



**MILIMAT**

**Arbeitseinsatz von Migrant:innen in  
multikulturellen landwirtschaftlichen Teams**



**19. Mai 2023**

# **ZUSAMMENFASSENDE BERICHT - EUROPA**

**Schwierigkeiten und Möglichkeiten  
bei der Schaffung erfolgreicher  
Eingliederungsprozesse in multikulturellen  
Teams.**



**Co-funded by  
the European Union**

**Projet N°: 2022-1-IT01-KA220-VET-000087098**

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Meinungen und Ansichten sind ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

**Die Autoren: Ignacio Rojas Pino (COAG Jaén, Jaén, Spain)**



# INHALTSVERZEICHNIS

## Arbeitspaket 2 - Zusammenfassender Bericht (SR) EUROPA

<b>Einführung</b>	<b>4</b>
<b>Struktur und Produktion der landwirtschaftlichen Fläche</b>	<b>6</b>
<b>Landwirtschaftlicher Arbeitsmarkt</b>	<b>9</b>
<b>Die Herausforderungen der Landwirtschaft der Zukunft</b>	<b>12</b>
<b>Migrationsherkunft in Europa</b>	<b>16</b>
<b>Profil von Menschen, die in die EU auswandern</b>	<b>19</b>
<b>Situation von Einwanderern im Agrarsektor</b>	<b>22</b>
<b>Gefahr der sozialen Ausgrenzung ländlicher Gebiete, Landwirte und Wanderarbeiter</b>	<b>26</b>
<b>Soziale und wirtschaftliche Stellung des Landwirts</b>	<b>28</b>
<b>Soziale und wirtschaftliche Situation von Wanderarbeitern in ländlichen Gebieten</b>	<b>29</b>
<b>Wirtschaftlich-sektorale Herausforderungen</b>	<b>32</b>
<b>Persönlich-kulturelle Herausforderungen</b>	<b>33</b>
<b>Soziale und arbeitsrechtliche Herausforderungen</b>	<b>33</b>
<b>Möglichkeiten zur Integration von Arbeitnehmern Einwanderer in multikulturellen Teams</b>	<b>34</b>
<b>Chancen für die Landwirtschaft und den ländlichen Raum</b>	<b>38</b>
<b>Die Rolle des Landwirts und die Prinzipien bei der Führung eines multikulturellen Teams</b>	<b>39</b>
<b>Rolle/Einstellungen, denen Arbeitnehmer folgen können Staatsangehörige, um die Integration zu erleichtern</b>	<b>40</b>
<b>Rolle/Einstellungen, denen Arbeitnehmer folgen können Einwanderer sollen ihre Integration erleichtern</b>	<b>41</b>



# INHALTSVERZEICHNIS

## Arbeitspaket 2 - Zusammenfassender Bericht (SR) EUROPA

<b>Prinzipien des Zusammenlebens, die multikulturelle Teams regeln sollten</b>	<b>41</b>
<b>Tools und Funktionalitäten für Management/Kommunikation der Arbeitgeber mit mobilen Arbeitsmigranten</b>	<b>42</b>
<b>Der europäische Rechtsrahmen für Migration und Arbeit</b>	<b>44</b>
<b>Migrationsmanagement</b>	<b>46</b>
<b>Kollektive Verwaltung im Ursprung</b>	<b>46</b>
<b>Menschenhandel mit Einwanderern</b>	<b>47</b>
<b>Was ist der neue EU-Pakt zu Migration und Asyl?</b>	<b>47</b>
<b>Übersicht wichtiger Ereignisse</b>	<b>48</b>
<b>Initiativen auf europäischer Ebene zur Integration von Einwanderern</b>	<b>51</b>
<b>Aktionsplan für Integration und Inklusion</b>	<b>51</b>
<b>Integrationsinitiativen im ländlichen Raum</b>	<b>52</b>
<b>Möglichkeiten, diese Situation zu verbessern</b>	<b>53</b>
<b>Schulung und Information für eingewanderte Arbeitnehmer</b>	<b>54</b>
<b>Die Fähigkeit der Landwirte, multikulturelle Teams zu leiten</b>	<b>54</b>
<b>Wanderarbeiter und Landwirte brauchen Ausbildung multikulturelle Teams zu bilden</b>	<b>55</b>
<b>Methodik, Werkzeuge und Ansatz, die zur Vorbereitung verwendet werden</b> <b>Übungsmaterial</b>	<b>56</b>
<b>Fähigkeiten, Kompetenzen, Werkzeuge, Strategien zur Verbesserung zur psychischen Gesundheit</b>	<b>58</b>
<b>Verweise</b>	<b>59</b>



# EINFÜHRUNG

Die Landwirtschaft ist ein lebenswichtiger Sektor in den Ländern der Europäischen Union (EU), der einen wesentlichen Beitrag zur Nahrungsmittelproduktion, zur Beschäftigung und zur ländlichen Entwicklung leistet. Die Landwirtschaft ist auf eine große Zahl von Arbeitskräften angewiesen, um den Anforderungen ihrer saisonalen und ganzjährigen Tätigkeiten gerecht zu werden. In den letzten Jahren hat die Migration in vielen EU-Ländern eine entscheidende Rolle bei der Bereitstellung der benötigten Arbeitskräfte gespielt, sowohl für einheimische als auch für ausländische Arbeitnehmer.

In der gesamten EU hat der Agrarsektor die Beteiligung von Wanderarbeitnehmern erlebt, die ihre Fähigkeiten und Anstrengungen in landwirtschaftliche Aktivitäten einbringen. Die EU-Mitgliedstaaten haben in unterschiedlichem Maße landwirtschaftliche Arbeitsmigration erlebt, wobei verschiedene Länder Migrant:innen in ihre ländlichen Gebiete ziehen. Dieses Migrationsphänomen stellt eine Möglichkeit dar, dem Arbeitskräftemangel zu begegnen und die wirtschaftliche Nachhaltigkeit ländlicher Gemeinden zu fördern.

Die Integration von Migrant:innen in den Agrarsektor ist jedoch sowohl für die Migrant:innen als auch für die Landwirt:innen mit besonderen Herausforderungen und Komplexitäten verbunden. Migrant:innen sind häufig mit verschiedenen Schwierigkeiten und Hindernissen bei ihrer sozio-professionellen Integration konfrontiert, während Landwirt:innen mit Arbeitskräftemangel und Schwierigkeiten bei der effektiven Führung multikultureller Teams konfrontiert sind. Diese Herausforderungen müssen angegangen werden, um ein harmonisches Zusammenleben und die Produktivität des Agrarsektors zu gewährleisten.

Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft sind häufig mit unsicheren Beschäftigungsbedingungen, eingeschränktem Zugang zu Arbeits- und Sozialrechten und Sprachbarrieren konfrontiert. Diese Faktoren behindern ihre Integration in die lokalen Gemeinschaften und können zu sozioökonomischen Ungleichheiten führen. Darüber hinaus verfügen Wanderarbeitskräfte möglicherweise über wertvolle Fähigkeiten und Kenntnisse aus ihren Herkunftsländern, die zur Entwicklung des Agrarsektors beitragen könnten, aber die mangelnde Anerkennung ihrer Qualifikationen und die begrenzten Möglichkeiten zur Weiterbildung können ihr berufliches Fortkommen behindern.

Auf der anderen Seite haben die Landwirt:innen Schwierigkeiten, geeignete Arbeitskräfte zu finden, vor allem in der Hochsaison, da die einheimischen Arbeitskräfte kein Interesse an landwirtschaftlicher Arbeit haben. Das Missverhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in der Landwirtschaft stellt eine wirtschaftliche Herausforderung dar und beeinträchtigt die Nachhaltigkeit landwirtschaftlicher Aktivitäten. Darüber hinaus erfordert die Führung multikultureller Teams von den Landwirten die Entwicklung interkultureller Kommunikationsfähigkeiten, die Anpassung an unterschiedliche Arbeitsstile und kulturelle



# EINFÜHRUNG

Normen sowie die Bewältigung potenzieller Konflikte aufgrund kultureller Unterschiede.

Diese Herausforderungen erfordern die Umsetzung umfassender Schulungsprogramme und Unterstützungsmechanismen sowohl für Saisonarbeiter:innen als auch für Landwirte. Wanderarbeiter benötigen Schulungen in Sprachkenntnissen, interkultureller Kommunikation und Kenntnissen des lokalen Arbeitsrechts, um ihre Beschäftigungsfähigkeit, ihren Zugang zu Rechten und ihre soziale Integration zu verbessern. Gleichzeitig benötigen Landwirt:innen Schulungen in den Bereichen Führung, interkulturelles Management, Konfliktlösung und Arbeitsrecht, um multikulturelle Teams effektiv zu leiten und ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Durch die Bewältigung dieser Herausforderungen und die Bereitstellung geeigneter Schulungen kann der Agrarsektor von den vielfältigen Fähigkeiten, Perspektiven und dem kulturellen Reichtum profitieren, die Migrant:innen mitbringen. Die Verbesserung der Integration von Migrant:innen und der Fähigkeit von Landwirten, multikulturelle Teams zu führen, kann zu einer höheren Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und sozialem Zusammenhalt in ländlichen Gemeinden führen.

Die Bildung multikultureller landwirtschaftlicher Teams bringt zahlreiche Vorteile mit sich, darunter die Bereicherung von Perspektiven, Fähigkeiten und Wissensaustausch. Durch effektives Management und Integration multikultureller Teams können landwirtschaftliche Unternehmen ihre Effizienz, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit auf dem globalisierten Markt steigern. Das erfolgreiche Management multikultureller Teams erfordert jedoch spezielles Wissen, interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten und ein Engagement für die Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds.

Dieser Bericht zielt darauf ab, die Situation der Landwirtschaft in den EU-Ländern, die Bedeutung der Migration bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs und die potenziellen Vorteile der Anwerbung von Wanderarbeitnehmern in ländlichen Gebieten für landwirtschaftliche Tätigkeiten zu untersuchen. Er wird auch die Herausforderungen und Schwierigkeiten bewerten, mit denen sowohl Migrant:innen als auch Landwirt:innen im Agrarsektor konfrontiert sind. Darüber hinaus wird der Bericht Erkenntnisse und Empfehlungen zum Ausbildungsbedarf, zu Unterstützungsmechanismen und zu bewährten Praktiken liefern, um diese Herausforderungen zu bewältigen und die erfolgreiche Integration und die soziale und berufliche Entwicklung von Wanderarbeitnehmern im Agrarsektor der EU-Länder zu fördern.

# Zahlen zur Landwirtschaft: Struktur und Typologie der Betriebe

## Struktur und Produktion der Betriebe

### 1. Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe:

Im Jahr 2020 gab es in der EU 9,1 Millionen landwirtschaftliche Betriebe. Die meisten Betriebe gab es in Rumänien (2,9 Mio.), gefolgt von Polen (1,3 Mio.), Italien (1,1 Mio.) und Spanien (0,9 Mio.).

### 3. Größe der Betriebe:

Im Jahr 2020 waren fast zwei Drittel der landwirtschaftlichen Betriebe in der EU kleiner als 5 Hektar. Betriebe mit einer Fläche von 50 Hektar oder mehr machten 7,5 % der Betriebe aus, bewirtschafteten aber 68,2 % der landwirtschaftlich genutzten Fläche in der EU. In Rumänien waren die meisten Betriebe klein, während in Luxemburg, Frankreich und Finnland mehr Großbetriebe zu finden waren.

### 2. Die große Mehrheit der landwirtschaftlichen Betriebe sind Familienbetriebe:

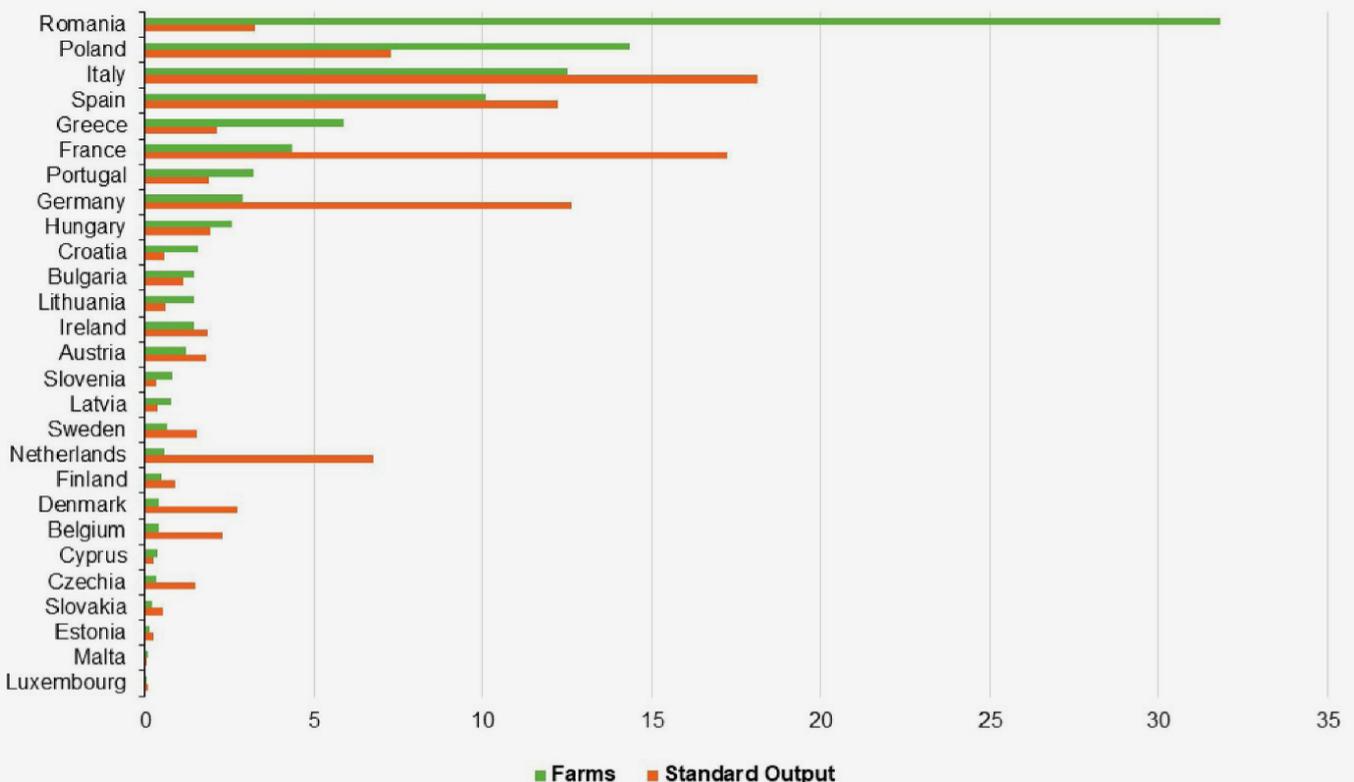
94,8 % der landwirtschaftlichen Betriebe in der EU werden als Familienbetriebe eingestuft, in denen mindestens 50 % der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte Familienangehörige sind. Frankreich und Estland wiesen einen hohen Anteil an Nichtfamilienbetrieben auf.

### 4. Kategorisierung der landwirtschaftlichen Betriebe:

In der EU werden drei Hauptgruppen von landwirtschaftlichen Betrieben unterschieden: (i) Subsistenzbetriebe, die sich auf die Erzeugung von Nahrungsmitteln für den Eigenverbrauch konzentrieren, (ii) kleine und mittlere Betriebe, die in der Regel von Familien geführt werden, und (iii) große landwirtschaftliche Unternehmen, die in der Regel als Aktiengesellschaften oder Genossenschaften organisiert sind.

## Farms and standard output, 2020

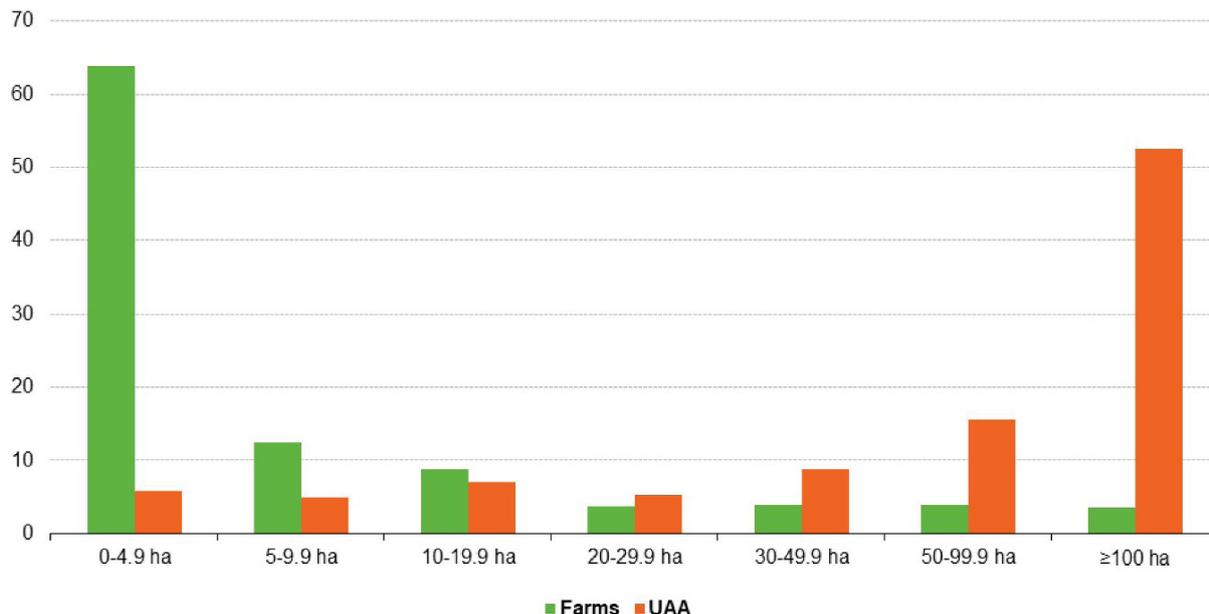
(share of EU total, %)



Source: Eurostat (online data code: ef\_m\_farmleg)

eurostat

## Distribution of EU farms and utilised agricultural area according to farm size (%, 2020)



Note: There are some differences in the threshold applied by some Member States, often to exclude the very smallest agricultural holdings which together contribute 2% or less to the total UAA excluding common land, and 2% or less to the total number of farm livestock units.

Source: Eurostat (online data code: ef\_m\_farmleg)

eurostat

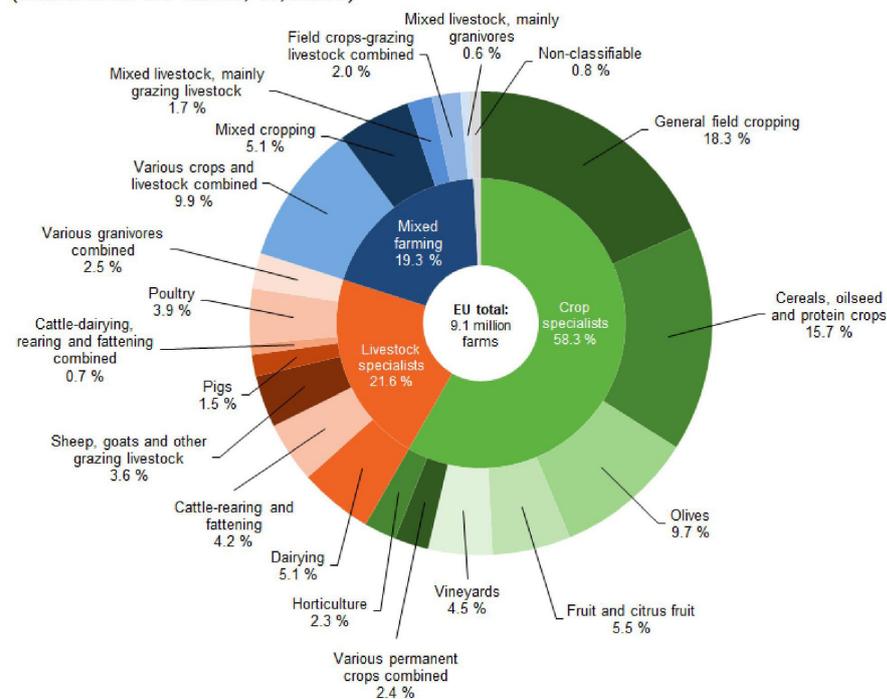
### 5. Spezialisierung auf landwirtschaftliche Tätigkeiten:

Etwa 58,3 % der landwirtschaftlichen Betriebe in der EU sind auf die pflanzliche Erzeugung spezialisiert, wobei Ackerbau und Dauerkulturen am häufigsten vertreten sind. Etwa 21,6 % der Betriebe waren auf tierische Erzeugung spezialisiert. Die restlichen 19,3% waren gemischte Betriebe.

### 6. Von landwirtschaftlichen Betrieben bewirtschaftete Fläche:

Die landwirtschaftlichen Betriebe in der EU bewirtschafteten 38,4 % der gesamten Landfläche, einschließlich der landwirtschaftlich genutzten Fläche, der Waldfläche und der sonstigen nicht landwirtschaftlich genutzten Fläche. In Ländern wie Irland, Rumänien, Ungarn und den Niederlanden wurde ein großer Teil der Gesamtfläche landwirtschaftlich genutzt.

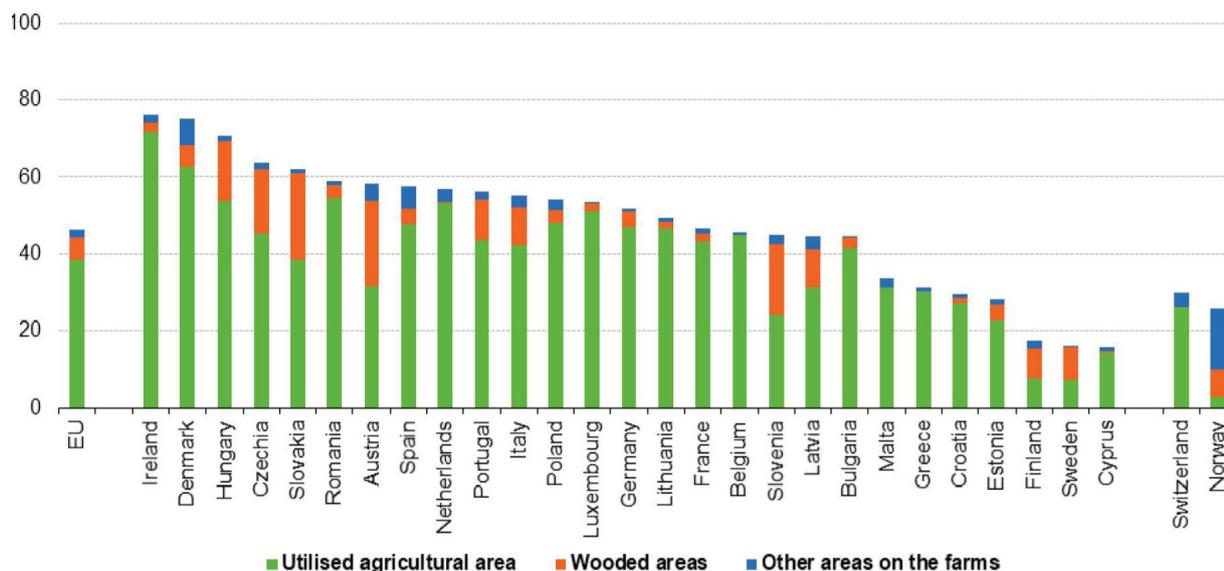
### Farms by type of specialisation (share of all EU farms, %, 2020)



Source: Eurostat (online data code: ef\_m\_farmleg)

eurostat

## Land belonging to farms by type of land (% share of total land area, 2020)



Source: Eurostat (online data codes: ef\_lus\_main and reg\_area3)

eurostat

## Landwirtschaft in den Konsortialländern

### Griechenland

In Griechenland waren 74% der landwirtschaftlichen Betriebe klein, mit weniger als 5 Hektar. Die meisten Betriebe spezialisierten sich auf den Anbau von Feldfrüchten, insbesondere Oliven und Wein. In Griechenland gibt es eine lange Tradition von Familienbetrieben mit aktiver Beteiligung der Familienmitglieder an der landwirtschaftlichen Arbeit.

### Spanien

In Spanien sind 64 % der landwirtschaftlichen Betriebe kleiner als 5 ha. Die spanische Landwirtschaft ist diversifiziert und es wird eine breite Palette von Kulturen angebaut, darunter Oliven, Getreide, Obst (z. B. Orangen und Erdbeeren) und Gemüse. Spanien ist auch führend in der Olivenölproduktion und verfügt über eine bedeutende Viehwirtschaft, insbesondere in der Schweine- und Rinderzucht.

### Frankreich

In Frankreich waren 42,3 % der landwirtschaftlichen Betriebe Nichtfamilienbetriebe, d. h. sie waren nicht überwiegend von Familienarbeitskräften abhängig. In Frankreich gibt es eine Mischung aus kleinen und großen Betrieben. Die französische Landwirtschaft ist auf eine breite Palette von Kulturen und Produkten spezialisiert, darunter Weizen, Mais, Obst, Gemüse, Wein, Milchprodukte und Fleisch. Darüber hinaus hat Frankreich eine starke Tradition in der Herstellung hochwertiger Lebensmittel wie Käse und Wein.

### Italien

In Italien sind 73,4% der Betriebe klein, d.h. kleiner als 5 ha. Die landwirtschaftlichen Betriebe in Italien sind diversifiziert und haben sich auf eine Vielzahl von Kulturen wie Oliven, Weintrauben, Weizen, Mais, Obst und Gemüse spezialisiert. Italien ist auch für seine Milch- und Fleischproduktion bekannt.

### Österreich

In Österreich sind die meisten Betriebe mittelgroß bis groß, 30,9 % der Betriebe haben eine Fläche von 50 ha und mehr. Die österreichische Landwirtschaft ist geprägt durch die Produktion von Getreide, Kartoffeln, Obst, Gemüse, Fleisch und Milchprodukten. Die Tierhaltung, insbesondere die Milchviehhaltung, spielt in der österreichischen Landwirtschaft eine wichtige Rolle.



## Landwirtschaftlicher Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktsituation im EU-Agrarsektor hat sich in den letzten Jahren sowohl in Bezug auf die Beschäftigung als auch auf die Qualität der Beschäftigung erheblich verändert.

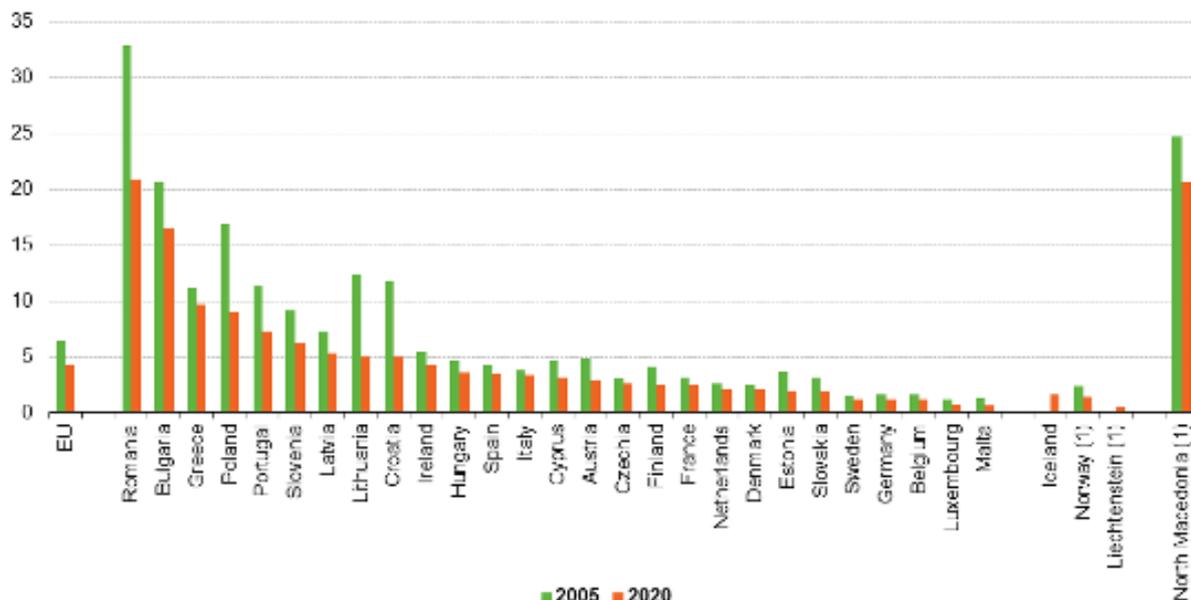
Bei der Beschäftigung ist ein allgemeiner Rückgang zu verzeichnen, der auf die Mechanisierung der Arbeit, die Spezialisierung der Produktion, die Konsolidierung des Grundbesitzes und den globalen Wettbewerb zurückzuführen ist. Eurostat-Daten zufolge ist die Beschäftigung im Agrarsektor in der EU-27 von rund 10,6 Millionen Personen im Jahr 2000 auf rund 8,3 Millionen Personen im Jahr 2018 zurückgegangen.

Auch die Qualität der Beschäftigung im EU-Agrarsektor stellt eine große Herausforderung dar. Prekäre Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne,

befristete Arbeitsverträge und ein hohes Maß an Saisonabhängigkeit beeinträchtigen die Beschäftigung und die wirtschaftliche Stabilität der Beschäftigten in der Landwirtschaft. Darüber hinaus besteht ein erhebliches geschlechtsspezifisches Gefälle, wobei Frauen in der Landwirtschaft überwiegend in unsicheren und schlechter bezahlten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Der Arbeitskräftemangel ist ein weiteres großes Problem im EU-Landwirtschaftssektor, da er die Fähigkeit der Landwirt:innen einschränken kann, die notwendigen Feldarbeiten durchzuführen, was sich wiederum auf die Produktion und die Rentabilität der Betriebe auswirkt. Dies wurde in mehreren EU-Mitgliedstaaten beobachtet, wo ein Mangel an landwirtschaftlichen Arbeitskräften zu Schwierigkeiten bei der rechtzeitigen Erledigung der landwirtschaftlichen Arbeiten geführt hat.

