Viele Flüchtlinge suchen nicht die Hektik des städtischen Lebens, sondern die Ruhe. Für sie ist die Beschäftigung mit der Natur nicht nur ein Job, sondern ein therapeutischer Prozess, der es ihnen ermöglicht, sich zu verbinden, zu erden und sich räumlich und zeitlich neu zu orientieren.



## **Zahl der Arbeitnehmer und Zahl der an der Integrationsinitiative beteiligten Wanderarbeitnehmer**

300 Flüchtlinge haben seit der Gründung von Terre 2 Cultures im Dezember 2018 von dem globalen Unterstützungsplan profitiert. 16 Landwirte sind Partner des Vereins geworden und bieten den unterstützten Flüchtlingen Arbeit (befristete und unbefristete Verträge) und Unterkunft. Sie betreuen durchschnittlich 130 Migranten pro Jahr.

## **Externe Stakeholder-Partner**

TERRE 2 CULTURES hat sich die Unterstützung und Finanzierung einiger wichtiger Akteure gesichert, was die erfolgreiche Umsetzung seiner Initiativen gewährleistet. Es wurden Partnerschaften mit DIAN, DIAIR und DETS (dezentrale lokale Regierungsbehörden) geschlossen.

### **Beschreibung des Aufnahmeprozesses Schritt für Schritt**

TERRE 2 CULTURES wendet einen gründlichen Eingliederungsprozess an, der darauf zugeschnitten ist, die erfolgreiche Integration von Flüchtlingen in den Agrarsektor sicherzustellen.

Der Prozess beginnt mit einem systematischen Ansatz, bei dem eingehende Gespräche mit potenziellen Kandidaten geführt werden. Ziel dieser Gespräche ist es, Flüchtlinge und Landwirte auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten, Profile und Beschäftigungserwartungen zusammenzubringen. Einige Flüchtlinge bringen spezielle Fähigkeiten mit, während andere eine kurzfristige Beschäftigung zur unmittelbaren wirtschaftlichen Entlastung suchen.

Nach der Vermittlung unterschreibt der Flüchtling einen Standard-Arbeitsvertrag. Gleichzeitig wird eine Unterkunft organisiert. Diese reichen von Sozialwohnungen bis hin zu Unterkünften, die direkt vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

In einigen Fällen mietet der Verein Wohnungen an, die er dann an die Flüchtlinge weitervermietet. Dies ist in Regionen mit rechtsextremen Tendenzen unerlässlich, da es die Sicherheit und Akzeptanz der Flüchtlinge gewährleistet.

Der Erfolg der Beschäftigung ist offensichtlich: 10 % der befragten Flüchtlinge haben dank dieser Initiative einen Arbeitsplatz gefunden. Über die reine Beschäftigung hinaus bietet der Verein kontinuierliche Unterstützung an. Dazu gehört eine spezielle WhatsApp-Gruppe, die die Kommunikation mit dem gesamten Team erleichtert. Monatlich finden Besuche statt, um das Wohlbefinden und die Integration der Flüchtlinge zu gewährleisten. Darüber hinaus werden administrative Unterstützung, Zugang zu medizinischer Versorgung, kulturelle Ausflüge, Ausflüge in die Natur, Erkundung des kulturellen Erbes und Freizeitaktivitäten angeboten, um die Integration weiter zu verbessern.

## **Auswirkungen der Initiativen**

### **Wichtigste Auswirkungen auf das Management von multikulturellen Teams**

Die Initiativen von TERRE 2 CULTURES haben das Leben vieler Flüchtlinge verändert und ihnen nicht nur eine Beschäftigung, sondern auch die Chance auf ein neues Leben gegeben.

## **Wichtigste Auswirkungen auf das Management von multikulturellen Teams**

Ein beispielhafter Fall ist der von Yacine, einem 23-Jährigen, der bei seiner Ankunft mit einer posttraumatischen Belastungsstörung und Sprachbarrieren zu kämpfen hatte. Seine anfängliche Schüchternheit und Zurückhaltung waren offensichtlich, aber mit der richtigen Unterstützung und Anleitung vollzog sich eine bemerkenswerte Veränderung in seiner Entwicklung. Innerhalb eines Jahres gewann er an Selbstvertrauen, lernte Französisch und entwickelte eine lebhafte Persönlichkeit. Heute ist er seit mehr als vier Jahren fest angestelltes Mitglied der Vereinigung. Diese Geschichten verdeutlichen die tiefgreifenden Auswirkungen auf die Eingliederung in die Arbeitswelt, die die Organisation erreicht hat, indem sie Leben verändert und es Flüchtlingen ermöglicht, einen wichtigen Beitrag zum französischen Agrarsektor zu leisten.

## **Wichtigste Auswirkungen auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt**

Bei der beruflichen Eingliederung geht es nicht nur um die Bereitstellung von Arbeitsplätzen, sondern auch darum, dass die Menschen in ihre Aufgaben integriert werden, damit sie sich entfalten und einen wirksamen Beitrag leisten können. Die Initiativen von TERRE 2 CULTURES sind ein Beweis für die tiefgreifende Wirkung der beruflichen Eingliederung. Die Geschichte von Yacine ist ein Beispiel für diese Wirkung. Einst ein junger Mann, der mit PTBS und Sprachbarrieren zu kämpfen hatte, hat er sich in einen selbstbewussten, fließend Französisch sprechenden Menschen verwandelt, der aktiv an seinem Arbeitsplatz mitarbeitet. Seine Entwicklung von einem introvertierten Menschen zu einem festangestellten Mitglied der Vereinigung seit mehr als vier Jahren zeigt die transformative Kraft eines integrativen Arbeitsumfelds. Doch Yacines Geschichte ist kein Einzelfall. Die Bemühungen der Vereinigung, eine geeignete Stelle für Flüchtlinge zu finden, sie kontinuierlich zu unterstützen und für ihr Wohlergehen zu sorgen, haben zu einer echten Eingliederung am Arbeitsplatz geführt, bei der Flüchtlinge nicht nur Angestellte, sondern geschätzte Mitglieder ihrer jeweiligen Organisationen und Gemeinschaften sind.

## **Nicht bewältigte Herausforderungen, falls zutreffend, und Gründe dafür**

Sprachbarrieren bleiben eine Herausforderung. Obwohl viele Flüchtlinge Französisch lernen, ist die Beherrschung der Sprache, insbesondere der landwirtschaftlichen Fachbegriffe, ein fortlaufender Prozess.

## **Wichtige Auswirkungen auf die soziale Eingliederung**

Neben der Beschäftigung konzentrieren sich die Initiativen auch auf Aspekte der sozialen Integration. Flüchtlinge, die anfangs vielleicht als Neuankömmlinge angesehen werden, werden nach und nach stärker in die lokalen Gemeinschaften eingebunden. Die Erfahrung von Yacine ist ein gutes Beispiel dafür: Neben seiner Arbeit trieb er Sport, nahm Französischunterricht und trainierte Boxen. Seine Beziehung zum Mitbegründer und seine Interaktionen mit den Freiwilligen zeigen die sozialen Bindungen, die er entwickelt hat. Das Programm zielt darauf ab, über die reine Arbeit hinauszugehen; der Schwerpunkt liegt darauf, die Flüchtlinge mit den örtlichen Gepflogenheiten vertraut zu machen und Beziehungen aufzubauen. Zu diesem Zweck bietet der Verein ständige Betreuung, Ausflüge und Freizeitaktivitäten an und hilft den Flüchtlingen nicht nur bei der Arbeit, sondern auch bei der Eingewöhnung und Integration in die lokale Gemeinschaft.

## **Herausforderungen und deren Bewältigung**

Eine große Herausforderung ist die Vielfalt der Herkunft der Flüchtlinge. Während einige aufgrund des erlittenen Traumas zunächst intensive Unterstützung benötigen, haben andere andere Bedürfnisse. Die Partnerschaft begegnete diesem Problem mit einer individuellen Betreuung, die sicherstellte, dass die einzigartige Reise eines jeden Flüchtlings erkannt und berücksichtigt wurde.

## Logistik

---

### Logistischer Transport vom Wohnort zur Arbeit

Die Logistik für den Transport der Flüchtlinge von ihrem Wohnort zur Arbeit ist von Ort zu Ort sehr unterschiedlich. In einigen Gebieten sind Motorroller und Fahrräder das Haupttransportmittel, in anderen werden Shuttlebusse eingesetzt. In abgelegenen Regionen sind die Transportmöglichkeiten jedoch nicht so leicht zugänglich.

### Zeit/Arbeitsaufwand

Diese Parameter sind dynamisch und werden je nach den spezifischen Bedürfnissen der Flüchtlinge, den Anforderungen der Funktionen und den verfügbaren Ressourcen angepasst. Die Partnerschaft stellt sicher, dass die Arbeitsbelastung überschaubar ist.

### Material und Humanressourcen:

Die Beschaffung von Materialien und die Bereitstellung von Personal ist eine gemeinsame Anstrengung, die häufig Konsultationen mit den Regierungen mehrerer Länder erfordert. In Ländern wie Deutschland wird Asylbewerbern das Recht auf Arbeit zuerkannt, was bei der Zuteilung von Ressourcen hilfreich ist.

### Kosten

Es sind keine spezifischen Kosten zu nennen, da sie optimiert werden, um die Nachhaltigkeit der Initiativen zu gewährleisten

## Ausbildungsfragen

---

### Auf Migrant:innen ausgerichteter Ausbildungsbedarf

Die Landwirt:innen, die bei dieser Initiative an vorderster Front stehen, ziehen es häufig vor, die Schulungen selbst durchzuführen. Sie sind der Meinung, dass die Nuancen und Besonderheiten des Hintergrunds eines jede/n Migrant:in einen maßgeschneiderten Ansatz erfordern, der am besten persönlich vermittelt wird. Es wurden jedoch Lücken in den Schulungsmodulen festgestellt. Es besteht ein Bedarf an Schulungen in Bereichen wie Traktorbedienung, Mechanik und Umgang mit Pflanzenschutzmitteln. Eine Herausforderung ist die Alphabetisierung, da viele Migrant:innen aus Verhältnissen kommen, in denen es keine oder nur eine geringe formale Bildung gab. Daher müssen die Schulungsmodule intuitiv und praxisorientiert sein und diesen Problemen Rechnung tragen.

### Schulungen zum Umgang mit Migrant:innen je nach Rolle

Im Umgang mit Migrant:innen sind die Ausbildungsanforderungen je nach Rolle unterschiedlich. Für Rollen wie Eigentümer:in oder Vorarbeiter:in besteht ein ausgeprägter Bedarf an einer Ausbildung in Sozialarbeit. Dies ist wichtig, um die besonderen Herausforderungen und Hintergründe von Migranten zu verstehen. Darüber hinaus kann es von unschätzbarem Wert sein, Gleichgesinnte als Helfer:innen zu haben, insbesondere Flüchtlinge, die einen ähnlichen Weg hinter sich haben. Diese Peer-Helfer geben Einblicke, tauschen Erfahrungen aus und bieten Beratung in einer Art und Weise, die bei neuen Migranten auf große Resonanz stößt. Angesichts des landwirtschaftlichen Schwerpunkts der Vereinigung ist die Vermittlung von landwirtschaftlichem Wissen von größter Bedeutung. Dadurch wird sichergestellt, dass Migrant:innen, unabhängig von ihrer Rolle, ein grundlegendes Verständnis des Sektors, seiner Praktiken und Erwartungen haben.

## Ausbildungsbedarf für einheimische Arbeitnehmer:innen in Arbeitsteilung mit Migrant:innen

Für einheimische Arbeitnehmer:innen, die mit Migrant:innen zusammenarbeiten, ist der Schulungsbedarf ein anderer. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Förderung des Verständnisses, der Zusammenarbeit und der Gewährleistung einer nahtlosen



Kommunikation. Angesichts der unterschiedlichen Hintergründe der Migrant:innen werden die nationalen Mitarbeiter:innen darin geschult, kulturell sensibel, geduldig und entgegenkommend zu sein. Workshops zu Teamdynamik, Konfliktlösung und effektiver Kommunikation sind unerlässlich. Darüber hinaus hilft das Verständnis der allgemeinen Ziele der Initiative, der Herausforderungen, mit denen die Migrant:innen konfrontiert waren, und des Wertes, den sie in die Arbeit einbringen, den nationalen Mitarbeiter:innen, über die Arbeit hinaus zu sehen und die größeren sozialen Auswirkungen zu schätzen.

## Vorschläge und Ratschläge des Befragten

“

Einer der wichtigsten Ratschläge der Befragten ist, den Landwirt:innen uneingeschränktes Vertrauen zu schenken. Diese Agrarexperten haben eine lange Tradition in der Aufnahme und Integration von Neuankömmlingen und nutzen ihre Erfahrungen und Erkenntnisse, um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten. Ihr praktischer Ansatz und ihr tiefes Verständnis des Feldes machen sie für diese Initiative von unschätzbarem Wert.

Außerdem ist es wichtig zu erkennen, dass Flüchtlinge keine Kinder sind. Sie bringen eine Fülle von Erfahrungen, Fähigkeiten und Widerstandsfähigkeit mit. Es kann kontraproduktiv sein, nur Schulungen anzubieten, vor allem, wenn diese als herablassend empfunden werden. Es ist wichtig, einen kolonialistischen Ansatz bei der Bildung zu vermeiden und stattdessen die inhärenten Fähigkeiten dieser Menschen anzuerkennen. Jeder Flüchtling ist integrierbar und beschäftigungsfähig, und es ist wichtig, ihnen mit Respekt, Würde und Verständnis für ihr Potenzial zu begegnen.

