



O1 CVET Fallstudie und erweiterte Bedarfsanalyse

Version	Autor	Datum:
Finale	BEST	13/09/2017

Dieses Projekt (Projekt-Nr. 2015-1-LV01-KA201-0013406) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG	3
NATIONALE RAHMENBEDINGUNGEN	5
Migranten und Flüchtlinge	5
Zielsektoren	17
Branchenspezifische Arbeitsmarktbedürfnisse	28
NATIONALE SYSTEME UND PROGRAMME	37
CVET	37
APL	48
Bedürfnisse von CVET und APL	58
FALLSTUDIEN & USER PERSONAS	61
VORHERIGES WISSEN ZU MiGreat! THEMEN	75
EMPFEHLUNGEN	76
Zugang für MigrantInnen und Flüchtlinge zu CVET and APL	76
MiGreat! Trainingsstruktur: Bedeutung	80
MIGREAT! Trainingsstruktur: Inhalte	81
ANNEX: BIBLIOGRAPHIE	84

EINFÜHRUNG

Die vorliegenden nationalen Berichte präsentieren folgende Informationen, erhoben durch verschiedene Forschungsaktivitäten und entwickelt von den MiGreat! Partnern im Zuge der ersten Veröffentlichung des MiGreat! Projektes - 01 CVET Fallstudie und erweiterte Bedarfsanalyse. Daraus folgten die nachstehenden methodisch ausgereiften Spezifikationen und Richtlinien:

- Einbindung der Beschäftigung -und Interessenvertreter: 120 Organisationen/Experten
- Bereichsrecherche: 120 Online-Umfragen
- Schreibtischforschung: 7 Sektoren von Tätigkeiten
- Fallstudien: 13 User Personas (ideale Kunden)

Es wurden die Bedürfnisse der Jobagenturen, Migrantenorganisationen und Ausbildungsorganisationen im Hinblick auf die Beurteilung der Bedürfnisse der MigrantInnen und Flüchtlingen in Verbindung mit CVET (Continuous Vocational Education and Training) und APL (Accreditation of Prior Learning) in folgenden Ländern des Projektkonsortiums identifiziert: Österreich, Griechenland, Italien, Schweiz, Schweden und das Vereinigte Königreich.

Da verschiedene Sektoren signifikante Auswirkungen für die Arbeitsmarktentwicklung und die Dynamik in jedem Land entwickeln, wurde die nationale Forschungserhebung mit dem Fokus auf den folgenden Sektoren durchgeführt:

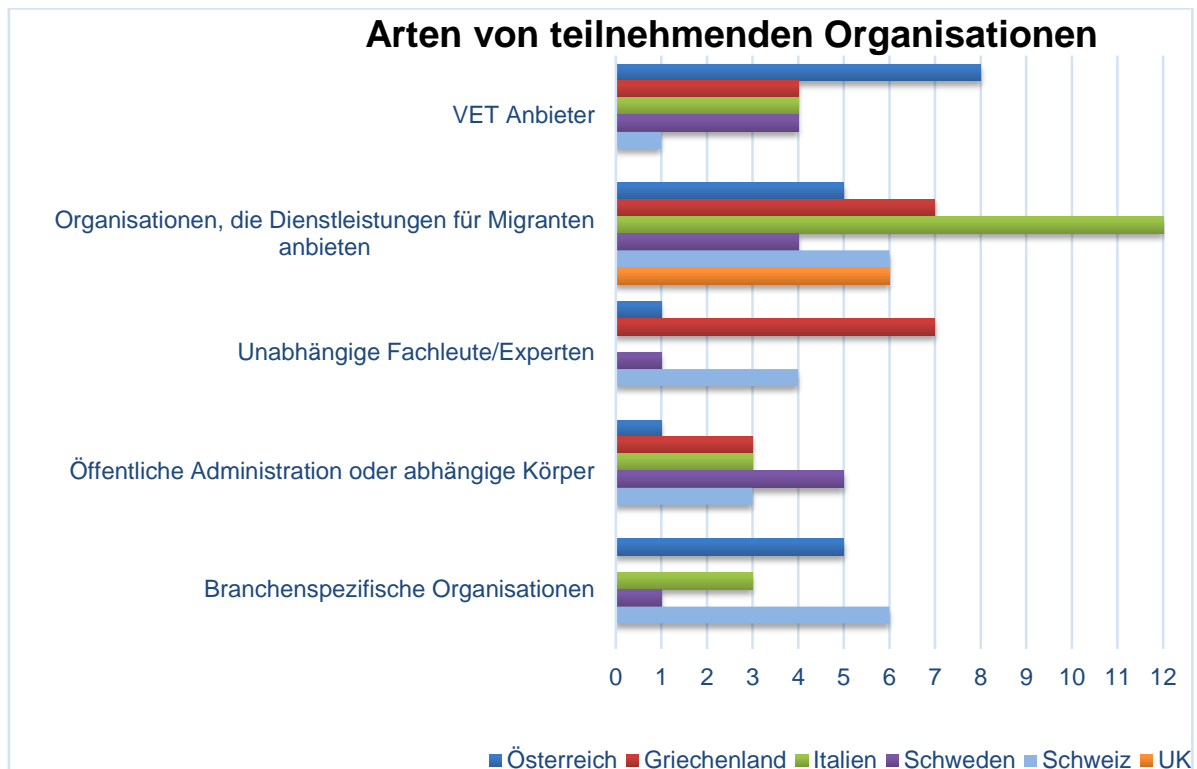
	AT	CH	EL	IT	SE	UK
Landwirtschaft						
Bauwirtschaft						
Gesundheit						
Einzelhandel						
Dienstleistungen						
Textil						
Tourismus						