### Employment in agriculture

(% of total employment, 2005 and 2020)



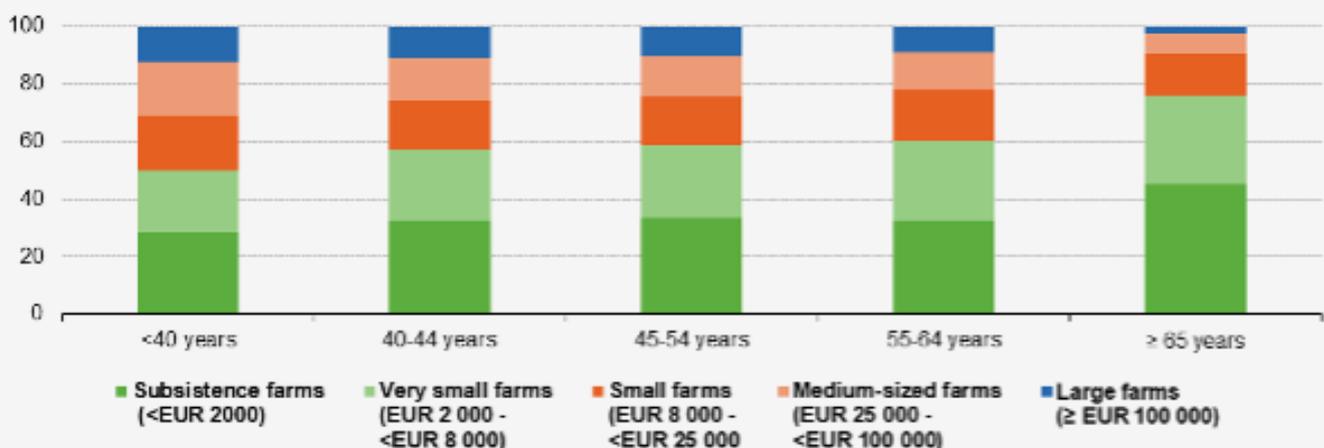
(\*) 2019.

Source: Eurostat (online data code: nama\_10\_a04\_e)

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wurden auf EU-Ebene verschiedene Lösungen vorgeschlagen:

- **Automatisierung:** Landwirt:innen können durch den Einsatz moderner Maschinen und Technologien landwirtschaftliche Aufgaben automatisieren und so die Abhängigkeit von menschlicher Arbeitskraft verringern und die Produktionseffizienz steigern.
- **Investitionen in Technologie und Ausbildung:** Es ist wichtig, Investitionen in landwirtschaftliche Technologien zu fördern und den Beschäftigten in der Landwirtschaft Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten. Dies würde die Produktivität und Effizienz steigern.
- **Mobilität der Arbeitskräfte:** Die Mobilität von Arbeitskräften innerhalb der EU wurde gefördert, damit landwirtschaftliche Arbeitskräfte in Länder gehen können, in denen eine Nachfrage nach landwirtschaftlichen Arbeitskräften besteht. Dies wurde durch spezifische Programme und Maßnahmen wie das Programm für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft (TAW) in einigen Ländern erleichtert.
- **Förderung von Diversifizierung und Wertschöpfung:** Die Diversifizierung des Anbaus und die Erzeugung von Lebensmitteln mit höherer Wertschöpfung in der EU-Landwirtschaft können durch politische Maßnahmen gefördert werden. Dadurch können zusätzliche Arbeitsplätze in Bereichen wie Lebensmittelverarbeitung, Vermarktung und ländlichem Tourismus geschaffen werden.
- **Verbesserung der Arbeitsbedingungen:** Es ist wichtig, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft zu fördern und faire Löhne, stabile Verträge sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Dies würde dazu beitragen, qualifizierte Arbeitskräfte für den Sektor zu gewinnen und zu halten.
- **Zusammenarbeit und Synergien zwischen den Akteuren des Sektors:** Es ist wichtig, die Zusammenarbeit und Kooperation zwischen Landwirten, landwirtschaftlichen Organisationen, Regierungen und anderen relevanten Akteuren zu fördern. Dies kann zur gemeinsamen Nutzung von Ressourcen, Wissen und guten Praktiken beitragen und Innovation und Wettbewerbsfähigkeit im Agrarsektor fördern.
- **Gleichstellungspolitik:** Strategien und Maßnahmen zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede im Agrarsektor sollten umgesetzt werden, um die Chancengleichheit zu fördern und sicherzustellen, dass Frauen Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen und besseren Arbeitsbedingungen haben.

**Farm managers, by age class and economic size of farm**  
(%, EU, 2020)



Source: Eurostat (online data code: ef\_m\_famang)

eurostat

## Landwirtschaftlicher Arbeitsmarkt in den Ländern des Konsortiums

Die Situation des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes in Europa ist von Land zu Land unterschiedlich und weist verschiedene Herausforderungen und Charakteristika auf. Die wichtigsten Aspekte des landwirtschaftlichen Arbeitsmarkts in den Ländern des Konsortiums (Spanien, Griechenland, Italien, Frankreich und Österreich) werden im Folgenden zusammengefasst:

### **Beschäftigung und Trends in der Landwirtschaft**

Im Allgemeinen ist die Beschäftigung in der Landwirtschaft in Europa aufgrund der Mechanisierung, der Spezialisierung der Produktion und des globalen Wettbewerbs zurückgegangen.

In einigen Ländern ist die Beschäftigung in der Landwirtschaft stärker zurückgegangen, während in anderen Ländern eine stabilere Beschäftigungsbasis erhalten werden konnte.

### **Qualität der Beschäftigung**

Die Qualität der Beschäftigung in der Landwirtschaft variiert, aber in vielen Fällen bleibt sie prekär, mit niedrigen Löhnen, befristeten Verträgen und starker Saisonabhängigkeit. Zwischen den Geschlechtern besteht eine erhebliche Diskrepanz, wobei Frauen häufig in unsicheren und schlechter bezahlten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind.

### **Mangel an Arbeitskräften**

Der Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft ist in mehreren europäischen Ländern eine große Herausforderung.

Landwirt:innen haben Schwierigkeiten, geeignete Arbeitskräfte für landwirtschaftliche Arbeiten zu finden, was sich auf die Produktivität und Rentabilität der Betriebe auswirkt.

### **Maßnahmen und Lösungen**

Die Länder haben verschiedene Maßnahmen ergriffen, um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen, z. B. die Automatisierung von Arbeiten, die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Einige Länder haben die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU gefördert, indem sie landwirtschaftlichen Arbeitskräften die Möglichkeit gaben, in Regionen zu ziehen, in denen eine Nachfrage nach landwirtschaftlichen Arbeitskräften besteht.

### **Diversität und spezifische Ansätze**

Jedes Land hat seine eigene Agrarstruktur und spezifische Ansätze zur Bewältigung der Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt.

In einigen Ländern gibt es eine größere Konzentration von Großbetrieben, während in anderen Ländern der Anteil kleiner und mittlerer Betriebe hoch ist.

Auch die Vielfalt der landwirtschaftlichen Kulturen und Produkte in den einzelnen Ländern beeinflusst den Arbeitskräftebedarf und die Lösungsansätze.

## Die Herausforderungen für die Landwirtschaft

Die Landwirtschaft in der Europäischen Union (EU) steht vor einer Reihe von Herausforderungen aus verschiedenen Blickwinkeln. Einige der wichtigsten Herausforderungen für die Landwirtschaft in der EU aus wirtschaftlicher, finanzieller, nachhaltiger, sozialer und beschäftigungspolitischer Sicht sind:

### Wirtschaftliche Herausforderungen:

• **Globaler Wettbewerb:** Die europäische Landwirtschaft steht im Wettbewerb mit importierten Agrarprodukten aus anderen Ländern mit niedrigeren Produktionskosten.

• **Schwankende Preise:** Die Landwirt:innen sind mit Preisschwankungen für landwirtschaftliche Erzeugnisse konfrontiert, die ihre Rentabilität und wirtschaftliche Stabilität beeinträchtigen können.

• **Rentabilität:** Die Rentabilität der landwirtschaftlichen Betriebe kann aufgrund hoher Produktionskosten, geringer Gewinnspannen und der Abhängigkeit von den Agrarmärkten und der Agrarpolitik eine Herausforderung darstellen.

### Finanzielle Herausforderungen:

• **Zugang zu Finanzmitteln:** Landwirt:innen können Schwierigkeiten haben, angemessene Finanzmittel für Investitionen in Technologie, Infrastruktur und Betriebsverbesserungen zu erhalten.

• **Risiken in der Landwirtschaft und Versicherungen:** Die Landwirtschaft ist verschiedenen Risiken ausgesetzt, wie z.B. Wetterbedingungen, Pflanzenkrankheiten und Preisschwankungen, die die Verfügbarkeit von landwirtschaftlichen Versicherungen und Risikomanagementmaßnahmen erfordern.

### Herausforderungen auf dem Arbeits-

• **Mangel an Arbeitskräften:** In der Landwirtschaft herrscht Arbeitskräftemangel, insbesondere zu bestimmten Jahreszeiten, was sich auf die Produktion und die Rentabilität der Betriebe auswirken kann.

• **Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte:** Die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen, gerechter Löhne und der Achtung der Arbeitnehmerrechte in der Landwirtschaft ist eine große Herausforderung, um die Lebensqualität der Beschäftigten in der Landwirtschaft zu verbessern.

### Herausforderungen der Nachhaltigkeit:

• **Klimawandel:** Die Landwirtschaft ist vom Klimawandel betroffen, was eine Anpassung an die sich ändernden klimatischen Bedingungen und die Einführung nachhaltiger landwirtschaftlicher Praktiken zur Verringerung der Treibhausgasemissionen erfordert.

• **Ressourceneffizienz:** Die Effizienz bei der Nutzung natürlicher Ressourcen wie Wasser und Düngemittel muss verbessert und die Boden- und Wasserverschmutzung minimiert werden.

• **Biodiversität und Naturschutz:** Die Landwirtschaft muss ein Gleichgewicht zwischen der Erzeugung von Nahrungsmitteln und der Erhaltung der biologischen Vielfalt und der Ökosystemleistungen durch den Schutz von Wildtieren und natürlichen Lebensräumen finden.

### Soziale Herausforderungen:

• **Entvölkerung des ländlichen Raums:** Viele ländliche Gebiete in der EU sind mit einer Entvölkerung konfrontiert, die sich negativ auf die Landwirtschaft und die Lebensfähigkeit der ländlichen Gemeinden auswirken kann.

• **Sozialer Zusammenhalt:** Es ist wichtig, eine gerechte Verteilung der Vorteile und Chancen im Agrarsektor zu gewährleisten, um soziale Ausgrenzung zu vermeiden und die Lebensbedingungen von Landwirten und ländlichen Gemeinschaften zu verbessern.

### Technische Herausforderungen:

• **Agrartechnologie:** Die Einführung fortschrittlicher Technologien wie Präzisionslandwirtschaft, Automatisierung und Digitalisierung kann für Landwirt:innen eine Herausforderung darstellen, die Investitionen, Ausbildung und Zugang zu geeigneten Infrastrukturen und Dienstleistungen erfordert.

• **Innovation und Forschung:** Die Entwicklung und Umsetzung innovativer und nachhaltiger landwirtschaftlicher Praktiken sind der Schlüssel zur Verbesserung der Produktivität, Effizienz und Widerstandsfähigkeit des EU-Landwirtschaftssektors.

## Herausforderungen des Marktes:

•**Lebensmittelversorgungskette:** Die Gewährleistung einer fairen und gerechten Lebensmittelversorgungskette mit ausgewogenen Handelsbeziehungen zwischen Landwirten, Verarbeitern und Einzelhändlern ist eine Herausforderung, um faire Preise und eine gerechte Verteilung der Vorteile zu erreichen.

•**Diversifizierung und Wertschöpfung:** Die Förderung der Diversifizierung landwirtschaftlicher Erzeugnisse und die Produktion von Lebensmitteln mit höherer Wertschöpfung ist eine Herausforderung, um neue Märkte zu erschließen und die Rentabilität landwirtschaftlicher Betriebe zu verbessern.

•**Internationaler Handel:** Globaler Wettbewerb, Handelsabkommen und Handelshemmnisse können den Marktzugang und die Wettbewerbsfähigkeit von EU-Agrarprodukten beeinflussen.

## Pädagogische Herausforderungen:

•**Landwirtschaftliche Ausbildung:** Die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung ist von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse von Landwirten und landwirtschaftlichen Arbeitnehmern sowie für die Förderung von Innovationen und die Übernahme bewährter Verfahren.

•**Wissenstransfer:** Der Wissenstransfer zwischen den Generationen und die Zusammenarbeit zwischen Landwirten, Forschern und landwirtschaftlichen Beratern sind entscheidend, um die Einführung neuer landwirtschaftlicher Techniken und Praktiken zu fördern.

## Herausforderungen in den Ländern des Konsortiums

Die Herausforderungen, mit denen der Agrarsektor in Frankreich, Spanien, Griechenland, Italien und Österreich konfrontiert ist, umfassen verschiedene Perspektiven:

### Wirtschaftlich

Verbesserung der wirtschaftlichen Lebensfähigkeit landwirtschaftlicher Betriebe, Förderung der Einkommensdiversifizierung, Förderung von Innovationen und Verbesserung der Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte.

### Nachhaltigkeit

Anwendung nachhaltiger landwirtschaftlicher Praktiken, Verringerung des Einsatzes von Pestiziden und Düngemitteln, Schutz der natürlichen Ressourcen und der Umwelt.

### Technologie

Einsatz fortschrittlicher Technologien wie Präzisionslandwirtschaft, Automatisierung und Digitalisierung zur Steigerung von Effizienz und Produktivität.

### Markt

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, Diversifizierung der Märkte, Stärkung der Position der Landwirt:innen in der Lebensmittelversorgungskette und Förderung der Qualität und Authentizität landwirtschaftlicher Erzeugnisse.

### Finanziell

Zugang zu angemessener Finanzierung, Risikomanagement und Optimierung von Investitionen in Technologie und Infrastrukturverbesserungen.

### Soziales und Arbeit

Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Gewinnung junger Menschen für die Landwirtschaft, Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Bekämpfung der Landflucht.

### Bildung

Förderung der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung, des Transfers von technischem und wissenschaftlichem Wissen und der landwirtschaftlichen Bildung von Kindesbeinen an.

# Die Migrationssituation in der EU und die Lage der Migranten

## EUROPEAN UNION

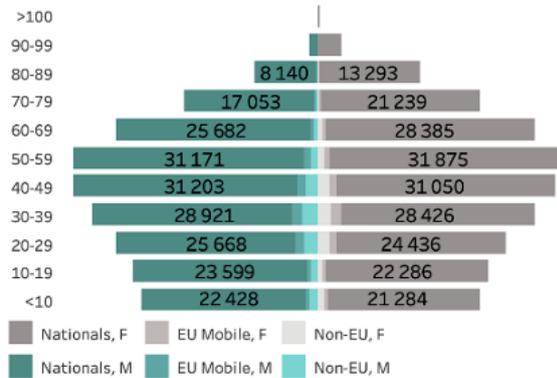


MAP AND FLAG FOR ILLUSTRATIVE PURPOSES ONLY

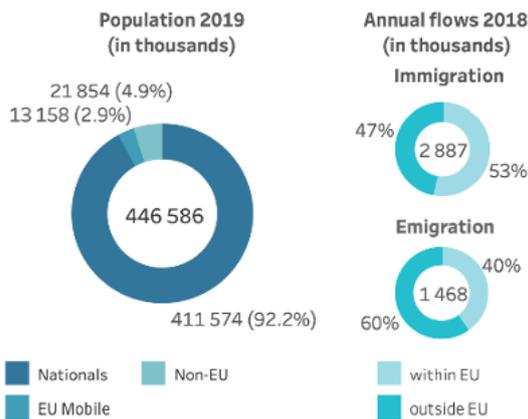


### DEMOGRAPHY [at 1st January] (Eurostat)

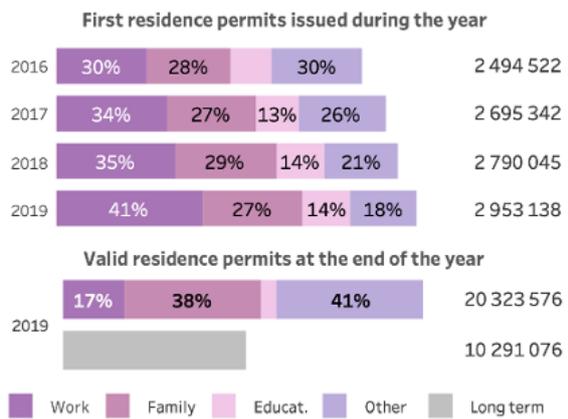
Population pyramid 2019 (in thousands)



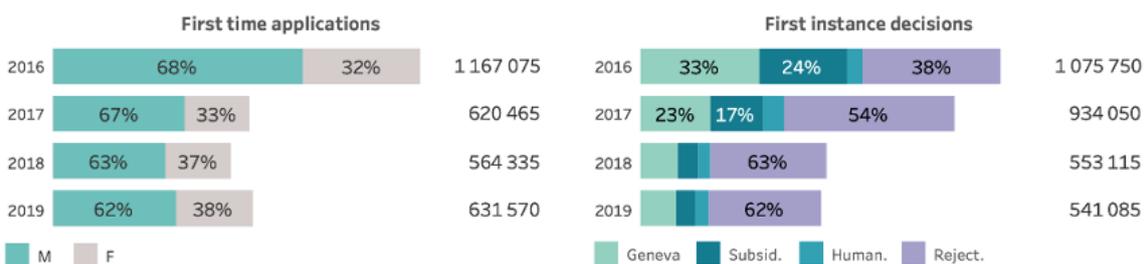
### OVERVIEW [at 1st January] (Eurostat)



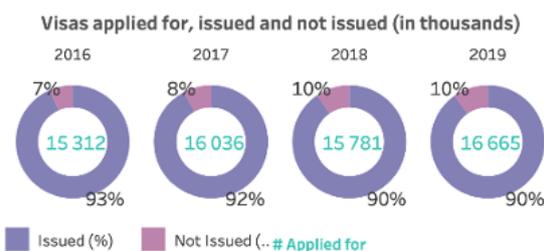
### RESIDENCE PERMITS (Eurostat)



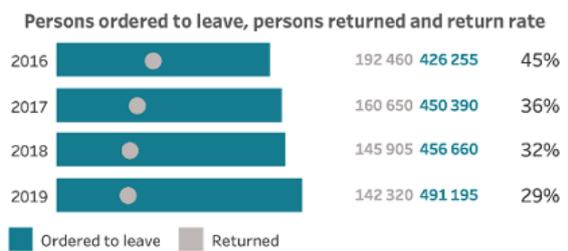
### ASYLUM [1st Instance] (Eurostat)



### SCHENGEN VISAS (Migration and Home Affairs)



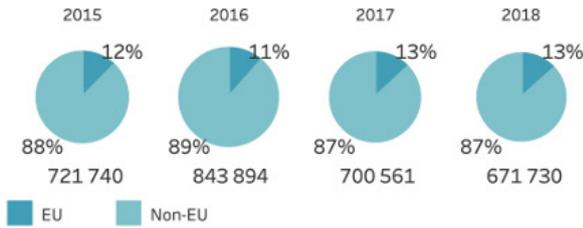
### IRREGULAR MIGRATION (Eurostat)



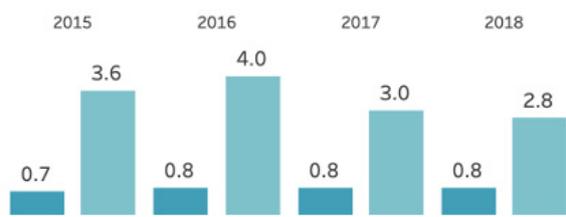
<https://data.europa.eu/doi/10.2760/430992>

## NATURALISATION (Eurostat)

Foreign citizens who have acquired citizenship during the year

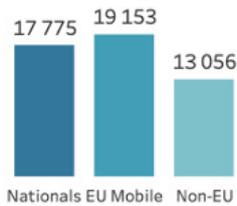


Share of foreign citizens who have acquired citizenship [%]

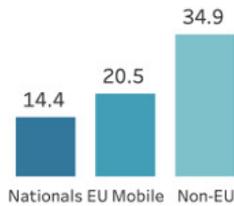


## SOCIAL INCLUSION - 2019 (Eurostat)

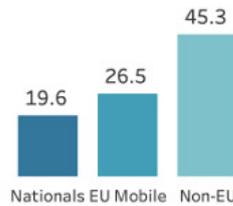
Median equivalised net income (18+) [EUR]



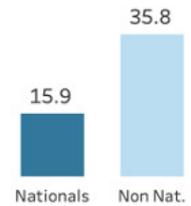
Overcrowding rate (18+) [%] (Household)



Persons at risk of poverty or social exclusion (18+) [%]



At risk of poverty rate for children [%]

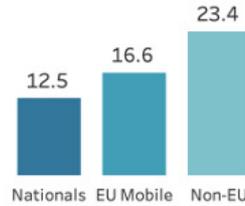


## EDUCATION - 2019 (Eurostat)

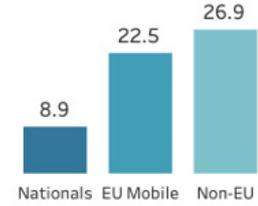
Population by educational attainment (25-64) [%]



NEET (18-24) [%]

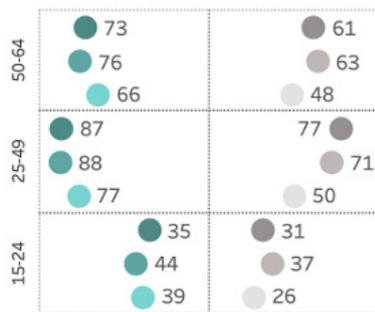


Early school leavers (18-24) [%]

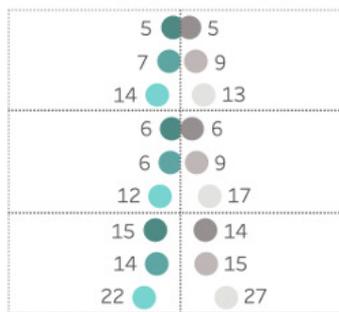


## LABOUR MARKET - 2019 (Eurostat)

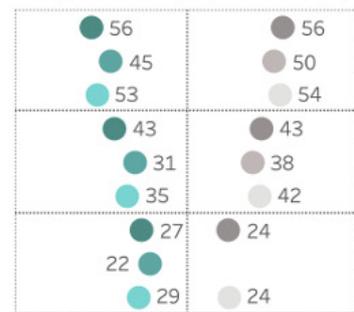
Employment rate [%]



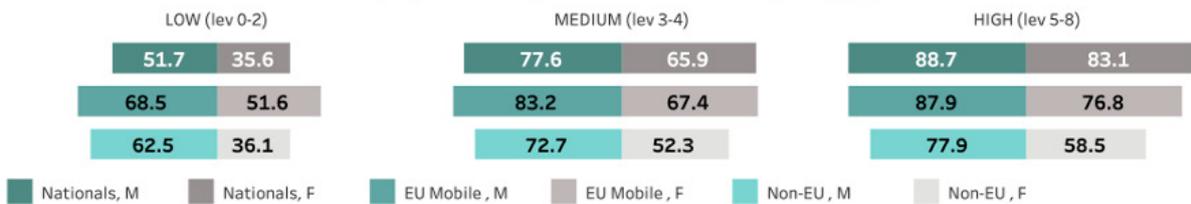
Unemployment rate [%]



Long term unemployment rate [%]



Employment rate by educational attainment (15-64) [%]



# Migrationshintergrund in Europa

## Population by citizenship

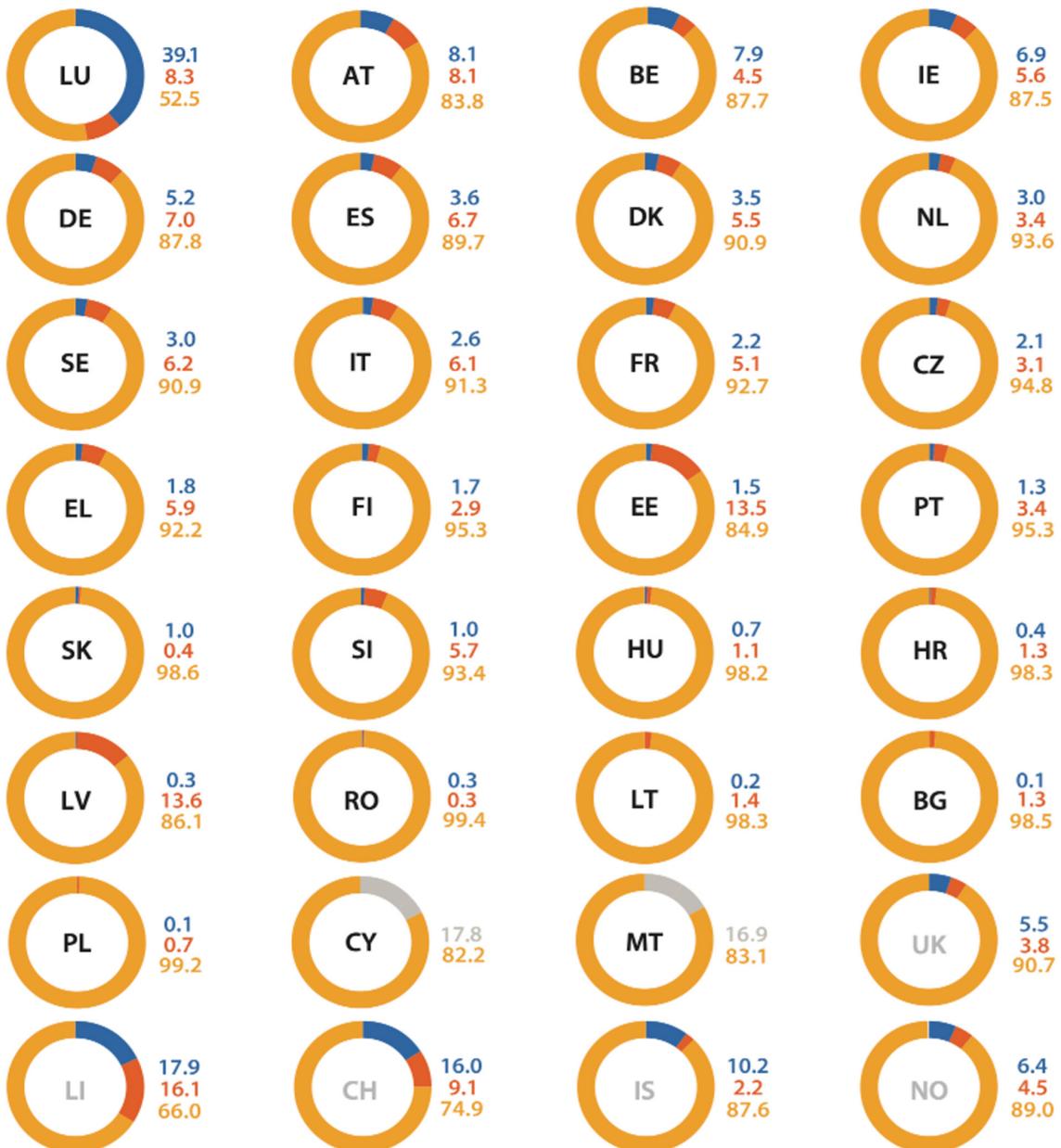
(% share of total population, 1 January 2019)

Citizens of other EU Member States

Non-EU citizens

National citizens

Non-nationals



Note: due to rounding, some totals may not sum to 100.0%. Non-EU citizens category includes stateless and unknown categories. CY and MT: no detailed data by country of citizenship available, thus only a share of total non-national population is displayed. EU-27 does not include data for CY and MT.

Source: Eurostat (online data code: migr\_pop1ctz)

Hinsichtlich der vorherigen Staatsangehörigkeit bildeten im Jahr 2021 Marokkaner (86.100 Personen oder rund 10,4 % aller Einbürgerungen), Syrer (83.500 oder 10,1 %), Albaner (32.300 oder 3,9 %), Rumänen (28.600 oder 3,5 %) und Türken (25.700 oder 3,1 %) die größten Gruppen. Damit haben die Türken die Brasilianer unter den fünf wichtigsten Herkunftsländern abgelöst.

Die wichtigsten EU-Mitgliedstaaten, aus denen die fünf wichtigsten Staatsangehörigkeiten eingebürgert wurden, sind (siehe auch Tabelle 3):

- **Marokkaner:** Spanien (48,8 %), Frankreich (21,9 %) und Italien (19,3 %);
- **Syrer:** Schweden (37,2 %), die Niederlande (32,4 %) und Deutschland (22,9 %);
- **Albaner:** Italien (69,7 %) und Griechenland (24,0 %);
- **Rumänen:** Italien (33,0 %), Deutschland (24,3 %) und Spanien (10,5 %);
- **Türken:** Deutschland (47,6 %), Frankreich (21,6 %) und die Niederlande (11,2 %).