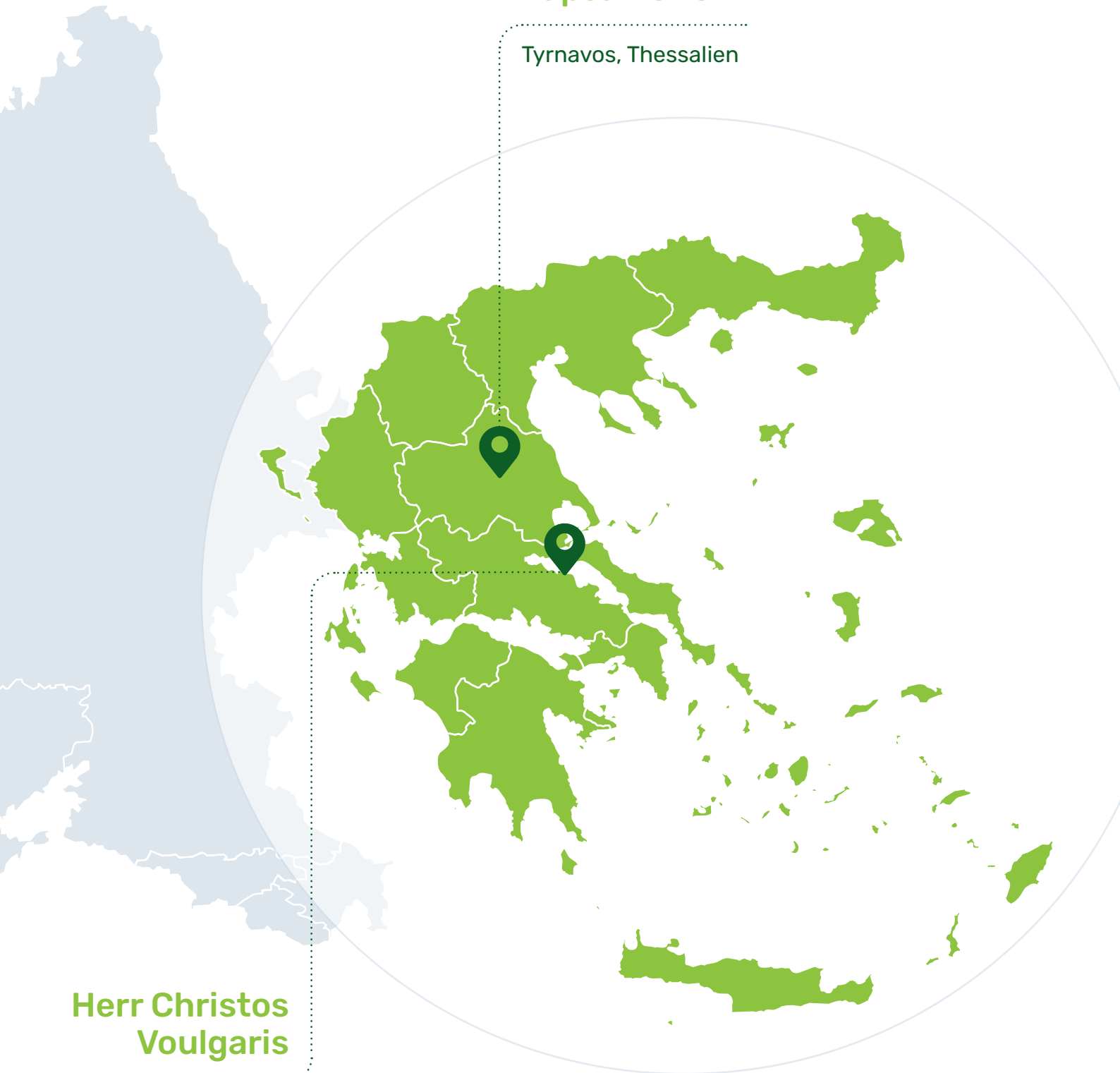
# 03

## Griechenland



## Herr Agisilaos Rapsaniotis

Tyrnavos, Thessalien



## Herr Christos Voulgaris

Agios Konstantinos,  
Präfektur von Sterea  
Ellada, Fthiotida,  
Griechenland



# Herr Christos Voulgaris

## **Name des Eigentümers/Gründers:**

Herr Christos Voulgaris

## **Jahr der Gründung der Organisation:**

Mehrere Generationen



Agios Konstantinos,  
Präfektur von Sterea Ellada,  
Fthiotida, Griechenland

Herr Christos VOULGARIS ist Landwirt und Besitzer von Olivenhainen in der Gegend von Agios Konstantinos in Fthiotida. Die Olivenhaine sind seit Generationen im Familienbesitz und Herr Voulgaris führt die Familientradition fort. Neben dem Olivenanbau ist er auch ein professioneller Imker.

Es ist erwähnenswert, dass Herr Voulgaris auch Präsident der örtlichen landwirtschaftlichen Olivenölgewerkschaft von Agios Konstantinos ist, die 210 eingetragene Mitglieder hat, von denen die meisten im Olivenanbau tätig sind. Die Gesamtfläche der Olivenhaine ihrer Mitglieder beläuft sich auf 750 Hektar oder etwa 127 500 Olivenbäume.

In dieser Funktion vertritt er die Interessen der Landwirte in der Region und kümmert sich um deren Belange, z. B. um die Nachfrage nach ständigen oder saisonalen landwirtschaftlichen Arbeitskräften. Sie setzt sich auch für die Kreislaufwirtschaft und den Umweltschutz ein und hat daher an wichtigen nationalen und europäischen Forschungs- und Demonstrationsprogrammen und

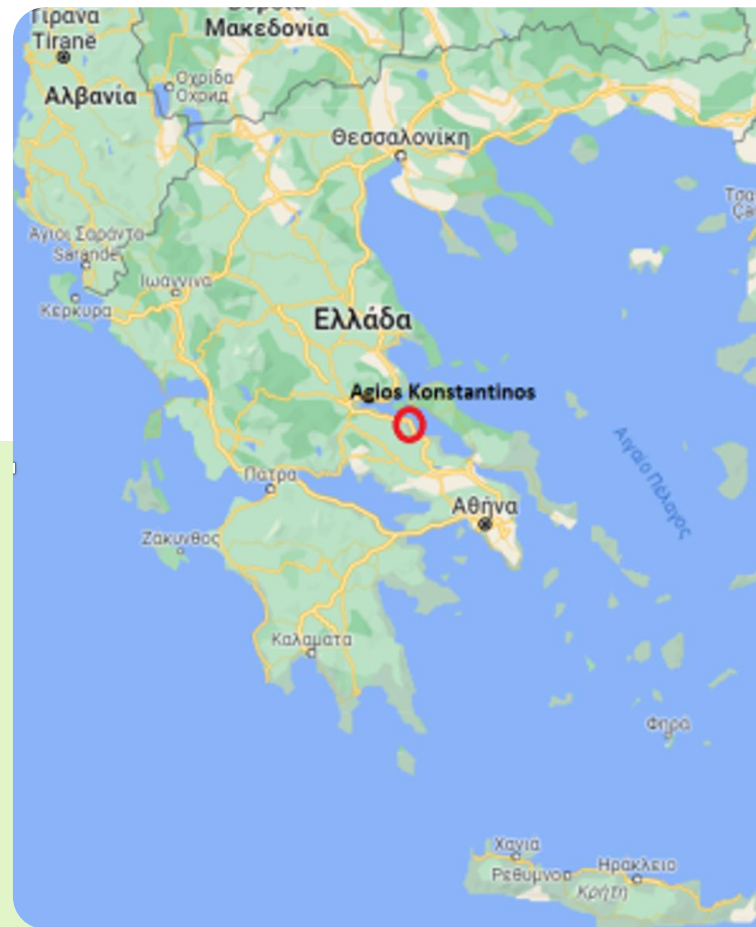
-projekten teilgenommen, bei denen Pilotaktionen in ihren Olivenhainen und in Olivenhainen von Mitgliedern der Genossenschaft durchgeführt wurden.

Sie verkauft Olivenöl, Tafeloliven und eine Reihe von Honigsorten an Großhändler, aber auch direkt an die Verbraucher.

In Agios Constantinos befindet sich einer der historischsten Olivenhaine Griechenlands, der Teil des größeren Olivenhains von Fthiotida ist. Er erstreckt sich über mehr als 2000 Hektar, auf denen hauptsächlich die Sorte Amfissis und in zweiter Linie die Sorte Kalamon angebaut werden, d. h. hauptsächlich für

die Produktion von Tafeloliven.

Das Hauptmerkmal dieser Sorten ist, dass sie beim Beschneiden große Mengen an Holz produzieren. Der Olivenanbau in Griechenland ist sehr zersplittert; so hat die örtliche Genossenschaft im Gebiet von Agios Konstantinos 210 eingetragene Mitglieder und etwa 750 ha Olivenhaine (das entspricht 3,6 ha/Bauer oder durchschnittlich 612 Olivenbäumen pro Bauer). Die Landwirte ernten die Oliven zwischen Ende Oktober und Dezember; wenn der Zweck der Ernte die Olivenölproduktion ist, verkaufen sie ihr Produkt an die örtlichen Olivenmühlen, die in der Regel eine für Griechenland relativ geringe Olivenölproduktionskapazität haben.





## Allgemeine Beschreibung der Organisation und ihrer Tätigkeiten

Wie bereits erwähnt, ist Herr Voulgaris Landwirt und Eigentümer von Olivenhainen in der Gegend von Agios Konstantinos in Fthiotida. Die Olivenhaine sind seit Generationen im Familienbesitz und Herr Voulgaris führt die Familientradition fort. Er besitzt 7 Hektar Olivenhaine sowohl im unteren Teil von Agios Konstantinos als auch im Hochland, wo sich die ältesten Olivenbäume befinden. Der Olivenanbau erfolgt nach olivenbaulichen Praktiken, die jedes Jahr hauptsächlich von den Witterungsbedingungen abhängen. Zu den Anbaupraktiken gehören vor allem Pflanzenschutz, Düngung, Beschneidung, Beseitigung oder Einarbeitung von Schnittresten und Pflügen (je nach Feld). Er baut Sorten wie Amfissis und Kalamon an und erzeugt jährlich insgesamt 5 Tonnen Oliven für Olivenöl und 15 Tonnen Tafeloliven.

Er beschäftigt sich auch mit der Bienenzucht, für die er 4 Hektar zur Verfügung stellt. In diesem Bereich werden die notwendigen Arbeiten hauptsächlich von ihm und seinen Familienmitgliedern erledigt, aber zu Zeiten, in denen die Arbeit sehr intensiv ist, beschäftigt er auch ein oder zwei Arbeiter. Die Gesamtjahresproduktion an Honig (aller Sorten) beträgt 450 kg.

## Anzahl der Arbeitnehmer (A) und Wanderarbeitnehmer (B) in der Organisation

In diesem landwirtschaftlichen Betrieb arbeitet der Eigentümer mit zwei fest angestellten Vollzeitkräften, die er vor 15 Jahren eingestellt hat, und sechs Saisonarbeitskräften während der Erntezeit zusammen.

## Herkunftsland der Wanderarbeitnehmer

Sowohl die Festangestellten als auch die Saisonarbeitskräfte kommen aus Albanien.

## Gründe und Motivationen für die Initiative zur Integration von Wanderarbeitnehmern

In den letzten Jahrzehnten haben sich die einheimischen Landarbeiter in den ländlichen Gebieten allmählich dazu entschlossen, das Land und die landwirtschaftliche Arbeit zu verlassen und andere Berufsfelder zu wählen, was zu einem erheblichen Rückgang der Landbevölkerung führte. Der ständige Bedarf an Landarbeitern wurde allmählich durch die Beschäftigung von Migranten, hauptsächlich aus den Nachbarländern Griechenlands (Albanien, Bulgarien), gedeckt. Doch vor allem in den letzten drei Jahren gab es einen Mangel an ausländischen Landarbeitern, sowohl an ständigen als auch an Saisonarbeitskräften, was die Landwirte dazu veranlasste, ihre Erzeugnisse gar nicht erst zu ernten.

Im Fall von Herrn Voulgaris arbeiten sowohl ständige als auch saisonale Migranten, die sich in Griechenland niedergelassen haben oder jedes Jahr kommen, seit mehreren Jahren für ihn. Der Landwirt stellte die fest angestellten Migranten vor 15 Jahren ein, und da er ihnen eine dauerhafte Arbeit und eine Bleibe bot, beschlossen sie, ihre Familien in die Region zu holen.

Der Landwirt kümmerte sich um die bürokratischen Formalitäten. Er hat eine gute Beziehung zu ihnen aufgebaut, und beide Parteien sind zufrieden. Auf der einen Seite der Arbeitgeber mit der Leistung, der Beständigkeit und den kooperativen Bedingungen, auf der anderen Seite die Arbeitnehmer mit den Arbeitsbedingungen, der Sicherheit, der Versicherung und dem Tagessatz, auf den sie sich geeinigt haben.

## **Zahl der Arbeitnehmer und Zahl der an der Integrationsinitiative beteiligten Wanderarbeitnehmer**

8 Arbeitsmigranten

### **Beschreibung des Aufnahmeprozesses Schritt für Schritt**

Der Arbeitskräftemangel im Primärsektor macht den landwirtschaftlichen Genossenschaften des Landes zu schaffen und führt zu einer Reihe von Problemen bei der Produktion. Dieses Problem betrifft den Agrarsektor, der eine tragende Säule der griechischen Wirtschaft ist und wesentlich zu deren Gleichgewicht beiträgt.

In Griechenland gibt es, wie in mehreren anderen europäischen Ländern, verschiedene Möglichkeiten, Landarbeiter zu finden und einzuladen. Zum Beispiel durch staatliche digitale Anwendungen für die Suche und Bewerbung um Arbeitskräfte bzw. Arbeitsplätze. Durch zwischenstaatliche Vereinbarungen und den rechtlichen Rahmen für die Umsetzung. Über spezialisierte Agenturen, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern Dienstleistungen anbieten, über Bekannte und Empfehlungen, soziale Medien auf bestimmten Seiten usw.

Der Integrationsprozess von Landarbeitern verlief im Fall von Herrn Voulgaris' Festangestellten reibungslos, da die Arbeiter bereits seit vielen Jahren in Griechenland waren und daher die Sprache bereits auf einem zufriedenstellenden Niveau gelernt hatten und vollständig in die lokale Gesellschaft integriert waren.

Die Integration von Saisonarbeitskräften im Fall von Herrn Voulgaris hat Ähnlichkeiten mit der von Festangestellten, da sie über Empfehlungen erfolgt und Arbeitnehmer derselben Nationalität (Albanien) einbezieht, die bereits seit vielen Jahren in Griechenland sind, die Sprache sprechen und Familienangehörige im Land haben, die in ihrem eigenen Haus wohnen.

## Auswirkungen der Initiativen

---

### Wichtigste Auswirkungen auf das Management von multikulturellen Teams

Obwohl die Auswahl von Migranten als Landarbeiter aufgrund des Mangels an einheimischen Arbeitskräften in gewisser Weise erzwungen war, verlief die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Fall von Herrn Voulgaris reibungslos. Dazu trugen die Spezialisierung der Arbeiter und vor allem die Sprachkenntnisse bei, die von Anfang an eine gute Kommunikation und Verständigung ermöglichten. Die Unterschiede in der Kultur, der Zivilisation und der Ernährung waren eher positiv, denn sie ermöglichten einen Meinungsaustausch und ein gegenseitiges Kennenlernen.

### Wichtigste Auswirkungen auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Ein wichtiges Anliegen der Arbeitgeber bei Aufgaben, die Teamarbeit und Kooperation erfordern, ist das gegenseitige Verständnis und der Respekt unter den Arbeitnehmern. Denn eine gute Zusammenarbeit und ein gutes Verständnis ermöglichen es, eine Arbeit schnell und gut zu erledigen.

Außerdem gibt sie dem Arbeitnehmer die Gewissheit, dass er ausreichend und effizient arbeitet, und verringert die Unsicherheit über seinen Arbeitsplatz.

Für den Arbeitgeber besteht ein zusätzlicher Vorteil darin, dass er sich nicht mit Spannungen und Problemen unter den Arbeitnehmern auseinandersetzen muss, wenn die Arbeit schnell und gut erledigt wird.

Im Fall von Herrn Voulgaris verlief die Eingliederung der Wanderarbeitnehmer in den Betrieb dank der ausreichenden Griechischkenntnisse der Arbeitnehmer reibungslos. Außerdem sind die wirtschaftlichen Bedingungen für die Wanderarbeitnehmer gleich, so dass sie sich als gleichberechtigte Mitglieder der Gruppe fühlen.

Die Festangestellten sind zufrieden, weil sie das ganze Jahr über einen festen Arbeitsplatz haben und sozial abgesichert sind. Darüber hinaus werden ihre Löhne pünktlich und regelmäßig gezahlt. Die Saisonarbeitskräfte hingegen sind ebenfalls zufrieden, weil sie jedes Jahr während der Olivenerntezeit Arbeit und Einkommenssicherheit haben und ihnen außerdem eine kostenlose Unterkunft zur Verfügung gestellt wird.



## Wichtige Auswirkungen auf die soziale Eingliederung

Die beiden ständigen Arbeitsmigranten leben seit vielen Jahren in dem Dorf und haben ein eigenes Haus gemietet, in dem sie mit ihren Familien leben. Sie haben sich vollständig in die lokale Gesellschaft integriert und haben keine Probleme mit der sozialen Integration. Sie haben freundschaftliche Beziehungen zu Herrn Voulgaris und auch zu den Einheimischen aufgebaut.

Die Saisonarbeiter, die in den von Herrn Voulgaris kostenlos zur Verfügung gestellten Häusern wohnen, haben keine sozialen Kontakte mit der örtlichen Gemeinschaft entwickelt, fühlen sich aber nicht unerwünscht oder sozial ausgegrenzt, solange sie in der Gegend bleiben. Ihr Hauptanliegen ist es, hier eine Zeit lang zu arbeiten und Geld zu sparen, um zu ihren Familien zurückzukehren.