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden zwei Schlüsselemente kombiniert:

- Zunächst, wurde eine länderspezifische Schreibtischrecherche in jedem Partnerland durchgeführt, die wichtigsten Informationen in Bezug auf den Migrations -und Flüchtlingskontext in den Zielländern eruiert, aber auch Informationen über den Arbeitsmarkt, sowie die betreffenden Zielsektoren in den Zielländern wurden ermittelt;
- Zusätzlich sind die Ergebnisse der Online-Umfragen unter Vertretern von VET Anbietern, branchenspezifischen Organisationen, öffentlichen Administrationskörpern, unabhängigen ExpertInnen und Migrantenorganisationen im Bericht inkludiert. Dies ist in erster Linie ein Input für die Weiterentwicklung der MiGreat! Ergebnisse und eine Möglichkeit für Vorschläge hinsichtlich der Verbesserung oder Anpassung in CVET und APL in einem spezifischen Land.

Insgesamt wurden 104 Umfragen gesammelt: 22 in Italien, 21 in Griechenland, 20 in Österreich, 20 in der Schweiz, 15 in Schweden und 6 im Vereinigten Königreich.

Betrachtet man die Länder im Detail sind nicht alle TeilnehmerInnen in der selben Branche beschäftigt (siehe Anhang). Dieser Fakt verleiht den Ergebnissen aufgrund einer umfassenderen Datengrundlage einen hohen Grad an Relevanz. Wie in der folgenden Abbildung dargestellt, arbeiten die meisten Auskunftspersonen in Organisationen, die Dienstleistungen für MigrantInnen anbieten. Die zweitmeisten sind für aktive VET-Anbieter tätig.



NATIONALE RAHMENBEDINGUNGEN

Migranten und Flüchtlinge

ÖSTERREICH

Am 1. Jänner 2017 lebten 8.773,686 Personen in Österreich, von denen sind 1.342.758 ausländische StaatsbürgerInnen¹. Der Anteil an ausländischen StaatsbürgerInnen beträgt daher 15,4% der Gesamtbevölkerung, was einem Wachstum von 75.084 Personen verglichen zum Jahresbeginn 2016 entspricht. Beinahe die Hälfte aller Nicht-Österreichischen BürgerInnen kommen aus Ländern der Europäischen Union. Zurzeit vertreten die Deutschen (181.660) die größte ausländische Gruppe in Österreich, gefolgt von den RumänInnen (92.095) und den KroatInnen (73.328). Die folgenden Länder ergänzen die Top 10 Nationalitäten durch die größten Populationen in Österreich: Ungarn (70.676), Polen (60.065), Afghanistan (42.284), Syrien (42.637), Slowakei (38.099), Bulgarien (24.942) und der Iran (13.903).²

Langfristig betrachtet, wird jede vierte Person, die in Österreich lebt, im Ausland geboren sein. Gemäß den Prognosen der Nationalen Statistikbehörde, Statistik Austria, wird der Bevölkerungsanteil an im Ausland geborenen Personen im Jahr 2040 25% und im Jahr 2080 26% betragen.³

Österreich erlebt gerade eine Episode von hoher Arbeitslosigkeit; deswegen haben besserqualifizierte MigrantInnen die besten Chancen am Arbeitsmarkt. Grundsätzlich weisen MigrantInnen aus dem EU- und dem Schengenraum ein gleich hohes Qualifikationsniveau wie ÖsterreicherInnen auf, wobei MigrantInnen aus der Türkei, dem früheren Jugoslawien und Osteuropa ein höheres Niveau an Berufsausbildung aufweisen.