Thirty main countries of previous citizenship, 2021

Rank	Country of previous citizenship	Total acquisitions in EU (1000)	Main EU Member States granting citizenship								
			Rank 1 (%)	Rank 2 (%)	Rank 3 (%)	Rank 4 (%)	Other (%)				
1.	Morocco	86.1	Spain	48.8	France	21.9	Italy	19.3	Belgium	4.3	5.8
2.	Syria	83.5	Sweden	37.2	Netherlands	32.4	Germany	22.9	Belgium	4.1	3.5
3.	Albania	32.3	Italy	69.7	Greece	24.0	Germany	1.5	France	1.4	3.4
4.	Romania	28.6	Italy	33.0	Germany	24.3	Spain	10.5	France	9.1	23.1
5.	Türkiye	25.7	Germany	47.6	France	21.6	Netherlands	11.2	Austria	4.3	15.4
6.	Brazil	20.4	Portugal	37.9	Italy	26.7	Spain	15.7	France	5.7	14.0
7.	Algeria	19.2	France	79.1	Spain	10.8	Italy	3.7	Belgium	2.5	3.9
8.	Ukraine	18.2	Poland	21.7	Italy	14.7	Germany	12.5	Spain	11.9	39.1
9.	Russia	17.3	Germany	29.1	France	16.0	Spain	7.8	Finland	6.7	40.3
10.	Pakistan	16.6	Spain	35.7	Italy	26.6	Germany	13.1	Sweden	5.0	19.7
11.	India	16.2	Italy	27.8	Germany	15.6	Spain	12.3	Netherlands	10.8	33.6
12.	Tunisia	13.9	France	62.5	Italy	21.8	Germany	9.2	Belgium	3.1	3.5
13.	Poland	12.5	Germany	43.7	Sweden	16.5	Belgium	8.5	France	6.8	24.5
14.	Ecuador	12.2	Spain	68.2	Italy	27.5	Germany	1.4	France	1.0	1.9
15.	Eritrea	12.0	Netherlands	61.8	Sweden	31.1	Germany	2.6	Belgium	2.1	2.4
16.	Iraq	11.9	Germany	37.3	Sweden	20.0	Belgium	15.9	Netherlands	12.1	14.7
17.	Afghanistan	11.5	Sweden	37.0	Germany	27.6	Belgium	12.7	Netherlands	8.8	13.9
18.	Colombia	10.8	Spain	77.3	France	6.9	Italy	5.6	Germany	3.8	6.3
19.	United Kingdom	10.6	Germany	22.1	Austria	11.2	Ireland	11.2	Sweden	10.6	45.0
20.	Italy	10.1	Germany	49.6	France	15.8	Belgium	12.1	Spain	8.0	14.5
21.	Bangladesh	8.9	Italy	57.4	Spain	10.2	Portugal	8.8	France	8.2	15.3
22.	Bolivia	8.9	Spain	93.6	Italy	2.6	France	1.2	Sweden	1.0	1.6
23.	Senegal	8.9	France	40.2	Italy	32.5	Spain	21.4	Belgium	2.8	3.1
24.	Iran	8.2	Germany	48.8	Sweden	15.9	Netherlands	12.8	Belgium	5.0	17.5
25.	Venezuela	8.2	Spain	80.0	Portugal	5.0	Italy	4.1	Germany	3.1	7.7
26.	Nigeria	8.2	Spain	29.2	Italy	26.9	Germany	13.5	Ireland	9.1	21.2
27.	Dominican Republic	8.2	Spain	83.3	Italy	10.0	Germany	2.6	France	1.3	2.8
28.	Serbia	8.0	Germany	28.0	Italy	15.0	Sweden	14.7	France	14.4	27.8
29.	Peru	7.7	Spain	53.3	Italy	35.9	France	3.9	Germany	2.7	4.3
30.	Argentina	7.5	Italy	48.7	Spain	41.4	Austria	2.9	France	2.2	4.8

Note: Data by individual former citizenship are not reliable for Romania. Data are rounded to the nearest multiple of 5 for Germany on provisional basis.

Source: Eurostat (online data code: migr\_acq)

### Origin in consortium countries

<b>Austria</b>					
<b>Previous EU citizens of</b>			<b>Previous non-EU citizens of</b>		
	<b>(1000)</b>	<b>(%)</b>		<b>(1000)</b>	<b>(%)</b>
Romania	0.3	18.0	Israel	2.6	18.1
Germany	0.3	15.6	United States	1.7	11.4
Hungary	0.3	14.8	United Kingdom	1.2	8.2
Croatia	0.2	9.9	Türkiye	1.1	7.6
Slovakia	0.1	8.3	Bosnia and Herzegovina	0.9	6.3
Other	0.6	33.3	Other	7.0	48.3

<b>Greece</b>					
<b>Previous EU citizens of</b>			<b>Previous non-EU citizens of</b>		
	<b>(1000)</b>	<b>(%)</b>		<b>(1000)</b>	<b>(%)</b>
Romania	0.2	32.4	Albania	7.7	81.8
Bulgaria	0.2	26.8	United Kingdom	0.3	2.8
Poland	0.1	12.0	Russia	0.2	2.1
Cyprus	0.1	8.9	Ukraine	0.2	1.9
Italy	0.0	4.0	India	0.1	1.4
Other	0.1	16.0	Other	1.0	10.1

<b>Spain</b>					
<b>Previous EU citizens of</b>			<b>Previous non-EU citizens of</b>		
	<b>(1000)</b>	<b>(%)</b>		<b>(1000)</b>	<b>(%)</b>
Romania	3.0	52.8	Morocco	42.0	31.5
Italy	0.8	14.2	Colombia	8.3	6.3
Bulgaria	0.8	13.2	Ecuador	8.3	6.3
Portugal	0.4	7.0	Bolivia	8.3	6.2
Poland	0.3	6.0	Dominican Republic	6.8	5.1
Other	0.4	6.8	Other	59.4	44.6

<b>France</b>					
<b>Previous EU citizens of</b>			<b>Previous non-EU citizens of</b>		
	<b>(1000)</b>	<b>(%)</b>		<b>(1000)</b>	<b>(%)</b>
United Kingdom	3.7	28.1	Morocco	18.9	15.2
Romania	2.6	19.8	Algeria	15.2	12.3
Portugal	1.7	12.9	Tunisia	8.7	7.0
Italy	1.6	12.2	Türkiye	5.5	4.5
Poland	0.8	6.4	Congo	4.3	3.4
Other	2.7	20.6	Other	71.6	57.6

<b>Italy</b>					
<b>Previous EU citizens of</b>			<b>Previous non-EU citizens of</b>		
	<b>(1000)</b>	<b>(%)</b>		<b>(1000)</b>	<b>(%)</b>
Romania	9.4	78.5	Albania	22.5	20.3
Poland	0.7	6.0	Morocco	16.6	15.0
Bulgaria	0.5	4.3	Brazil	5.5	4.9
Croatia	0.3	2.1	Bangladesh	5.1	4.6
Germany	0.2	1.6	India	4.5	4.0
Other	0.9	7.4	Other	56.7	51.2

# Profil der Menschen, die in die EU einwandern

Sex and age distribution of persons acquiring citizenship, 2021

	Total (1000)	Sex distribution		Median age	Distribution by age (%)						
		Females (%)	Males (%)		0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	Unknown age
<b>EU</b>	<b>827.3</b>	<b>50.2</b>	<b>49.8</b>	<b>31.6</b>	<b>25.0</b>	<b>13.1</b>	<b>19.6</b>	<b>21.7</b>	<b>12.7</b>	<b>7.9</b>	<b>0.0</b>
Belgium	39.2	48.2	51.8	30.7	31.2	9.9	19.1	22.1	10.8	6.9	0.0
Bulgaria	2.2	46.9	53.1	45.2	4.5	12.0	15.6	17.6	20.6	29.7	0.0
Czechia	4.3	56.6	43.4	36.0	17.3	9.9	19.5	28.7	14.2	10.3	0.0
Denmark	6.5	52.6	47.4	34.9	26.1	11.4	12.6	24.8	14.3	10.9	0.0
Germany	130.0	49.6	50.4	33.1	15.3	14.1	26.6	24.9	11.9	7.2	0.0
Estonia	1.0	55.1	44.9	34.1	19.0	10.9	23.1	25.9	14.3	6.8	0.0
Ireland	9.8	47.1	52.9	40.0	5.9	7.1	15.9	39.7	19.5	11.8	0.0
Greece	10.1	51.5	48.5	19.9	30.1	29.6	7.4	10.9	13.6	8.4	0.0
Spain	144.0	52.2	47.8	34.0	26.2	9.7	15.8	24.1	16.1	8.1	0.0
France	130.4	51.1	48.9	26.1	33.3	14.8	20.5	17.4	8.4	5.6	0.0
Croatia	0.7	56.1	43.9	39.8	7.5	7.8	18.9	32.1	19.9	13.7	0.0
Italy	121.5	50.7	49.3	30.7	27.2	15.7	13.6	18.8	15.6	9.2	0.0
Cyprus	1.9	55.2	44.8	37.7	20.4	13.0	11.4	18.2	13.1	24.0	0.0
Latvia	0.9	51.8	48.2	24.7	34.1	16.2	14.5	14.5	9.5	11.2	0.0
Lithuania	0.2	51.3	48.7	46.8	0.7	8.0	16.7	20.7	20.7	33.3	0.0
Luxembourg	4.9	52.4	47.6	38.3	6.8	17.7	18.5	20.4	19.8	16.6	0.0
Hungary	2.5	47.5	52.5	38.5	9.2	9.9	21.3	24.1	17.0	18.5	0.0
Malta	1.2	52.0	48.0	39.3	18.6	11.4	10.9	24.0	19.2	15.8	0.0
Netherlands	63.0	46.7	53.3	28.5	30.3	13.2	20.9	20.0	9.5	6.1	0.0
Austria	16.2	50.5	49.5	30.9	25.0	15.3	18.2	19.8	9.2	12.5	0.0
Poland (*) (*)	7.4	52.3	47.7	30.8	17.5	16.2	27.2	19.9	12.1	7.0	0.0
Portugal	24.5	51.7	48.3	35.8	12.6	10.7	24.6	26.0	15.3	10.8	0.0
Romania	6.7	38.7	61.3	32.0	12.0	17.0	30.3	23.5	12.7	4.5	0.0
Slovenia	1.8	46.0	54.0	26.8	34.6	12.4	19.9	22.8	7.9	2.5	0.0
Slovakia	0.6	45.9	54.1	36.0	14.2	8.6	24.5	24.8	16.4	11.5	0.0
Finland	6.6	52.1	47.9	31.2	24.1	13.9	23.0	21.0	10.5	7.5	0.0
Sweden	89.4	49.2	50.8	32.0	25.1	10.9	21.3	22.2	11.9	8.6	0.0
Iceland	0.9	55.9	44.1	33.9	22.1	12.4	18.1	28.1	12.3	7.1	0.0
Liechtenstein	0.2	53.7	46.3	32.5	13.0	19.8	21.6	17.3	15.4	13.0	0.0
Norway	41.1	54.2	45.8	36.4	17.0	12.8	15.9	27.1	14.5	12.7	0.0
Switzerland	37.0	52.3	47.7	35.0	23.3	16.5	10.1	22.9	17.5	9.7	0.0

Note: Age definition is reached for all Member States with the exception of Germany, Ireland, Greece, France, Lithuania, Malta, Austria, Poland, Slovenia.

Those transmitted acquisitions of citizenship flows under age completed definition.

Data are rounded to the nearest multiple of 5 for Germany on provisional basis.

The individual values do not add up to the total due to rounding.

Age reached: at the end of the year.

Age completed: on the person's last birthday.

(\*) provisional

(²) estimated

Source: Eurostat (online data code: migr\_acq)

eurostat 

Das Profil der Migrant:innen aus Drittländern, die nach Europa kommen, kann sehr unterschiedlich sein, und es ist wichtig, die Unterschiede zwischen den Aufnahmeländern und den länderspezifischen Migrationspolitiken zu berücksichtigen. Im Folgenden werden jedoch einige allgemeine Merkmale dargestellt:

**1. Geschlecht:** Es besteht ein geschlechtsspezifisches Gefälle bei der Erwerbsbeteiligung, wobei die Erwerbsquoten von Frauen niedriger sind als die von Männern, und zwar sowohl bei Migrant:innen aus Drittländern als auch bei Bürgern anderer EU-Mitgliedstaaten. Dieses geschlechtsspezifische Gefälle ist bei Migrantinnen besonders ausgeprägt, insbesondere bei Migrantinnen aus Nicht-EU-Ländern.

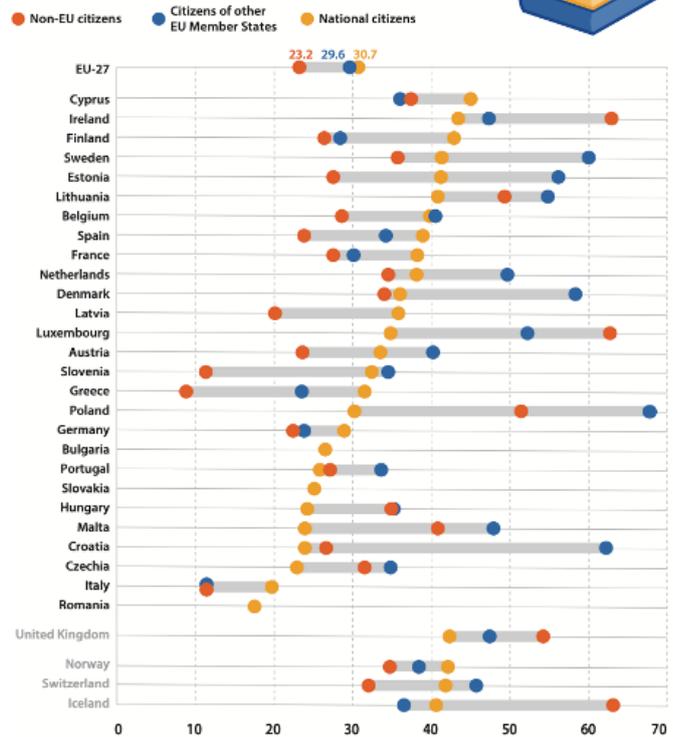
**2. Alter:** Das Altersprofil von Migrant:innen aus Drittstaaten kann variieren, aber im Allgemeinen ist eine breite Altersspanne zu beobachten, wobei die Mehrheit zwischen 18 und 50 Jahre alt ist. Es gibt jedoch auch jüngere und ältere Migranten, die in verschiedenen Berufen arbeiten.

**3. Alter:** Das Altersprofil von Migrant:innen aus Drittstaaten kann variieren, aber im Allgemeinen ist eine breite Altersspanne zu beobachten, wobei die Mehrheit zwischen 18 und 50 Jahre alt ist. Es gibt jedoch auch jüngere und ältere Migranten, die in verschiedenen Berufen arbeiten.

**4. Bildungsniveau:** Das Bildungsniveau der Zuwanderer aus Drittstaaten ist sehr unterschiedlich. Im Allgemeinen hat ein erheblicher Anteil ein niedriges Bildungsniveau, wobei die Mehrheit höchstens über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügt. Es gibt jedoch auch Migrant:innen mit einem höheren Bildungsniveau, einschließlich Hochschulabsolventen.

**5. Ausgeübte Tätigkeiten und Verantwortungsniveau:** Migrant:innen aus Drittstaaten üben eine Vielzahl von Tätigkeiten in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren aus. Ihre Aufgaben reichen von manuellen Tätigkeiten und Dienstleistungen bis hin zu technischen und Führungspositionen. Es gibt Unterschiede im Verantwortungsniveau, wobei einige Migrant:innen Positionen mit höherem Niveau und größerer Verantwortung innehaben, während andere auf niedrigeren Ebenen tätig sind.

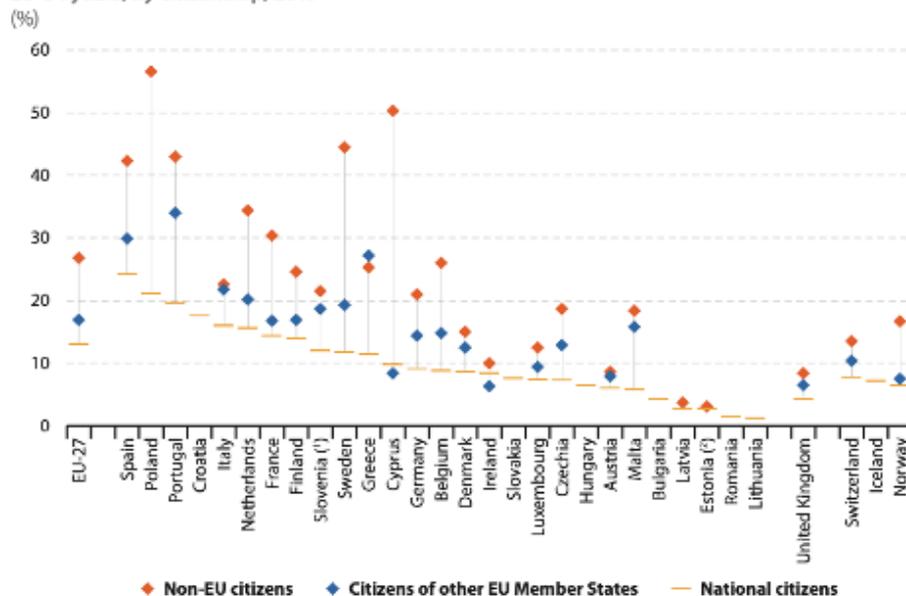
**Figure 3.3: Highly-educated people, by citizenship**  
(% share of population aged 20 to 64 years, 2019)



Note: Bulgaria, Romania, Slovakia: citizens of other EU Member States and non-EU citizens - data not available; Latvia: citizens of other EU Member States - data not available; Poland, Croatia, Lithuania, Slovenia: citizens of other EU Member States - data with limited reliability; Croatia: non-EU citizens - data with limited reliability.

Source: Eurostat (ad-hoc extraction from the labour force survey)

**Figure 2.12: Share of temporary employees in the total number of employees, persons aged 20-64 years, by citizenship, 2019**  
(%)



Note: ranked on share of temporary employees in the total number of employees for national citizens. Bulgaria, Croatia, Hungary, Lithuania, Romania, Slovakia and Iceland: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available. Estonia, Latvia and Poland: citizens of other EU Member States, not available.

(\*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.

(\*) Non-EU citizens: data with limited reliability.

Source: Eurostat (online data code: lfsa\_etpgan)

**6. Sektoren der Anwerbung:** Migrant:innen aus Drittstaaten können in einer Vielzahl von Wirtschaftssektoren arbeiten, einschließlich Baugewerbe, Landwirtschaft, Hotel- und Gasttätengewerbe, Pflegedienste, verarbeitendes Gewerbe und Technologie. In einigen Sektoren kann eine erhöhte Nachfrage nach Arbeitsmigrant:innen bestehen, um einen Arbeitskräftemangel auszugleichen.

**7. Mechanismen der Arbeitssuche:** Die Mechanismen der Arbeitssuche von Migrant:innen aus Drittstaaten sind unterschiedlich, doch lassen sich einige gemeinsame Ansätze erkennen. Dazu gehören Empfehlungen von Bekannten und persönlichen Kontakten, Arbeitsvermittlungsagenturen in den Herkunftsländern und direkte Anzeigen von Arbeitgebern. Einige Migrant:innen suchen auch über öffentliche Agenturen oder Arbeitsämter nach Arbeit.

Share of Migrant Key-Workers, by Key Occupation

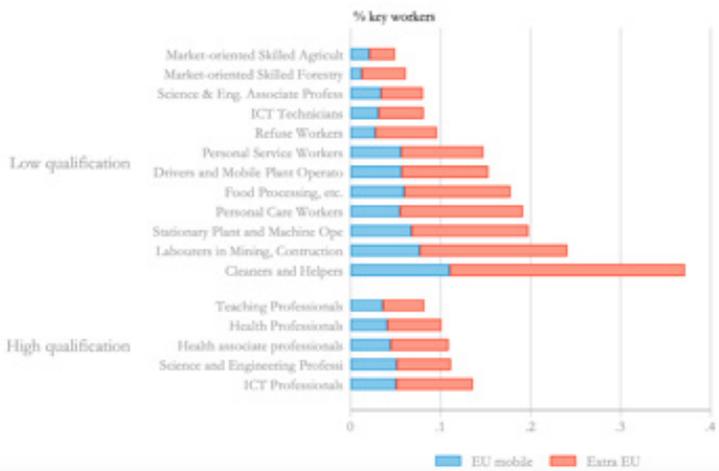
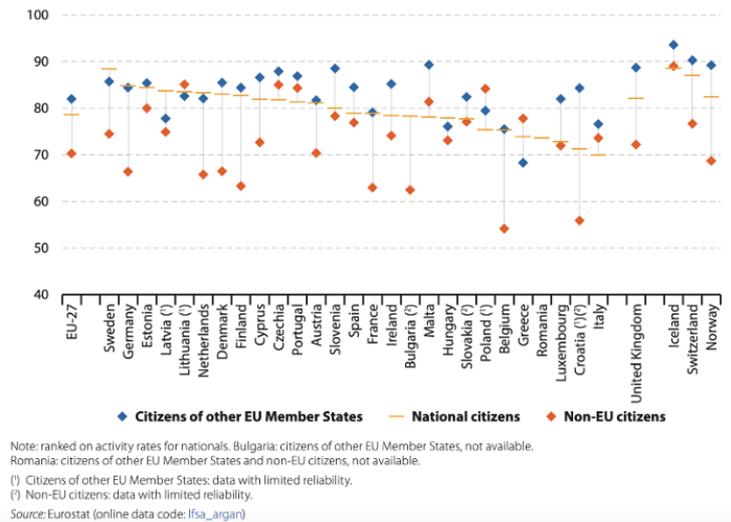
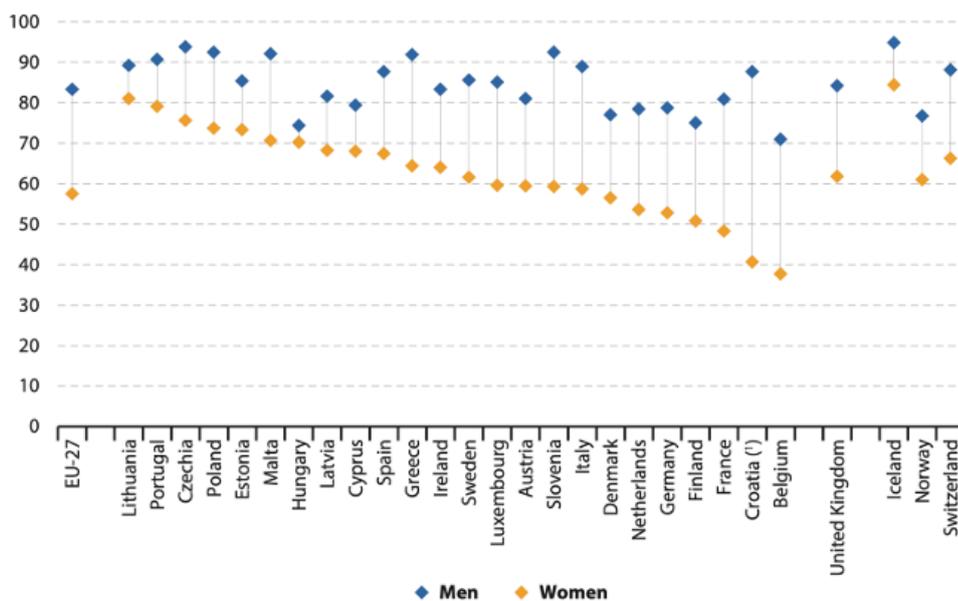


Figure 2.1: Activity rates for the population aged 20-64 years, by citizenship, 2019 (%)



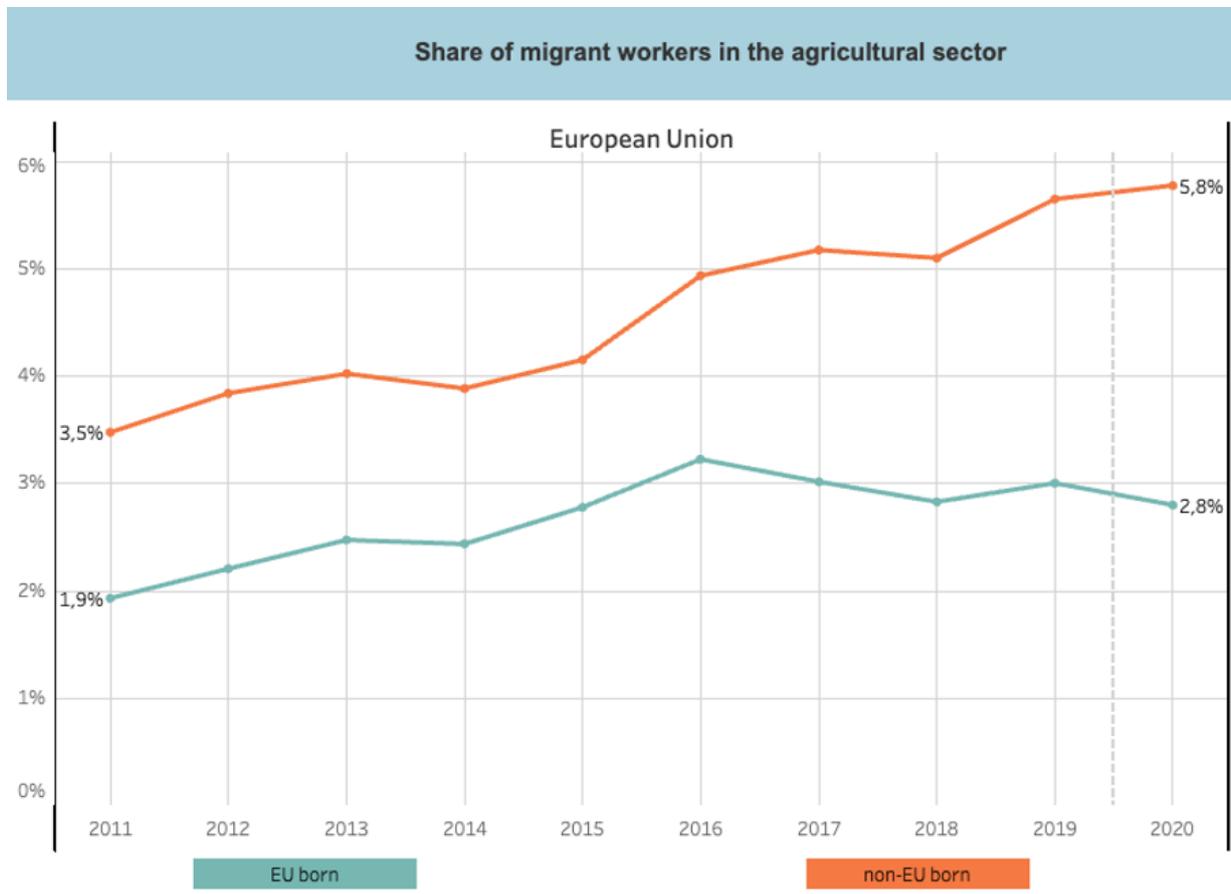
Note: ranked on activity rates for nationals. Bulgaria: citizens of other EU Member States, not available. Romania: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available.  
 (1) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.  
 (2) Non-EU citizens: data with limited reliability.  
 Source: Eurostat (online data code: lfsa\_argan)

Figure 2.2: Activity rates for non-EU citizens aged 20-64 years, by sex, 2019 (%)



Note: ranked on activity rates for women. Bulgaria, Romania and Slovakia: data not available.  
 (1) Data with limited reliability.  
 Source: Eurostat (online data code: lfsa\_argan)

# Situation von Migrant:innen im Agrarsektor



Auf europäischer Ebene spielt die Zuwanderung in der Landwirtschaft eine wichtige Rolle. Migrant:innen tragen zur Entwicklung und zum Fortschritt der Landwirtschaft bei, indem sie insbesondere saisonale Aufgaben übernehmen und den Bedarf an Arbeitskräften decken, der nicht durch Einheimische gedeckt werden kann. Ihre Beschäftigungssituation kann jedoch prekär sein, und sie stehen vor Herausforderungen in den Bereichen Bildung, Integration, Diskriminierung und Vertretung.

In der gesamten Europäischen Union ist ein Trend zu höheren Erwerbsquoten von Staatsangehörigen anderer EU-Mitgliedstaaten im Vergleich zu Inländern und Drittstaatsangehörigen zu beobachten. Dies spiegelt sich in den meisten Mitgliedstaaten wider, wo Bürger aus anderen EU-Mitgliedstaaten höhere Erwerbsquoten in der Landwirtschaft und anderen Sektoren aufweisen.

Der Bedarf an Wanderarbeitskräften in der europäischen Landwirtschaft wird hervorgehoben, insbesondere während der Erntezeit und bei saisonalen Kulturen. Diese Nachfrage ist zum Teil auf den Mangel an einheimischen Arbeitskräften zurückzuführen, die bereit sind, diese Aufgaben zu übernehmen, sowie auf die Schwierigkeiten bei der Planung der landwirtschaftlichen Betriebsführung aufgrund unvorhersehbarer Faktoren wie Wetter und saisonaler Charakter der landwirtschaftlichen Jahreszeiten.

Darüber hinaus wird die Bedeutung der Ausbildung und der sozio-professionellen und kulturellen Integration von Wanderarbeitnehmern im Agrarsektor anerkannt. Die effektive Eingliederung von

Migrant:innen in den Arbeitsmarkt ist entscheidend für ihre Integration in die Gesellschaft des Aufnahmelandes und ihre positiven Auswirkungen auf die Wirtschaft. Ihre Fähigkeiten und ihr wirtschaftliches Potenzial müssen voll ausgeschöpft werden.

Insgesamt besteht ein eindeutiger Bedarf, die Herausforderungen anzugehen, mit denen Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft konfrontiert sind, wie z.B. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, den Schutz ihrer Rechte, die Bekämpfung von Ausbeutung und Diskriminierung sowie die Förderung ihrer sozioökonomischen und kulturellen Integration in die Aufnahmegemeinschaften. Sie betont auch die Bedeutung von Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung und Qualifizierung von Wanderarbeitnehmern in der Landwirtschaft sowie die Schaffung legaler und sicherer Wege für die Arbeitsmigration in diesem Bereich.

### Immigrants' employment in agriculture compared to other sectors

Figure 2.2 captures the extent to which immigrants tend to work in agriculture as compared to all other economic sectors, by Member State. The dark blue colour stands for the year 2017, while lighter shades represent previous years. The size of the circle is proportional to the absolute number of migrants employed in agriculture. A positive gap is recorded when the share of migrants in total employed in the agriculture sector is higher than the share of migrants in total employed in all other sectors. The vertical axis represents this gap in pp.