## Nicht bewältigte Herausforderungen, falls zutreffend, und Gründe dafür

Für den Fall, dass er weitere Saisonarbeiter einstellen muss, besteht die Herausforderung darin, sie rechtzeitig zu finden und auch Arbeiter zu finden, die die Sprache sprechen, damit sie sich verständigen können.

## Herausforderungen und deren Bewältigung

Die größte Herausforderung bestand darin, Arbeiter zu finden, die Griechisch auf einem Grundniveau beherrschen, um sich zumindest in Fragen der landwirtschaftlichen Praxis verständigen zu können. Außerdem war es wünschenswert, dass die fest angestellten Arbeitskräfte über grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten im Olivenanbau verfügten, da der Eigentümer nicht verpflichtet war, sie ständig zu begleiten und anzuleiten.

Anfangs verfügten die Arbeiter über Grundkenntnisse der griechischen Sprache, die es ihnen ermöglichten, sich zu verständigen, aber heute beherrschen sie die Sprache fließend. Was die Fähigkeiten und Kenntnisse anbelangt, so verfügten beide Arbeiter über Grundkenntnisse, aber mit Geduld und einer positiven Kooperationsbereitschaft seitens des Eigentümers sind sie heute in der Lage, die landwirtschaftlichen Arbeiten auf kohärente Weise zu organisieren.

Auf nationaler Ebene, so der Amtsinhaber, seien zunächst politische Entscheidungen zu treffen, und dann müssten alle notwendigen gesetzlichen Bestimmungen erlassen werden, um die Beschäftigung von Migranten in der Landwirtschaft zu erleichtern.

## Logistik

---

### Logistischer Transport vom Wohnort zur Arbeit

Da die Olivenhaine in der Nähe des Dorfes Agios Konstantinos liegen und es keine öffentlichen Verkehrsmittel gibt, bestimmt der Eigentümer den Treffpunkt und die Uhrzeit und holt sie ab.

### Zeit/Arbeitsaufwand

Sie arbeiten etwa 7 Stunden pro Tag, je nach Arbeitsanfall und Jahreszeit.

## Ausbildungsfragen

---

### Ausbildungsbedarf für den Umgang mit Migranten je nach Rolle

Herr Voulgaris ist der Ansicht, dass eine Schulung der Farmbesitzer von Vorteil wäre, da sie so die Möglichkeit hätten zu verstehen, wie kulturelle Unterschiede das Verhalten der Arbeiter beeinflussen, und Lösungen für das Zusammenleben zu finden, die der Arbeit zugute kämen.

### Schulungsbedarf für Einwanderer

Herr Voulgaris hebt die soziale Integration von Einwanderern hervor. Er ist der Ansicht, dass eine soziale Integration ein harmonisches Zusammenleben ermöglicht, was sich positiv auf ihre Arbeit auswirkt. Aus diesem Grund sollten die Einwanderer in den kulturellen und religiösen Gepflogenheiten Griechenlands geschult werden, die sie auch respektieren sollten.

Wünschenswert wären außerdem schnelle Sprachkurse, die den Schwerpunkt auf die Kommunikation zur Bewältigung ihrer täglichen Bedürfnisse sowie auf Hygiene, Sicherheit und grundlegende landwirtschaftliche Praktiken legen.

### Ausbildungsbedarf für einheimische Arbeitnehmer in Jobsharing-Vereinbarungen mit Migranten

Einheimischen Arbeitnehmern muss beigebracht werden, dass Wanderarbeitnehmer freie Stellen besetzen, die von Einheimischen nicht besetzt werden können, und daher nicht als Konkurrenten oder Eindringlinge angesehen werden sollten. Sie sollten auch darüber informiert werden, dass sie sowohl den sozialen und kulturellen Hintergrund der Migranten kennen als auch die Gründe, warum sie auf der Suche nach Arbeit ausgewandert sind. In vielen Fällen handelt es sich um sehr wichtige Gründe, wie Krieg, Naturkatastrophen oder Armut. Griechische Arbeitnehmer sollten geschult werden, um die Bevölkerung zu sensibilisieren, um sowohl die berufliche als auch die soziale Integration von Migranten zu fördern und Empathie zu zeigen.



## Vorschläge und Ratschläge des Befragten



Als Landwirt, aber auch als Vorsitzender der örtlichen Olivenölgenossenschaft, erkennt Herr Voulgaris die Notwendigkeit an, Migranten in der Landwirtschaft einzustellen, da in diesem Sektor ein Mangel an Arbeitskräften herrscht.

Die zentrale Verwaltung und die gesetzlichen Bestimmungen sollten gemeinsame Anstrengungen unternehmen, um Migranten für diese Arbeitsplätze zu finden und ihre Unterbringung, Ausbildung und Integration in die lokalen ländlichen Gemeinschaften zu verbessern.

Auf lokaler Ebene arbeitet man an der Schaffung von Einrichtungen und Infrastrukturen für die Unterbringung von Migranten, indem man ihnen eine kostenlose Unterkunft anbietet, und sucht nach Finanzierungsmöglichkeiten.

Schließlich ist er der Meinung, dass Wanderarbeiter bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung registriert werden sollten. Auf diese Weise könnten die Landwirte ihre Versicherung bezahlen, die Migranten ihren Anteil an der Versicherung, und die Zentralverwaltung wäre in der Lage, spezifischere Politiken und Maßnahmen sowohl für die Landwirte als auch für die Migranten zu entwickeln und umzusetzen.



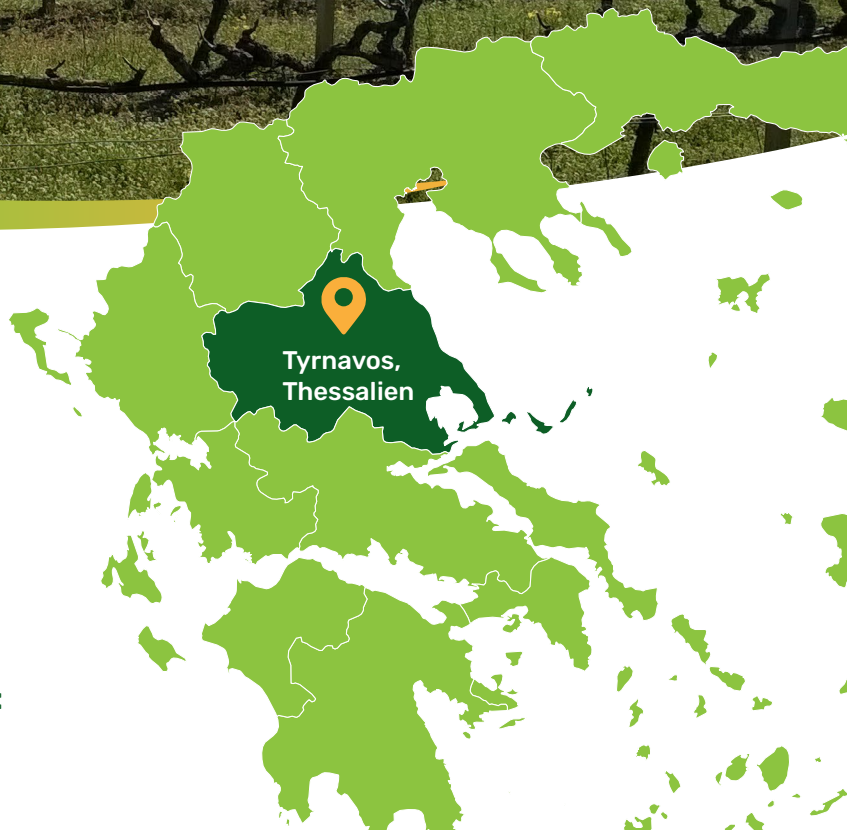
# Herr Agisilaos Rapsaniotis

## Name des Eigentümers/Gründers:

Familie Rapsaniotis

## Jahr der Gründung der Organisation:

Mehrere Generationen



Herr Agisilaos RAPSANIOTIS ist Landwirt und Eigentümer eines großen landwirtschaftlichen Betriebs in Tyrnavos, - Region Thessalien -, in dem er Birnen, Pfirsiche sowie Wein- und Tsipourotrauben anbaut und der ihm die Ausübung einer privaten Tätigkeit ermöglicht. Die Gesamtanbaufläche beträgt 1,8 ha Birnen, 2,9 ha Pfirsiche (Sorte Nektarini) und 3,3 ha Weinberge.

Er glaubt an Genossenschaften und ist nicht in die verarbeitende Industrie eingestiegen, weil er glaubt, dass die Zukunft des griechischen Landwirts in dynamischen Genossenschaften mit einem Exportprofil und wirtschaftlicher Selbstversorgung liegt.

Er hat ein politisches Profil und interessiert sich für soziale und insbesondere ländliche Themen und hat der Gesellschaft von

Tyrnavos in verschiedenen Positionen gedient. Von 1995 bis 2000 war er stellvertretender Vorsitzender der beaufsichtigten Organisation - Unternehmen (TOEB), seit 2000 ununterbrochen Mitglied der Landwirtschaftlichen Weinbaugenossenschaft Tyrnavos und von 2010 bis 2017 Präsident der Landwirtschaftlichen Weinbaugenossenschaft Tyrnavos.

Agisilaos Rapsaniotis war aktiv im Zentralverband der griechischen Winzergenossenschaften (KEOSOE) tätig, wo er Schlüsselpositionen innehatte und später Vizepräsident des Verwaltungsrats war. und ihr Vertreter im nationalen interprofessionellen Verband für Rebe und Wein (EDOAO). Als Vorstandsmitglied war er viele Jahre lang an der strategischen Planung des griechischen Weins und des nationalen interprofessionellen Verbands für Rebe und Wein beteiligt. Er war auch Mitglied der strategischen Planungsgruppe für den griechischen Weinbau und Gesprächspartner aller Minister für ländliche Entwicklung.

Durch seine Tätigkeit in wichtigen Positionen im Agrarsektor hat er sich auch mit der Frage der Beschäftigung von Wanderarbeitern auf dem Land beschäftigt. Ein besonders wichtiges Thema in der großen Region

Thessalien, in der ein erheblicher Anteil der gesamten landwirtschaftlichen Produktion des Landes erzeugt wird.

Als Verfechter der Kreislaufwirtschaft und des Umweltschutzes hat er an wichtigen nationalen und europäischen Forschungs- und Demonstrationsprogrammen und -projekten teilgenommen, bei denen auf seinem Land Pilotmaßnahmen durchgeführt wurden.

Er verkauft seine Produktion an Großhändler, die Agrarindustrie, aber auch direkt an die Verbraucher.



<sup>2</sup> Die Gesamtfläche von Thessalien beträgt 14 036 km und macht etwa 11 % der Gesamtfläche des griechischen Staatsgebiets aus. Es grenzt im Norden an Mazedonien, im Süden an Mittelgriechenland, im Westen an Epirus und im Osten an das Ägäische Meer und den südlichen Teil des Thermaischen Golfs.

Auf die Region Thessalien entfallen 12,3 % der landwirtschaftlichen Nutzfläche des Territoriums, was einer Fläche von 347.069,2 ha entspricht.

Außerdem werden in diesem Gebiet 359.000 t erzeugt, d.h. 7 % der insgesamt 5.495.000 t in unserem Land, etwa 1/3 der Apfelbäume, von denen nach denselben Daten 129.000 t von den 395.000 t auf nationaler Ebene erzeugt werden (Äpfel 304.000 t auf nationaler Ebene - 84.500 in Thessalien - Birnen 81.000 t auf nationaler Ebene - 43.300 t in Thessalien).

Bei Frischgemüse beläuft sich nach denselben Daten die Gesamterzeugung im Land auf 2.330.000 t und in Thessalien auf 278.000 t (12 %). Der höchste Prozentsatz der Produktion entfällt auf Industrietomaten: von den 315.000 Tonnen, die in unserem Land erzeugt werden, entfallen 190.000 Tonnen auf die Region Thessalien.



## Allgemeine Beschreibung der Organisation und ihrer Tätigkeiten

Die Familie von Herrn Rapsaniotis besitzt in der Gegend von Tyrnavos in Thessalien 23 ha Ackerland. In seinem Namen werden auf insgesamt 8 ha Birnen, Nektarinen und Wein angebaut. In der Gegend von Kipileria und Tsamaslari stehen 1,88 ha Birnbäume. Im Gebiet von Tsamaslari und Sultana gibt es 2,85 ha Pfirsiche und Nektarinen. Und schließlich gibt es in der Gegend von Sprada und Kipileria 3,2 ha Weinberge mit einer Vielzahl von Assyrtiko, Moscato und Sauvignon.

Er begann mit seinem Bruder in der Nähe seines Vaters zu arbeiten, um das Handwerk zu erlernen und sich nach und nach um alle Kulturen und Anbaumethoden zu kümmern und ein professioneller Landwirt zu werden.

Die Anbaupraktiken sind vor allem Pflanzenschutz, Düngung, Beschneidung, Beseitigung oder Einarbeitung von Schnittresten und Pflügen (je nach Feld).

Die intensivste Arbeit findet in den Monaten April bis September und Mai bis August statt, in denen auch die Saisonarbeiter beschäftigt sind. Während der Beschneidungssaison stellt er spezialisierte Arbeitskräfte ein, da es sich um eine sehr wichtige Arbeit handelt, die besondere Kenntnisse und Erfahrungen erfordert.

## Gründe und Motivationen für die Initiative zur Integration von Wanderarbeitnehmern

Obwohl Thessalien aufgrund seiner Lage und seines Bodens eine der produktivsten Regionen ist, die den in der Landwirtschaft Beschäftigten Wohlstand bringt, entscheiden sich aufgrund der harten Arbeit nur sehr wenige für einen Einstieg in diesen Sektor. Der kontinuierliche Rückgang der Zahl junger Menschen, die in der Landwirtschaft beschäftigt sind, sowie die zunehmende Ausbeutung von Landwirtschaft und Viehzucht haben dazu geführt, dass Arbeitskräfte aus anderen Ländern gesucht werden müssen. Die Alternative wäre gewesen, die Landwirtschaft aufzugeben und zuzusehen, wie ihre Arbeitskraft vergeudet wird, weil sie ihre Erzeugnisse nicht ernten können.

Thessalien war aufgrund seiner großen landwirtschaftlichen Betriebe ein Anziehungspunkt für die Beschäftigung von Wirtschaftsmigranten aus Nachbarländern wie Albanien. So wurde der Bedarf an Arbeitskräften in der Landwirtschaft nach und nach (seit mehr als 30 Jahren) durch Einwanderer gedeckt.

Im Fall von Herrn Rapsaniotis beschäftigt der Familienbetrieb seit 35 Jahren Arbeitsmigranten aus Albanien. Er hat eine ständige Belegschaft von 2-3 Personen, die mit ihren Familien in der Region leben, fließend Griechisch sprechen und deren Kinder in den meisten Fällen in Griechenland geboren wurden.

## Anzahl der Arbeitnehmer (A) und Wanderarbeitnehmer (B) in der Organisation

In diesem landwirtschaftlichen Betrieb arbeitet der Eigentümer mit 2-3 festen Vollzeitbeschäftigten, die er vor 30 Jahren angestellt hat, und 10-25 Saisonarbeitern während der Erntesaison zusammen.

## Herkunftsland der Wanderarbeitnehmer

Sowohl die Festangestellten als auch die Saisonarbeitskräfte kommen aus Albanien.