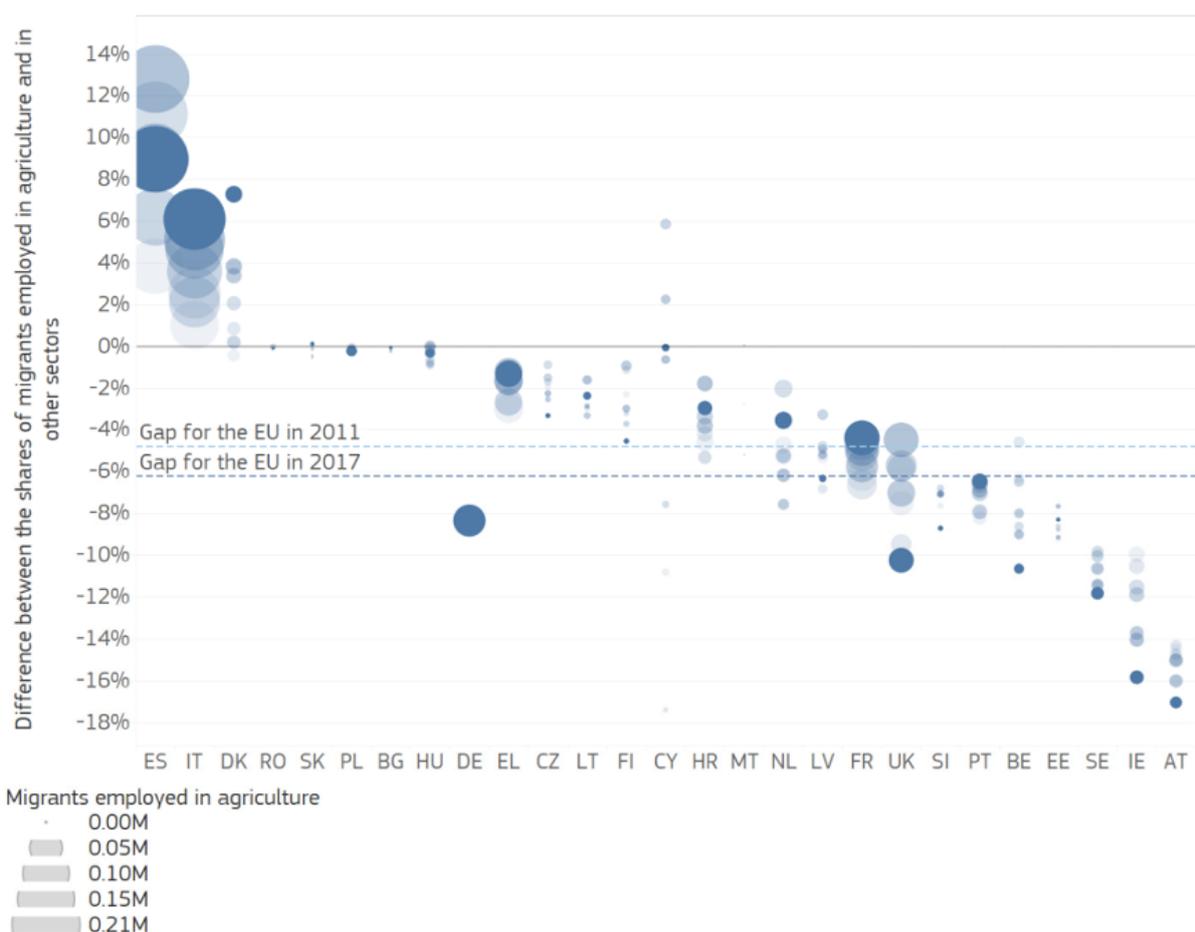


Figure 2.2 Difference between the share of migrants working in agriculture and the share of migrants in all other sectors (2011-2017).

Source: own elaboration of EU-LFS microdata.

Note: The size of the circle is proportional to the number of migrants employed in agriculture. Figures for Bulgaria, Malta, Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited number of observation in the LFS.

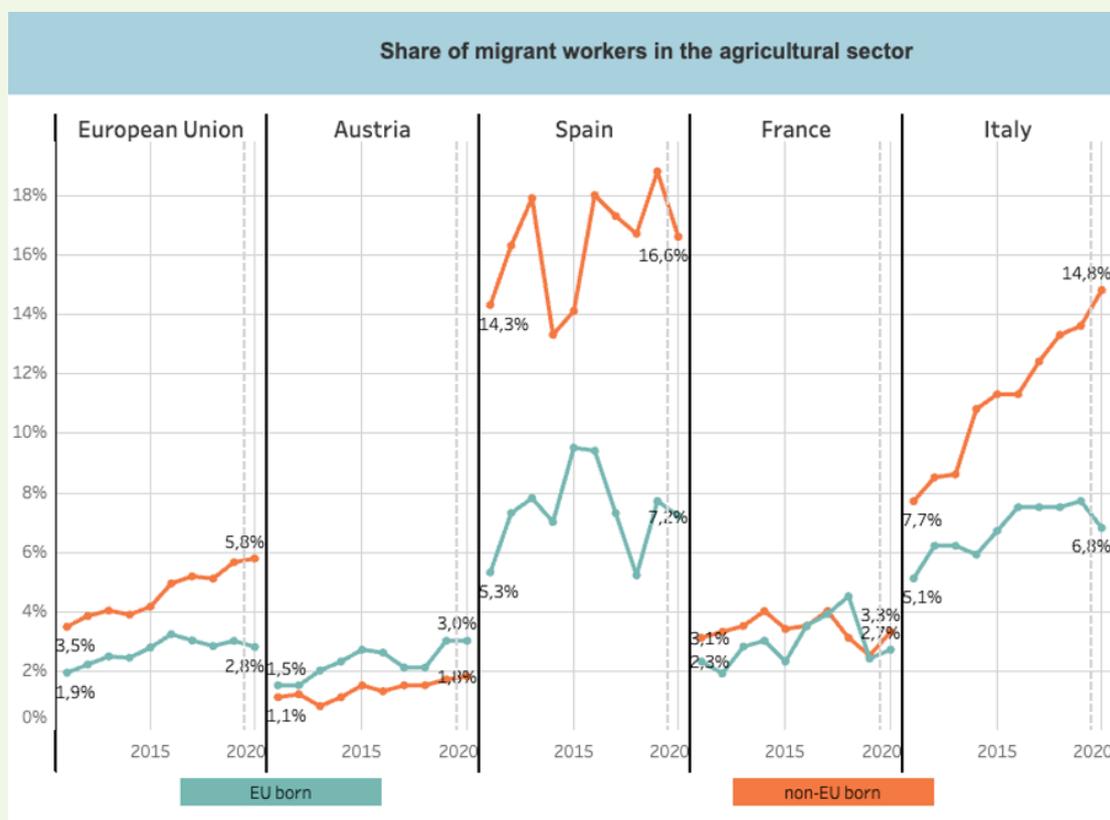
Neben den oben genannten Aspekten darf nicht vergessen werden, dass die Zuwanderung in den europäischen Agrarsektor eng mit der Notwendigkeit verbunden ist, offene Stellen zu besetzen und den Arbeitskräftemangel in bestimmten geografischen Gebieten und Sektoren zu beheben. Migrant:innen spielen eine Schlüsselrolle bei der Sicherung der Nahrungsmittelproduktion und -versorgung in Europa.

Die Herausforderungen und Probleme, mit denen Saisonarbeiter:innen im Agrarsektor konfrontiert sind, müssen jedoch angegangen werden. Dazu gehören mangelnder Arbeitsschutz, Ausbeutung, unsichere Arbeitsbedingungen, fehlender Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen und Diskriminierung. Es ist wichtig, politische Maßnahmen und Schutzmechanismen einzuführen, die die Arbeitsrechte von Wanderarbeitnehmern garantieren und ein faires und sicheres Arbeitsumfeld fördern.

Im Rahmen der Europäischen Union muss die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsländern verstärkt werden, um migrationsbedingte Probleme im Agrarsektor wirksam anzugehen. Dazu gehören die Harmonisierung von Arbeitsgesetzen, die Schaffung von Ausbildungs- und Qualifizierungsprogrammen für Wanderarbeiter sowie die Förderung von Initiativen zur sozialen und kulturellen Integration.

Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, die Diversifizierung der Beschäftigungsquellen in ländlichen und landwirtschaftlichen Gebieten zu fördern und nach wirtschaftlichen Alternativen und nachhaltigen Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen, die die Abhängigkeit von Wanderarbeitern verringern. Dies kann durch Investitionen in landwirtschaftliche Technologien, die Förderung der lokalen Produktion und die Unterstützung nachhaltiger und diversifizierter landwirtschaftlicher Modelle erreicht werden.

## Situation der Zuwanderung in den europäischen Agrarsektor in den Ländern des Konsortiums:



## Situation der Zuwanderung in den europäischen Agrarsektor in den Ländern des Konsortiums:

### Spanien

In Spanien spielen Wanderarbeiter eine wichtige Rolle im Agrarsektor. Obwohl sie in der Regel gering qualifiziert sind, besetzen sie wichtige Arbeitsplätze in diesem Sektor und tragen zu dessen Entwicklung bei. In den ländlichen Gebieten Spaniens besteht eine Nachfrage nach Arbeitskräften, die nicht durch einheimische Arbeitssuchende gedeckt werden kann, was zur Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte führt. Gelegentlich werden Arbeitskräfte für landwirtschaftliche Kampagnen benötigt, und in vielen Fällen sind Wanderarbeiter die einzige Lösung, um diesen Bedarf zu decken.

### Griechenland

In Griechenland spielen sowohl Einheimische als auch im Ausland geborene Personen eine Rolle im Agrarsektor. Schätzungen zufolge haben zwischen 11,6 und 14,2 % der in der Landwirtschaft Beschäftigten einen Migrationshintergrund. Darüber hinaus werden Aufenthaltsgenehmigungen für landwirtschaftliche Arbeitskräfte vor allem aus Albanien, Rumänien, den Balkanländern, Bangladesch und Ägypten erteilt. Diese Arbeitskräfte werden überwiegend für die Anbausaison beschäftigt und sind häufig vom Sozialversicherungssystem des Herkunftslandes abhängig.

### Italien

Die italienische Landwirtschaft ist in hohem Maße von Arbeitsmigrant:innen abhängig. Es wird geschätzt, dass zwischen 450.000 und 500.000 Migrant:innen in der Landwirtschaft arbeiten, von denen etwa 40 Prozent irregulär sind. Die Aufgaben der Wanderarbeiter sind vielfältig und reichen vom Beschneiden von Obstbäumen bis zur Ernte von Obst, Oliven, Weintrauben und Gemüse. Viele dieser Arbeitskräfte leiden jedoch unter prekären Arbeitsbedingungen und Ausbeutung, insbesondere diejenigen, die über illegale Vermittler beschäftigt werden.

### Frankreich

In Frankreich beschäftigt die Landwirtschaft eine große Zahl von Arbeitskräften, und der Sektor ist in hohem Maße von Wanderarbeitskräften abhängig. Die Zahl der ausländischen Landarbeiter in Frankreich wird auf 300.000 bis 400.000 geschätzt. Während der COVID-19-Pandemie wurde ihre Bedeutung noch deutlicher, als Mobilitätseinschränkungen die Verfügbarkeit von Arbeitskräften aus anderen Ländern einschränken.

### Österreich

Auch in Österreich ist die Landwirtschaft auf Wanderarbeitskräfte angewiesen, insbesondere bei der Ernte von Saisonfrüchten. Die wirtschaftliche und soziale Situation von Wanderarbeitskräften in der österreichischen Landwirtschaft kann jedoch sehr komplex sein. Sie stehen vor Herausforderungen in den Bereichen Bildung, Sichtbarkeit, Integration, Diskriminierung und Repräsentation. Vielen Wanderarbeitskräften fehlt es an formaler Bildung oder Qualifikationen, was ihre Chancen auf beruflichen Aufstieg und besser bezahlte Arbeitsplätze einschränkt. Darüber hinaus können sie mit sprachlichen und kulturellen Barrieren konfrontiert sein, die ihre Integration in die österreichische Gesellschaft behindern.

## Soziale und wirtschaftliche Lage in ländlichen Gebieten: Landwirt:innen und Arbeitsmigranten

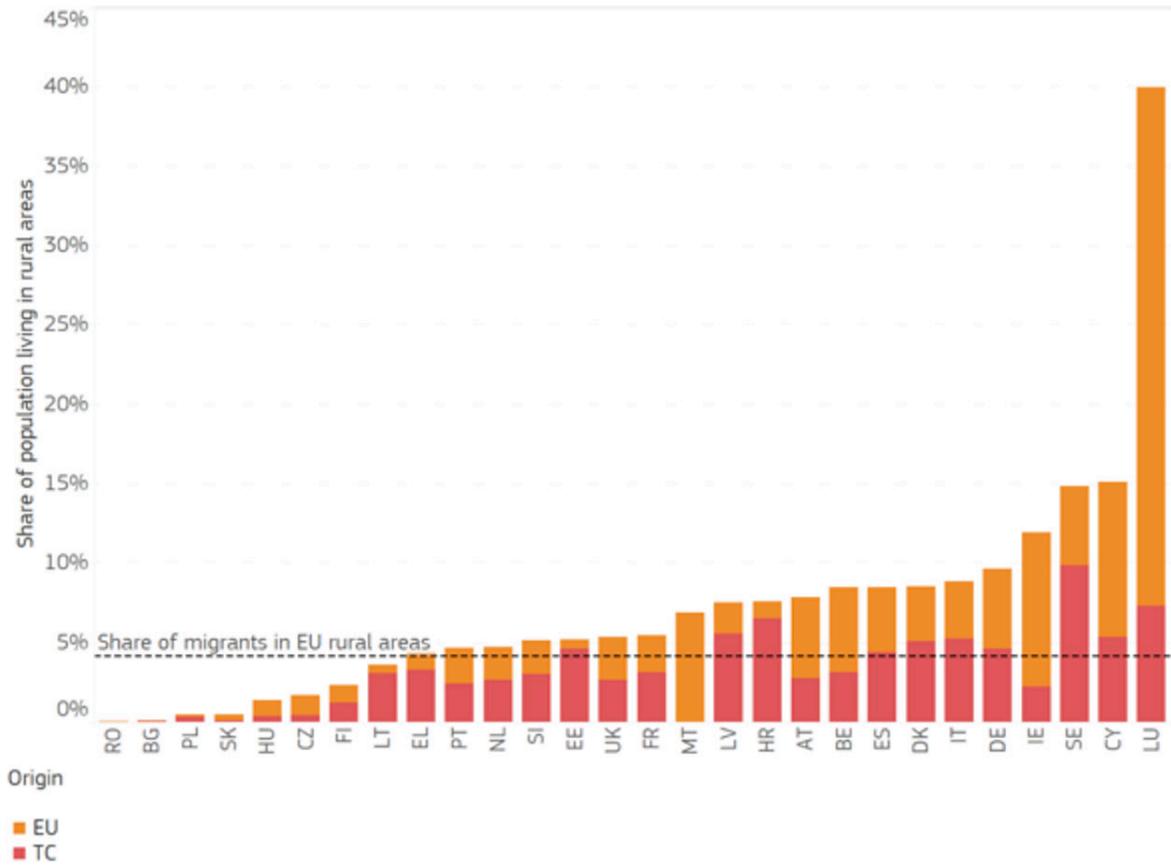


Figure 1.2 Share of migrants in rural areas by origin and Member States (2017).

Source: own elaboration of EU-LFS microdata.

Note: figures for Bulgaria, Malta, Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited (<50) number of observation in the EU-LFS.

# Gefahr der sozialen Ausgrenzung von ländlichen Gebieten, Landwirten und Wanderarbeitern.

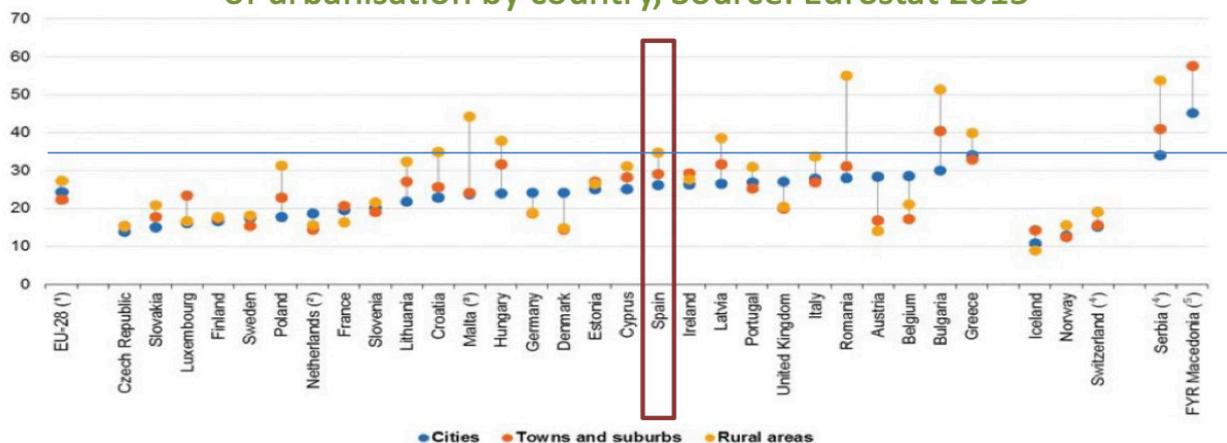
Die Idealisierung des ländlichen Raums übersieht nicht nur die Existenz von Situationen sozialer Ausgrenzung, sondern auch bestimmte Merkmale des ländlichen Raums, die diese Ausgrenzungssituationen hervorrufen, wie z.B. die negative Entwicklung der Versorgung der Bevölkerung mit Dienstleistungen, die geografische Isolation, das Fehlen von Treffpunkten und sozialem Leben, der Verfall und die Knappheit des Wohnungsbestands, die räumlichen und zeitlichen Einschränkungen des öffentlichen Verkehrs usw. Nicht alle ländlichen Gebiete sind in gleichem Maße von diesen Problemen betroffen und verfügen über die gleichen Kapazitäten und Ressourcen, um sie zu überwinden.

Nicht alle ländlichen Gebiete sind in gleichem Maße von diesen Problemen betroffen und verfügen über die gleichen Fähigkeiten und Ressourcen, um die negativen Auswirkungen zu überwinden. Aber unabhängig von der Art des Umfelds gibt es in ländlichen Gebieten Defizite und Probleme, die zu sozialer Ausgrenzung führen, und zwar in einer Weise, die sich stärker auswirkt und zu schwerwiegenderen und komplexeren Situationen führt als in Gebieten mit mehr Ressourcen (z.B. in städtischen Gebieten).

Die Verschlechterung der Arbeits- und Konsummärkte in den ländlichen Gebieten hat zu einem Anstieg der Armutsraten und zu einem Rückgang der Beschäftigungsmöglichkeiten geführt. Die wenigen Arbeitsplätze, die zur Verfügung standen, zeichneten sich durch eine hohe Unsicherheit aus, da sie an Sektoren mit geringer Wertschöpfung gebunden waren (Landwirtschaft und/oder Viehzucht, Baugewerbe, Transport, Tourismus usw.), durch die geringe Größe der Unternehmen (häufig Familienbetriebe) und durch Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen.

Diese Situation hat zu einer Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte in die chancenreicheren städtischen Arbeitsmärkte geführt und damit zu einem Bevölkerungsverlust in den ländlichen Gebieten und zu einer Verarmung ihrer Attraktivität für die Entwicklung neuer produktiver Investitionen, Dienstleistungen und Infrastrukturen aller Art.

People at risk of poverty and social exclusion by degree of urbanisation by country, Source: Eurostat 2015



(\*) Estimated data for rural areas.

(\*) Provisional data.

(\*) Data for rural areas have low reliability.

(\*) 2013 data.

(\*) 2011 data; No data for 'rural areas'.

# Soziale und wirtschaftliche Stellung des Landwirts.

**1. Soziale Stellung:** Trotz einiger Fortschritte, wie z.B. die Aufwertung der Landwirt:innen durch die Sensibilisierung für ökologische und gesunde Lebensmittel, haben die Landwirt:innen immer noch mit einer geringen gesellschaftlichen Wertschätzung zu kämpfen. Sie werden nicht nur als das letzte Glied in der Wertschöpfungskette angesehen, sondern auch immer noch als unqualifizierte Arbeitskräfte stigmatisiert und ihre Arbeit als unattraktiv empfunden. Wichtig ist auch, dass die entscheidende Rolle der Landwirt:innen für die Nahrungsmittelproduktion und die Nachhaltigkeit des ländlichen Raums nicht anerkannt wird.

**2. Wirtschaftliche Lage:** Viele landwirtschaftliche Betriebe, insbesondere kleinere und traditionelle Betriebe, sind aufgrund der niedrigen Preise für landwirtschaftliche Erzeugnisse und der Konkurrenz aus Drittländern mit niedrigeren Kostenstrukturen nicht rentabel. Dies erschwert die Deckung der Produktionskosten und schränkt die Wachstums- und Anpassungsmöglichkeiten der Betriebe ein. Die Landwirt:innen sind in hohem Maße auf Agrarsubventionen und Beihilfen angewiesen, um ihre Tätigkeit aufrechterhalten zu können. Es ist jedoch wichtig, nach Lösungen zu suchen, die die wirtschaftliche Lebensfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe durch eine faire Preispolitik, den Zugang zu angemessener Finanzierung und die Förderung lokaler Märkte unterstützen.

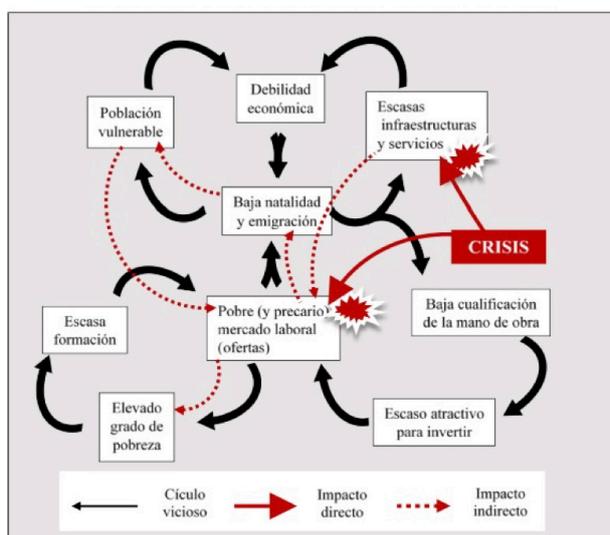
**3. Bildung:** Obwohl das Bildungsniveau in der Landwirtschaft tendenziell niedriger ist als in anderen Sektoren, nimmt das Bildungsniveau der Junglandwirt:innen zu. Dennoch gibt es nach wie vor Probleme beim Zugang zu landwirtschaftlicher Aus- und Weiterbildung, insbesondere für diejenigen, die nicht über die Fähigkeiten, Kenntnisse und Kapazitäten verfügen, um die Herausforderungen in der Landwirtschaft zu bewältigen. Es ist wichtig, landwirtschaftliche Aus- und Weiterbildungsprogramme zu fördern, die den Landwirten die notwendigen Instrumente an die Hand geben, um mit Unsicherheiten umgehen und nachhaltige Praktiken anwenden zu können.

**4. Diskriminierung:** Neben der mangelnden gesellschaftlichen Anerkennung können Landwirt:innen auch aufgrund ihres Bildungsniveaus, ihrer ethnischen Zugehörigkeit und ihres Berufs diskriminiert werden. Es gibt tief verwurzelte Vorurteile über das Bildungs- und Wirtschaftsniveau der Landwirte, die ihre Anerkennung und Integration in die Gesellschaft behindern können. Es ist wichtig, Diskriminierung zu bekämpfen und ein positives Bild der Landwirt:innen zu fördern, indem ihre Bedeutung für die Ernährungssicherheit und die Erhaltung ländlicher Gebiete anerkannt wird. Es ist auch notwendig, die Zusammenarbeit und den Dialog zwischen Landwirten und anderen Akteuren des Sektors zu fördern, um Beziehungen aufzubauen, die auf gegenseitigem Respekt und Wertschätzung beruhen.

## Variables used to identify potential social exclusion in rural areas.

Ejes	Introducidas con signo negativo
	Variables
Económico	Tasa de paro Empleo a tiempo parcial
Social	Índice de envejecimiento Tasa de dependencia Tasa de dependencia de >64 años Tasa de analfabetismo % de adultos jóvenes sobre total municipal % de mujeres sobre total municipal % de mujeres inmigrantes sobre total municipal % de población que no dispone en su núcleo de población de equipamientos sanitarios
Espacial	Distancia temporal al centro de servicios más cercano Población dispersa (y en diseminado) Altitud del núcleo de población principal

## Impacts of the crisis on the circles of poverty and social exclusion in rural areas.



# Soziale und wirtschaftliche Situation von Wanderarbeitern in ländlichen Gebieten.

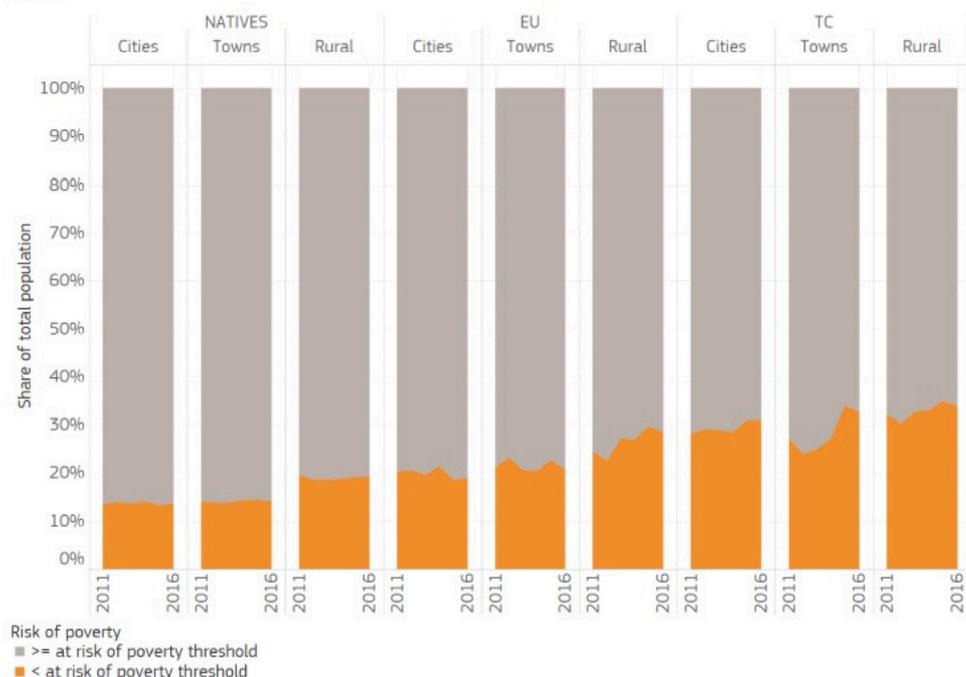
**1. Soziale und wirtschaftliche Situation:** Wanderarbeitkräfte in der Landwirtschaft sind häufig mit prekären Arbeitsbedingungen, niedrigen Löhnen und mangelndem Arbeitsschutz konfrontiert. Viele von ihnen arbeiten saisonal und befristet, wodurch sie der Instabilität und Verwundbarkeit des Arbeitsmarktes ausgesetzt sind. Darüber hinaus können sie aufgrund ihres Migrationsstatus und ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert und ausgebeutet werden. Mangelnde Arbeitsplatzstabilität und unfaire Arbeitsbedingungen wirken sich negativ auf ihr wirtschaftliches und soziales Wohlergehen aus und erschweren ihre Integration in ländliche Gemeinschaften.

**2. Bildung:** Das Bildungsniveau von Arbeitsmigrant:innen in der Landwirtschaft kann je nach Herkunftsland und Migrationsstatus variieren. Einige haben ein niedriges Bildungsniveau, was ihnen den Zugang zu besseren Arbeitsmöglichkeiten erschwert. Es ist jedoch auch zu beobachten, dass einige Arbeitsmigrant:innen ein höheres Bildungsniveau haben, insbesondere diejenigen aus europäischen Ländern. Es ist wichtig, den Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsprogrammen zu gewährleisten, um die Qualifikationen und Möglichkeiten der Arbeitsmigrant:innen im Agrarsektor zu verbessern.

**3. Diskriminierung und soziale Ausgrenzung:** Wanderarbeitkräfte in der Landwirtschaft werden häufig aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Nationalität oder Sprache diskriminiert und stigmatisiert. Sie können sowohl am Arbeitsplatz als auch beim Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen und Rechten wie Gesundheitsversorgung, Wohnraum und Bildung diskriminiert werden. Mangelnde soziale Integration und Sprachbarrieren können zu ihrer Ausgrenzung und zur Bildung isolierter Gemeinschaften beitragen. Die Förderung von Strategien und Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung, zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Erleichterung der Integration von Migrant:innen in ländlichen Gemeinden ist von entscheidender Bedeutung.

## Risk of poverty

Figure shows the share of population at risk of poverty based on information coming from the EU-SILC. This variable is one of the most commonly used indicators to measure the level of living conditions of the EU population. It relates to one of the five headline targets of the Europe 2020, to reduce poverty by lifting at least 20 million people out of the risk of poverty or social exclusion by 2020.



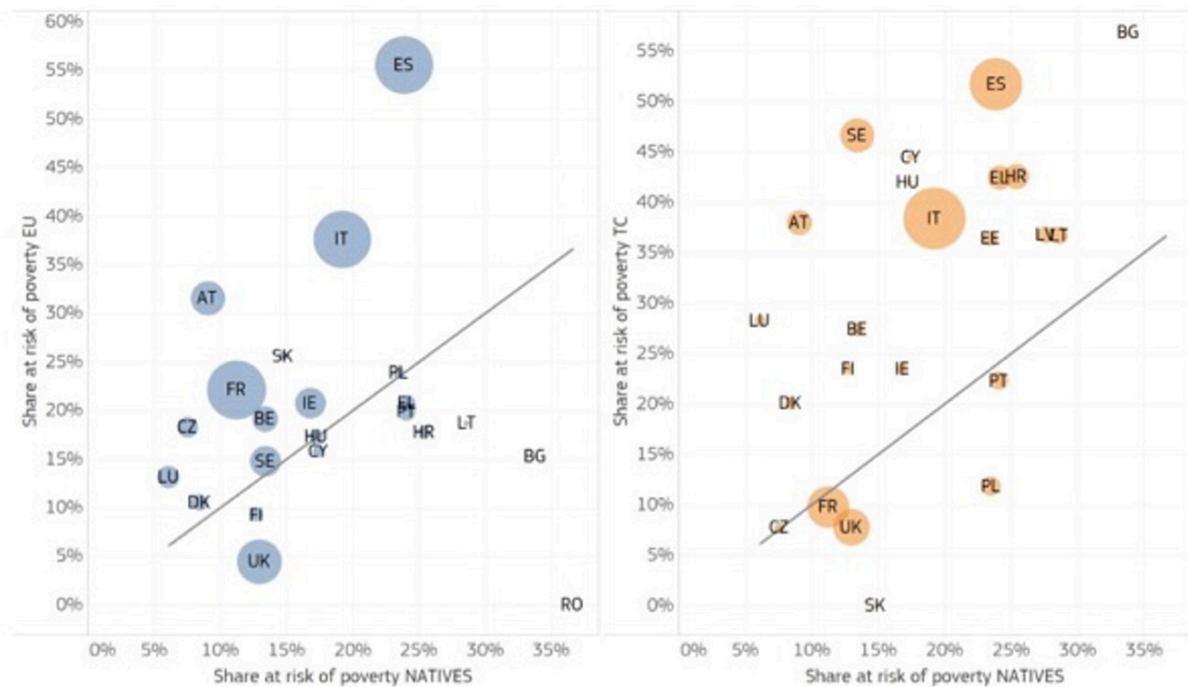


Figure 1.9 Comparison of the risk of poverty indicators between natives and migrants in rural areas, by country (2017).

Source: own elaboration of EU-SILC microdata.

Note: The more distant are the values from the diagonal, the more migrants are disadvantaged with respect to natives. The size of circles is proportional to the underlying migrants' population of a country. Figures on the left pane for Bulgaria, Latvia, Poland, Romania and Slovakia as well as on the right pane for Belgium, Bulgaria, Czechia, Hungary Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited (<50) number of observation in the EU-SILC.

## Landwirt:innen und Wanderarbeiter in den Konsortialländern

### Spanien

Die spanischen Landwirt:innen sehen sich aufgrund des globalen Wettbewerbs, hoher Produktionskosten und sich ändernder Verbraucherpräferenzen wirtschaftlichen Herausforderungen gegenüber. Die soziale Stellung der Landwirt:innen hat sich verändert, da junge Menschen auf der Suche nach besseren Möglichkeiten in die Städte abwandern. Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft können mit Diskriminierung, unsicheren Arbeitsbedingungen und mangelnder Vertretung konfrontiert sein.

### Italien

Die italienischen Landwirt:innen sehen sich aufgrund des internationalen Wettbewerbs und des Mangels an angemessener staatlicher Unterstützung mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten konfrontiert. Der soziale Status der Landwirt:innen hat sich in den letzten Jahren verschlechtert und viele junge Menschen verlassen die ländlichen Gebiete. Wanderarbeiter in der Landwirtschaft sind häufig mit Integrationsproblemen, Diskriminierung und mangelnder Repräsentation konfrontiert.

## Landwirt:innen und Wanderarbeiter in den Konsortialländern

---

### Frankreich

Die französischen Landwirt:innen sehen sich aufgrund hoher Produktionskosten und des Preisdrucks wirtschaftlichen Herausforderungen gegenüber. Die soziale Stellung der Landwirt:innen hat sich durch den Rückgang der landwirtschaftlichen Bevölkerung und die mangelnde Anerkennung ihrer Rolle verschlechtert. Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft können mit Integrationsproblemen, Diskriminierung und mangelnder Vertretung konfrontiert sein.

### Österreich

Die österreichischen Landwirt:innen stehen aufgrund der Produktionskosten und des globalen Wettbewerbs vor wirtschaftlichen Herausforderungen. Die soziale Stellung der Landwirt:innen hat sich verändert und viele junge Menschen verlassen den ländlichen Raum. Migrant:innen in der Landwirtschaft können mit Bildungsbarrieren, mangelnder Sichtbarkeit, Diskriminierung und fehlender Vertretung konfrontiert sein.

### Griechenland

Die griechischen Landwirt:innen stehen vor wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen. Das Bildungsniveau der Landwirt:innen ist unterschiedlich, viele haben nur eine Grundschulausbildung. Wanderarbeiter in der Landwirtschaft können mit Integrationsproblemen, Diskriminierung und mangelnder Vertretung konfrontiert sein. Griechenland hat Strategien zur sozialen Integration eingeführt, aber es gibt immer noch Hindernisse für die Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Stellung von Wanderarbeitnehmern.

# Herausforderungen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Integration von Migrant:innen in multikulturellen landwirtschaftlichen Teams

## Wirtschaftliche und sektorale Herausforderungen

Die Integration von Arbeitsmigrant:innen in die Wirtschaft und die Beschäftigungssektoren stellt die EU vor eine Reihe wirtschaftlicher und sektoraler Herausforderungen. Einige der wichtigsten sind

•**Anerkennung von Qualifikationen und Ausbildung:** Migrant:innen haben Schwierigkeiten, ihre Qualifikationen und ihre Ausbildung im Aufnahmeland anerkennen zu lassen, was ihren Zugang zu qualifizierten und gut bezahlten Arbeitsplätzen einschränkt.

•**Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung:** Hindernisse beim Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung können die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen von Migrant:innen beeinträchtigen.

•**Diskriminierung und Stigmatisierung:** Migrant:innen können auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert und stigmatisiert werden, was ihre Beschäftigungsaussichten und ihren beruflichen Aufstieg beeinträchtigt.

•**Sektorspezifische Bedürfnisse:** Jeder Arbeitssektor stellt besondere Herausforderungen an die Integration von Migranten, wie z.B. schlechte Arbeitsbedingungen, mangelnder Sozialschutz oder prekäre und befristete Beschäftigung.

•**Bedarf an Integrationsmaßnahmen:** Es bedarf politischer Maßnahmen und Ressourcen, um die Bildung, Ausbildung und soziale Integration von Arbeitsmigrant:innen zu unterstützen, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu beseitigen.

•**Flächenverbrauch und Landflucht:** Ländliche Gemeinden stehen vor Herausforderungen, die sich aus dem Flächenverbrauch durch Bauunternehmen und der Abwanderung junger Menschen aus den Dörfern ergeben. Migrant:innen können zur Lösung dieser Probleme beitragen, indem sie Möglichkeiten in der Landwirtschaft finden und verlassene Häuser wiederbeleben, wobei sie vom Wissen und den Traditionen der älteren Landbevölkerung profitieren.

•**Saisonale Beschäftigung und finanzielle Stabilität:** Wanderarbeitskräfte in der Landwirtschaft sind aufgrund der Saisonabhängigkeit der Arbeit häufig mit schlecht bezahlten und unsicheren Arbeitsverhältnissen konfrontiert, die zu finanzieller Instabilität führen.

•**Chancen in der ökologischen und lokalen Lebensmittelproduktion:** Die wachsende Nachfrage nach ökologischen und lokal produzierten Lebensmitteln schafft Beschäftigungsmöglichkeiten im Agrarsektor, z.B. in Catering-Unternehmen, Bauernmärkten und Initiativen für gemeinschaftliche Landwirtschaft

## Persönlich-kulturelle Herausforderungen.

Neben den wirtschaftlichen und sektoralen Herausforderungen bringt die Integration von Arbeitsmigrant:innen in der EU auch persönliche und kulturelle Herausforderungen mit sich. Einige der wichtigsten sind

•**Anpassung an eine andere Kultur:** Migrant:innen haben Schwierigkeiten, sich an eine neue Kultur, Sprache und Lebensweise anzupassen, was zu Stress und sozialer Isolation führen kann.

•**Trennung von Familie und kulturellen Wurzeln:** Migrant:innen müssen oft ihre Familien und kulturellen Wurzeln zurücklassen, was zu Verlust- und Einsamkeitsgefühlen führt, die ihr emotionales Wohlbefinden und ihre Integration beeinträchtigen können.

•**Diskriminierung und Vorurteile:** Migrant:innen können aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Nationalität oder Sprache diskriminiert und vorverurteilt werden, was ihr Selbstwertgefühl beeinträchtigt und ihre Integration in die Gesellschaft behindert.

•**Schwierigkeiten beim Aufbau sozialer Beziehungen:** Kulturelle und sprachliche Barrieren können es Migrant:innen erschweren, soziale Beziehungen aufzubauen, was sich auf ihr emotionales

Wohlbefinden und ihre Integration in die Gemeinschaft auswirkt.

•**Das Bedürfnis, kulturelle Wurzeln zu bewahren:** Migrant:innen können den Wunsch haben, ihre kulturelle Identität, ihre Traditionen und Bräuche zu bewahren, was zu Spannungen zwischen ihrer Herkunftskultur und der neuen Kultur, in der sie sich befinden, führen kann.

•**Sprachkenntnisse und Kommunikation:** Sprachbarrieren können eine große Herausforderung darstellen und die Fähigkeit von Migrant:innen beeinträchtigen, mit anderen zu kommunizieren, Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen und bürokratische Verfahren zu bewältigen.

•**Beschäftigung und Berufsausbildung:** Für Migrant:innen kann es schwierig sein, einen Arbeitsplatz zu finden und die erforderliche berufliche Ausbildung und Qualifikation zu erhalten, was sich auf ihre Integration in die Arbeitswelt auswirken kann.

•**Soziale Unterstützung:** Fehlende soziale Unterstützungsnetzwerke können es Migrant:innen erschweren, persönliche und kulturelle Herausforderungen zu bewältigen, was zu verstärkter Isolation und Schwierigkeiten beim Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen führen kann.

## Soziale und berufliche Herausforderungen.

Neben den wirtschaftlichen, sektoralen, persönlichen und kulturellen Herausforderungen stellt die Integration von Arbeitsmigrant:innen in der EU auch soziale und berufliche Herausforderungen. Einige der wichtigsten sind

•**Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen:** Saisonarbeiter:innen können aufgrund kultureller, sprachlicher oder administrativer Barrieren Schwierigkeiten beim Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen wie Gesundheitsfürsorge, Bildung und Wohnraum haben.

•**Soziale Isolation:** Saisonarbeiter:innen können sich aufgrund von Sprachbarrieren, kulturellen

Unterschieden und fehlenden sozialen Netzwerken isoliert und von der Gesellschaft abgeschnitten fühlen.

•**Mangelnde Teilhabe an der Gesellschaft:** Für Migrant:innen kann es schwierig sein, sich voll und ganz in die Gesellschaft einzubringen, einschließlich begrenzter Möglichkeiten für ehrenamtliche Arbeit, politische Beteiligung und Gemeinschaftsaktivitäten.

•**Diskriminierung:** Migrant:innen können auf dem Arbeitsmarkt, in der Gesellschaft und in zwischenmenschlichen Beziehungen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Nationalität oder

Sprache diskriminiert werden, was ihre soziale und berufliche Integration behindern kann.

•**Probleme bei der beruflichen Eingliederung:** Aufgrund von Sprachbarrieren, mangelnder Vertrautheit mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes, eingeschränktem Zugang zu Aus- und Weiterbildung und fehlender Anerkennung ihrer Qualifikationen können Migrant:innen Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden oder beruflich voranzukommen.

•**Illegale Beschäftigung und Ausbeutung:** Migrant:innen können der Gefahr der Ausbeutung und illegalen Beschäftigung ausgesetzt sein, was ihre Sicherheit und ihre Beschäftigungschancen insgesamt gefährdet.

•**Gesundheits- und Sicherheitsprobleme:** Wanderarbeitkräfte in der Landwirtschaft können arbeitsbedingten Gefahren ausgesetzt sein, wie z.B. schlechten Arbeitsbedingungen, unzureichenden Sicherheitsmaßnahmen und mangelndem Zugang zu Sozialleistungen und Rechtsschutz.

## Chancen für die Integration von Wanderarbeitnehmern in multikulturellen Teams.

**1. Multikulturelle landwirtschaftliche Teams** bieten eine Reihe von Integrationsmöglichkeiten für Migranten. Einige der wichtigsten Chancen sind

**2. Förderung der kulturellen Vielfalt:** Multikulturelle landwirtschaftliche Teams können die kulturelle Vielfalt und das interkulturelle Verständnis unter den Arbeitnehmern fördern. Dies kann Toleranz und gegenseitigen Respekt fördern und zum Abbau von Diskriminierung und Stigmatisierung beitragen.

**3. Fremdsprachenerwerb und interkulturelle Kompetenzen:** Multikulturelle landwirtschaftliche Teams bieten Migrant:innen die Möglichkeit, neue Sprachen zu lernen und interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln. Dies verbessert ihre Fähigkeit, mit Menschen aus anderen Kulturen zu kommunizieren und effektiv zusammenzuarbeiten.

**4. Transfer von Wissen und Fähigkeiten:** Migrant:innen bringen wertvolle Kenntnisse und Fertigkeiten in multikulturelle landwirtschaftliche Teams ein, was die Produktivität und Effizienz steigert und Lernmöglichkeiten für alle Beschäftigten bietet.

**5. Führungs- und Aufstiegsmöglichkeiten:** Multikulturelle landwirtschaftliche Teams können Migrant:innen Führungs- und Aufstiegsmö-

glichkeiten bieten, die ihr Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen stärken und ihnen den Weg zu Beschäftigung und wirtschaftlichem Aufstieg ebnen.

**6. Förderung des sozialen Zusammenhalts:** Multikulturelle landwirtschaftliche Teams fördern den sozialen Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl der Arbeitnehmer, verbessern ihr emotionales Wohlbefinden und erleichtern ihre Integration in die Gesellschaft des Gastlandes. Steigerung der Produktivität und Effizienz: Qualifizierte und motivierte Arbeitsmigrant:innen tragen zur Steigerung der Produktivität und Effizienz in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum bei. Dies wirkt sich positiv auf die lokale Wirtschaft aus und erhöht die Wettbewerbsfähigkeit.

**7. Förderung von Innovation und Unternehmertum:** Migrant:innen bringen vielfältige Fähigkeiten und Erfahrungen mit und fördern dadurch Innovation und Unternehmertum in ländlichen Gebieten. Dies diversifiziert die Wirtschaft und schafft neue Beschäftigungs- und Wachstumsmöglichkeiten.

**8. Steigende Nachfrage nach Dienstleistungen und Gütern:** Migrant:innen erhöhen die Nachfrage nach Dienstleistungen und Gütern in ländlichen Gebieten, was sich positiv auf die lokale

Wirtschaft auswirkt und Beschäftigungsmöglichkeiten in nichtlandwirtschaftlichen Sektoren schafft.

**9. Soziale Integration:** Der Zuzug von Arbeitsmigrant:innen fördert die soziale Integration in ländlichen Gebieten, indem er die Interaktion und das Verständnis zwischen verschiedenen Kulturen und Gemeinschaften fördert.

**10. Stabilisierung der Bevölkerung:** Wanderarbeiter tragen zur Stabilisierung der Bevölkerung in ländlichen Gebieten bei, indem sie Arbeitsplätze schaffen und die Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern. Dies wirkt der Entvölkerung entgegen und trägt zu einer nachhaltigen Entwicklung bei.

**11. Bessere öffentliche Dienstleistungen:** Migrant:innen tragen dazu bei, die Qualität und Zugänglichkeit öffentlicher Dienstleistungen in ländlichen Gebieten zu verbessern, einschließlich Bildung, Gesundheitsversorgung und Transport. Dies erhöht die Lebensqualität und zieht neue Einwohner an.

**12. Förderung von Zusammenarbeit und Freiwilligenarbeit:** Saisonarbeiter:innen fördern die Zusammenarbeit und Freiwilligenarbeit in ländlichen Gebieten und stärken so den Gemeinschaftssinn und die Solidarität der Bewohner.

**13. Behebung des Arbeitskräftemangels:** Die Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern trägt dazu bei, den Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft zu beheben, die Kontinuität der landwirtschaftlichen Tätigkeit zu gewährleisten und die Produktivität und Effizienz zu steigern.

**14. Einsparung von Arbeitskosten:** Wanderarbeitskräfte akzeptieren oft niedrigere Löhne, was die Arbeitskosten der Landwirt:innen senkt. Dies verbessert die Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit.

**15. Erhöhte Flexibilität der Arbeitskräfte:** Die Bereitschaft von Wanderarbeitskräften, Überstunden zu leisten oder in wechselnden Schichten zu arbeiten, erhöht die Flexibilität der Arbeitskräfte und ermöglicht es den Landwirten, sich an die Marktnachfrage anzupassen und die Produktionseffizienz zu steigern.

**16. Wirtschaftliches Wachstumspotenzial:** Die Beschäftigung von Wanderarbeitskräften trägt

zum Wirtschaftswachstum in ländlichen Gemeinden bei, schafft Arbeitsplätze und erhöht die Nachfrage nach Dienstleistungen und Gütern.

**17. Höhere Steuereinnahmen:** Die wachsende Migrant:innenbevölkerung in ländlichen Gebieten erhöht die Steuereinnahmen durch Einkommenssteuern, Verbrauchssteuern und ähnliche Abgaben.

**18. Steigender Konsum von Dienstleistungen und Gütern:** Durch das Wachstum der Zuwanderungsbevölkerung steigt der Konsum von Dienstleistungen und Gütern, was zu zusätzlichen Einnahmen für lokale Unternehmen und zu höheren Steuereinnahmen führt.

**19. Schaffung neuer Arbeitsplätze:** Der Zustrom von Arbeitsmigrant:innen trägt zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei und verschafft Einzelpersonen, Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen zusätzliches Einkommen durch Steuern.

**20. Erschließung zusätzlicher Finanzierungsquellen:** Eine wachsende Migrant:innenbevölkerung kann europäische und andere Finanzierungsquellen für Projekte und Programme zur Integration und ländlichen Entwicklung erschließen.

**21. Unterstützung von Nichtregierungsorganisationen:** Es gibt eine wachsende Zahl von Nichtregierungsorganisationen, die sich der Unterstützung von Migrant:innen widmen und Hilfe und Ressourcen für ihre Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt bereitstellen.

**22. Sprachliche Unterstützung:** Viele Länder haben Programme zur sprachlichen Unterstützung von Migrant:innen eingerichtet, die Sprachkurse und Unterstützung anbieten, um Sprachbarrieren zu überwinden und die Kommunikation mit der lokalen Gemeinschaft zu verbessern.

**23. Arbeitgebergruppen:** Arbeitgeber in ländlichen Gebieten bilden häufig Gruppen, um die Einstellung von Saisonarbeitern zu erleichtern. Diese Gruppen straffen den Prozess, ermöglichen den Landwirten den Zugang zu einem Pool von Arbeitskräften und sorgen für eine reibungslosere Beschäftigung sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.

**24. Soziale Initiativen der Arbeitgeber:** Die Arbeitgeber bemühen sich zunehmend, soziale Bindungen und Momente mit ihren Arbeitnehmern zu schaffen. Sie bieten Essen und Getränke in den Pausen an und organisieren soziale Veranstaltungen, um das Gemeinschaftsgefühl zwischen den Arbeitnehmern und der lokalen Bevölkerung zu fördern.

**25. Sensibilisierung und Akzeptanz:** Arbeitgeber sind sich zunehmend bewusst, dass sie ausländische Arbeitskräfte benötigen, um ihren Betrieb aufrechtzuerhalten. Dies hat zu einer größeren Akzeptanz von Migrant:innen in den lokalen Gemeinschaften und zu einem Rückgang von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit geführt.

**26. Zugang zu Ausbildung:** Migrant:innen haben Zugang zu Ausbildungsprogrammen, die sich auf die Sicherheit am Arbeitsplatz konzentrieren und eine auf bestimmte Sektoren und Fachgebiete zugeschnittene Berufsausbildung anbieten. Diese Programme helfen Migranten, die für eine Beschäftigung und den beruflichen Aufstieg erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben.

**27. Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen:** Landwirt:innen und Arbeitgeber arbeiten mit lokalen Verbänden und Organisationen zusammen, die Migrant:innen unterstützen, um gemeinsam Herausforderungen zu bewältigen und Migrant:innen zu helfen.

**28. Persönliche und berufliche Entwicklung:** Migrant:innen erhalten die Möglichkeit, sich durch Schulungen und Qualifizierungsprogramme persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. So können sie ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern und zum Erfolg der landwirtschaftlichen Betriebe beitragen.

**29. Europäische Fördermöglichkeiten:** Die Zunahme der Migrantenbevölkerung in ländlichen Gebieten kann Möglichkeiten für den Zugang zu europäischen Fonds und anderen Finanzierungsquellen eröffnen. Diese Mittel können zur Unterstützung der Integrationsbemühungen und zur Förderung der ländlichen Entwicklung eingesetzt werden.

**30. Stärkung des sozialen Zusammenhalts:** Die Anwesenheit von Migrant:innen kann zu einer

Stärkung des sozialen Zusammenhalts in ländlichen Gemeinden beitragen, da Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zusammenkommen, interagieren und Beziehungen aufbauen.

**31. Förderung des kulturellen Austauschs:** Die Integration von Migrant:innen bietet Möglichkeiten für kulturellen Austausch und gegenseitiges Lernen zwischen verschiedenen Gemeinschaften und fördert das Verständnis und die Wertschätzung unterschiedlicher Kulturen.

**32. Innovation und Anpassung:** Migrant:innen bringen neue Perspektiven und Ideen in ländliche Gebiete und fördern so Innovation und Anpassung an neue landwirtschaftliche Praktiken und Technologien.

**33. Nachhaltige Entwicklung:** Die Anwesenheit von Wanderarbeitnehmern kann zur nachhaltigen Entwicklung ländlicher Gebiete beitragen, indem sie Arbeitskräfte bereitstellen, die landwirtschaftliche Tätigkeiten unterstützen und die lokale Wirtschaft ankurbeln.

**34. Größere Vielfalt und Kreativität:** Die unterschiedlichen Hintergründe und Erfahrungen von Wanderarbeitnehmern bereichern ländliche Gemeinschaften, fördern die Kreativität und bieten neue Perspektiven für landwirtschaftliche Praktiken und lokale Traditionen.

**35. Verbesserte soziale Dienstleistungen:** Der Zustrom von Wanderarbeitnehmern kann zu einer Verbesserung der sozialen Dienste in ländlichen Gebieten führen, da die Nachfrage nach Gesundheitsfürsorge, Bildung, Transport und anderen wichtigen Dienstleistungen steigt.

**36. Kulturelle Bewahrung:** Saisonarbeiter:innen können zur Bewahrung lokaler Traditionen und des kulturellen Erbes beitragen, indem sie ihre eigenen kulturellen Praktiken und Kenntnisse weitergeben und so das kulturelle Gefüge ländlicher Gemeinschaften bereichern.

**37. Soziale Mobilität:** Die Integration von Wanderarbeitnehmern kann Chancen für einen sozialen Aufstieg bieten, da Einzelpersonen und Familien ihre Lebensbedingungen und wirtschaftlichen Aussichten durch Beschäftigungs- und Bildungsmöglichkeiten in ländlichen Gebieten verbessern können.

**38.Größere Vielfalt der Arbeitskräfte:** Die Einstellung von Wanderarbeitnehmern bringt Vielfalt in die landwirtschaftlichen Arbeitskräfte und fördert einen integrativeren und repräsentativeren Arbeitsmarkt, der den multikulturellen Charakter der Gesellschaft widerspiegelt.

**39.Förderung der Verbindungen zwischen Stadt und Land:** Die Anwesenheit von Wanderarbeitnehmern in ländlichen Gebieten kann die Verbindungen und Interaktionen zwischen ländlichen und städtischen Gebieten stärken und den Austausch von Ideen, Ressourcen und wirtschaftlichen Möglichkeiten fördern.

**40.Kulturelle Austauschprogramme:** Initiativen, die den kulturellen Austausch zwischen Migrant:innen und Einheimischen fördern, können Verständnis, Respekt und Zusammenarbeit erleichtern, Barrieren abbauen und Gemeinschaften stärken.

**41.Programme zur sozialen Integration:** Regierungen und Organisationen können Programme zur sozialen Integration durchführen, die Migrant:innen Unterstützung und Ressourcen bieten und ihnen helfen, sich in den sozialen und kulturellen Aspekten ihrer neuen Gemeinschaften zurechtzufinden.

**42.Mentoring-Programme:** Die Einrichtung von Mentoring-Programmen, bei denen erfahrene Landwirt:innen oder Gemeindemitglieder als Mentoren fungieren und die Wanderarbeiter anleiten, kann ihre Integration erleichtern und ihnen wertvolle Orientierung und Unterstützung bieten.

**43.Zugang zu finanziellen Dienstleistungen:** Wenn sichergestellt wird, dass Migrant:innen Zugang zu Finanzdienstleistungen wie Bankgeschäften, Sparkonten und Mikrofinanzierung haben, können sie ihre Finanzen effektiv verwalten und wirtschaftliche Stabilität aufbauen.

**44.Initiativen zur Entwicklung des Gemeinwesens:** Die Einbeziehung von Migrant:innen in Initiativen zur Entwicklung des Gemeinwesens, wie die Teilnahme an lokalen Veranstaltungen, ehrenamtliche Arbeit und Beiträge zu Gemeinschaftsprojekten, kann das Zugehörigkeitsgefühl und die aktive Beteiligung fördern.

**45.Geschlechtergleichstellung und Empowerment:** Die Förderung der Geschlechtergleichstellung und des Empowerments von Migranten, die Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu Ressourcen, Chancen und Entscheidungsprozessen kann ein integrativeres und gerechteres Arbeitsumfeld schaffen.

**46.Schulung des kulturellen Bewusstseins:** Die Schulung des kulturellen Bewusstseins sowohl von Migrant:innen als auch von Einheimischen kann das Verständnis verbessern, die Achtung der Vielfalt fördern und Missverständnissen oder Konflikten vorbeugen.

**47.Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden:** Umfassende Unterstützung für Gesundheit und Wohlbefinden, einschließlich des Zugangs zu Gesundheitsdiensten, Ressourcen für psychische Gesundheit und Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, können zum allgemeinen Wohlbefinden von Wanderarbeitnehmern beitragen.

**48.Möglichkeiten zur Vernetzung:** Die Förderung von Vernetzungsmöglichkeiten für Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft, wie z.B. Branchenveranstaltungen, Konferenzen und Berufsverbände, kann ihnen helfen, wertvolle Kontakte zu knüpfen und ihre beruflichen Netzwerke zu erweitern.

**49.Anerkennung der Beiträge:** Die Anerkennung und Würdigung der Beiträge von Wanderarbeitnehmern zum Agrarsektor und zu ländlichen Gemeinschaften durch Auszeichnungen, öffentliche Anerkennung und Anerkennungsveranstaltungen kann ihr Zugehörigkeits- und Wertschätzungsgefühl stärken.

**50.Politische Lobbyarbeit:** Politische Lobbyarbeit zur Förderung einer integrativen und migrantenfreundlichen Politik auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene kann ein günstiges Umfeld für Arbeitsmigrant:innen schaffen und ihre Integration in den Agrarsektor und in ländliche Gemeinschaften erleichtern.

# Chancen für die Landwirtschaft und den ländlichen Raum.

Die Möglichkeiten für die Anwerbung und Einstellung von Wanderarbeitnehmern in ländlichen Gebieten und im Agrarsektor in der Europäischen Union sind vielfältig. Diese Chancen ergeben sich aus den verschiedenen Herausforderungen und Faktoren, die wir bisher untersucht haben.

Erstens wird durch die Anwesenheit von Wanderarbeitnehmern das anhaltende Problem des Arbeitskräftemangels im Agrarsektor und in ländlichen Gebieten in der gesamten Europäischen Union angegangen. Indem sie diese Lücken füllen, stellen sie die Kontinuität der landwirtschaftlichen Betriebe sicher und verhindern Unterbrechungen der Lebensmittelproduktion und -versorgung.

Darüber hinaus trägt die Anziehung von Wanderarbeitnehmern zu Wirtschaftswachstum und Entwicklung in ländlichen Gebieten bei. Ihre Beschäftigung schafft Beschäftigungsmöglichkeiten, stimuliert lokale Unternehmen und erhöht die Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen, was der Gesamtwirtschaft der Region zugute kommt.

Neben den wirtschaftlichen Vorteilen fördert die Anwesenheit von Wanderarbeitern auch die kulturelle Vielfalt und den interkulturellen Austausch. Ihre unterschiedlichen Hintergründe, Sprachen und Traditionen bereichern das soziale Gefüge und fördern interkulturelles Verständnis, Toleranz und gegenseitigen Respekt unter den Mitgliedern der Gemeinschaft.

Saisonarbeiter:innen bringen auch wertvolle Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in verschiedenen landwirtschaftlichen Verfahren und Techniken mit. Ihre Integration in ländliche Gebiete erleichtert die Weitergabe dieser Fähigkeiten an die einheimischen Landwirte, was zu Innovationen, Produktivitätssteigerungen und der Einführung nachhaltiger landwirtschaftlicher Verfahren führt. Darüber hinaus trägt die Anwerbung von Wanderarbeitnehmern dazu bei, das drängende Problem der Landflucht anzugehen. Indem sie die Bevölkerung vergrößern und die ländlichen Gemeinden beleben, tragen sie zur Erneuerung der lokalen Wirtschaft, Infrastruktur und Dienstleistungen bei.