## Zahl der Arbeitnehmer und Zahl der an der Integrationsinitiative beteiligten Wanderarbeitnehmer

2-3 festangestellte Wanderarbeiter und 10-25 saisonale Wanderarbeiter

### Beschreibung des Aufnahmeprozesses Schritt für Schritt

In Griechenland gibt es, wie in mehreren anderen europäischen Ländern, verschiedene Möglichkeiten, Landarbeiter zu finden und einzuladen. Zum Beispiel durch staatliche digitale Anwendungen für die Suche und Bewerbung um Arbeitskräfte bzw. Arbeitsplätze. Durch zwischenstaatliche Vereinbarungen und den gesetzlichen Rahmen der Anwendung. Über spezialisierte Agenturen, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern Dienstleistungen anbieten, über Bekannte und Empfehlungen, soziale Medien auf bestimmten Seiten usw.

Im Fall von Herrn Rapsaniotis war das Arbeitskräfteangebot in den Anfangsjahren größer, weil die Migranten zu Dutzenden

in die Region Thessalien kamen, weil sie wussten, dass es einen Bedarf an landwirtschaftlichen Arbeitskräften gab. Dies ermöglichte es dem Landwirt/Arbeitgeber, die Arbeitskräfte nach ihren Griechischkenntnissen und ihrem Alter auszuwählen, und zwar sowohl für Dauer- als auch für Saisonarbeitskräfte.

Auf diese Weise verlief die Eingliederung reibungslos, denn er konnte die Arbeit auf den Feldern ohne größere Schwierigkeiten vereinbaren und organisieren. Natürlich hat er es selbst in die Hand genommen, ihnen zu helfen oder sich sogar darum zu kümmern, dass sie eine Versicherung, eine Arbeitskarte und eine Wohnung erhalten.

## Auswirkungen der Initiativen

### Wichtigste Auswirkungen auf das Management von multikulturellen Teams

Die Arbeit ist einer der vielen Faktoren, die die Rentabilität der Unternehmen erheblich beeinflussen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber dafür sorgen muss, dass unter den Arbeitnehmern die richtigen Bedingungen herrschen, damit sie harmonisch zusammenleben und die geforderten Aufgaben erfüllen können.

In dem vorgestellten Fall erfolgte die Verwaltung der Wanderarbeitnehmer auf dem Grundstück hauptsächlich durch Gleichbehandlung (finanziell und in Bezug auf die Arbeitsbelastung) und durch Unterstützung der Arbeitnehmer in ihren Bedürfnissen.

Im Fall von Herrn Rapsaniotis, wo eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften besteht, gibt es keinen Wettbewerb unter den Arbeitern, und in Verbindung mit guten Sprachkenntnissen kann er die Arbeit nach seinen Wünschen koordinieren.

## Wesentliche Auswirkungen auf die soziale Eingliederung

Die soziale Integration der landwirtschaftlichen Wanderarbeitnehmer an ihrem Arbeitsort ist sowohl für sie und ihre Familien als auch für die örtliche Gemeinschaft wichtig.

Wie bereits erwähnt, gibt es in Thessalien seit vielen Jahren Wanderarbeitnehmer in der Landwirtschaft. Sie sind voll integriert und arbeiten auf allen Ebenen wie die Einheimischen.

Da ihre Ankunft ein Bedürfnis auf lokaler Ebene befriedigte, das auf keine andere Weise zu befriedigen war, war es für die lokale Gemeinschaft notwendig, sie zu akzeptieren und zu integrieren.

Die ständigen Mitarbeiter leben seit vielen Jahren im Dorf und haben ein eigenes Haus gemietet, in dem sie mit ihren Familien leben. Sie haben sich vollständig in die örtliche Gesellschaft integriert und ihr Leben an die neuen Bedingungen angepasst. Sie haben freundschaftliche Beziehungen zu Herrn Rapsaniotis und seiner Familie sowie zu den Dorfbewohnern aufgebaut und nehmen an den örtlichen Veranstaltungen und Festen teil.

## Aufgetretene Herausforderungen und wie sie bewältigt wurden

Die größte und wichtigste Herausforderung besteht darin, jederzeit die benötigten Arbeitskräfte zu finden, um die anfallenden Arbeiten auf den Feldern zu erledigen und die Produktion nicht zu verlieren.

Die zweite sehr wichtige Voraussetzung ist, dass sie die griechische Sprache auf einem zufriedenstellenden Niveau beherrschen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass sie, wenn sie die Sprache nicht sprechen, nicht so gut und so schnell arbeiten können, weil sie nicht sicher sind, dass sie die ihnen erteilten Anweisungen richtig verstanden haben.

## Wichtigste Auswirkungen auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Da die Humanressourcen für die Unternehmen lebenswichtig sind, müssen gute Arbeitsbedingungen gewährleistet sein. Dazu gehören zufriedenstellende Arbeitsbedingungen, um die Sicherheit der Arbeitnehmer bei ihrer Arbeit vor Ort zu gewährleisten.

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass sie gleich behandelt werden, indem er von ihnen verlangt, dass sie sich an das halten, was zwischen ihnen vereinbart wurde, wobei es von Vorteil ist, dass sie die Sprache in ausreichendem Maße sprechen, damit das Vereinbarte verstanden werden kann. Arbeitnehmer, die sich fair behandelt fühlen, erbringen bessere Leistungen und kooperieren besser miteinander.

Ein weiterer Grund für das harmonische Zusammenleben der Landarbeiter ist, dass es nicht so viele Unterschiede in den Ansichten und anderen landwirtschaftlichen Praktiken gibt, dass es zu Rivalitäten kommt, da alle Arbeiter, die er beschäftigt, aus demselben Land stammen.

Im Fall von Herrn Rapsaniotis sind die Festangestellten zufrieden, weil sie das ganze Jahr über eine feste Arbeit haben, sozial abgesichert sind und außerdem pünktlich und regelmäßig ihren Lohn erhalten. Die Saisonarbeitskräfte sind ebenfalls zufrieden, weil sie jedes Jahr in allen Kulturen während der Erntezeit, aber auch während der Beschneidungssaison, Arbeit und Einkommenssicherheit haben.

## Nicht bewältigte Herausforderungen, falls zutreffend, und Gründe dafür

Für den Fall, dass er weitere Saisonarbeiter einstellen muss, besteht die Herausforderung darin, sie rechtzeitig zu finden und auch Arbeiter zu finden, die die Sprache sprechen, damit sie sich verständigen können.

## Logistik

---

### Logistischer Transport vom Wohnort zur Arbeit

Die ständigen Arbeitnehmer benutzen die Fahrzeuge des Arbeitgebers, um zu den Feldern zu fahren, und dieselben Fahrzeuge werden auch für den Transport der Saisonarbeitskräfte während der entsprechenden Zeiträume verwendet, so dass ein zentraler Treffpunkt entsteht, der für alle leicht zugänglich ist.

---

### Zeit/Arbeitsaufwand

Sie arbeiten etwa 7 Stunden pro Tag, je nach Arbeitsanfall und Jahreszeit.

---

### Kosten

45 Euro pro Tag für nicht spezialisierte Arbeitnehmer  
60 Euro pro Tag für spezialisierte Arbeitnehmer.

## Ausbildungsfragen

---

### Ausbildungsbedarf für den Umgang mit Migranten je nach Funktion

Herr Rapsaniotis ist der Ansicht, dass Arbeitgeber grundsätzlich über die Bedingungen Bescheid wissen sollten, die Arbeitnehmer dazu zwingen, ihr Herkunftsland zu verlassen, um Verständnis zu zeigen, aber sie sollten auch über die Vorteile informiert sein, die sie in Anspruch nehmen können, und sie über die Formalitäten informieren und ihnen helfen.

Dies setzt voraus, dass sie selbst die Vorschriften und Gesetze des Staates kennen, sowohl um den Migranten zu helfen als auch zu ihrem eigenen Nutzen, indem sie wissen, welche Rechte und Pflichten sie haben.

Sie sollten systematisch über den rechtlichen Rahmen für Landarbeiter, ihre Legalisierungsverfahren, die Stellen, an die sie sich mit Fragen wenden sollten, und andere formelle oder materielle Fragen, die sie betreffen, informiert werden.

## **Ausbildungsbedarf für Migranten**

Nach Ansicht von Herrn Rapsaniotis sollten die Schulungsinformationen, die den in unser Land kommenden Landarbeitern erteilt werden, in ihrer Sprache abgefasst sein und sich auf Arbeits-, Steuer- und Versicherungsfragen, aber auch auf kulturelle Fragen beziehen.

Auf der Arbeitsseite wird es ihnen helfen zu verstehen, wie das Arbeitssystem des Landes funktioniert und somit ihre Rechte und Pflichten, auf der steuerlichen Seite, damit sie wissen, wie sie sich verhalten sollen, wenn sie anfangen zu arbeiten, aber auch auf der kulturellen Seite, die ihnen bei ihrer sozialen Integration helfen wird, was für das harmonische Zusammenleben der Gemeinschaft ebenso wichtig ist.

Es sollte für sie obligatorisch sein, eine Reihe von Sprachkursen zu besuchen, damit sie sich auf die beste und effektivste Weise verstehen und verständigen können.

Man sollte ihnen den Zugang zu kostenlosen staatlichen Informationsplattformen ermöglichen, damit sie sich über Probleme informieren können, die eine Lösung erfordern.

---

## **Ausbildungsbedarf für einheimische Arbeitnehmer in Jobsharing- Vereinbarungen mit Migranten**

Herr Rapsaniotis ist der Ansicht, dass es einen Unterschied zwischen Management- und Ausbildungsbedarf gibt, je nach der übernommenen Verantwortung.

Wenn der einheimische Arbeitnehmer eine verantwortungsvolle Position als Vorgesetzter innehat, sollte er über alle Fragen im Zusammenhang mit den Wanderarbeitern auf dem Grundstück informiert werden. Dabei geht es vor allem um Fragen der Versicherung, der Entlohnung, der Besteuerung und der Verfahren für die Umsiedlung und Unterbringung.

Wenn Sie ein ungelernter Arbeiter wie ein Wanderarbeiter an Land sind, müssen Sie die Schwierigkeiten des Lebens und Arbeitens in einem fremden Land erkennen und verstehen, und das ist keine Frage des Seminars, sondern der Kultur und Zivilisation Ihres Ortes.

Darüber hinaus hat ein Mitarbeiter die Fähigkeit, ihnen bei der sozialen Integration an dem Ort, an dem sie leben, zu helfen. In vielen Fällen und für einen längeren Zeitraum sind sie die einzigen Menschen, die sie in dem Land kennen.



## Vorschläge und Ratschläge des Befragten

Herr Rapsaniotis ist der Ansicht, dass die grundlegendste Frage, die gelöst werden sollte und die Landwirte betrifft, die Fachleute und verantwortungsvolle Arbeitgeber sind, darin besteht, die Verantwortung für die Versicherung von Wanderarbeitnehmern auf dem Land direkt auf sie und nicht auf den Arbeitgeber zu übertragen. Mit anderen Worten: Man kann nicht verlangen, bezahlt zu werden, ohne versichert zu sein.

Er ist auch der Meinung, dass die ihnen gewährten einkommensbezogenen Leistungen gekürzt oder ihre Bedingungen geändert werden sollten. Der Grund dafür ist, dass die Landarbeiter darauf drängen, dass sie nicht entsprechend der geleisteten Arbeitszeit versichert werden, damit sie weiterhin Leistungen erhalten. Dadurch wird der Landwirt daran gehindert, die tatsächlichen Kosten anzugeben, und der Illegalität Vorschub geleistet.

# 04

## Italien



## Ariel Coop. Sociale

Foligno, Umbrien, Italien

## Azienda Agricola MADREVITE di Nicola Chiucchiurlotto

Cimbiano, Gemeinde Castiglion  
del lago, Perugia



# Azienda Agricola MADREVITE di Nicola Chiucchiurlotto

**Jahr der Gründung der Organisation:**  
2003

**Name des Eigentümers/Gründers:**  
Nicola Chiucchiurlotto

**Links:**

 [www.madrevite.it](http://www.madrevite.it)  [madrevite](https://www.facebook.com/madrevite)

Cimbiano, Gemeinde  
Castiglione del Lago,  
Perugia

Madrevite ist ein landwirtschaftlicher Betrieb, der sich auf die Herstellung von hochwertigen DOC-Weinen spezialisiert hat. In malerischer Lage mit Blick auf den See von Chiusi gelegen, verfügt er über Weinberge, die für ihre außergewöhnlichen Produkte bekannt sind. Für die sorgfältige Bewirtschaftung der Weinberge beschäftigt Madrevite Saisonarbeitskräfte, die hauptsächlich im Weinbau tätig sind.

Aufgrund des hohen Wertes des Weinbergs und der hervorragenden Qualität des erzeugten Weins sind qualifizierte und erfahrene Arbeitskräfte unerlässlich. Um diese Anforderungen zu erfüllen, arbeitet Madrevite mit einer externen Genossenschaft zusammen. Die Belegschaft der Genossenschaft besteht hauptsächlich aus Wanderarbeitern mit Erfahrung im Weinbau. Darüber hinaus beschäftigt Madrevite Migranten direkt für Aufgaben wie die Weinlese und andere manuelle Arbeiten, die sie zusammen mit ihrem festen Team ausführen. Madrevite kombiniert seinen Bedarf an Arbeitskräften, der sich auf die Erntezeit (April bis Juni) konzentriert, mit der Beschäftigung von Wanderarbeitern, die in der Nähe wohnen.

## Allgemeine Beschreibung der Organisation und ihrer Tätigkeiten

Madrevite befindet sich in Cimbano, in der Gemeinde Castiglione del Lago, zwischen Umbrien und der Toskana, in der Provinz Perugia, im Gebiet der geschützten Ursprungsbezeichnung "Trasimeno". Der Betrieb erstreckt sich über insgesamt 17 Hektar, die sich auf drei verschiedene Hügel verteilen. Davon sind 11 Hektar dem Weinbau gewidmet, 5 Hektar sind ökologische Olivenhaine in der Umstellung und der Rest des Landes wird zum Teil für den Ackerbau und zum Teil für den Anbau von "Fagiolina del Trasimeno" (auf Englisch Kuhbohne) genutzt. Dieses Gebiet ist berühmt für den Anbau verschiedener Rebsorten, darunter Gamay del Trasimeno, Grechetto und Sangiovese, die ein Erbe von großem kulturellem und wirtschaftlichem Wert darstellen. Das Unternehmen stützt sich auf die Aufwertung von Nischenprodukten und des Gebiets. Das Unternehmen ist Teil des Konsortiums "Consorzio Colli del Trasimeno", in dem alle Erzeuger der kontrollierten Herkunftsbezeichnung (doc auf Italienisch) zusammengeschlossen sind und dessen Präsident Nicola ist.

Madrevite ist Teil des Konsortiums und nimmt an internationalen Initiativen zur Vermarktung seiner DOC-Weinproduktion teil. Madrevite befindet sich in einer herrlichen Lage und nutzt diesen besonderen Aspekt ihres Unternehmens, um den Direktverkauf zu verbessern und eine außergewöhnliche Weinverkostung sowohl im Weinberg als auch im Keller anzubieten. Sie arbeiten auch mit einigen vertikalen Märkten zusammen, um ihre Online-Marketing-Präsenz zu verbessern.

## Standort

Cimbano, Gemeinde Castiglione del Lago, Perugia

## Anzahl der Arbeiter

- 9 mit fester Anstellung-zeitweilige Anstellung
- 6 bis 8 Wanderarbeitskräfte: 2 von ihnen werden direkt vom Unternehmen mit einem befristeten Vertrag gemäß dem nationalen Tarifvertrag für die Landwirtschaft eingestellt
- 6 bis 8 Vertragsarbeiter und externe Genossenschaft (pakistanisch geführte Genossenschaft), die für die Bereitstellung der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte zuständig ist.

## Herkunftsland der Wanderarbeitnehmer

Pakistan

## Herkunft der Wanderarbeiter innerhalb des Landes

Sie kommen aus der Toskana, denn Madrevite liegt auf einem Hügel zwischen Umbrien und der Toskana.