Die Integration von Wanderarbeitnehmern in ländliche Gemeinden fördert die soziale Eingliederung und das Engagement in der Gemeinschaft. Sie bietet Möglichkeiten für Zusammenarbeit, Freiwilligenarbeit und die Schaffung sozialer Verbindungen und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl und

den sozialen Zusammenhalt innerhalb der Gemeinschaft.

Ihre Anwesenheit regt auch das Unternehmertum und die Unternehmensentwicklung in ländlichen Gebieten an. Saisonarbeiter:innen können ihre eigenen landwirtschaftlichen Betriebe gründen oder zum Wachstum und zur Diversifizierung bestehender Unternehmen beitragen, was Innovationen fördert und wirtschaftliche Chancen eröffnet.

Der Austausch von Sprachen und Kulturen zwischen Wanderarbeitnehmern und der einheimischen Bevölkerung kommt beiden Seiten zugute. Sprachkurse und interkulturelle Aktivitäten können die Kommunikation, die Integration und das gegenseitige Verständnis erleichtern.

Saisonarbeiter:innen bringen oft Kenntnisse und Erfahrungen mit nachhaltigen landwirtschaftlichen Praktiken aus ihren Herkunftsländern mit. Ihr Engagement im Agrarsektor fördert die Einführung umweltfreundlicher Methoden und trägt so zur Nachhaltigkeit und Widerstandsfähigkeit ländlicher Gemeinschaften bei.

Die Anwesenheit von Wanderarbeitern mit unterschiedlichem Hintergrund und kulturellen Verbindungen öffnet Türen zu neuen Märkten und Exportmöglichkeiten. Ihr Wissen über internationale Märkte und Verbraucherpräferenzen kann ländlichen Unternehmen helfen, ihre Reichweite zu vergrößern und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Die Integration von Wanderarbeitnehmern in den Agrarsektor kann die Zusammenarbeit in Forschung und Innovation fördern. Sie können zu Forschungsprojekten, zum Wissensaustausch und zu technologischen Fortschritten beitragen, den Fortschritt vorantreiben und die landwirtschaftlichen Verfahren verbessern.

Darüber hinaus kann die Anwesenheit von Wanderarbeitern die sozialen Dienste in ländlichen Gebieten stärken, z. B. das Gesundheits- und Bildungswesen und den öffentlichen Nahverkehr. Die wachsende Bevölkerung und die steigende Nachfrage nach Dienstleistungen führen zu einer Verbesserung der Infrastruktur und des Zugangs zu wichtigen Einrichtungen sowohl für Migrant:innen als auch für Einheimische.

Initiativen, die darauf abzielen, Arbeitsmigrant:innen in ländlichen Gebieten anzuziehen und zu integrieren, können für eine europäische Finanzierung und Unterstützung in Frage kommen.

EU-Programme und -Zuschüsse stellen Mittel für Ausbildung, Infrastrukturentwicklung und Gemeinschaftsprojekte bereit, die die Integration und das Wohlergehen von Arbeitsmigrant:innen erleichtern. Die kulturelle Vitalität ländlicher Gebiete wird durch die Anwesenheit von Wanderarbeitern verstärkt. Feste, Feiern und kulturelle Veranstaltungen, die die Vielfalt und die Traditionen der verschiedenen Gemeinschaften zum Ausdruck bringen, schaffen ein lebendiges und integratives ländliches Umfeld. Schließlich stärkt der Beitrag von Wanderarbeitnehmern zu den Sozialsystemen durch ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt und die Zahlung von Steuern diese Systeme und kommt sowohl den Migrant:innen als auch der Gesellschaft insgesamt zugute. Die Anwerbung und Einstellung von Wanderarbeit-

nehmern in ländlichen Gebieten und im Agrarsektor der Europäischen Union bietet eine breite Palette von Möglichkeiten. Diese Chancen umfassen Wirtschaftswachstum, kulturelle Vielfalt, Wissenstransfer, soziale Eingliederung, Unternehmertum, Nachhaltigkeit, Markterweiterung, Forschungszusammenarbeit, Infrastrukturentwicklung, europäische Finanzierung, kulturelle Vitalität und gestärkte Sozialsysteme. Die Nutzung dieser Chancen kann zu florierenden ländlichen Gemeinden, widerstandsfähigen landwirtschaftlichen Sektoren und einem allgemeinen sozioökonomischen Fortschritt führen...

## Aufbau multikultureller Agrarteams

# Die Rolle des Landwirts und die Grundsätze für die Leitung eines multikulturellen Teams.

Die Rolle des Landwirts im Management eines multikulturellen Teams ist sehr wichtig, da er die Effizienz und den Erfolg des Teams und des landwirtschaftlichen Betriebs als Ganzes beeinflussen kann. Einige der wichtigsten Rollen, die der Landwirt spielen kann, sind die folgenden:

- **Mentoring:** Der Landwirt sollte Arbeitnehmern aus anderen Kulturen Mentoring und Unterstützung anbieten, insbesondere denjenigen, die weniger Erfahrung oder Fähigkeiten haben. Dies kann dazu beitragen, die Effizienz des Teams zu verbessern und die Qualität der Arbeit zu steigern.
- **Führung:** Der Landwirt sollte das Team effektiv führen, klare Ziele setzen und konstruktives Feedback geben. Dies kann dazu beitragen, die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter zu steigern und die Effizienz und Qualität der Arbeit zu verbessern.
- **Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds:** Der Landwirt sollte darauf hinarbeiten, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, das gegenseitige Zusammenarbeit, Respekt und Toleranz begünstigt. Dies kann dazu beitragen, ein Gemeinschaftsgefühl zwischen Arbeitnehmern aus verschiedenen Kulturen aufzubauen und die Effizienz des Teams zu verbessern.
- **Förderung einer effektiven Kommunikation:** Der Landwirt sollte eine effektive Kommunikation zwischen Arbeitnehmern aus verschiedenen Kulturen fördern und sicherstellen, dass jeder die Aufgaben und Zuständigkeiten des anderen versteht. Dies kann dazu beitragen, Missverständnisse zu vermeiden und die Effizienz und Qualität der Arbeit zu verbessern.
- **Förderung des Wissensaustauschs:** Der Landwirt kann den Austausch von Wissen und Fähigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus verschiedenen Kulturen fördern. Dies kann dazu beitragen, die Effizienz des Teams zu verbessern und die Vielfalt der Fähigkeiten im landwirtschaftlichen Betrieb zu erhöhen.
- **Bildung und Ausbildung:** Der Landwirt kann Arbeitnehmern aus verschiedenen Kulturen Schulungen und Weiterbildungen anbieten, damit sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse verbessern können. Dies kann die Effizienz des Teams verbessern und die Qualität der Arbeit steigern.
- **Alle Arbeiter gleich behandeln:** Der Landwirt sollte alle Arbeitnehmer:innen gleich und mit Respekt behandeln, unabhängig von ihrem kulturellen oder ethnischen Hintergrund. Dies kann dazu beitragen, ein faires und gerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Motivation und das Engagement der Arbeitnehmer fördert.

Der Landwirt muss eine Reihe von Grundsätzen befolgen, um ein multikulturelles Team im landwirtschaftlichen Betrieb effektiv zu führen. Einige dieser Grundsätze lauten wie folgt:

- **Respekt für die kulturelle Vielfalt:** Der Landwirt sollte die kulturelle Vielfalt der Arbeitnehmer:innen respektieren und schätzen und offen dafür sein, von den verschiedenen im Team vertretenen Kulturen zu lernen.
- **Effektive Kommunikation:** Der Landwirt sollte dafür sorgen, dass die Kommunikation zwischen den Arbeitnehmern funktioniert, und bei der Erteilung von Anweisungen und Rückmeldungen klar und präzise sein.
- **Gleiche Behandlung:** Der Landwirt muss alle Arbeitnehmer:innen gleich und fair behandeln, unabhängig von ihrem kulturellen oder ethnischen Hintergrund.
- **Umgang mit Konflikten:** Der Landwirt muss in der Lage sein, Konflikte, die zwischen Arbeitnehmern aus verschiedenen Kulturen entstehen können, zu erkennen und zu bewältigen, und zwar auf faire und effektive Weise.
- **Förderung der Zusammenarbeit:** Der Landwirt sollte die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern aus verschiedenen Kulturen fördern und

den Austausch von Wissen und Fähigkeiten unterstützen.

- **Bildung und Ausbildung:** Der Landwirt sollte Arbeitnehmern aus verschiedenen Kulturen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, um ihnen zu helfen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu verbessern und so die Effizienz des Teams zu steigern.
- **Flexibilität:** Der Landwirt muss in seinem Managementansatz flexibel sein und bereit sein, sich an die Bedürfnisse und Vorlieben von Arbeitnehmern aus verschiedenen Kulturen anzupassen.
- **Sensibilisierung:** Der Landwirt muss sich der kulturellen Unterschiede im Team bewusst sein und in der Lage sein, sich an diese anzupassen. Dazu gehört, dass er sich der unterschiedlichen Kommunikationsstile, kulturellen Werte und Überzeugungen und sozialen Normen bewusst ist.
- **Einfühlungsvermögen:** Der Landwirt sollte sich gegenüber Arbeitnehmern aus anderen Kulturen einfühlsam verhalten und versuchen, ihre Ansichten und Perspektiven zu verstehen. Dies kann dazu beitragen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern zu fördern.

## Welche Rolle/Einstellungen können nationale Arbeitnehmer:innen einnehmen, um die Integration zu erleichtern?

Einheimischen Arbeitnehmern in einem multikulturellen Betriebsteam kommt ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Erleichterung der Integration ihrer Kollegen mit Migrationshintergrund zu. Zu den Einstellungen und Verhaltensweisen, die sie übernehmen können, gehören die folgenden:

- **Zeigen Sie Interesse und Neugierde für andere Kulturen:** Einheimische Arbeitnehmer:innen können Interesse und Neugier an den Kulturen ihrer zugewanderten Kollegen zeigen und bereit sein, von ihnen zu lernen.
- **Seien Sie geduldig und verständnisvoll:** Einheimische Arbeitnehmer:innen können geduldig und verständnisvoll mit zugewanderten Kollegen umgehen, die möglicherweise Schwierigkeiten haben, sich an die neue Kultur und das neue Arbeitsumfeld anzupassen.
- **Hilfe und Unterstützung anbieten:** Einheimische Arbeitnehmer:innen können ihren Kollegen mit Migrationshintergrund Hilfe und Unterstützung in Bereichen wie Kommunikation, Anpassung an die

Arbeit und Leben in der örtlichen Gemeinschaft anbieten.

- **Vermeiden Sie Diskriminierung und Rassismus:** Einheimische Arbeitnehmer:innen sollten Diskriminierung und Rassismus gegenüber Migrantenkollegen vermeiden und sie mit Respekt und Würde behandeln.
- **Förderung der Zusammenarbeit und Einbeziehung:** Nationale Arbeitnehmer:innen können die Zusammenarbeit und Integration im Team fördern, indem sie den Austausch von Wissen und Fähigkeiten unterstützen und dafür sorgen, dass sich alle Arbeitnehmer:innen wertgeschätzt und respektiert fühlen.

# Welche Rolle/Einstellungen können Saisonarbeiter:innen einnehmen, um ihre Integration zu erleichtern?

Wanderarbeitnehmern kommt auch eine wichtige Rolle bei der Erleichterung ihrer eigenen Integration in multikulturelle landwirtschaftliche Teams zu. Zu den Einstellungen und Verhaltensweisen, die sie übernehmen können, gehören die folgenden:

- Interesse an der lokalen Kultur zeigen: Saisonarbeiter:innen können Interesse und Respekt für die lokale Kultur zeigen, indem sie versuchen, die Bräuche und Werte der Gemeinschaft zu erlernen und sich ihnen anzupassen.
- Erlernen der Landessprache: Saisonarbeiter:innen können die Landessprache lernen, um die Kommunikation mit ihren Arbeitskollegen und der örtlichen Gemeinschaft zu verbessern.
- Seien Sie proaktiv und kooperativ: Saisonarbeiter:innen können bei der Arbeit proaktiv und kooperativ sein, indem sie ihren Kollegen freiwillig helfen und ihr Wissen und ihre Fähigkeiten weitergeben.
- Kulturelle Unterschiede akzeptieren: Saisonarbeiter:innen können die kulturellen Unterschiede ihrer Arbeitskollegen akzeptieren und respektieren und tolerant gegenüber kulturellen Unterschieden sein, die auftreten können.
- Nehmen Sie an sozialen Aktivitäten teil: Saisonarbeiter:innen können an sozialen und kulturellen Aktivitäten in der örtlichen Gemeinschaft teilnehmen, was ihnen helfen kann, sich zu integrieren und Kontakte zu Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund zu knüpfen.

## Grundsätze der Koexistenz, die für multikulturelle Teams gelten sollten.

Multikulturelle Teams sollten sich an den Grundsätzen des Zusammenlebens orientieren, die Harmonie, Zusammenarbeit und gegenseitigen Respekt zwischen Arbeitnehmern aus verschiedenen Kulturen fördern. Zu diesen Grundsätzen gehören die folgenden:

- Respekt: Arbeitnehmer:innen aus verschiedenen Kulturen sollten die kulturellen Unterschiede, Meinungen und Überzeugungen ihrer Kollegen respektieren.
- Toleranz: Arbeitnehmer:innen aus verschiedenen Kulturen sollten tolerant gegenüber kulturellen Unterschieden sein und versuchen, die Perspektiven und Ansichten ihrer Kollegen zu verstehen.
- Effektive Kommunikation: Mitarbeiter aus verschiedenen Kulturen müssen effektiv kommunizieren und sicherstellen, dass jeder die Anweisungen und zugewiesenen Aufgaben versteht.
- Kollaboration: Arbeitnehmer:innen aus verschiedenen Kulturen müssen bei der Arbeit zusammenarbeiten und ihr Wissen und ihre Fähigkeiten teilen, um gemeinsame Ziele zu erreichen.
- Flexibilität: Arbeitnehmer:innen aus verschiedenen Kulturen müssen flexibel sein und bereit sein, sich an kulturelle Unterschiede und Veränderungen im Arbeitsumfeld anzupassen.
- Einfühlungsvermögen: Arbeitnehmer:innen aus verschiedenen Kulturen sollten anderen gegenüber einfühlsam sein und versuchen, ihre Perspektiven und Bedürfnisse zu verstehen.
- Gleichheit: Arbeitnehmer:innen aus verschiedenen Kulturen sollten unabhängig von ihrem kulturellen oder ethnischen Hintergrund gleich und fair behandelt werden.

# Werkzeuge und Funktionalitäten für die Verwaltung/Kommunikation von Arbeitgebern mit mobilen Wanderarbeitnehmern.

Es gibt mehrere Instrumente, die für das Management und die Kommunikation von landwirtschaftlichen Arbeitgebern mit mobilen Wanderarbeitnehmern genutzt werden können. Einige dieser Instrumente sind die folgenden:

- **Plattformen zur Verwaltung der Arbeitskräfte:** Beispiele für Plattformen zur Verwaltung von Arbeitskräften in der Landwirtschaft sind AgriShift und Agrismart. Diese Plattformen ermöglichen es Arbeitgebern in der Landwirtschaft, die Rekrutierung und Leistungsüberwachung von Wanderarbeitnehmern sowie die Kommunikation mit ihnen zu verwalten.
- **Mobile Anwendungen:** Beispiele für mobile Anwendungen, die für die Kommunikation und Überwachung von Wanderarbeitern genutzt werden können, sind FarmLead und AgriSync. Diese Anwendungen ermöglichen es Arbeitgebern in der Landwirtschaft, Nachrichten zu senden und Updates von Wanderarbeitern zu erhalten sowie wichtige Informationen über den landwirtschaftlichen Betrieb und die Arbeitsbedingungen bereitzustellen.
- **Soziale Netzwerke:** Beispiele für soziale Netzwerke, die für die Kommunikation mit Wanderarbeitnehmern genutzt werden können, sind Facebook und WhatsApp. Diese sozialen Netzwerke ermöglichen es Arbeitgebern in der Landwirtschaft, Nachrichten zu versenden und wichtige Informationen mit Wanderarbeitnehmern zu teilen sowie Engagement und Interaktion zu fördern.
- **Übersetzungstools:** Beispiele für Übersetzungsprogramme, die verwendet werden können, sind Google Translate und Microsoft Translator. Diese Tools ermöglichen es landwirtschaftlichen Unternehmern, Sprachbarrieren zu überwinden und mit Wanderarbeitern in ihrer Muttersprache zu kommunizieren.
- **Schulung und Ausbildung:** Beispiele für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Wanderarbeitnehmern angeboten werden können, sind Schulungsprogramme zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zur guten landwirtschaftlichen Praxis und zum Umgang mit landwirtschaftlichen Maschinen. Diese Programme können Wanderarbeitnehmern dabei helfen, die Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die sie benötigen, um ihre Arbeit effizient und effektiv auszuführen.
- **Rundbriefe:** Beispiele für Newsletter, die genutzt werden können, um Saisonarbeiter:innen mit wichtigen Informationen zu versorgen, sind der Boletín Agrario des spanischen Ministeriums für Landwirtschaft und Fischerei, Ernährung und Umwelt und das Bulletin der Europäischen Union für die Landwirtschaft. Diese Bulletins können relevante Informationen über den landwirtschaftlichen Betrieb, die Arbeitsbedingungen und wichtige Ereignisse liefern.
- **Besprechungen und Feedbackgespräche:** Beispiele für Besprechungen und Feedback-Sitzungen sind wöchentliche Treffen, bei denen Fortschritte und Probleme im Betrieb besprochen werden, sowie individuelle Feedback-Sitzungen, um Rückmeldungen zu geben und eine offene und effektive Kommunikation zu fördern.

Ein offenes, webbasiertes Kommunikations- und Kollaborationstool für multikulturelle landwirtschaftliche Teams sollte über mehrere Funktionen verfügen, um eine effektive und effiziente Kommunikation und Zusammenarbeit zu gewährleisten. Einige der wichtigen Funktionalitäten, die enthalten sein könnten, sind:

- **Echtzeit-Chat:** Eine Echtzeit-Chatfunktion würde es den Mitarbeitern ermöglichen, Sofortnachrichten auszutauschen, was die Kommunikation und Zusammenarbeit im Team verbessern könnte.
- **Gemeinsamer Kalender:** Ein gemeinsamer Kalender würde es den Arbeitnehmern ermöglichen, die Arbeitspläne der anderen zu sehen, was die Organisation von gemeinsamen Sitzungen und Aufgaben erleichtern könnte.
- **Gemeinsame Nutzung von Dateien:** Eine Funktion zur gemeinsamen Nutzung von Dateien würde es den Arbeitnehmern ermöglichen, wichtige Dokumente wie Betriebsanleitungen, Sicherheitsberichte, Lehrvideos und mehr gemeinsam zu nutzen.

- **Automatische Übersetzung:** Eine automatische Übersetzungsfunktion würde es Arbeitnehmern mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund ermöglichen, in ihrer Muttersprache zu kommunizieren und Nachrichten in Echtzeit zu übersetzen, damit andere sie verstehen können.

- **Diskussionsforum:** Ein Diskussionsforum würde es den Arbeitnehmern ermöglichen, Fragen und Antworten zu stellen, Ideen auszutauschen und relevante Themen zu diskutieren.

- **Videokonferenzen:** Eine Videokonferenzfunktion würde es den Arbeitnehmern ermöglichen, online von Angesicht zu Angesicht zu kommunizieren, was die Kommunikation und das Verständnis verbessern könnte.

- **Umfragen und Fragebögen:** Eine Umfrage- und Fragebogenfunktionalität würde es Arbeitgebern ermöglichen, schnell und effektiv Informationen und Meinungen von Arbeitnehmern zu sammeln.

- **Aufgabenplanung:** Eine Aufgabenplanungsfunktion würde es Arbeitgebern ermöglichen, Aufgaben zuzuweisen und deren Fortschritt zu verfolgen, was die Organisation und Produktivität verbessern könnte.

- **Verwaltung von Stellenangeboten:** Ein Bereich, in dem Arbeitgeber Stellenangebote veröffentlichen können, wobei sie die Einzelheiten der Stelle und die Anforderungen für die Bewerbung ange-

ben.

- **Verwaltung von Stellengesuchen:** Ein Bereich, in dem Arbeitnehmer:innen ihre Bewerbungen veröffentlichen können, wobei sie ihre Erfahrungen und Fähigkeiten sowie die von ihnen gesuchten Stellen angeben.

- **Online-Rekrutierungssystem:** Eine Funktion, die es Arbeitgebern ermöglicht, Saisonarbeiter:innen online einzustellen, einschließlich der Erstellung und Unterzeichnung von Verträgen.

- **Vertragsverwaltung:** Ein Bereich, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen ihre Verträge online einsehen und verwalten können, einschließlich Details zu Gehalt, Arbeitszeiten und Verantwortlichkeiten.

- **Automatische Benachrichtigungen:** Eine Funktion, die Arbeitnehmern und Arbeitgebern automatische Benachrichtigungen über neue Stellengebote, Vertragsaktualisierungen und andere wichtige Änderungen im landwirtschaftlichen Betrieb zusendet.

- **Leistungsbewertung:** Ein Abschnitt, in dem Arbeitgeber die Leistung von Wanderarbeitnehmern bewerten können, um ihnen Feedback und Verbesserungsmöglichkeiten zu bieten.

Zusätzlich zu den oben genannten Funktionen kann ein offenes webbasiertes Kommunikations- und Kollaborationstool für multikulturelle landwirtschaftliche Teams auch andere wichtige Funktionen auf der Ebene der Beratung, Ausbildung und Ethik implementieren. Einige dieser Funktionalitäten können sein:

- **Orientierung und Informationen zum Arbeitsplatz:** Ein Orientierungsabschnitt, der nützliche Informationen für Saisonarbeiter:innen enthält, z. B. über die Art der Arbeit, die sie verrichten werden, die Erwartungen des Arbeitgebers, die Arbeitsrechte und die Sicherheitsvorschriften.

- **Schulungskurse:** Ein Schulungsbereich mit Online-Kursen zu relevanten Themen wie Arbeitssicherheit, Sprach- und Kulturkenntnisse und gute landwirtschaftliche Praxis.

- **Leitfaden für Ethik und Werte:** Ein Abschnitt, in dem die Werte und ethischen Grundsätze dargelegt werden, die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erwartet werden, darunter Gleichheit, gegenseitiger Respekt, Toleranz und soziale Verantwortung.

- **Tipps zur kulturellen Anpassung:** Ein Abschnitt

mit Ratschlägen und Anleitungen zur Anpassung an eine neue Kultur, z. B. Verhaltensnormen und kulturelle Umgangsformen.

- **Unterstützende Ressourcen:** Ein Bereich, der Informationen und Unterstützungsmöglichkeiten bietet, z. B. Beratungs- und emotionale Unterstützungsdienste, medizinische Versorgung und Rechtshilfe.

- **Informationen über Arbeitsrechte:** Ein Abschnitt, der Saisonarbeiter:innen über ihre Arbeitsrechte und die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel informiert, falls sie rechtlichen Beistand benötigen.

- **Notfallkontakte:** Ein Abschnitt mit einer Liste von Kontaktpersonen für Notfälle, z. B. Telefonnummern der Polizei, der Feuerwehr und des medizinischen Notfalldienstes.

# Europäischer Gesetzgebungsrahmen

Der europäische Rechtsrahmen im Bereich Migration und Arbeit.

Auf der Ebene der Europäischen Union gibt es mehrere Verordnungen und Richtlinien, die sich mit Fragen der Migration, der Arbeitsbeziehungen, der Diskriminierung und der Integration von Wanderarbeitnehmern und Bürgern befassen. Einige der wichtigsten Rechtsakte sind:

- Richtlinie 2003/109/EG über die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen: Diese Richtlinie legt einen Rahmen für den Status von Drittstaatsangehörigen fest, die sich rechtmäßig über einen längeren Zeitraum in einem Mitgliedstaat aufhalten. Sie bietet ähnliche Rechte und Garantien wie EU-Bürger in Bezug auf Beschäftigung, Bildung, soziale Sicherheit und andere Aspekte.

- Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten: Diese Richtlinie legt das Recht auf Freizügigkeit und Aufenthalt von EU-Bürgern und ihren Familienangehörigen im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten fest. Sie garantiert die Gleichbehandlung in Bezug auf Beschäftigung, Bildung, soziale Sicherheit und andere Aspekte.

- Richtlinie 2006/54/EG zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen: Diese Richtlinie befasst sich mit der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Beschäftigung und verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen, den beruflichen Aufstieg und die Berufsausbildung.

- Richtlinie 2000/43/EG zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse: Diese Richtlinie verbietet die Diskriminierung aufgrund der Rasse und der ethnischen Herkunft in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, soziale Sicherheit und anderen Bereichen. Sie schafft einen Rahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Rassendiskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung.

- Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: Diese Richtlinie schafft einen Rahmen zur Verhinderung von Diskriminierung in der Beschäftigung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung. Sie gewährleistet die Gleichbehandlung in Beschäftigung, Ausbildung, Arbeitsbedingungen und verwandten Bereichen.

- Richtlinie 2011/98/EU über Verfahren zur Erteilung von Visa für einen langfristigen Aufenthalt und Aufenthaltstiteln: Diese Richtlinie legt Normen und Verfahren für die Erteilung von Visa für einen langfristigen Aufenthalt und Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige fest. Sie legt Kriterien für die Zulassung und den Aufenthalt von Migrant:innen fest und fördert die Integration von Migranten.

Im arbeitsrechtlichen Rahmen der Europäischen Union gibt es mehrere Vorschriften, die die Arbeitsbeziehungen in Unternehmen regeln. Einige der wichtigsten Vorschriften sind:

- Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung: Diese Richtlinie legt Regeln für die Höchstarbeitszeit, die Ruhezeiten und den Jahresurlaub fest. Sie gewährleistet den Schutz der Rechte der Arbeitnehmer:innen in Bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten.

- Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer:innen beim Übergang von Unternehmen oder Betrieben: Diese Richtlinie gewährleistet den Schutz der Rechte der Arbeitnehmer:innen beim Übergang von Unternehmen oder Betrieben. Die von den Arbeitnehmern erworbenen Rechte und Arbeitsbedingungen müssen vom neuen Arbeitgeber respektiert und beibehalten werden.

- Die Richtlinie 2002/14/EG legt einen allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer:innen in der Europäischen Union fest: Diese Richtlinie legt das Recht der Arbeitnehmer:innen auf Unterrichtung und Anhörung in wichtigen Fragen fest, die ihre Interessen im Unternehmen berühren. Sie fördert die Beteiligung der Arbeitnehmer:innen an der Entscheidungsfindung und garantiert das Recht auf Unterrichtung und Anhörung.

- Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: Diese Richtlinie befasst sich nicht nur mit Diskriminierung, sondern verbietet auch die Diskriminierung in der Beschäftigung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung. Sie legt einen Rahmen für die Gewährleistung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fest.

- Richtlinie 2006/54/EG über die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen: Diese Richtlinie sieht die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung vor, einschließlich des gleichen Entgelts und des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Sie fördert die Chancengleichheit und die Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich der Beschäftigung.

Die sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften für die Freizügigkeit von Wanderarbeitnehmern in der Europäischen Union regeln eine Reihe wichtiger Aspekte. Im Folgenden finden Sie eine Liste und eine Zusammenfassung der wichtigsten Aspekte, die von diesen Verordnungen abgedeckt werden:

- **Freizügigkeit und Aufenthalt:** Die Verordnungen legen die Verfahren und Anforderungen für die Einreise und den Aufenthalt von Migrant:innen in EU-Ländern fest. Dazu gehört die Erlangung von Visa, Aufenthaltsgenehmigungen, Arbeitserlaubnissen und anderen Dokumenten, die für die Einreise und den legalen Aufenthalt in einem EU-Land erforderlich sind.

- **Gleichbehandlung:** Die Vorschriften gewährleisten die Gleichbehandlung von Migrant:innen und Staatsangehörigen der EU-Länder in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit, Zugang zu Wohnraum, Bildung und anderen sozialen Rechten und Leistungen. Diskriminierung aufgrund der Nationalität oder der ethnischen Herkunft ist verboten.

- **Arbeitsrechte:** Vorschriften schützen die Arbeitsrechte von Migranten, darunter Mindestlöhne, Höchstarbeitszeiten, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung und Zugang zur Berufsausbildung.

- **Anerkennung von Qualifikationen:** Die Verordnungen legen Verfahren für die Anerkennung von Berufsqualifikationen von Migrant:innen fest,

die ihnen den Zugang zu einer Beschäftigung in einem EU-Land erleichtern. Damit wird sichergestellt, dass die in einem Land erworbenen Qualifikationen in anderen EU-Ländern anerkannt werden.

- **Familienzusammenführung:** Die Verordnungen sehen Rechte und Verfahren für die Familienzusammenführung von Migrant:innen vor. Sie legen die Anforderungen und Bedingungen fest, unter denen Migrant:innen ihre unmittelbaren Familienangehörigen zu sich in das Aufnahmeland holen können.

- **Staatsangehörigkeit und Staatsbürgerschaft:** Die Verordnungen regeln auch den Erwerb der Staatsangehörigkeit und der Staatsbürgerschaft eines EU-Landes durch zugewanderte Bürger. Sie legen die Kriterien und Verfahren für die Einbürgerung und den Erwerb der Staatsangehörigkeit eines EU-Landes fest.

- **Integration:** Die Regelungen fördern die Integration von Migrant:innen in die Gesellschaft und die lokale Gemeinschaft. Sie fördern die Teilnahme am sozialen, kulturellen und staatsbürgerlichen Leben des Aufnahmelandes sowie den Zugang zu Bildung, Ausbildung und Unterstützungsdiensten, um die Integration zu erleichtern.

Dies sind einige der wichtigsten Aspekte, die in den sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften in Bezug auf die Freizügigkeit von zugewanderten Bürgern in der Europäischen Union geregelt sind. Es ist wichtig zu bedenken, dass die spezifischen Regelungen von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich sein können und dass es notwendig ist, die geltenden nationalen und europäischen Rechtsvorschriften für detaillierte und aktuelle Informationen zu konsultieren.

## | Verwaltung der Migration

Die Europäische Kommission unterstützt die EU-Länder bei der Entwicklung und Umsetzung von Migrationsmanagement- und Asylsystemen. Dies geschieht durch die Bereitstellung operativer Maßnahmen in den EU-Ländern, insbesondere in Italien, Malta, Zypern, Spanien und Griechenland. In diesen Ländern unterstützt die Kommission die nationalen Behörden, auch durch Teams vor Ort und in Abstimmung mit EU-Agenturen, internationalen Organisationen und anderen relevanten Akteuren, bei folgenden Aufgaben

- Bewältigung des Zustroms von Migranten
- Einrichtung angemessener Aufnahmeeinrichtungen für Migranten
- Umsetzung von Umsiedlungsentscheidungen und anderen Transfermechanismen auf EU-Ebene
- Gewährleistung effizienter Asyl- und Rückführungsverfahren
- Verbesserung der Grenzverwaltung
- Schutz von unbegleiteten Minderjährigen und anderen gefährdeten Gruppen
- Förderung von Integrationsmaßnahmen für legal aufhältige Drittstaatsangehörige

## | Kollektive Verwaltung im Ursprung

Die kollektive Steuerung am Herkunftsort ist ein Ansatz, der in der Europäischen Union umgesetzt wurde, um migrationsbezogene Herausforderungen zu bewältigen, insbesondere im Hinblick auf die Steuerung und Nutzung der Migration in den Herkunftsländern. Diese Strategie basiert auf der Zusammenarbeit zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern, um eine geordnete, sichere und legale Migration zu ermöglichen und die Vorteile sowohl für die Herkunftsländer als auch für die Migrant:innen selbst zu nutzen.

Die Situation der "kollektiven Steuerung am Herkunftsort" ist in den einzelnen EU-Ländern unterschiedlich, da jedes Land seine eigene Politik und seine eigenen Programme in Bezug auf Migration und Zusammenarbeit mit den Herkunftsländern hat. Im Allgemeinen wurden jedoch Initiativen und Projekte entwickelt, um die kollektive Verwaltung in den Herkunftsländern zu stärken und die Verbindungen zwischen den Herkunftsländern und den Aufnahmeländern zu verbessern.

Das Hauptziel der kollektiven Steuerung in den Herkunftsländern besteht darin, die Faktoren anzugehen, die die Migration auslösen, wie fehlende Wirtschafts- und Beschäftigungsmöglichkeiten, Armut und mangelnde Entwicklung in den Herkunftsländern. Durch die Zusammenarbeit zwischen Entsende- und Aufnahmeländern sollen wirtschaftliche Möglichkeiten geschaffen und die Lebensbedingungen in den Herkunftsländern verbessert werden, so dass die Menschen weniger Anreize haben, auszuwandern.

Dies wird durch die Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklung, die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung und die Förderung von Investitionen in den Herkunftsländern erreicht. Darüber hinaus werden legale und sichere Migrationskanäle gefördert, um sicherzustellen, dass die Menschen in geordneter und geschützter Weise migrieren können, um so irreguläre Migration und die damit verbundenen Risiken zu vermeiden.

Die kollektive Steuerung am Herkunftsort basiert auf der Idee, dass Migration ein Instrument für die Entwicklung sowohl der Herkunfts- als auch der Aufnahmeländer sein kann, vorausgesetzt, sie wird ordnungsgemäß gesteuert und die Achtung der Rechte der Migrant:innen wird gefördert. Durch die Zusammenarbeit und den Dialog zwischen den Ländern sollen Strategien und Programme entwickelt werden, die allen Beteiligten zugute kommen und zu einem humaneren und nachhaltigeren Umgang mit Migration in der Europäischen Union beitragen.

# | Schmuggel von Migranten

Die Schleuserkriminalität ist ein dynamisches globales Phänomen. Armut, soziale und politische Instabilität sowie die begrenzte Verfügbarkeit legaler Migrationsrouten treiben Menschen zu kriminellen Netzwerken, die ihnen die unerlaubte Einreise, den Transit oder den Aufenthalt in der EU erleichtern. Die Reise in die EU kann extrem gefährlich sein, und Schleuser setzen Migrant:innen häufig sowohl lebensbedrohlichen Risiken als auch Gewalt aus. Der Verlust von Menschenleben im Mittelmeer macht deutlich, dass die EU dringend und mit Nachdruck reagieren muss.

Die Schleusung von Migrant:innen auf dem Seeweg ist eine der gefährlichsten Formen der Schleusung von Migrant:innen und erfordert häufig ernsthafte humanitäre Hilfe. Um das Leben der in Seenot geratenen Menschen zu retten, unternehmen die Küstenwachen und Marinedienste der EU-Länder mit Unterstützung der Europäischen Agentur für die Grenz- und Küstenwache (FRONTEX) große Anstrengungen.

Die meisten irregulären Migrant:innen reisen ursprünglich legal mit einem Kurzzeitvisum in die EU ein, bleiben aber nach Ablauf ihres Visums aus wirtschaftlichen Gründen in der EU. Ein wirksamer und glaubwürdiger Schutz der Außengrenzen ist unerlässlich. Die Kommission hat am 14. März die Mitteilung über eine mehrjährige Strategie für einen integrierten europäischen Grenzschutz angenommen, die unter anderem politische Prioritäten und strategische Leitlinien zur Aufrechterhaltung eines hohen Sicherheitsniveaus durch den Einsatz von Informationstechnologie (wie dem Visa-Informationssystem) und biometrischen Merkmalen (z. B. Fingerabdrücke) zur Identifizierung enthält.

## Öffentliche oder private Initiativen und Einrichtungen

# | Was ist der neue Pakt zu Migration und Asyl der EU?

Der Neue Pakt zu Migration und Asyl ist ein Bündel von Regelungen und Maßnahmen zur Schaffung eines gerechteren, effizienteren und nachhaltigeren Migrations- und Asylverfahrens für die Europäische Union. Der im September 2020 vorgeschlagene Pakt soll die Migration langfristig steuern und normalisieren und den Menschen, die in der EU ankommen, Sicherheit, Klarheit und menschenwürdige Bedingungen bieten. Außerdem soll ein gemeinsamer Ansatz für Migration und Asyl geschaffen werden, der auf Solidarität, Verantwortung und der Achtung der Menschenrechte beruht.

### Fortschritte beim Pakt

Der Pakt hat zu verschiedenen Ergebnissen geführt:

- **Empfehlung für einen EU-Mechanismus zur Abwehrbereitschaft und Bewältigung von Krisen im Zusammenhang mit der Migration:** Damit wurde ein Frühwarn- und Vorhersagesystem entwickelt, das eine rasche Erkennung von Migrationssituationen ermöglicht und eine wirksame Vorbereitung und Reaktion erlaubt.
- **Empfehlung zur Zusammenarbeit bei Such- und Rettungseinsätzen und Leitlinien zur Nichtkriminalisierung von Such- und Rettungseinsätzen:** Diese Empfehlung verbessert die Zusammenarbeit zwischen den EU-Mitgliedstaaten bei der Verwaltung privater Schiffe, die an Such- und Rettungsaktionen (SAR) beteiligt sind. Sie hat die Grundlage für die regelmäßigen Treffen der Europäischen Kontaktgruppe für SAR geschaffen. Der Leitfaden verhindert die Kriminalisierung von humanitären SAR-Einsätzen.

- [Die Agentur der Europäischen Union für Asylfragen \(EUA\) hat das Europäische Unterstützungsbüro für Asylfragen \(EASO\) ersetzt](#) und verfügt nun über mehr Instrumente, um die Mitgliedsstaaten dabei zu unterstützen, die Asyl- und Aufnahmepraktiken stärker an die hohen Standards der EU anzugleichen.
- **Rückkehr-Koordinator:** Der EU-Rückkehrkoordinator wurde am 2. März 2022 ernannt, um ein effizientes und gemeinsames europäisches Rückkehrsystem zu schaffen und die Koordinierung der Maßnahmen zwischen der EU und den Mitgliedstaaten zu verbessern.

**Freiwilliger Solidaritätsmechanismus:** 23 EU-Mitgliedstaaten und assoziierte Länder haben sich seit dem 22. Juni 2022 bereit erklärt, die unter Druck stehenden Mitgliedstaaten zu unterstützen, unter anderem durch die Zusage, einen Teil ihrer Asylbewerber umzusiedeln, und durch finanzielle Beiträge. Mit den laufenden Umsiedlungen wurden bis Anfang 2023 mehr als 1000 Asylbewerber aus Zypern, Griechenland, Italien, Malta und Spanien umgesiedelt.

### Stand der Dinge

Im September 2022 unterzeichneten das Europäische Parlament und die fünf turnusmäßig wechselnden Ratsvorsitze eine gemeinsame Erklärung über den Zeitplan für die Organisation, Koordinierung und Annahme von Vorschlägen im Rahmen des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems (GEAS) und des Neuen Pakts bis zum Ende dieser Legislaturperiode, mit dem Ziel, die Verhandlungen bis Februar 2024 abzuschließen.

## Überblick über wichtige Ereignisse und Entwicklungen

### Rechtlicher Rahmen für die Schleusung von Migranten

der aus einer Richtlinie zur Definition der Beihilfe zur unerlaubten Ein- und Durchreise und zum unerlaubten Aufenthalt und einem Rahmenbeschluss zur Verschärfung des strafrechtlichen Rahmens für diese Straftaten besteht.

Im Einklang mit dem Migrations- und Asylpakt hat die Kommission Leitlinien für die Umsetzung der EU-Vorschriften zur Definition und Verhinderung der Beihilfe zur unerlaubten Ein- und Durchreise und zum unerlaubten Aufenthalt herausgegeben (C(2020) 6470 FINAL). Sie erinnert daran, dass das EU-Recht die Kriminalisierung humanitärer Tätigkeiten, die gesetzlich vorgeschrieben sind, nicht zulässt, und fordert die Mitgliedstaaten auf, zwischen den Tätigkeiten, die zum Zweck der humanitären Hilfeleistung durchgeführt werden, und den Tätigkeiten, die auf die Erleichterung der illegalen Einreise oder des Transits abzielen, zu unterscheiden, um erstere von der Kriminalisierung auszuschließen.

### Agenda européen sur les migrations et Agenda européen sur la sécurité Europäische Agenda für Migration und Europäische Agenda für Sicherheit

Die Zahl der irregulären Migranten, die in die EU einreisen, erreichte 2015 ein noch nie dagewesenes Niveau und blieb auch 2016 hoch. Im Jahr 2016 meldeten die EU-Länder Neankömmlinge aus Afrika, dem Nahen Osten und Asien, von denen sich viele an kriminelle Schleppernetzwerke wandten, um Hilfe zu erhalten.

Um die Ausbeutung von Migrant:innen durch kriminelle Netzwerke zu verhindern und die Anreize für irreguläre Migration zu verringern, wurde sowohl in der Europäischen Migrationsagenda als auch in der Europäischen Sicherheitsagenda die Bekämpfung der Schleuserkriminalität als Priorität genannt.

### Ein neuer EU-Aktionsplan gegen die Schleusung von Migrant:innen (2021-2025)

Am 29. September 2021 verabschiedete die Kommission einen neuen EU-Aktionsplan zur Bekämpfung der Schleuserkriminalität für den Zeitraum 2021-2025. Er stärkt die operative Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den EU-Ländern und den EU-Strafverfolgungsbehörden zur Ermittlung und Verfolgung von Schleusernetzen.

Er deckt Bereiche wie Finanzermittlungen, Vermögensabschöpfung, Dokumentenbetrug und digitalen Schmuggel ab. Der erneuerte EU-Aktionsplan verfolgt einen umfassenden Ansatz und strebt eine noch engere Zusammenarbeit mit den Partnerländern entlang der Migrationsrouten in die EU an. Der erneuerte EU-Aktionsplan baut auf den erfolgreichen Maßnahmen auf, die im Rahmen des EU-Aktionsplans zur Bekämpfung der Schleuserkriminalität für den Zeitraum 2015-2020 eingeleitet wurden.

### **Vorschriften zur Bekämpfung des Menschenhandels und Richtlinie über Sanktionen für Arbeitgeber**

Migranten, die sich in einer irregulären Situation befinden, sind anfälliger für Arbeit und andere Formen der Ausbeutung. Menschenhandel ist ein anderes, aber miteinander verbundenes Verbrechen, und die EU hat strengere Regeln für das Vorgehen gegen Kriminelle, die Menschenhandel betreiben, aufgestellt.

Die EU-Vorschriften stellen sicher, dass die Opfer des Menschenhandels Zugang zu Unterstützung haben, einschließlich der Möglichkeit eines vorübergehenden Aufenthalts in der EU, wenn sie mit den Strafverfolgungsbehörden kooperieren, oder - für diejenigen Mitgliedstaaten, die dies vorsehen - unabhängig von ihrer Kooperation. Die EU überwacht auch die Umsetzung der Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber und stellt sicher, dass Arbeitgeber, die irreguläre Migrant:innen beschäftigen, angemessen sanktioniert werden und dass die irregulären Migrant:innen ihr Recht auf Rückforderung von Löhnen und Sozialbeiträgen wahrnehmen können.

Die am 29. September 2021 angenommene Mitteilung über die Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber befasst sich mit der praktischen Umsetzung der Richtlinie und nennt Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Durchführung, wobei der Schwerpunkt auf drei Aktionen liegt: Sanktionen gegen Arbeitgeber, Maßnahmen zum Schutz der Rechte irregulärer Migrant:innen und Inspektionen.

### **Verordnung zur Schaffung eines europäischen Netzes von Verbindungsbeamten für Einwanderungsfragen (ILO-Netz)**

Im Rahmen des EU-Aktionsplans gegen die Schleusung von Migrant:innen (2015-2020) wurde von der Kommission eine neue Verordnung vorgeschlagen und von den Mitgesetzgebern 2019 angenommen, um die Zusammenarbeit zwischen den in Drittländern eingesetzten Verbindungsbeamten der Europäischen Kommission, der EU-Agenturen und der Mitgliedstaaten zu intensivieren. Das ILO-Netz zielt darauf ab, den Informationsaustausch über Migration zu verbessern, indem es einen koordinierten Ansatz in Zusammenarbeit mit den Behörden von Drittländern verfolgt. Die Aktivitäten der ILOs sind von großer Bedeutung für die Verhinderung irregulärer Migration, die Bekämpfung der Schleusung von Migranten, die Erleichterung der Rückübernahme irregulärer Migrant:innen und die Erleichterung legaler Wege in die EU.

### **EMPACT**

Im Jahr 2010 richtete die EU den EU-Politikzyklus für organisierte und schwere internationale Kriminalität ein, besser bekannt unter dem Namen EMPACT (European Multidisciplinary Platform Against Criminal Threats).

Zu den kriminalpolitischen Prioritäten der EU für den EU-Politikzyklus 2018-2021 gehört die EMPACT-Priorität Erleichterung der illegalen Einwanderung (Facilitation of Illegal Immigration - FII). EMPACT FII ist eine strukturierte, multidisziplinäre Kooperationsplattform zwischen den EU-Mitgliedstaaten zur Zerschlagung von organisierten kriminellen Gruppen, die die illegale Einwanderung erleichtern. Kernstück von EMPACT FII sind die jährlich aktualisierten operativen Aktionspläne, in denen wichtige operative Maßnahmen der EU-Länder und EU-Agenturen (Europol, Frontex, Eurojust, CEPOL, EU-LISA usw.) zur Bekämpfung der Schleuserkriminalität beschrieben werden.

Für den Zeitraum 2022-2025 wird EMPACT einen speziellen Schwerpunkt auf die Schleusung von Migrant:innen legen. Die Kommission nimmt an den Diskussionen über die operationellen Aktionspläne und an den Sitzungen teil und leistet finanzielle Unterstützung für deren Umsetzung.

## **Pakt zu Migration und Asyl**

Der am 23. September 2020 angenommene Pakt zu Migration und Asyl sieht verbesserte und schnellere Verfahren im gesamten Asyl- und Migrationssystem vor und stellt die Grundsätze der gerechten Aufteilung der Verantwortung und der Solidarität in ein ausgewogenes Verhältnis. Dies ist entscheidend für die Wiederherstellung des Vertrauens zwischen den Mitgliedstaaten und des Vertrauens in die Fähigkeit der Europäischen Union, die Migration zu steuern.

## **EU-Strategie zur freiwilligen Rückkehr und Wiedereingliederung**

Am 27. April 2021 hat die Kommission die EU-Strategie zur freiwilligen Rückkehr und Wiedereingliederung angenommen, die darauf abzielt, die Zahl der freiwilligen Rückkehrer zu erhöhen und die Qualität der Unterstützung für die Rückkehrer zu verbessern. Auf diese Weise wird die Wirksamkeit des EU-Rückkehrsystems insgesamt verbessert.

## **Bessere Organisation der legalen Migration**

Die Politik schafft einen Rahmen für die legale Zuwanderung, der der Bedeutung der Integration in die Aufnahmegesellschaft voll Rechnung trägt.

Die EU hat Vorschriften zur Harmonisierung der Einreise- und Aufenthaltsbedingungen der Mitgliedstaaten für bestimmte Kategorien von Staatsangehörigen aus Nicht-EU-Ländern entwickelt. Dazu gehören die Einreise und der Aufenthalt zu Arbeitszwecken, z. B. für hochqualifizierte Arbeitnehmer:innen (die der EU-Richtlinie über die Blaue Karte unterliegen), Saisonarbeiter und innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer.

Weitere EU-Vorschriften regeln:

- die Zulassungsbedingungen und Rechte von Studenten und Forschern aus Nicht-EU-Ländern
- das Recht auf Familienzusammenführung,
- die Bedingungen und Verfahren für Staatsangehörige von Nicht-EU-Ländern zur Erlangung eines langfristigen Aufenthaltstitels

Die EU-Rechtsvorschriften sehen auch ein einheitliches Verfahren und eine kombinierte Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung für Arbeitnehmer:innen aus Nicht-EU-Ländern vor, die im Rahmen der nationalen Regelungen der Mitgliedstaaten zugelassen sind.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der legalen Migration in der EU sind die **Programme zur Arbeitsmobilität mit Nicht-EU-Ländern**. Pilotprojekte zeigen, dass die EU durch gezielte Unterstützung den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Programmen helfen kann, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber entsprechen und gleichzeitig die Entwicklung des Humankapitals in den Partnerländern fördern. 2019 schloss die Kommission einen Fitness-Check zur legalen Migration ab - eine Gesamtbewertung dieses Rechtsrahmens.

## **Vorschläge zur Modernisierung der Politik der legalen Zuwanderung in der EU**

Am 27. April 2022 legte die Kommission eine Mitteilung vor, in der sie ein Konzept für eine neue und nachhaltige Politik der legalen Zuwanderung in der EU vorstellte, um die Qualifikationen und Talente anzuziehen, die die EU benötigt, um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen und auf den demografischen Wandel in Europa zu reagieren. Am selben Tag legte die Kommission auch einen Vorschlag zur Modernisierung der Richtlinie über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige und der Richtlinie über die Erteilung einer kombinierten Erlaubnis vor. Die wichtigsten Ziele dieser Neufassungen sind:

- Reduzierung der Kosten und des Verwaltungsaufwands für Arbeitgeber
- Ausbeutung von Arbeitskräften verhindern
- die weitere Integration und Mobilität von Staatsangehörigen aus Nicht-EU-Ländern, die bereits in der EU leben und arbeiten, innerhalb der EU unterstützen

## **EU-Talentpool und seine Pilotinitiative**

In der Mitteilung über die Anziehung von Fähigkeiten und Talenten hat die Kommission vorgeschlagen, die erste EU-weite Arbeitsplattform und ein Matching-Instrument einzurichten - den EU-Talentpool. Er wird dazu beitragen, die EU für Staatsangehörige aus Nicht-EU-Ländern attraktiver zu machen und die Herausforderung zu bewältigen, EU-Arbeitgeber mit den Talenten zusammenzubringen, die sie auf dem

EU-Arbeitsmarkt nicht finden können.

Der EU-Talentpool wird ein EU-weiter Pool von Bewerbern aus Nicht-EU-Ländern sein. Die Auswahl der Kandidaten erfolgt auf der Grundlage spezifischer Qualifikationsniveaus, Kriterien und Migrationsanforderungen, nachdem die Zeugnisse der Kandidaten geprüft wurden. In der Mitteilung werden die wichtigsten Merkmale des Pools vorgestellt, die auf den OECD-Studien aufbauen:

- [Aufbau eines EU-Talentpools. Ein neuer Ansatz zur Migrationssteuerung für Europa. 2019](#)
- [Durchführbarkeitsstudie über die Entwicklung eines EU-Talentpools. 2022](#)

### **Portail de l'immigration de l'UE**

Le [portail de l'UE sur l'immigration](#), lancé en novembre 2011, fournit des informations pratiques aux ressortissants étrangers souhaitant s'installer dans l'UE. Le site s'adresse également aux migrants qui se trouvent déjà dans l'UE et qui souhaitent se déplacer d'un État membre à l'autre. Il fournit des informations pratiques spécifiques sur les procédures en vigueur dans les 27 États membres de l'UE pour chaque catégorie de migrants.

## **Initiativen auf europäischer Ebene in Bezug auf die Integration von Migranten.**

Die legale Migration ist Teil einer ausgewogenen gemeinsamen EU-Migrationspolitik, von der Migranten, Herkunfts- und Zielländer profitieren. Sie gibt Menschen, die auswandern wollen, die Möglichkeit, ihre Lebensumstände zu verbessern. Gleichzeitig hilft sie den Aufnahmeländern, den Bedarf des Arbeitsmarktes zu decken.

Legale Migration ist auch eine Investition in die Wirtschaft und die Gesellschaft. Sie unterstützt den grünen und digitalen Wandel in der EU und trägt gleichzeitig dazu bei, den Zusammenhalt und die Widerstandsfähigkeit der europäischen Gesellschaften zu stärken.

### **Aktionsplan zur Integration und Eingliederung**

Wie im neuen Pakt zu Migration und Asyl betont wird, ist eine erfolgreiche Integrations- und Eingliederungspolitik ein wesentlicher Bestandteil einer gut gesteuerten und wirksamen Migrations- und Asylpolitik. Sie ist auch für den sozialen Zusammenhalt und für eine dynamische Wirtschaft, die für alle funktioniert, unerlässlich.

Der [Aktionsplan für Integration und Eingliederung 2021-2027](#) schlägt eine gezielte und maßgeschneiderte Unterstützung vor, die individuelle Merkmale berücksichtigt, die Menschen mit Migrationshintergrund vor besondere Herausforderungen stellen können, wie z. B. das Geschlecht oder der religiöse Hintergrund. Erfolgreiche Integration und Inklusion hängen sowohl von frühzeitigem Handeln als auch von langfristigem Engagement ab.

Obwohl die nationalen Regierungen in erster Linie für die Schaffung und Umsetzung sozialpolitischer Maßnahmen verantwortlich sind, spielt die EU eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung der Mitgliedstaaten durch Finanzierung, Entwicklung von Leitlinien und Förderung relevanter Partnerschaften. Die wichtigsten Maßnahmen sind:

- Inklusive allgemeine und berufliche Bildung von der frühen Kindheit bis zur Hochschulbildung, mit Schwerpunkt auf der schnelleren Anerkennung von Qualifikationen und dem Erlernen von Sprachen, mit Unterstützung durch EU-Mittel.
- Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und der Anerkennung von Qualifikationen, um den Beitrag der Migrantengemeinschaften und insbesondere der Frauen in vollem Umfang zu würdigen und sicherzustellen, dass sie dabei unterstützt werden, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Die Kommission wird mit den Sozial- und Wirtschaftspartnern und den Arbeitgebern zusammenarbeiten, um die Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern, den Unternehmergeist zu unterstützen und den Arbeitgebern die Anerkennung und Bewertung von Qualifikationen zu erleichtern.
- Zweckgebundene EU-Mittel zur Förderung des Zugangs zu Gesundheitsdiensten für Menschen, die außerhalb der EU geboren sind, und Möglichkeiten für die Mitgliedstaaten zum Austausch bewährter Verfahren.
- Zugang zu angemessenem und erschwinglichem Wohnraum, finanziert durch den Europäischen

Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds Plus, den Asyl- und Migrationsfonds und Invest EU, sowie Finanzierungsplattformen für den Erfahrungsaustausch auf lokaler und regionaler Ebene zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und Segregation.

- Der Aktionsplan wird durch die Mobilisierung von EU-Mitteln und den Aufbau von Partnerschaften mit allen Beteiligten umgesetzt: Migranten, Aufnahmegemeinschaften, Sozial- und Wirtschaftspartner, Zivilgesellschaft und Privatsektor. Er wird versuchen, den Zugang zu Dienstleistungen durch den Einsatz digitaler Instrumente zu modernisieren. Schließlich soll die Evidenzbasis für die weitere Politikentwicklung verbessert und eine gute Überwachung der Ergebnisse gewährleistet werden.

## Integrationsinitiativen in ländlichen Gebieten.

Derzeit gibt es auf europäischer und nationaler Ebene mehrere Initiativen zur Verbesserung der Aufnahme und Integration von Migrant:innen in ländlichen Gebieten und im Agrarsektor. Einige dieser Initiativen sind:

1. Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI): EaSI zielt darauf ab, die Arbeitskräftemobilität und die Integration von Wanderarbeitnehmern im landwirtschaftlichen und ländlichen Sektor durch Maßnahmen wie Berufsbildung, Anerkennung von Qualifikationen, Unternehmensförderung und Zugang zu Finanzmitteln zu unterstützen.

2. EURES-Netzwerk: Das EURES-Netzwerk ist ein Kooperationsnetz zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EU-Mitgliedstaaten. Es bietet Informationen, Orientierungshilfen und Beratung für Migranten, die an einer Tätigkeit im landwirtschaftlichen und ländlichen Sektor interessiert sind, sowie für Arbeitgeber, die Arbeitskräfte suchen.

3. Europäische Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds): ESI-Fonds wie der Europäische Sozialfonds und der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums unterstützen Projekte und Programme zur Entwicklung des ländlichen Raums und zur Förderung der Beschäftigung in den ländlichen Gebieten der EU. Diese Fonds können für Initiativen verwendet werden, die die Aufnahme und Integration von Migrant:innen im landwirtschaftlichen und ländlichen Sektor fördern.

4. LEADER-Programm: Das LEADER-Programm ist eine EU-finanzierte Initiative zur Entwicklung des ländlichen Raums, die innovative und nachhaltige Projekte in ländlichen Gebieten fördert. Einige LEADER-Projekte können sich auf die Integration von Migrant:innen in den landwirtschaftlichen und ländlichen Sektor konzentrieren und ihnen den Zugang zu Land, Ausbildung und Beschäftigung erleichtern.

5. Nationale und regionale Programme: Viele EU-Länder haben eigene Programme und Strategien zur Förderung der Aufnahme und Integration von Migrant:innen in ländlichen Gebieten und im Agrarsektor. Diese Programme können finanzielle Unterstützungsmaßnahmen, Ausbildung, Unternehmensberatung und soziale Unterstützungsdienste für Migrant:innen umfassen.

6. Private und zivilgesellschaftliche Initiativen: Zusätzlich zu den öffentlichen Initiativen gibt es private und zivilgesellschaftliche Organisationen, die im Bereich der Aufnahme und Integration von Migrant:innen in ländlichen Gebieten und in der Landwirtschaft tätig sind. Diese Organisationen können Ausbildungsprogramme, Berufsberatung, soziale Unterstützung und Sensibilisierungsmaßnahmen anbieten.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass diese Initiativen in jedem Land und jeder Region der EU unterschiedlich sein können und dass die spezifischen Politiken und Programme in jedem Kontext konsultiert werden müssen. Darüber hinaus sind Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen öffentlichen, privaten und zivilgesellschaftlichen Akteuren für die erfolgreiche Integration von Migrant:innen in ländlichen Gebieten und im Agrarsektor unerlässlich.

# Möglichkeiten zur Verbesserung dieser Situation.

Die Zusammenarbeit zwischen Herkunfts- und Zielländern sowie innerhalb der Europäischen Union selbst kann auch eine Möglichkeit sein, die Integration von Arbeitsmigrant:innen in landwirtschaftlichen Betrieben und ländlichen Gebieten zu verbessern. Eine solche Zusammenarbeit kann eine bessere Steuerung der Arbeitsmigration sowie die Förderung von Maßnahmen und Programmen ermöglichen, die die berufliche und soziale Integration von Wanderarbeitnehmern in ländlichen Gemeinden fördern.

So kann beispielsweise die Zusammenarbeit zwischen Herkunfts- und Zielländern eine bessere Koordinierung bei der Auswahl und Einstellung von Wanderarbeitern sowie bei der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer:innen ermöglichen. Die Zusammenarbeit innerhalb der Europäischen Union kann auch den Austausch bewährter Verfahren und die Umsetzung von Maßnahmen und Programmen zur Förderung der Eingliederung und Chancengleichheit in ländlichen Gemeinschaften ermöglichen.

Es gibt Möglichkeiten für die Koordinierung nationaler, regionaler und lokaler Stellen, um die Integration von Wanderarbeitnehmern in landwirtschaftlichen Betrieben und ländlichen Gebieten in Spanien zu verbessern. Eine bessere Koordinierung zwischen diesen Stellen kann eine effizientere Verwaltung der vorhandenen Ressourcen und Programme ermöglichen, Doppelarbeit vermeiden und die Betreuung und Unterstützung von Wanderarbeitnehmern verbessern.