## Gründe und Motivationen für die Initiative zur Integration von Zuwanderern

Der Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft ist ein weit verbreitetes Problem in allen europäischen Ländern, und Madrevite ist wie viele andere landwirtschaftliche Betriebe in ländlichen Gegenden mit dieser Herausforderung konfrontiert. Saisonabhängigkeit, anspruchsvolle körperliche Arbeit und die abgelegene Lage der Betriebe sind nur einige der Faktoren, die zu Schwierigkeiten bei der Versorgung mit Arbeitskräften beitragen. Madrevite hat dank seiner starken lokalen Verankerung eine wertvolle Partnerschaft mit einer lokalen Genossenschaft aufgebaut, um den Bedarf an saisonalen Arbeitskräften zu decken, insbesondere in der kritischen Zeit von April bis Juni, wenn der Weinbau für das Wohlergehen des Weinbergs notwendig ist. Die

Genossenschaft ist für die Bereitstellung der erforderlichen Anzahl von Arbeitskräften verantwortlich, die über die notwendigen Fähigkeiten für verschiedene wichtige Aufgaben verfügen. Dazu gehören der Rebschnitt, die Pflege der Weinberge, das Spalieren, die Unkrautbekämpfung und die Traubentrennung. Die Einstellung der Genossenschaft hat sich als unverzichtbar erwiesen, da die Rekrutierung derartig spezialisierter Arbeitskräfte auf eigene Faust eine mühsame und zeitraubende Aufgabe wäre.

Die beiden direkt von Madrevite angeworbenen Aushilfskräfte konnten dank der Genossenschaft gefunden werden und sind nun mit verschiedenen manuellen Aufgaben auf dem Betrieb beschäftigt.



### Beschreibung des Aufnahmeprozesses Schritt für Schritt

Madrevite hat eine langjährige Partnerschaft mit einer externen Genossenschaft aufgebaut, und viele der Mitarbeiter der Genossenschaft sind über die Jahre hinweg konstant geblieben. Diese Kontinuität hat zu einem vertrauten und einfach zu handhabenden Arbeitsumfeld für beide Parteien geführt. Die Genossenschaft ist für die engagierte Arbeit in Bezug auf Zeit, Arbeitsmittel, Fähigkeiten und Transport verantwortlich. Auf der anderen Seite garantiert die Anwesenheit von Nicola und ihrem festen Mitarbeiterstab alle notwendigen Hinweise und Hilfestellungen, die die Besatzung benötigt, um die zugesagte Arbeit bestmöglich zu erledigen. Die externe Kooperative hat einen Teamleiter, der für die Organisation der Arbeit der Crew, die Verwaltung der Zeitpläne und die Zuweisung der Aufgaben zuständig ist.

Die beiden direkt von Madrevite eingestellten Wanderarbeitskräfte haben eine Ausbildung am Arbeitsplatz erhalten und arbeiten mit dem festen Team von Madrevite in einer gleichberechtigten Beziehung zusammen.

### Hauptauswirkungen auf das Management multikultureller Teams

Das Management und die Mitarbeiter von Madrevite sind sehr aufgeschlossen und haben die Anwesenheit von Zuwanderern mit ihrem unterschiedlichen Hintergrund als Chance für das Unternehmen und den Arbeitsplatz erkannt. Das Team arbeitet effektiv mit den zugewanderten Mitarbeitern zusammen, sowohl mit den externen als auch mit den direkt angestellten, die unterschiedlich gute Italienischkenntnisse aufweisen. Trotz der Sprachunterschiede verstehen sie die Anweisungen und führen ihre Aufgaben kompetent aus. Kulturelle Unterschiede stellen kein Problem dar.

## Haupt auswirkungen auf soziale Eingliederung

Der Prozess der Eingliederung kann als kontinuierlich angesehen werden. Die beiden direkt bei Madrevite beschäftigten Arbeitsmigranten nehmen an Italienischkursen teil und absolvieren einen Führerscheinkurs, was ihre Integration in die Gesellschaft deutlich verbessert. Ihre Beschäftigung mit regulären, wenn auch befristeten Verträgen erkennt ihre Arbeitspflichten und die damit verbundenen Rechte an, was zu ihrem Integrationsprozess beiträgt. Beide Arbeitnehmer unterstützen ihre Familien in ihren Heimatländern, indem sie regelmäßig einen Teil ihres Lohns überweisen. Wichtig ist, dass ihr Hauptziel darin besteht, Geld zu sparen und ihre sozioökonomische Situation zu verbessern, um schließlich wieder mit ihren Familien zusammenzukommen. Ihr Hauptziel ist es, das Wohlergehen und die Würde ihrer Familien zu gewährleisten. Daher wird erwartet, dass der formale Integrationsprozess beginnt, sobald sie mit ihren Familien wiedervereint sind.

---

## Haupt auswirkungen auf eingliederung in den Arbeitsmarkt

Die beiden Rekrutierungskanäle haben unterschiedliche Auswirkungen auf das Unternehmen, obwohl beide dem tatsächlichen Bedarf an Arbeitskräften entsprechen, die für den Betrieb des Unternehmens notwendig sind.

Die beiden direkt von Madrevite eingestellten Arbeitskräfte haben einen regulären befristeten Arbeitsvertrag gemäß dem nationalen Tarifvertrag für die Landwirtschaft und sind hauptsächlich mit der Weinlese und verschiedenen landwirtschaftlichen Aufgaben betraut, während ein Team von Arbeitskräften von einer externen Genossenschaft eingestellt wird, die mit den Weinbautätigkeiten betraut ist, d. h. mit dem Beschneiden und der Pflege der Reben, dem Grünschnitt, dem Binden der Riegel, dem Entfernen von Unkraut in den Weinbergreihen und dem Teilen der Trauben.

Die Direktbeschäftigten haben mehr Möglichkeiten, mit dem Stallteam und den Eigentümern in Kontakt zu treten, da madrevite ihre Reisen organisiert und sie mehr Zeit mit dem Personal verbringen, das sie ausbildet und mit dem sie zusammenarbeiten. Darüber hinaus organisiert der Eigentümer ihr Arbeitspensum und ihre Arbeitswege und leitet sie während der Arbeitszeit an.

Externe Mitarbeiter haben weniger Einfluss, da sie autonomer sind und weniger Gelegenheit zur Interaktion haben, obwohl sowohl das Personal als auch das Management für jede benötigte Unterstützung zur Verfügung stehen.

## Herausforderungen und deren Bewältigung

Die größte Herausforderung stellt die Sprache dar, da es aufgrund der Aussprache oder des fehlenden Vokabulars manchmal zu Missverständnissen kommen kann.

Das Problem wurde dadurch gelöst, dass ein fließend sprechender Kollege in seine Muttersprache übersetzte oder die Technologie als Sprachübersetzer eingesetzt wurde.

## Nicht bewältigte Herausforderungen, falls zutreffend, und Gründe dafür

Die Herausforderungen lassen sich aus zwei verschiedenen Blickwinkeln betrachten: Für die Arbeitnehmer geht es um die Sicherung einer unabhängigen Wohnung und die Wiedervereinigung mit ihrer Familie. Für den Verwalter geht es darum, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sich selbst zu versorgen und die bürokratischen Prozesse zu vereinfachen, die manchmal die Einstellung und die soziale Integration der Arbeitnehmer in die Gesellschaft behindern. Diese Herausforderung wurde nicht gemeistert, da sie eine Beteiligung mehrerer Ebenen und Akteure erfordern würde.

### Logistik

---

#### Logistischer Transport vom Wohnort zur Arbeit:

Die externe Genossenschaft verfügt über eigene Transportmittel, um die Arbeiter vom Aufnahmезentrum zum Betrieb und umgekehrt zu bringen. Madrevite hingegen kümmert sich um den Transport der beiden Arbeitsmigranten, während sie auf ihren Führerschein warten.

#### Schulungsbedarf für den rollenbasierten Umgang mit Migranten

Madrevite ist der Ansicht, dass viele Betriebsinhaber nicht ausreichend geschult sind, um kulturelle Unterschiede und sprachliche Benachteiligungen zu verstehen, so dass Schulungen zur Sensibilisierung von Arbeitgebern bei der Führung eines multikulturellen Teams nützlich sein können.

### Ausbildungsfragen

---

#### Ausbildungsbedarf für einheimische Arbeitnehmer in Jobsharing-Vereinbarungen mit Migranten

Unterschiede zu verstehen und ohne Vorurteile Seite an Seite arbeiten zu können, ist für ein Team unerlässlich. Beispiele für Teambildungs- und Kooperationsstrategien, die für diesen Zweck nützlich sein können

#### Schulungsbedarf für Einwanderer

Madrevite ist der Ansicht, dass kulturelles Training sehr wichtig für die Eingliederung von Migranten ist. Kulturelle Tests wie Werte am Arbeitsplatz (die in Italien obligatorisch sind, um zu arbeiten) sind weit von der Norm und dem Hintergrund einiger außereuropäischer Länder entfernt. Auch die Kenntnis der Menschenrechte und der sozialen Pflichten ist ein wichtiges Thema, um im Ankunftsland einen Weg der Eingliederung einzuschlagen. Mehrkanaliges Schulungsmaterial kann für Migranten nützlich sein.



## Vorschläge und Ratschläge des Befragten

Die Eingliederung von Wanderarbeitnehmern kann nicht an Landwirte oder NRO delegiert werden. Die Eingliederung erfordert die kollektive Anstrengung aller gesellschaftlichen Akteure, angefangen bei der Formulierung einer gerechten Migrationspolitik und der Entwicklung gemeinsamer Eingliederungsstrategien. Das Migrationsphänomen, das tiefgreifende Auswirkungen auf die soziale Dynamik sowohl in den Städten als auch auf dem Land hat, darf auf keinen Fall delegiert oder marginalisiert werden



# Ariel Coop. Sociale

**Jahr der Gründung der Organisation:**  
1995

**Name des Eigentümers/Gründers:**  
Fabrizio Dionigi

**Links:**



[www.arielcoop.it](http://www.arielcoop.it)



[ArielCooperativaSociale](https://www.facebook.com/ArielCooperativaSociale)

Ariel ist eine 1995 gegründete Sozialgenossenschaft, die Dienstleistungen in verschiedenen Bereichen anbietet und einen landwirtschaftlichen Betrieb zur Erzeugung von Obst, Gemüse und Zierpflanzen führt. Von Anfang an orientierte sich ARIEL an einer Sozialgenossenschaft vom Typ B, deren Ziel es ist, Menschen, die gemeinhin nicht als produktiv gelten und daher "unterstützt" werden, die Möglichkeit zu geben, sich in das Produktionssystem zu integrieren und gleichzeitig durch die Erfahrung konkreter Arbeit ihre Würde wiederzuerlangen und ihrem Leben einen Sinn zu geben.

Sie beschäftigen über verschiedene Kanäle und Wege, auch in Zusammenarbeit mit Institutionen und lokalen Behörden, benachteiligte Menschen, darunter auch Asylbewerber. Einige der benachteiligten Menschen, die zunächst über ein Praktikum oder ein individuelles Stipendium in die Genossenschaft kamen, haben es im Laufe der Zeit geschafft, ihre Verträge von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse umzuwandeln, wie im Fall des Migranten aus Ghana.

## Allgemeine Beschreibung der Organisation und ihrer Tätigkeiten

Ariel befindet sich in der Nähe von Foligno (Umbrien, Italien) und verfügt über insgesamt 7 Hektar für den ökologischen Anbau von Obst, Gemüse und Zierpflanzen. Der Sozialbetrieb besteht aus zwei Zweigen: einem landwirtschaftlichen Betrieb, der Bio-Obst und -Gemüse auf dem Feld und in Gewächshäusern anbaut, und einem Hofladen, der Bio-Lebensmittel verkauft. Ein herausragendes Produkt ist das native Olivenöl extra - g.U. Umbrien - aus dem historischen Olivenhaingebiet von Assisi-Trevi, das vor kurzem von der UNESCO in die Liste des landwirtschaftlichen Welterbes (SIPAM) aufgenommen wurde und unter der exklusiven Marke "Villa Fabri" aus jahrhundertealten Olivenbäumen vermarktet wird. Die Villa Fabri, die Mitglied des European Garden Heritage Network ist, gehört der Gemeinde Trevi und umfasst jahrhundertealte Olivenbäume, deren Ernte der Genossenschaft Ariel zur Verfügung gestellt wurde.

Die Genossenschaft verfügt auch über eine Abteilung, die gärtnerische Dienstleistungen anbietet, darunter eine Gärtnerei. Die Genossenschaft hat vor kurzem ein E-Commerce-Angebot über ihre eigene Website gestartet. <https://www.cibonostrvm.com/it/> unter der Marke "Cibo Nostrum", die Lebensmittel von 10 anderen Biobetrieben und dem Netzwerk "Raccolti di community" unter Beteiligung von vier weiteren Sozialbetrieben zusammenführt.

## Standort

Foligno (PG)

## Anzahl der Arbeiter

(20) und Arbeitsmigranten (3) der Organisation

## Herkunftsland der Wanderarbeitnehmer

Ghana (Dauerarbeit), Albanien und Moldawien (Zeitarbeit) und Afrika (Saisonarbeiter)

## Herkunft der Wanderarbeiter innerhalb des Landes

Alle arbeiten in der Nähe des Hofes

## Gründe und Motivationen für die Initiative zur Integration von Zuwanderern

Ariel hat einen beruflichen Grund für die Einbeziehung von Migranten am Arbeitsplatz, da eine seiner Aktivitäten als Genossenschaft vom Typ b darin besteht, die Eingliederung von Menschen in benachteiligten Situationen zu fördern und zu erleichtern. Andererseits sind die wichtigsten landwirtschaftlichen Aktivitäten der Bio-Gemüsegarten, die Produktion von Zierpflanzen in Gewächshäusern und auf offenen Feldern, die viel Handarbeit für Tätigkeiten wie das Umpflanzen von Setzlingen, Unkrautjäten, Unkrautvernichtung und Ernte erfordern, die qualifizierte Arbeitskräfte erfordern. Die Bewirtschaftung der Grünflächen ist ein weiterer wichtiger Teil ihres Geschäfts, für den sie qualifizierte Arbeitskräfte benötigen. Sie beschäftigen auch Saisonarbeiter für die Olivenernte.

Der Präsident der Genossenschaft ist auch sehr sensibel für Einwanderungsfragen und betrachtet aufgrund seiner persönlichen Erfahrungen die Einbeziehung von Migranten in den landwirtschaftlichen Sektor in seiner Genossenschaft nun als Priorität.

## Anzahl der Arbeitnehmer und Anzahl der an der Integrationsinitiative beteiligten Wanderarbeitnehmer

Im Moment sind drei Personen beteiligt

### Externe Stakeholder-Partner

ARIAL hat naturgemäß mehrere Kontakte zu lokalen Behörden, mit denen sie für verschiedene Bedürfnisse im Zusammenhang mit ihrem Auftrag zusammenarbeiten. Die Genossenschaft unterhält enge Beziehungen mit der Stadtverwaltung für die Verwaltung des historischen Olivenhaingebiets Assisi-Trevi, mit l'ASL3 UMBRIA (lokales Gesundheitszentrum für psychische Erkrankungen), mit den örtlichen Gefängnisbehörden für die Rehabilitation durch die Arbeit mit Häftlingen, mit Caritas und anderen lokalen Vereinigungen wie Cidis (in der Vergangenheit) für die Integration von Asylbewerbern

### Beschreibung des Aufnahmeprozesses Schritt für Schritt

Die Genossenschaft verfügt über umfangreiche Erfahrungen bei der Integration von Menschen mit verschiedenen Benachteiligungen. Eine bemerkenswerte Erfolgsgeschichte ist die eines ghanaischen Migranten, der jetzt eine Festanstellung bei Ariel hat. Seine Integrationsreise begann vor zehn Jahren mit einem Praktikum, das sich zu einer befristeten Stelle entwickelte und schließlich in eine Festanstellung mündete.