Andererseits kann die Digitalisierung auch eine Chance sein, die soziale und berufliche Integration von Wanderarbeitnehmern in landwirtschaftlichen Betrieben und ländlichen Gebieten zu verbessern. Die Einführung digitaler Plattformen und technologischer Hilfsmittel kann die Kommunikation und den Informationsaustausch zwischen landwirtschaftlichen Unternehmen und Wanderarbeitnehmern erleichtern und eine bessere Verwaltung und Koordination der Arbeit ermöglichen. Diese Instrumente können auch Ressourcen für die Ausbildung und den Kapazitätsaufbau von Wanderarbeitnehmern bereitstellen und ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Agrarsektor und in anderen verwandten Bereichen verbessern.

Weitere Bereiche, in denen Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen und beruflichen Eingliederung in ländlichen Gebieten und in der Landwirtschaft ergriffen werden können, sind:

**o Bildungs- und Ausbildungsprogramme:** Durch Bildungs- und Ausbildungsprogramme können Saisonarbeiter:innen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Agrarsektor und in anderen verwandten Bereichen verbessern, was ihnen den Zugang zu besseren Arbeitsplätzen und eine bessere Arbeitsintegration ermöglicht.

**o Anreize für die Einstellung:** Landwirtschaftliche Unternehmen können Anreize und finanzielle Unterstützung für die Einstellung von Wanderarbeitnehmern erhalten, was sie ermutigt, Wanderarbeitnehmern Arbeitsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten.

**o Beratung und Unterstützung:** Öffentliche und private Einrichtungen können landwirtschaftlichen Betrieben und Wanderarbeitnehmern Beratung und Unterstützung anbieten, um ihre berufliche und soziale Integration in ländlichen Gebieten zu verbessern. Dies kann Beschäftigungsberatungsdienste, Beratung zu Verwaltungsverfahren und Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum und grundlegenden Dienstleistungen umfassen.

**o Aufnahme- und Integrationsprogramme:** Durch Aufnahme- und Integrationsprogramme können Saisonarbeiter:innen Unterstützung und Hilfe erhalten, um sich an das Leben in ländlichen Gebieten anzupassen und ihre soziale Integration in diesen Gemeinden zu verbessern.

**o Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung:** Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für die Bedeutung der kulturellen Vielfalt und der Chancengleichheit können die soziale und berufliche Integration von Wanderarbeitnehmern in landwirtschaftlichen Betrieben und ländlichen Gebieten verbessern. Dies kann Sensibilisierungskampagnen, Workshops und Aktivitäten zur Förderung der Koexistenz und Integration umfassen.

# Ausbildungsprogramme und/oder Ausbildungsbedarf zur Verbesserung der Integration von Migranten

## Schulung und Information von Wanderarbeitnehmern

In Europa gibt es verschiedene Ausbildungs- und Informationsinitiativen und -programme, die sich an Arbeitsmigrant:innen richten, mit dem Ziel, ihren Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern und ihre vollständige Integration zu erleichtern. Diese Initiativen werden in der Regel von öffentlichen und privaten Einrichtungen unterstützt und umfassen eine Reihe von Dienstleistungen, darunter Berufsorientierung, Qualifizierungsmaßnahmen, Rechtsberatung und Unterstützung bei der Arbeitssuche.

Trotz der Verfügbarkeit dieser Programme gibt es jedoch immer noch Probleme bei der Schulung und Information von Wanderarbeitnehmern. Sprachbarrieren und ein mangelndes Bewusstsein für die verfügbaren Ressourcen können den Zugang zu diesen Programmen erschweren. Außerdem gehen einige Programme möglicherweise nicht angemessen auf die spezifischen Bedürfnisse von Wanderarbeitnehmern ein, was ihre Wirksamkeit bei der Förderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der allgemeinen Integration einschränken kann.

Die Anerkennung von Qualifikationen kann für Arbeitsmigranten, die sich weiterbilden und ihren beruflichen Status verbessern wollen, eine Herausforderung darstellen. Viele Migrant:innen verfügen über Abschlüsse und Diplome aus ihren Heimatländern, die in ihrem Gastland aufgrund von Unterschieden in den Bildungssystemen und dem Fehlen internationaler Vereinbarungen zur Anerkennung von Qualifikationen nicht anerkannt werden.

Diese fehlende Anerkennung kann den Zugang zu Ausbildungsprogrammen und höheren beruflichen Positionen einschränken und somit die Integration in den Arbeitsmarkt und die soziale Integration behindern. Um dieses Problem anzugehen, können Maßnahmen zur Vereinfachung der Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Qualifikationen und internationale Vereinbarungen über die Anerkennung von Qualifikationen durchgeführt werden.

Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, Ausbildungsprogramme auf die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten von Wanderarbeitnehmern zuzuschneiden, unabhängig davon, ob ihre Qualifikationen anerkannt werden. Dadurch wird sichergestellt, dass Saisonarbeiter:innen Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten haben, die ihre Fähigkeiten und Kompetenzen verbessern und so ihre Integration in den Arbeitsmarkt und die allgemeine soziale Integration in Europa erleichtern.

## Die Fähigkeit der Landwirte, multikulturelle Teams zu führen.

In Europa kann die Leitung multikultureller Teams für Landwirt:innen eine Herausforderung darstellen, da sie sich mit der kulturellen Vielfalt auseinandersetzen und sich an die unterschiedlichen Arbeitsstile und Kommunikationsmethoden der Arbeitsmigrant:innen anpassen müssen. Die Bereitschaft der Landwirte, multikulturelle Teams zu leiten, kann je nach Vorerfahrung, Ausbildung und verfügbaren Ressourcen variieren. Während einige Landwirt:innen aufgrund ihrer früheren Interaktionen mit Wanderarbeitern gut gerüstet sind, benötigen andere möglicherweise Schulungen und Unterstützung, um effektiv mit kulturellen Unterschieden umzugehen.

Aus diesem Grund gibt es für Landwirt:innen Schulungs- und Mentorenprogramme, um ihre Fähigkeit zur Führung multikultureller Teams zu verbessern. Diese Programme konzentrieren sich auf

interkulturelle Kommunikation, Führungskompetenzen und die Förderung des Managements kultureller Vielfalt. Darüber hinaus können technische Hilfsmittel und Online-Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um das Management der kulturellen Vielfalt am Arbeitsplatz in der Landwirtschaft zu erleichtern.

Mehrere Schulungsprogramme in verschiedenen europäischen Ländern zielen darauf ab, Landwirt:innen in dieser Hinsicht zu unterstützen. Das Programm "Managing Diversity in the Agricultural Sector" der Fundación Tomillo, das vom spanischen Ministerium für Arbeit, Migration und soziale Sicherheit finanziert wird, zielt beispielsweise darauf ab, die Fähigkeiten der Landwirt:innen im Umgang mit kultureller Vielfalt zu verbessern. In ähnlicher Weise zielt das Programm "Managing Cultural Diversity in the Agricultural Sector" der Fundación Juan Ciudad ONGD, das von der Europäischen Kommission finanziert wird, darauf ab, die Fähigkeiten von Landwirten im Umgang mit multikulturellen Teams zu verbessern. Ein weiteres Beispiel ist das Programm "Intercultural Competences for Team Management in the Agricultural Sector", das von der Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Cazorla angeboten und vom Europäischen Sozialfonds finanziert wird.

Diese Schulungsprogramme sollen Landwirten die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln, um multikulturelle Teams effektiv zu leiten und die erfolgreiche berufliche und soziale Integration von Wanderarbeitnehmern in ländlichen Gemeinden zu fördern. Darüber hinaus können sie technologische Hilfsmittel und Online-Ressourcen bereitstellen, um das Management der kulturellen Vielfalt am Arbeitsplatz in der Landwirtschaft zu erleichtern.

## Saisonarbeiter:innen und Landwirt:innen müssen zur Bildung multikultureller Teams geschult werden.

Sowohl Saisonarbeiter:innen als auch Landwirt:innen in Europa können von Schulungsprogrammen profitieren, die darauf abzielen, die Integration von Wanderarbeitnehmern in multikulturelle Teams zu verbessern. Der Schulungsbedarf für jede Gruppe lässt sich wie folgt zusammenfassen:

**Arbeitsmigranten:** Wanderarbeitskräfte können von einer Sprachausbildung profitieren, z. B. durch das Erlernen der Landessprache (z. B. Spanisch, Französisch, Deutsch) und interkultureller Kommunikationsfähigkeiten. Möglicherweise benötigen sie auch eine spezielle technische Ausbildung für die Arbeit in der Landwirtschaft sowie Kenntnisse über die Arbeitsvorschriften und -rechte in dem jeweiligen europäischen Land. Darüber hinaus kann eine Orientierung über Arbeitsrechte und -pflichten, den Zugang zu sozialen Diensten und die verfügbaren Ressourcen in ländlichen Gemeinden entscheidend für ihre erfolgreiche Integration sein.

**Landwirte:** Landwirt:innen können von Schulungen in den Bereichen Führungsqualitäten, Umgang mit kultureller Vielfalt, interkulturelle Kommunikation, Konfliktprävention und -lösung sowie Personalmanagement profitieren. Die Kenntnis der arbeitsrechtlichen Vorschriften, einschließlich der Bestimmungen über Sozial- und Gesundheitsdienste für Wanderarbeitnehmer, ist von wesentlicher Bedeutung. Landwirt:innen sollten auch Anleitung zum Umgang mit kultureller Vielfalt am Arbeitsplatz und zur Anpassung an die unterschiedlichen Arbeitsstile und Kommunikationsmuster von Wanderarbeitnehmern erhalten.

Es ist wichtig, die Schulungsprogramme auf die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten von Wanderarbeitnehmern und Landwirten abzustimmen und sicherzustellen, dass sie die Integration und gegenseitige Anpassung fördern. Die Einbeziehung von technologischen Hilfsmitteln und Online-Ressourcen kann sich ebenfalls als vorteilhaft erweisen, um die Kommunikation und den Umgang mit kultureller Vielfalt am Arbeitsplatz in der Landwirtschaft zu erleichtern.

In Europa gibt es verschiedene Ausbildungsinitiativen, die auf diese Bedürfnisse eingehen. Nationale Regierungen, landwirtschaftliche Verbände und gemeinnützige Organisationen bieten Schulungsprogramme an, die sich auf Spracherwerb, interkulturelle Kommunikation, technische Fertigkeiten, arbeitsrechtliche Vorschriften und kulturelle Sensibilität konzentrieren. Diese Programme zielen darauf ab, ein harmonisches und produktives Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sowohl Saisonarbeiter:innen als auch Landwirt:innen sich entfalten und einen Beitrag zum Agrarsektor leisten können.

## Methodik, Instrumente und Ansatz für die Entwicklung von Schulungsmaterialien.

Die Arbeit mit multikulturellen Teams ist nicht nur wegen der unterschiedlichen Kommunikationsstile, sondern auch wegen der unterschiedlichen Verhaltensweisen, Werte und Prioritäten ihrer Mitglieder sehr komplex. Daher ist es wichtig, dass eine Strategie für das Management multikultureller Teams vorhanden ist und dass die Landwirte, die sie leiten werden, geschult und damit vertraut sind, wie sie sie trotz kultureller und geografischer Unterschiede erfolgreich führen können. Diese multikulturellen Teams bieten bestimmte Vorteile:

- o **Kreativität.** Kulturelle Vielfalt bringt unterschiedliche Ideen und Lösungen für ein und dasselbe Problem. Dies führt zu mehr Kreativität bei der Entscheidungsfindung, da jedes Teammitglied aufgrund seiner persönlichen Erfahrungen und Fähigkeiten eine andere Sichtweise einbringt.
- o **Leistung.** Teams, die sich aus Menschen aus verschiedenen Ländern zusammensetzen, bringen dem Unternehmen eine höhere Produktivität, da sie Produkte und Dienstleistungen entwickeln können, die den globalen Bedürfnissen entsprechen, was zu größerem Wohlstand führt und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erhöht.
- o **Teamarbeit.** Teams, die sich aus Menschen unterschiedlicher Kulturen zusammensetzen, zeichnen sich in der Regel durch größere Flexibilität und Toleranz sowie durch eine höhere Teamfähigkeit aus. Kulturelle Unterschiede fördern die Zusammenarbeit und die Möglichkeit, bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Mitgliedern Vereinbarungen zu treffen.

Um sie zu verwalten, ist es jedoch notwendig

- o Seien Sie sich der kulturellen Merkmale bewusst. Obwohl Stereotypen vermieden werden sollten, hat jede Kultur gemeinsame Merkmale, die die Arbeitswelt beeinflussen können. Während die Menschen in Mitteleuropa eher analytisch denken, ist die lateinamerikanische Kultur eher durch Improvisation und Kreativität gekennzeichnet. Es ist wichtig, die unterschiedlichen kulturellen Fähigkeiten zu berücksichtigen, um eine bessere Anpassung zu ermöglichen.

- o Hinzufügen von Fähigkeiten. Sobald die verschiedenen kulturellen Fähigkeiten identifiziert sind, wird das Team an Effektivität und Effizienz gewinnen, wenn es weiß, wie es alle diese Fähigkeiten nutzen kann. Es geht nicht darum, eine dominante Kultur durchzusetzen, sondern die verschiedenen Qualitäten der einzelnen Teammitglieder zu nutzen.

- o Globale Führung. Ein multikulturelles Team muss von einer Führungskraft geleitet werden, die neugierig und offen für unterschiedliche Sichtweisen ist und die Fähigkeit besitzt, Menschen zu verbinden. Die Führungskraft muss die Merkmale jeder in ihrem Team vertretenen Kultur kennen, um in der Lage zu sein, die Menschen auf positive Weise zu verbinden.

Um Schulungsmaterialien zu entwickeln, die die soziale und berufliche Integration von Wanderarbeitnehmern fördern, wird empfohlen, eine Methodik und einen Ansatz zu verfolgen, der die folgenden Überlegungen berücksichtigt:

o **Partizipative Gestaltung:** Es ist wichtig, Saisonarbeiter:innen in die Gestaltung von Schulungsmaterialien einzubeziehen und ihre spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen. Dies kann durch Einzel- oder Gruppeninterviews, Umfragen, Treffen oder partizipative Workshops geschehen.

o **Praktischer Ansatz:** Das Schulungsmaterial sollte praktisch und auf die Arbeitsrealität von Wanderarbeitnehmern und Landwirten anwendbar sein. Es ist wichtig, sich auf konkrete Fähigkeiten und Kenntnisse zu konzentrieren, die am Arbeitsplatz angewendet werden können, und nicht auf abstrakte Theorien.

o **Interkultureller Ansatz:** Das Schulungsmaterial sollte einen interkulturellen Ansatz verfolgen, der die kulturellen Unterschiede zwischen Wanderarbeitnehmern und Landwirten berücksichtigt und das gegenseitige Verständnis und den Respekt fördert. Es können auch Aktivitäten und Übungen enthalten sein, die die interkulturelle Kommunikation und den Austausch fördern.

o **Anpassungsfähigkeit:** Das Schulungsmaterial sollte an unterschiedliche Arbeitsumgebungen und Situationen angepasst werden können. Es ist wichtig zu bedenken, dass Saisonarbeiter:innen unterschiedliche Sprachkenntnisse und Bildungsniveaus haben können und dass Landwirt:innen unterschiedliche Erfahrungen im Umgang mit multikulturellen Teams haben können.

Schulungsmaterialien zur Unterstützung der sozio-beruflichen Integration von Wanderarbeitnehmern können in verschiedenen Formaten und mit unterschiedlichen Instrumenten erstellt werden. Einige Optionen werden im Folgenden vorgestellt:

o **Leitfäden und Handbücher:** Es können Leitfäden und Handbücher erstellt werden, die auf klare und einfache Weise die arbeitsrechtlichen Vorschriften in Spanien, die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer:innen und andere für ihre soziale und berufliche Integration relevante Themen erläutern.

o **Lehrvideos:** Lehrvideos sind ein wirksames Instrument, um spezifische Arbeitsfertigkeiten und -techniken zu zeigen sowie die Kommunikation und den interkulturellen Austausch zu fördern. Diese Videos können online angeboten werden, damit sie leicht zugänglich sind und verbreitet werden können.

o **Lernspiele:** Lernspiele können ein nützliches Instrument sein, um Fähigkeiten und Wissen auf spielerische und unterhaltsame Weise zu vermitteln. Spiele können so konzipiert werden, dass sie interkulturelle Kommunikation, Konfliktlösung, Teamarbeit und andere für Wanderarbeiter relevante Fähigkeiten fördern.

o **Workshops und Schulungskurse:** Workshops und Schulungskurse können ein wirksames Instrument zur Vermittlung spezifischer technischer Fertigkeiten sowie zur Förderung der interkulturellen Kommunikation und des Erfahrungsaustauschs sein. Diese Workshops und Kurse können von öffentlichen und privaten Einrichtungen angeboten werden und auf die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten von Wanderarbeitnehmern zugeschnitten sein.

o **Technologische Hilfsmittel:** Technologische Hilfsmittel, wie mobile Anwendungen und Online-Plattformen, können genutzt werden, um Schulungsmaterialien anzubieten, die zugänglich und an unterschiedliche Arbeitskontexte und -situationen anpassbar sind. Diese Hilfsmittel können Lehrvideos, Tutorials, Orientierungshilfen und andere für Saisonarbeiter:innen relevante Ressourcen umfassen.

# Fertigkeiten, Kompetenzen, Instrumente und Strategien zur Verbesserung der psychischen Gesundheit.

Diese Fähigkeiten, Kompetenzen, Instrumente und Strategien können auf unterschiedliche Weise und in verschiedenen Situationen angewandt werden, um die Integration von Migrant:innen und das Management von multikulturellen Betriebsteams zu verbessern:

- o Interkulturelle Kompetenz, um kulturelle Unterschiede zu verstehen und zu respektieren.
- o Fähigkeit zum Zuhören und zur effektiven Kommunikation, auch in einem mehrsprachigen Umfeld.
- o Kompetenz in den Bereichen Teammanagement und Führung.
- o Kenntnis der lokalen und nationalen Arbeitsgesetze und -vorschriften.
- o Kompetenz in Konfliktmanagement und Problemlösung.
- o Fähigkeit, Teamarbeit und Zusammenarbeit zu fördern.
- o Kenntnisse der für die Arbeit in der Landwirtschaft spezifischen technischen Fertigkeiten.
- o Kompetenz im Bereich Ausbildung und Betreuung.
- o Fähigkeit, Saisonarbeiter:innen zu motivieren und zu befähigen.
- o Fähigkeit, ein integratives und einladendes Arbeitsumfeld zu schaffen.
- o Kenntnis der lokalen Ressourcen und Dienstleistungen für Wanderarbeitnehmer.
- o Fähigkeit, sich an unterschiedliche Arbeitsumgebungen und -situationen anzupassen.
- o Fähigkeit, interkulturelle Kommunikation und soziale Integration zu fördern.
- o Kompetenz in Projektmanagement und Organisation.
- o Kenntnisse über nachhaltige landwirtschaftliche Praktiken.
- o Fähigkeit, technische Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln und weiterzugeben.
- o Kompetenz im Umgang mit technologischen Instrumenten für Management und Kommunikation.
- o Fähigkeit, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen.
- o Kompetenz in Finanzmanagement und Buchhaltung.
- o Kenntnis der Anforderungen an die Arbeitssicherheit.
- o Fähigkeit, Lernen und kontinuierliche Verbesserung zu fördern.
- o Kompetenz in Planung und Zeitmanagement.
- o Fähigkeit, Kreativität und Innovation am Arbeitsplatz zu fördern.
- o Kenntnis der spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten von Wanderarbeitnehmern.
- o Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen und sich an neue Situationen anzupassen.



## Referenzen

Organisation internationale pour les migrations (OIM). (2020). Rapport mondial 2020. ISBN 978-92-9068-789-4.

Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT). (2018). Vita e percorsi di integrazione degli immigrati in Italia. ISBN 978-88-458-1968-1.

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA). (2019). Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana.

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA). (2022). L'impact des travailleurs étrangers sur l'agriculture en Italie - Années 2000-2020.

Senato della Repubblica-Camera dei Deputati. (2023). Dossier, Disposizioni urgenti per la gestione dei flussi migratori.

FLAI-CGIL. (2019). Agromafie et Caporalato. Le mappe delle aree a rischio caporalato e sfruttamento lavorativo in agricoltura.

CGIL. (2022). Rapporto del laboratorio "Altro Diritto" / FLAI-CGIL sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con ILO Organizzazione Internazionale del Lavoro. (2021). Immigrazione, Come, Dove, Quando - Manuale d'uso per l'integrazione.

Scotto, A. (2016). Tra sfruttamento e protesta : i migranti e il caporalato agricolo in Italia meridionale. Université de Pavie.

Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI). (2021). Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare.

Istituto per gli Studi di Politica Internazionale (ISPI). (n.d.). Gli effetti delle riforme delle protezioni. Extrait de <https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/migranti-e-migrazioni-in-italia-la-dashboard-con-tutti-i-numeri-126051>

Progetto FAMI. (n.d.). Social Rural Act : promuoviamo l'Agricoltura Sociale come modello vincente per prevenire e contrastare il fenomeno del caporalato, arginare le agromafie e promuovere processi virtuosi di inclusione e/o re-inserimento socio-lavorativo dei migranti. Extrait de <https://www.ruralsocialact.it/>

Progetto FAMI. (n.d.). PINA-Q : Promozione di percorsi di inclusione attiva nel settore agricolo di qualità. Extrait de <https://pina-q.eu/>

Abajo Del Río, R. et Garzo Montalvo, M. A. (2019). Intégration professionnelle des travailleurs immigrés dans le secteur agricole : Analyse de la situation en Castille-La Manche. Anales de Geografía de la Universidad Complutense.



Barrón López de Roda, A., & Moreno Gómez, M. (2018). Migration et emploi dans le secteur agricole espagnol. *Apuntes de la Revista de Estudios Agrarios*.

Castañeda, H. et Meléndez, E. (2018). L'insertion professionnelle des travailleurs migrants dans le secteur agroalimentaire. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*.

Cebrián-Robles, D. et López-López, M. (2021). Immigration agraire, responsabilité sociale et image de marque dans les entreprises espagnoles d'huile d'olive. *Sustainability*.

Caravaca-Barroso, I. et García-López, M. (2020). Intégration professionnelle des travailleurs immigrés dans le secteur agricole en Andalousie : An Analysis of Working Conditions. *Revista Internacional de Sociología*.

Delgado-Moreno, L., Salas-Fumás, V. et Aguilar-Barrientos, P. (2020). Évaluation de l'intégration des immigrants dans les zones rurales d'Andalousie : A Case Study. *Durabilité*.

Flores-García, E. et Martín-Martín, J. (2019). Migration et emploi dans l'agriculture andalouse : A Qualitative Analysis. *Revista Iberoamericana de Economía Ecológica*.

Frías, P. et Rodríguez, V. (2019). L'immigration agricole en Espagne : Un modèle d'intégration réussi. In *Migration et pratiques agricoles : Continuité et changement dans les communautés rurales* (pp. 221-238). Springer.

Fargues, P., & Venturini, A. (2019). Les migrations en Méditerranée : La migration de la main-d'œuvre agricole vers l'Europe. *Institut universitaire européen*.

González-Ramos, A. M. (2019). Immigration et travail agricole en Espagne : Caractéristiques et enjeux. *Revista de Estudios Agrarios*.

Gallego-Sánchez, A., Fernández-Macías, E., & Muñoz-de-Bustillo, R. (2019). Immigration et emploi agricole : A Comparative Analysis of the EU-15. *Journal of Rural Studies*.

Lera-López, F. et Rapún-Gárate, M. (2019). Différences régionales dans les attitudes à l'égard de l'immigration en Espagne.

Moya-García, A. J., Rodríguez-Jiménez, A. M., & Calvo-Salazar, M. (2018). Le multiculturalisme en milieu rural : A Comprehensive Review. *Journal of Rural Studies*.

Moreno, L., Martín, F. et Hernández, E. (2019). Intégration professionnelle des travailleurs immigrés dans le secteur agricole andalou : A Literature Review. *Revista de Economía Agrícola y del Desarrollo Rural*.

Peláez, J. I. et Rodríguez, V. (2019). Agriculture et migration dans la région espagnole d'Andalousie : An Overview. In *Migration et pratiques agricoles : Continuité et changement dans les communautés rurales*.

Pardo García, P. (2018). La discrimination au travail des travailleurs immigrés dans l'agriculture an-



dalouse. *Revista de Estudios Agrarios*, 70, 17-38.

Ruiz-Tagle, J. A., et Rivera-Sánchez, M. (2019). Le travail agricole et l'emploi précaire en milieu rural. Espagne : The Case of Latin American Migrant Workers. *Revista de Economía Crítica*.

Valero-García, A. et Carrasco-Gallego, R. (2021). Attitudes envers l'immigration dans les zones rurales : A Review of the Literature. *Durabilité*.

Bauer-Amin, S., Kohlbacher, J., Lehner, M., Rasuly-Paleczek, G., Schiocchet, L. et Six-Hohenbalken, M. (2020). *Recommandations de stratégies et de mesures de meilleures pratiques pour les politiques d'intégration*. Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

BML (Ed.). (2022). *Grüner Bericht 2022 : Die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft*. Extrait de <https://gruenerbericht.at/cm4/>

Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (Ed.). (2022). *Asylwesen*. Extrait de <https://www.bfa.gv.at>  
Ministère fédéral du travail et de l'économie. (2021). Extrait de <https://www.bmaw.gv.at>

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (Ed.). (2022). *Die Landwirtschaft ist das Rückgrat der Gesellschaft*. Extrait de <https://www.bml.gv.at>

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (Ed.). (2023). Extrait de <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales.html>

Esterl, M. (2017). *Aufschwung für den ländlichen Raum (2e éd.)*. Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.

Humer, L. et Spiegelfeld, A. (2020). *Saisoniers aus Drittstaaten in Österreich*.

OIM. (2021). Extrait de [https://www.iom.int/search?keywords=austria&region\\_country=austria&created=All&sort\\_bef\\_combine=created\\_DESC](https://www.iom.int/search?keywords=austria&region_country=austria&created=All&sort_bef_combine=created_DESC)

John, G. (2013). *Nach der Feldarbeit droht Asylwerbern die finanzielle Falle*. Extrait de <https://www.derstandard.at/story/1360681894082/nach-der-feldarbeit-droht-die-falle>

Kopnaz, D. (2016). *Herausforderungen und Potenziale multikultureller Teams*. Extrait de <https://uni-pub.uni-graz.at/obvugrhs/download/pdf/1255858?originalFilename=true>

Kratzmann, K. et Hartl, K. (2019). *Common home : Migration et développement en Autriche*. Consulté sur [https://www.caritas.at/fileadmin/storage/global/caritas-at/Hilfe-Angebote/Migration-Flucht/MIND\\_Common\\_Home\\_Studie\\_Austria.pdf](https://www.caritas.at/fileadmin/storage/global/caritas-at/Hilfe-Angebote/Migration-Flucht/MIND_Common_Home_Studie_Austria.pdf)

Landwirtschaftskammer Österreich (Ed.). (2022). *Lkonline*. Extrait de <https://www.lko.at>

Lechner, C. (2020). *Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften : Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)*. Extrait de [https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2021-12/de\\_emn\\_study\\_seasonal\\_workers\\_de.pdf](https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2021-12/de_emn_study_seasonal_workers_de.pdf)



Machold, I. et Dax, T. (2022). Migration und LEADER : Entwicklungsinitiativen in ländlichen Regionen. Extrait de [https://bab.gv.at/jdownloads/Publikationen/Archiv/BABF/Berichte\\_und\\_Artikel/abschlussbericht\\_bf\\_136\\_13\\_migration\\_und\\_leader.pdf](https://bab.gv.at/jdownloads/Publikationen/Archiv/BABF/Berichte_und_Artikel/abschlussbericht_bf_136_13_migration_und_leader.pdf)

SOS Mitmensch (Ed.). (2021). ASYL & MENSCHENSCHUTZ. Extrait de <https://www.sosmitmensch.at/site/themen/menschenschutz>

Statistik Austria (Ed.). (2022). Land- und Forstwirtschaft. Extrait de <https://www.statistik.at/statistiken/land-und-forstwirtschaft>

La Banque mondiale. (2022). Autriche. Extrait de <https://data.worldbank.org/country/AT>

HCR (Ed.). (2014). Arbeitsmarktintegration : Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz. Extrait de [https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie\\_CH\\_web.pdf](https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie_CH_web.pdf)

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2022). Recrutement de travailleurs immigrés : Autriche. Extrait de <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264075731-en>

AGRESTE (Instituto de Estadísticas Oficiales del Ministerio de Agricultura) : <https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/>

OFII (Oficina Francesa de Inmigración) : <https://www.ofii.fr/>

Infomigrants : <https://www.infomigrants.net/fr/post/13521/france--une-formation-en-agriculture-a-destination-des-refugies>

Crédit Agricole : La dépendance de l'agriculture française vis-à-vis des saisonniers étrangers. Disponible en : <https://www.credit-agricole.fr/agriculteur/conseils/magazine/tout-un-mag/la-dependance-de-l-agriculture-francaise-vis-vis-des-saisonniers-etran-gers.html>

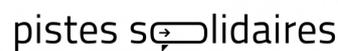
Clés du social : Les travailleurs détachés dans l'agriculture et saisonniers en France. Disponible en : <https://www.clesdusocial.com/les-travailleurs-detaches-dans-l-agriculture-et-saison-niers-en-france>

Radio France Culture : La COVID-19 révèle la dépendance de l'agriculture à la main-d'œuvre étrangère. Disponible en : <https://www.radiofrance.fr/franceculture/la-covid-19-revele-la-dependance-de-l-agriculture-a-la-main-d-oeuvre-etrangere-3280357>



# MILIMAT

Integration von Migranten in multikulturelle  
landwirtschaftliche Teams



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



Co-funded by  
the European Union

**Projekt N° : 2022-1-IT01-KA220-VET-000087098**

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Meinungen und Ansichten sind ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.