Zunächst wurde er von einer anderen Genossenschaft unterstützt, die auf das Management von Migranten spezialisiert ist (Cidis), die ihm eine Unterkunft und Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln bot.

Als sich sein Arbeitsvertrag stabilisierte, beschloss er, eine Wohnung zu mieten und sie mit einem italienischen Kollegen zu teilen. Auf diese Weise kam er in den vollen Genuss aller im nationalen Vertrag vorgesehenen Arbeitsrechte, einschließlich des Zugangs zur Krankenversicherung und zu verschiedenen Steuervergünstigungen. Im Gegensatz dazu wurden die beiden anderen Zeitarbeiter, einer aus Moldawien und einer aus Albanien, über ein lokales Gefängnisprogramm angeworben. Obwohl sie legal auf Zeit beschäftigt sind, müssen sie nach Ende ihrer Arbeitszeit in das Gefängnis zurückkehren. Die Gefängnisbehörden stellen ihnen den Transport für ihre Fahrten zur Verfügung.

## Auswirkungen der Initiativen

### Wichtigste Auswirkungen auf das Management von multikulturellen Teams

Das Team von Ariel ist sehr heterogen und viele von ihnen kommen aus benachteiligten Verhältnissen. Was den Integrationsweg des ghanaischen Migranten anbelangt, so war die größte Herausforderung für ihn die Sprachbarriere, da er nur über begrenzte Italienischkenntnisse verfügte. Die gastgebende Genossenschaft Cidis bot Italienischkurse an, die seine Integration erheblich erleichterten. Von Anfang an zeigte der Migrant Interesse an der Arbeit und die Bereitschaft, mehr über die Arbeit und die Kultur zu erfahren. Sogar für seinen Einsatz war die Geschäftsleitung offen für kulturelle Unterschiede und bereit, ihn bei seinem Lebensprojekt zu begleiten. Der Arbeitgeber hat immer in Übereinstimmung mit dem nationalen Tarifvertrag für die Landwirtschaft gearbeitet und seine Arbeitspflichten und die damit verbundenen Rechte anerkannt. Nach 10 Jahren arbeitet er immer noch mit einem unbefristeten Vertrag im Team des Unternehmens und hat einen italienischen Partner, den er am Arbeitsplatz kennengelernt hat. Die anderen (italienischen) Teammitglieder sind sehr offen und verständnisvoll, urteilen nicht und unterstützen die Neuankömmlinge bei ihrer täglichen Arbeit auf dem Hof.

## Wichtigste Auswirkungen auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Der Eingliederungsprozess von ARIEL ist gut erprobt, und es gibt ein internes Verfahren, das in drei Schritten abläuft:

- **Vorbereitungsphase:** sensibilisierung durch eingehende Vernetzung unter Einbeziehung des Präsidenten der Genossenschaft und der Interessengruppen.
- **Zweite Phase der Kompetenzbewertung:** Anpassung an das Arbeitsumfeld und Analyse der im Arbeitskontext am besten geeigneten Methoden.
- **Personalisierte Reiseroute:** Identifizierung aktiver Suchmethoden entsprechend dem Potenzial der Person. Der vermittelten Person wird ein Teamleiter zur Seite gestellt, der als Job-Mentor für ihre Integration fungiert.

Der Prozess der effektiven beruflichen Eingliederung basiert auf praktischem und beobachtendem Lernen, das, wenn nötig, die Sprachbarriere ausgleicht. Sobald der Arbeitnehmer selbstständig wird, überwacht der Ausbilder nur noch die Tätigkeiten und steht bei Bedarf zur Verfügung.

- Dieser Weg wird auf verschiedene Arten von benachteiligten Menschen angewandt, die in den Prozess der beruflichen Eingliederung eingebunden sind. Die Besonderheit besteht darin, dass Ariel dank seiner Kompetenz in der Lage ist, ein auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittenes Programm zu gestalten: Der Mensch zählt.
- Nach einigen Jahren der Arbeit als Tagelöhner wechselte der ghanaische Migrant den Arbeitsplatz und wurde Gartenpfleger.

## **Hauptauswirkungen auf die soziale Eingliederung**

Der langfristige Eingliederungsprozess kann als bewährte Praxis angesehen werden. Der ghanaische Migrant, der mit einem Praktikum begann und in einer von einem Aufnahmezentrum zur Verfügung gestellten Gemeinschaftsunterkunft lebte, hat nun einen festen Arbeitsplatz, eine eigene Mietwohnung und einen italienischen Partner, mit dem er ein Kind hat. Er kommt mit seinem eigenen Fahrzeug (Fahrrad) zum Arbeitsplatz und ist gut in die Gesellschaft integriert. Aufgrund ihres Status als Strafgefangene müssen sie ein Programm zur sozialen Eingliederung absolvieren, das sie auf das Ende ihrer Strafhaft vorbereitet.

## **Nicht bewältigte Herausforderungen, falls zutreffend, und Gründe dafür**

Gemäß der Vision und dem Auftrag von Arial ist der Betrieb sehr sensibel für den Eingliederungsprozess und die Genossenschaft möchte ein Modell entwickeln, um Migranten in diesem Prozess zu unterstützen. Die Idee, die sie gerne umsetzen würde, ist ein landwirtschaftliches Entwicklungszentrum, das auf berufsbegleitenden Ausbildungsaktivitäten basiert, um ihre Fähigkeiten im landwirtschaftlichen Bereich zu verbessern, und ihnen während des Ausbildungskurses eine Unterkunft bietet. Aufgrund bürokratischer Probleme und der Notwendigkeit, die Beziehungen zu lokalen Akteuren, die an diesem Projekt interessiert sein könnten, zu stärken, konnte dieses Vorhaben noch nicht umgesetzt werden.



## Logistik

### Logistischer Transport von zu Hause zur Arbeit

Organisiert von den Migranten oder von der Organisation, die am Eingliederungsprozess beteiligt ist

### Materialien und Humanressourcen

Präsident der Genossenschaft, Teamleiter für landwirtschaftliche Aktivitäten

### Zeit/ Arbeitspensum

**Arbeitspensum:** Regelmäßig

### Kosten

Gemäß dem nationalen Landwirtschaftsvertrag

## Ausbildungsfragen

### Notwendigkeit einer Schulung im Umgang mit Migranten je nach ihrer Funktion

Die Landwirte halten sich selbst für fähig, Teams von Migranten zu leiten, aber es fehlt ihnen an einem kulturellen Ansatz, so dass eine Schulung in diesem Sinne für den Sektor nützlich sein könnte.

### Ausbildungsbedarf für Migranten

Schulungen zu Aufgaben und Arbeitsrechten sowie zur Sicherheit am Arbeitsplatz sind unerlässlich.



## Vorschläge und Ratschläge des Befragten

Ein stärkeres Netzwerk zwischen den Sozialbauernhöfen und dem Aufnahmезentrum wäre hilfreich, um Migranten in den landwirtschaftlichen Sektor einzugliedern und ihnen eine Ausbildung und einen aktiven Integrationsprozess zu garantieren.



# 05

## Spanien



**IMEFE**

Jaén, Spanien

**Gemeinsame Ernte:  
Brücken zwischen den  
Kulturen bauen**

Santiago de Calatrava, Jaén, Spanien

# Gemeinsame Ernte: Brücken zwischen den Kulturen bauen

**Name des Eigentümers/Gründers:**

Juan Carlos P. Carrillo



Juan Carlos, ein Landwirt, hat ein effizientes Team von senegalesischen Saisonarbeitern für die Erntesaison zusammengestellt, die je nach Jahreszeit und Ernte in ganz Spanien unterwegs sind. Diese Gruppe, von denen die meisten im Norden Spaniens leben, wird von Juan Carlos über die Erntesaison informiert, und vor ihrer Einstellung werden Verträge und Verwaltungsunterlagen organisiert, während ihre Unterkunft in Juan Carlos' Dorf gesichert ist.

Trotz der Sprachprobleme wird die Kommunikation durch die fließend Spanisch sprechenden Teammitglieder erleichtert, und die Arbeitsbeziehung hat sich im Laufe der Jahre gefestigt, was zu einem effizienten Arbeitsumfeld und hohen Leistungen geführt hat. Juan Carlos hat sich nicht nur auf die berufliche Eingliederung konzentriert, indem er die Unterbringung und die soziale Integration im Dorf erleichterte, sondern auch die Dynamik der multikulturellen Teams gekonnt gesteuert. Herausforderungen wie Unterbringung und Kommunikation wurden durch Organisation und den Aufbau einer starken Arbeits- und Sozialbeziehung zwischen Wanderarbeitern und Einheimischen gemeistert.

## Allgemeine Beschreibung der Organisation und ihrer Tätigkeiten

Juan Carlos ist Landwirt und betreibt zusammen mit seinem Vater einen Betrieb, der sich der Olivenernte widmet, einer Kultur, die erfahrene Arbeitskräfte erfordert und in den letzten Jahren nur schwer zu finden war. Juan Carlos bewirtschaftet nicht nur sein eigenes Land, sondern erbringt während der Erntezeit auch Dienstleistungen für andere Landwirte in der Gegend.

Die Olivenernte ist eine wichtige landwirtschaftliche Tätigkeit, die eine sorgfältige Planung und Ausführung erfordert. Sie umfasst mehrere Phasen, z. B. die Vorbereitung der Ernte, bei der die Ausrüstung organisiert und die Aufgaben festgelegt werden, die Ernte, die mit manuellen und maschinellen

Techniken durchgeführt werden kann, und den effizienten Transport der Oliven zu den Lager- oder Verarbeitungsorten. Eine effiziente Olivenernte wird durch eine detaillierte Planung gewährleistet, die den optimalen Reifegrad der Oliven, die Verfügbarkeit und Ausbildung der Arbeitskräfte, die Transportlogistik, die Vorbereitung der Ausrüstung und die Aufrechterhaltung von Qualität und Sicherheit in allen Prozessen berücksichtigt. Klare Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Arbeitern, insbesondere in multikulturellen Teams, sind entscheidend für einen harmonischen und produktiven Arbeitsablauf.

### **Anzahl der Arbeitnehmer (A) und Wanderarbeitnehmer (B) in der Organisation**

Saisonarbeiter: 10 Migranten und 2 Staatsangehörige.

### **Herkunftsland der Arbeitsmigranten:**

Senegal

### **Herkunft der Wanderarbeiter innerhalb des Landes**

Die Gruppe von Wanderarbeitern stammt aus dem Senegal und ist je nach Jahreszeit und Erntegut in ganz Spanien unterwegs. Der Großteil der Gruppe lebt im Norden Spaniens und zieht je nach Arbeitskräftebedarf in den verschiedenen Regionen des Landes um. Juan Carlos informiert den Gruppenleiter, wenn die Erntezeit ansteht, und organisiert die Ankunft und den Aufenthalt der Arbeiter in seinem Dorf. Er sorgt für eine Unterkunft im Dorf und führt alle Verwaltungsverfahren durch, um Verträge abzuschließen und alle Arbeiter zu registrieren.

## **Gründe und Motivationen für die initiative zur Integration von Migranten**

---

Die Gründe und Motivationen für die Initiative zur Integration von Arbeitsmigranten im Fall von Juan Carlos konzentrieren sich hauptsächlich auf den Bedarf an erfahrenen und qualifizierten Arbeitskräften für die Olivenernte, die eine mühsame Aufgabe ist und Menschen mit Erfahrung in der Feldarbeit erfordert. In den letzten Jahren war es eine Herausforderung, qualifizierte einheimische Arbeitskräfte für die Arbeit auf den Feldern zu finden, so dass senegalesische Arbeitskräfte, die es gewohnt sind, das ganze Jahr über auf den Feldern zu arbeiten, eine wertvolle Lösung zur Gewährleistung der Effizienz und Effektivität der Ernte darstellen.

Die im Laufe der Jahre aufgebauten Arbeitsbeziehungen mit dieser Gruppe von

Arbeitern haben einen harmonischen und effizienten Betrieb ermöglicht, bei dem jeder seine Aufgaben kennt und sie mit großer Effizienz und Leistung ausführt.

Darüber hinaus konnte Juan Carlos dank des guten Managements seine Dienste auch Dritten in der Region anbieten, was längere Kampagnen und eine bessere Entlohnung der Wanderarbeiter ermöglichte, so dass sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Wanderarbeiter ein für beide Seiten vorteilhaftes und nachhaltiges Arbeitsumfeld entstand. Die gestärkte Beziehung fördert auch die positive Integration und das harmonische Zusammenleben zwischen einheimischen und zugewanderten Arbeitnehmern.

## **Zahl der Arbeitnehmer und Zahl der an der Integrationsinitiative beteiligten Wanderarbeitnehmer**

Saisonarbeiter: 10 Migranten  
und 2 Einheimische.

### **Externe Stakeholder-Partner**

---

Juan Carlos arbeitet eng mit einem anderen Landwirt zusammen, um die verschiedenen logistischen Aspekte im Zusammenhang mit den Wanderarbeitern zu koordinieren und zu verwalten, insbesondere die Unterbringung. Gemeinsam sorgen sie dafür, dass die Arbeiter während der Erntesaison eine Unterkunft haben, und koordinieren auch andere Aspekte, die für den Aufenthalt und die Arbeit der Migranten in der Region erforderlich sind. Die Zusammenarbeit zwischen Juan Carlos und diesem Landwirt ist von entscheidender Bedeutung, um die Integration und angemessene Unterbringung der Wanderarbeiter zu erleichtern und sicherzustellen, dass ihre Grundbedürfnisse befriedigt werden und ein funktionelles und einladendes Arbeitsumfeld geschaffen wird. Unterstützt wird er auch von dem Leiter der

Wanderarbeitergruppe, der als wichtiges Bindeglied zwischen Juan Carlos und den Wanderarbeitern fungiert. Der Gruppenleiter ist für den Informationsaustausch zwischen Juan Carlos und den Arbeitern unerlässlich und sorgt dafür, dass die Arbeiter über die Einzelheiten der Arbeit, wie Termine und Erwartungen, informiert sind. Darüber hinaus erleichtert er die Kommunikation und die Problemlösung am Arbeitsplatz, zumal einige der Arbeiter möglicherweise nur über begrenzte Spanischkenntnisse verfügen. Der Leiter kann auch dazu beitragen, die Bewegungen der Gruppe zu koordinieren, indem er sicherstellt, dass sie wie vereinbart am Arbeitsplatz eintrifft, und dabei hilft, etwaige Probleme oder Sorgen zu bewältigen, die während des Arbeitsverhältnisses auftreten können.

### **Beschreibung des Aufnahmeprozesses Schritt für Schritt**

---

Juan Carlos hat ein umfassendes Verfahren zur Einbeziehung senegalesischer Wanderarbeiter in die Olivenernte eingeführt. Dieser Prozess beginnt mit einer Kommunikations- und Arbeitsvereinbarung zwischen ihm und dem Leiter der Wanderarbeiter-Gruppe, in der die Termine und die Logistik der Saison koordiniert werden.

Dann organisiert er zusammen mit einem kooperierenden Landwirt die Unterkunft und den Transport und kümmert sich um alle administrativen Formalitäten wie Arbeitsverträge und Anmeldungen. Während der gesamten Saison arbeitet Juan Carlos nicht nur eng mit den Arbeitern zusammen, indem er ihnen Aufgaben zuweist und sie beaufsichtigt, sondern er fördert auch

die Integration und die soziale Interaktion zwischen den Wanderarbeitern und der lokalen Gemeinschaft. Er sorgt für ein kohärentes und freundliches Arbeitsumfeld zwischen Wanderarbeitern und Einheimischen, indem er Konflikte bewältigt und ständig Feedback gibt. Im Gegenzug wird die soziale Eingliederung gefördert, indem den Arbeitern die Möglichkeit gegeben wird, am Leben des Dorfes teilzunehmen.

Am Ende der Saison werden die Verfahren überprüft und bewertet, um künftige Kooperationen vorzubereiten und einen nachhaltigen und für beide Seiten vorteilhaften Kreislauf aus Beschäftigung und sozialer und arbeitsrechtlicher Integration zu schaffen.

## Auswirkungen der Initiativen

---

### Wichtigste Auswirkungen auf das Management von multikulturellen Teams

Im Fall von Juan Carlos und seinem Team von senegalesischen Saisonarbeitern sind die Auswirkungen auf das Management multikultureller Teams bemerkenswert positiv und lehrreich für beide beteiligten Parteien. Juan Carlos und sein Vater leisteten Pionierarbeit bei der Eingliederung von Arbeitsmigranten in der Region und bauten eine solide und effektive Arbeitsbeziehung mit dem senegalesischen Team auf, die von gegenseitigem Verständnis und kulturellem Respekt geprägt ist.

Die Synergie zwischen den zugewanderten und den einheimischen Arbeitnehmern wurde dank eines Managements, das die Vielfalt schätzt und zelebriert, und dank des Austauschs von Wissen und Erfahrungen zwischen den Kulturen verstärkt. Der Zusammenhalt im Team wurde gestärkt, selbst bei Sprachbarrieren, und es wurde ein Arbeitsumfeld geschaffen, in dem sich jedes Mitglied wertgeschätzt und respektiert fühlt.

Dieses multikulturelle Management hat es Juan Carlos ermöglicht, Dienstleistungen für Dritte in der Region anzubieten, was zu längeren Arbeitseinsätzen und besseren Gehältern für die Wanderarbeiter führt und eine kontinuierliche und fruchtbare Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Parteien fördert.

Die erfolgreiche Integration von multikulturellen Teams wie diesem kann als Modell für die Integration und Zusammenarbeit im Agrarsektor dienen.

### Großer Einfluss auf die Integration von Arbeitskräften

Juan Carlos hat die Eingliederung der senegalesischen Wanderarbeiter in seinem Betrieb entscheidend vorangetrieben. Durch integrative Praktiken und enge Zusammenarbeit hat er ein Arbeitsumfeld geschaffen, in dem Migranten nicht nur arbeiten, sondern auch als integraler Bestandteil des Teams und der Gemeinschaft integriert und geschätzt werden.

Die Kommunikation war in diesem Prozess von entscheidender Bedeutung. Obwohl einige der Arbeiter nur über begrenzte Spanischkenntnisse verfügen, wurden durch diejenigen, die die Sprache besser beherrschen, effektive Kommunikations- und Vermittlungsmöglichkeiten geschaffen. Juan Carlos arbeitet Seite an Seite mit dem Team,

gibt Anweisungen und gibt Hilfestellung bei den Aufgaben und lernt von den Fähigkeiten und Erfahrungen, die die Wanderarbeiter mitbringen.

Obwohl die Mitarbeiter wechseln, kehren jedes Jahr zwischen November und Februar viele von ihnen zurück, was auf eine positive und kontinuierliche Arbeitsbeziehung hindeutet. Durch diese Zusammenarbeit konnte nicht nur der Bedarf an Arbeitskräften während der Erntesaison gedeckt, sondern auch ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, in dem die Kultur und die Fähigkeiten der Migranten anerkannt und geschätzt werden, was die Eingliederung der Arbeitskräfte fördert und eine Norm des gegenseitigen Respekts und der Zusammenarbeit schafft.

## Auswirkungen der Initiativen

---

### Hauptauswirkungen auf die soziale Eingliederung

Juan Carlos hat eine bemerkenswerte soziale Integration von Wanderarbeitern in das ländliche Umfeld, in dem ihre landwirtschaftliche Tätigkeit stattfindet, gefördert. Durch die Bereitstellung einer Unterkunft im Dorf haben die Arbeiter die Möglichkeit, sich in das tägliche Leben des Ortes zu integrieren und an der lokalen Gesellschaft und Wirtschaft teilzuhaben, indem sie beispielsweise einkaufen und lokale Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Diese Präsenz ermöglicht es den Wanderarbeitnehmern nicht nur, in die lokale Kultur und die sozialen Gepflogenheiten einzutauchen, sondern erleichtert auch die multikulturelle Bereicherung der lokalen Gemeinschaft, indem ein gegenseitiger kultureller und sozialer Austausch gefördert wird. Trotz möglicher sprachlicher oder kultureller Hindernisse integrieren sich die Arbeitnehmer während der Erntesaison in das Dorfleben und bauen Beziehungen und in einigen Fällen Freundschaften auf.

Mit diesem Ansatz wird nicht nur der Arbeitsbeitrag der Wanderarbeitnehmer anerkannt, sondern auch ihr Wert und ihre Präsenz in der Gemeinschaft gewürdigt und ein Gefühl der Zugehörigkeit und Integration gefördert, das für ihr Wohlbefinden und ihre soziale Entwicklung während ihres Aufenthalts entscheidend ist.

### Herausforderungen und deren Bewältigung

Die Frage der Unterbringung erwies sich angesichts der Ankunft einer großen Zahl von Arbeitnehmern zunächst als ein großes Hindernis. Die Lösung wurde durch die Organisation erreicht, indem Juan Carlos und ein anderer Landwirt gemeinsam die Unterbringung koordinierten und dafür sorgten, dass alle Arbeiter einen sicheren und komfortablen Platz zum Wohnen hatten.

Eine weitere große Herausforderung war die Sprachbarriere, vor allem bei den Mitarbeitern, die neu im Team waren und nur über begrenzte Spanischkenntnisse verfügten. Die fließenderen Teammitglieder erleichterten jedoch die Kommunikation, sorgten für eine effektive Interaktion und förderten ein harmonisches Arbeitsumfeld.

Juan Carlos seinerseits führte ein Management ein, das sich durch Präsenz und aktive Zusammenarbeit auszeichnete. Er arbeitete mit dem Team zusammen, förderte das gegenseitige Lernen und schuf einen Raum, in dem gegenseitiger Respekt und Verständnis vorherrschten, was eine gemeinsame Problemlösung ermöglichte, immer mit Blick auf das Gemeinwohl.

## **Nicht bewältigte Herausforderungen, falls zutreffend, und Gründe dafür**

Der Klimawandel hat begonnen, sich spürbar auf die Olivenernte auszuwirken, was zu Jahren mit deutlich geringerer Produktion führt, die die Mobilisierung einer so großen Zahl von Wanderarbeitern nicht rechtfertigen. In diesen Zeiten ist die Verfügbarkeit von Arbeitskräften drastisch reduziert, und die Beschäftigung einer großen Zahl von Arbeitnehmern ist weder wirtschaftlich noch logistisch sinnvoll.

Dieses Szenario stellt sowohl für Juan Carlos als auch für die Wanderarbeiter ein Dilemma dar: Die Unbeständigkeit und Unvorhersehbarkeit der Beschäftigungsmöglichkeiten stellt für alle Beteiligten eine Herausforderung an Stabilität und langfristige Planung dar.

## **Logistik**

---

### **Logistischer Transport vom Wohnort zur Arbeit:**

Durch die Bereitstellung von Unterkünften im Dorf sorgt Juan Carlos dafür, dass die Arbeiter in der Nähe der Baustelle sind. Außerdem sorgt er für den täglichen Transport zum Olivenhain, was nicht nur den Arbeitern zugute kommt, sondern auch dafür sorgt, dass sie zu den vorgesehenen Zeiten vor Ort sind und so die Effizienz der Ernte optimieren.

### **Material und humanressourcen:**

Juan Carlos stellt die notwendigen Arbeitsmittel für die Durchführung der Erntearbeiten zur Verfügung. Die Verwaltung der Humanressourcen, insbesondere eines multikulturellen und sprachlich vielfältigen Teams, erfordert besondere Fähigkeiten. Kommunikation und klare Aufgabenzuweisung sind entscheidend. Die Anwesenheit von Mitarbeitern, die als sprachliche Vermittler fungieren, erleichtert den Prozess und stellt sicher, dass alle Teammitglieder die Anweisungen und Erwartungen verstehen.

### **Zeit/Arbeitsaufwand**

Die Olivenerntesaison ist intensiv und erfordert eine sorgfältige Planung, um die Effizienz in einem relativ kurzen Zeitraum zu maximieren. Die Erfahrung und das Können der Wanderarbeiter, die an ständige Arbeit und anspruchsvolle körperliche Arbeit in verschiedenen Jahreszeiten und Kulturen gewöhnt sind, sind von unschätzbarem Wert. Juan Carlos arbeitet Seite an Seite mit ihnen, was sich nicht nur positiv auf die Arbeitsmoral auswirkt, sondern es ihm auch ermöglicht, das Tempo und die Qualität der geleisteten Arbeit wirksam zu überwachen.

### **Kosten**

Sie umfassen Gehälter, Unterkunft, Transport und Werkzeuge/Ausrüstung. Diese Kosten sind zwar eine notwendige Investition, um den Erfolg der Ernte zu gewährleisten, müssen aber auch sorgfältig verwaltet und abgewogen werden, um die wirtschaftliche Lebensfähigkeit des Betriebs sicherzustellen. In schlechten Erntejahren, wenn die Mobilisierung des gesamten Teams wirtschaftlich nicht sinnvoll ist, wird das Kostenmanagement zu einer Herausforderung.

## Ausbildungsfragen

---

### **Ausbildungsbedarf für den Umgang mit Migranten je nach Rolle**

Im Falle von Juan Carlos und seinem Team von senegalesischen Saisonarbeitern könnten sich die Schulungen für Eigentümer wie Juan Carlos auf interkulturelles Management und fortgeschrittene Kommunikationsfähigkeiten konzentrieren, um mögliche sprachliche und kulturelle Unterschiede zu überbrücken. Darüber hinaus ist das Verständnis von Verwaltungsverfahren, rechtlichen Anforderungen und Arbeitnehmerrechten in Bezug auf Wanderarbeitskräfte von entscheidender Bedeutung, um die Einhaltung von Vorschriften zu gewährleisten und faire und gerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Darüber hinaus könnte eine Schulung in Konfliktlösung die Fähigkeit verbessern, Meinungsverschiedenheiten oder Missverständnisse innerhalb einer multikulturellen Belegschaft zu schlichten. Juan Carlos' Ansatz, mit seinem Team zusammenzuarbeiten, ist lobenswert, und die Eigentümer könnten von einer Schulung zur Verbesserung des Feldmanagements und der praktischen Führungsfähigkeiten in unterschiedlichen Teamumgebungen profitieren.

### **Ausbildungsbedarf für Migranten**

In Anbetracht der Tatsache, dass einige der senegalesischen Arbeiter Sprachbarrieren haben, ist Sprachtraining ein wichtiger Bedarf. Diese könnte um spezifische Terminologien erweitert werden, die im Agrarsektor und bei ihren Aufgaben verwendet werden. Darüber hinaus wird es ihnen durch die Vermittlung von Kenntnissen über das spanische Rechts- und Verwaltungssystem ermöglicht, ihre Rechte besser wahrzunehmen und sich selbst zu vertreten. In Anbetracht der Tatsache, dass sie über entscheidende Kenntnisse in der Landwirtschaft verfügen, würde die Anerkennung und möglicherweise die Zertifizierung dieser Fähigkeiten ihre Beschäftigungsfähigkeit und Anerkennung in diesem Sektor verbessern. Eine kulturelle Orientierung könnte auch ihre soziale Integration erleichtern, indem sie ihnen Informationen über lokale Bräuche, soziale Normen und Erwartungen am Arbeitsplatz und in der Gemeinschaft vermittelt.

### **Schulungsbedarf für einheimische Arbeitnehmer in Jobsharing-Vereinbarungen mit Migranten**

---

Für einheimische Arbeitnehmer, die sich einen Arbeitsplatz mit Migranten teilen, können Schulungen zur kulturellen Sensibilität und Vielfalt ein integratives und harmonisches Arbeitsumfeld fördern. Dazu gehört das Verständnis kultureller Nuancen, Kommunikationsstile und potenzieller Herausforderungen, mit denen ihre senegalesischen Kollegen konfrontiert sein können. Die Vermittlung von Grundkenntnissen der Sprache oder des Dialekts, die von Migranten gesprochen werden, kann eine bessere Kommunikation und Kameradschaft fördern. Darüber hinaus können Schulungen in den Bereichen Zusammenarbeit, Teambildung und Peer-Support-Mechanismen ein starkes und einheitliches Team bilden, das die unterschiedlichen Fähigkeiten und Perspektiven aller Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Herkunft, schätzt und nutzt.



## **Vorschläge und Ratschläge des Befragten**

Ich möchte andere Landwirte ermutigen, stets eine offene und klare Kommunikation zu pflegen, vielleicht mit Hilfe von Arbeitnehmern, die als sprachliche Vermittler fungieren können. Beständige Arbeitsbeziehungen, die in aufeinanderfolgenden Saisons Möglichkeiten bieten, schaffen eine Atmosphäre des Vertrauens und der Effizienz. Darüber hinaus ist es wichtig, für eine angemessene Unterkunft zu sorgen und die Logistik des täglichen Transports zum Arbeitsplatz zu regeln. Seite an Seite mit dem Team zu arbeiten, nicht nur zu führen, sondern auch teilzunehmen, stärkt die Beziehungen und verbessert die Leistung.

# IMEFE

(Städtisches Institut  
für Beschäftigung und  
Unternehmensschulung)

**Name des Eigentümers/Gründers:**

Stadtverwaltung Jaén

**Jahr der Gründung:**

2000

**Links:**  [www.aytojaen.es](http://www.aytojaen.es)



Das Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial (IMEFE) spielt eine wesentliche Rolle bei der Erleichterung der Arbeitsintegration von Wanderarbeitern im Agrarsektor der Provinz Jaén, Spanien. IMEFE arbeitet mit verschiedenen Einrichtungen und sozialen Organisationen zusammen, um nicht nur die Arbeitsintegration, sondern auch die Entwicklung und Ausbildung dieser Arbeitskräfte zu fördern, und das in einem Umfeld, in dem die Landwirtschaft zwar ein wirtschaftlicher Pfeiler ist, aber oft nicht die nötige soziale Unterstützung erhält und negativ wahrgenommen wird.

In diesem Zusammenhang werden Wanderarbeitnehmer, die zwar mit Hindernissen wie der Notwendigkeit der Anerkennung von Qualifikationen und Sprachbarrieren konfrontiert sind, auch als Akteure gesehen, die mit der richtigen Unterstützung und Ausbildung einen wichtigen Beitrag zur Dynamik und Wiederbelebung ländlicher Gebiete leisten können.

## Allgemeine Beschreibung der Organisation und ihrer Tätigkeiten

IMEFE mit Sitz in Jaén hat sich als eine Einrichtung hervorgetan, die sich für die Integration von Wanderarbeitnehmern in den Agrarsektor der Provinz einsetzt. Obwohl IMEFE nicht direkt Lebensmittel oder Feldfrüchte produziert, spielt es eine wichtige Rolle bei der Herstellung von Kontakten und der Kommunikation zwischen Landwirten und Arbeitnehmern, häufig Einwanderern, die auf Feldern arbeiten, auf denen eine Vielzahl von Feldfrüchten angebaut werden, darunter möglicherweise auch der Olivenbaum, für den Jaén besonders bekannt ist. Durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Einrichtungen und Organisationen, wie z. B. Migrantenverbänden, Sozialdiensten

und Ausbildungs- und Beschäftigungseinheiten, erleichtert IMEFE nicht nur die Beschäftigung, sondern geht auch die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Ausbildung und der sozialen und kulturellen Integration von Wanderarbeitern an. Die Einrichtung bemüht sich um die Überwindung allgemeiner Hindernisse, mit denen Migranten konfrontiert sind, wie z. B. Hindernisse beim Zugang zu Ausbildung und Zertifizierung, und arbeitet daran, den Wert, den Wanderarbeitnehmer für ländliche und landwirtschaftliche Gebiete darstellen, wahrzunehmen und zu steigern.

## **Herkunftsland der Wanderarbeitnehmer**

Die Arbeitnehmer kommen hauptsächlich aus dem Maghreb, Afrika südlich der Sahara und Lateinamerika

## **Herkunft der Wanderarbeiter innerhalb des Landes**

Die Migranten, die zu IMEFE kommen, stammen hauptsächlich aus Afrika und Lateinamerika. Im Allgemeinen handelt es sich um Neuankömmlinge, die in der Region Arbeit suchen. Häufig wenden sich diese Personen an Sozialdienste oder ähnliche Einrichtungen, die sie wiederum an IMEFE verweisen, damit sie zusätzliche Hilfe bei der Arbeitssuche und der Integration in den Agrarsektor der Provinz Jaén erhalten. Das IMEFE spielt daher eine entscheidende Rolle bei der Erleichterung ihrer beruflichen und sozialen Eingliederung, indem es ihnen Zugang zu Ausbildung, Beratung und anderen Möglichkeiten bietet.

## **Gründe und Motivationen für die Initiative zur Integration von Zuwanderern**

Das Städtische Institut für Beschäftigung, Ausbildung und Vermittlung (IMEFE) konzentriert sich auf die berufliche und soziale Eingliederung von Zuwanderern, insbesondere in der Landwirtschaft, in der ein hoher Bedarf an Arbeitskräften besteht.

Zu den Beweggründen von IMEFE gehört nicht nur die Deckung des Arbeitskräftebedarfs, sondern auch die Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung von Zuwanderern, die Verhinderung ihrer Marginalisierung und die demografische Wiederbelebung ländlicher Gebiete.

Seine Ziele reichen von der Erleichterung des Zugangs zur Beschäftigung und der Bereitstellung von Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen bis hin zur Unterstützung der soziokulturellen Integration und der Hilfe bei der rechtlichen und dokumentarischen Legalisierung von Migranten. Darüber hinaus bemüht sich

IMEFE um eine wirksame Verknüpfung von Arbeitsangebot und -nachfrage, um erfolgreiche Arbeitsbeziehungen zu gewährleisten und ein positives Arbeitsumfeld zu fördern. Darüber hinaus arbeitet IMEFE aktiv mit verschiedenen Einrichtungen und Organisationen zusammen, um ein breit gefächertes und kohärentes Unterstützungsnetzwerk zu schaffen, das die unterschiedlichen Bedürfnisse und Herausforderungen von Zuwanderern umfassend berücksichtigen kann.

In einem Umfeld, das für Neuankömmlinge oft unsicher und schwierig ist, stellt IMEFE eine wichtige Brücke dar, die nicht nur den Zugang zu einer Beschäftigung, sondern auch eine reibungslosere und strukturiere Integration in die Gesellschaft durch Schulungen, Qualifikationsentwicklung und Verbindungen zur Gemeinschaft und zum Arbeitssektor erleichtert.

## Externe Stakeholder-Partner, falls relevant

Mehrere externe Akteure sind in den Prozess der Arbeitsintegration und der Unterstützung von Migranten in Partnerschaft mit IMEFE eingebunden. Diese Akteure spielen eine Vielzahl von Rollen, von der direkten Unterstützung von Zuwanderern bei der Ausstellung von Dokumenten und rechtlichen Verfahren über die Bereitstellung von Schulungen und die Erleichterung von Beschäftigungsmöglichkeiten bis hin zum Beitrag zu umfassenderen sozialen Integrationsbemühungen. Die Zusammenarbeit zwischen diesen Einrichtungen gewährleistet einen vielschichtigen Ansatz zur Unterstützung von Arbeitsmigranten im Agrarsektor und trägt zu ihrer sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Integration bei.

- **Lokaler Runder Tisch zur Arbeitsintegration:** Sie halten regelmäßige Treffen zur Koordinierung und Information ab, um die Eingliederung von Arbeitnehmern zu erleichtern und Informationen über die von jeder Partei entwickelten Dienstleistungen und Initiativen auszutauschen. Jede Einrichtung bemüht sich durch ihre Vermittlungs- und Beratungstechniken um die beste Vermittlung für jeden Arbeitssuchenden je nach Stellenangebot.
- **Patronato de servicios sociales Dienste der Stadtverwaltung**
- **Caritas:** Diese Organisation unterstützt benachteiligte Menschen, indem sie ihnen unter anderem mit Lebensmitteln, Unterkünften und möglicherweise sogar mit einer Berufsausbildung hilft
- **Rotes Kreuz** (Rotes Kreuz)
- **Marcellin Champagnat Verein**
- **Jaén Acoge**
- **Diagramm**
- **Don Bosco**

## Beschreibung des Aufnahmeprozesses Schritt für Schritt

- Der Prozess der Eingliederung von Zuwanderern in den Agrarsektor beginnt mit ihrer Ankunft und einem ersten Kontakt, der erste Hilfe und Unterstützung bei der Verwaltung von Dokumenten und der Regularisierung bietet.
- Der nächste Schritt ist die Bereitstellung von Rechtsbeistand und Hilfe bei der Dokumentation, gefolgt von der Sicherung der Grundbedürfnisse wie Unterkunft und Transport.
- Es folgt der Aufbau von Kapazitäten und Schulungen, die sowohl berufsspezifische Schulungen als auch Sprach- und kulturelle Anpassungskurse umfassen.
- Die berufliche Eingliederung ist der nächste entscheidende Schritt, bei dem die Organisationen die Arbeitskräfte mit den offenen Stellen zusammenbringen und gleichzeitig eine umfassende Orientierung am Arbeitsplatz bieten.
- In der nächsten Phase geht es um eine kontinuierliche Unterstützung und eine tiefere Integration in die Gemeinschaft durch die Teilnahme an lokalen Veranstaltungen und den Aufbau von Unterstützungsnetzen.
- Die soziale Integration und die zwischenmenschlichen Beziehungen werden gefördert, um den Zusammenhalt und die Akzeptanz der Gemeinschaft zu stärken.
- Schließlich schließt der Prozess mit dem Schwerpunkt auf langfristiger Entwicklung und beruflichem Fortkommen ab, um eine nachhaltige sozioökonomische Eingliederung und Teilhabe zu gewährleisten.

## Auswirkungen der Initiativen

### Wichtigste Auswirkungen auf das Management von multikulturellen Teams

IMEFE (Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial) ist bestrebt, das Management multikultureller Teams zu verbessern, indem es ein Umfeld fördert, das der Integration einer vielfältigen Belegschaft im Agrarsektor förderlich ist. Durch die Schaffung einer integrativen Atmosphäre wird sichergestellt, dass unterschiedliche kulturelle Perspektiven gewürdigt werden, was innovative Problemlösungen und eine bereichernde Zusammenarbeit ermöglicht. Durch Bildungsprogramme und Workshops fördert IMEFE das kulturübergreifende Verständnis zwischen den Teammitgliedern, wodurch potenzielle Konflikte entschärft und reibungslosere Arbeitsabläufe gewährleistet werden. Durch die Zusammenführung unterschiedlicher Talente und Fähigkeiten können multikulturelle Teams im Rahmen der IMEFE-Initiativen die komplexen Herausforderungen des Agrarsektors wirksam angehen und gleichzeitig kollektives Wachstum und Nachhaltigkeit fördern.

### Wesentliche Auswirkungen eingliederung in die Arbeitswelt

IMEFE hat einen großen Einfluss auf die Integration von Arbeitskräften, indem es als Brücke zwischen Migranten und dem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt fungiert. Durch verschiedene Programme hilft es, den Übergang von Migranten in die lokale Arbeitswelt zu erleichtern, indem es ihnen die notwendige Ausbildung und Qualifizierung bietet und so ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert. IMEFE erleichtert auch den Kontakt zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und stellt sicher, dass die Qualifikationen auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes abgestimmt sind. Dies hilft nicht nur den Migranten, eine stabile Beschäftigung zu finden, sondern auch den lokalen landwirtschaftlichen Betrieben, Zugang zu zuverlässigen und qualifizierten Arbeitskräften zu erhalten und so den Sektor und die lokale Wirtschaft zu stärken.

### Wichtige Auswirkungen auf die soziale Eingliederung

Durch seinen strukturierten Integrationsprozess hat IMEFE einen bedeutenden Einfluss auf die soziale Eingliederung und stellt sicher, dass Migranten nicht nur Arbeitskräfte sind, sondern aktive und beitragende Mitglieder der Gemeinschaft. Durch die Konzentration auf Aspekte, die über die Beschäftigung hinausgehen, wie Sozialisierung, kultureller Austausch und Teilnahme an lokalen Veranstaltungen, erleichtert IMEFE tiefere Verbindungen zwischen Zuwanderern und der lokalen Bevölkerung. Dies führt zu einer für beide Seiten bereichernden Beziehung, in der die Zuwanderer neue Perspektiven und Werte einbringen, sich anpassen und Teil des lokalen sozialen Gefüges werden, was den Zusammenhalt der Gemeinschaft und das multikulturelle Verständnis fördert.

### Herausforderungen und deren Bewältigung

IMEFE sah sich mit Herausforderungen konfrontiert, wie z. B. möglichen kulturellen und sprachlichen Barrieren, der Sicherstellung der Kohärenz der Beschäftigungsmöglichkeiten und der Anpassung der Ausbildung an die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes. Diese Probleme wurden überwunden, indem sprachliche und kulturelle Schulungen angeboten wurden, ein gründliches Verständnis für die Bedürfnisse des Agrarsektors vorhanden war und sichergestellt wurde, dass die Programme anpassungsfähig waren und auf die sich ändernden Anforderungen und Umstände reagierten.

### **Nicht bewältigte Herausforderungen, falls zutreffend, und Gründe dafür**

Zu den verbleibenden Herausforderungen könnte die vollständige Beseitigung von Fällen sozialer Ausgrenzung oder Diskriminierung von Zuwanderern in Gemeinden oder am Arbeitsplatz gehören. Diese Herausforderungen bestehen aufgrund tief verwurzelter sozialer Vorurteile fort und lassen sich durch Integrations- und Ausbildungsinitiativen für Arbeitskräfte allein nicht leicht abmildern. Es bleibt ein ständiges Bemühen, die volle Akzeptanz und soziale Eingliederung von Zuwanderern auf allen Ebenen der Gemeinschaft zu fördern.

## **Ausbildungsfragen**

---

### **Schulungsbedarf für den Umgang mit Migranten je nach Funktion**

IMEFE erkennt die unterschiedlichen Ausbildungsbedürfnisse der verschiedenen Rollen, wie z. B. Eigentümer und Vorarbeiter, innerhalb des landwirtschaftlichen Sektors in Bezug auf das Management und die Arbeit mit Migranten an. Eigentümer, die häufig Führungs- und Entscheidungsfunktionen innehaben, benötigen möglicherweise Schulungen in kultureller Sensibilität, Arbeitsrecht in Bezug auf internationale Arbeitnehmer und Kommunikationsfähigkeiten, um eine vielfältige Belegschaft effektiv zu führen. Vorarbeiter, die oft in direkterem Kontakt mit den Arbeitnehmern stehen, benötigen möglicherweise zusätzliche Schulungen in integrativer Führung, Konfliktlösung und vielleicht auch Sprachkenntnissen, um Kommunikationslücken zu schließen. Die Aufgabe von IMEFE besteht darin, diesen differenzierten Schulungsbedarf zu ermitteln und Programme zu entwickeln, die sicherstellen, dass jede Funktion mit den erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten ausgestattet ist, um ein harmonisches und produktives multikulturelles Arbeitsumfeld zu schaffen, das sowohl die betriebliche Effizienz als auch die Zufriedenheit der Arbeitnehmer verbessert.

### **Auf Migranten ausgerichteter Schulungsbedarf**

Die Deckung des Ausbildungsbedarfs von Zuwanderern ist für IMEFE von grundlegender Bedeutung, da dies ihre effektive Integration in den spanischen Agrarsektor gewährleistet. Die Ausbildung von Zuwanderern umfasst häufig Sprachkurse, um Kommunikationsbarrieren abzubauen und ihre Fähigkeit zu verbessern, sich in der spanischen Arbeitsumgebung zurechtzufinden. Darüber hinaus sind Schulungen zu berufsspezifischen Fertigkeiten, zum Verständnis der lokalen Arbeitsethik, der Gesetze und Rechte sowie zur grundlegenden Nutzung der Technologie von entscheidender Bedeutung. IMEFE erkennt auch die Bedeutung der Ausbildung in zwischenmenschlichen Fähigkeiten wie Teamarbeit und Kommunikation an, um die harmonische Eingliederung von Zuwanderern in die Arbeitswelt zu erleichtern und sie in die Lage zu versetzen, einen optimalen Beitrag zu leisten und gleichzeitig ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten.

## Ausbildungsbedarf für einheimische Arbeitnehmer in Jobsharing-Vereinbarungen mit Migranten

Einheimische Arbeitnehmer, die sich ein Arbeitsumfeld mit Zuwanderern teilen, haben möglicherweise einen anderen Schulungsbedarf, auf den IMEFE eingeht, um eine reibungslose und kooperative Arbeitsbeziehung zu fördern. Schulungen zur kulturellen Sensibilität und Bewusstseinsbildung sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass einheimische Arbeitnehmer die unterschiedlichen Hintergründe, die Migranten in das Team einbringen, verstehen, respektieren und schätzen können. Kommunikationstraining, insbesondere in Situationen, in denen Sprachbarrieren bestehen, sowie teambildende Maßnahmen, die den Zusammenhalt und den Geist der Zusammenarbeit zwischen den Teammitgliedern fördern, sind unerlässlich.

Die Vielfalt der Teammitglieder ist von grundlegender Bedeutung. IMEFE ist sich des Potenzials eines multikulturellen und harmonischen Arbeitsumfelds bewusst und organisiert Schulungen, die nicht nur die betriebliche Effizienz steigern, sondern auch eine Atmosphäre des gegenseitigen Respekts und des kollektiven Wachstums zwischen einheimischen und zugewanderten Arbeitnehmern fördern.

### Vorschläge und Ratschläge des Befragten



Ein solider und wirksamer Prozess der Eingliederung von Wanderarbeitnehmern in der Landwirtschaft umfasst mehrere Schlüsselaspekte. Er unterstreicht die Bedeutung umfassender Schulungsprogramme für alle Beteiligten – Eigentümer, Vorarbeiter, zugewanderte und einheimische Arbeitnehmer –, die sich auf kulturelle Sensibilität, effektive Kommunikation und rollenspezifische Fähigkeiten konzentrieren. Die Einbeziehung verschiedener externer Stakeholder in die Erleichterung der Arbeit und der sozialen Eingliederung von Migranten ist von wesentlicher Bedeutung, was auf einen vielschichtigen und kooperativen Ansatz zur Integration hindeutet. Darüber hinaus wird die Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Dokumentation und der Sicherstellung der sozialen und arbeitsmarktlichen Eingliederung durch regelmäßige Interaktion und Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationen hervorgehoben. Insgesamt ist es für eine nachhaltige Integration und ein gemeinsames Wachstum unerlässlich, dass alle Beteiligten im Agrarsektor eine offene Perspektive gegenüber multikulturellen Teams entwickeln.



# MILIMAT

[www.milimat.eu](http://www.milimat.eu)



Sofern nicht anders angegeben, steht dieses Werk unter einer Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Co-funded by  
the European Union

Finanziert von der Europäischen Union. Die darin zum Ausdruck gebrachten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Agentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.