Betrachtet man die Beschäftigungsrate von Personen mit Nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, gibt es keinen signifikanten Anstieg (63,1%) verglichen zu 2015, trotz eines signifikanten Anstieges der Gesamtanzahl von Nicht-Österreichern in Beschäftigung (+45,000). MigrantInnen aus der Türkei weisen schlechtere Zahlen auf: in der Altersgruppe zwischen 25 und 44 Jahren arbeiten im Durchschnitt 63%, aber nach 45 Jahren sinkt die Beschäftigungsrate dramatisch von 52% auf 21% (55-64 Jahre). MigrantInnen aus dem früheren Jugoslawien (aus Nicht-EU Mitgliedsstaaten) weisen eine höhere Beschäftigungsrate von im Durchschnitt 77% (25-55 Jahre) auf, welche von 77% auf 31% in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren fällt. Im Vergleich zu allen anderen MigrantInnen aus allen anderen Nationen (Beschäftigungsrate von 63% zu 48% für die Altersgruppe zwischen 55-64 Jahren), weisen die TürkInnen (21%) und

¹ Statistik Austria (2017a)

² Statistik Austria (2017a)

³ Statistik Austria (2016a)



Erasmus+

MigrantInnen aus dem früheren Jugoslawien (aus Nicht-EU Mitgliedsstaaten) (31%) die niedrigste Beschäftigungsrate zu diesem Zeitpunkt auf.⁴

Das durchschnittliche Nettoeinkommen der ÖsterreicherInnen betrug im Jahr 2014 24.186€ - im Vergleich dazu weisen Menschen mit MigrantInnenhintergrund ein Nettoeinkommen von 19.143€ auf. Türkische MigrantInnen und MigrantInnen aus anderen Ländern der EU/EWR/Schweiz/früheres Jugoslawien (Nicht-EU Mitgliedsstaaten), verdienen am wenigsten - deren jährliches Einkommen beträgt im Durchschnitt nur 17.927€. Die Armutsgefährdungsquote für österreichische BürgerInnen beträgt 15% - die Ausschlussrate von der Armutsgefährdungsquote liegt lediglich bei 3%. Türkische MigrantInnen weisen mit 37% die gleiche Armutsgefährdungsquote wie MigrantInnen aus der der EU/EWR-Raum/Schweiz auf; MigrantInnen aus Dritte Welt Ländern weisen 44% und alle andere Länder weisen 62% auf.⁵

2015 arbeiteten 615.683 MigrantInnen in Österreich - die meisten von ihnen in Wien mit 194,641 Personen, gefolgt von Niederösterreich (88.523) und Oberösterreich (83.859).

Laut Prognosen des Sozialministerium, verlassen jedes Jahr ungefähr 5.000 junge Menschen das Schul -und Ausbildungssystem in Österreich ohne einen Abschluss, der über die Pflichtschule hinausgeht. Das Sozialministeriumservice (SMS) des Bundesministeriums für Soziales und das Arbeitsmarktservice (AMS) haben einen Unterstützungsplan für junge Personen ohne Schul -oder Ausbildungsperspektive entwickelt.

Dieser Nationale Aktionsplan wurde 2010 eingeführt und erstreckt sich auf folgende Bereiche: Sprache und Ausbildung; Arbeit und Beschäftigung; Rechtsstaatlichkeit und Wertvorstellungen; Gesundheit und soziale Fragen; Interkulturelle Dialoge; Sport und Erholung; Leben und die regionale Dimension von Integration.

Für alle sieben Bereiche wurden mehrere Programme entwickelt. Die Finanzierung von Deutschkursen (die verpflichtend für alle MigrantInnen sind), Ausbildungsberatung und die Förderung in Puncto Ausbildungen sind Teil des Integrationsabkommens, das jede/r MigrantIn unterschreiben muss, wenn er oder sie in Österreich bleiben möchte. Die Integration von Menschen mit Immigrationshintergrund in den Arbeitsmarkt wird durch zielgruppenorientierte Qualifikationsmessgrößen, Schulungen und weitere Ausbildungsmaßnahmen, sowie durch Informationen und Beratungsangebote gefördert.

GRIECHENLAND

Griechenland erfuhr aufgrund des Einsturzes von sozialistischen Regimen in Osteuropa einen Zustrom einer großen Anzahl von MigrantInnen während der 90er-Jahre. Die meisten MigrantInnen kamen aus Albanien, Bulgarien und Rumänien, gefolgt von Einwanderungs-

⁴ Statistik Austria (2016a)

⁵ Statistik Austria (2016a)



gruppen aus afrikanischen und asiatischen Ländern - dieser Trend setzte sich in den 00er-Jahren mit einer gleich hohen Rate fort. Gemäß der Bevölkerungsbefragung 2011,⁶ betrug der Anteil der ausländischen Bevölkerung in Griechenland 912.000 Personen, welche insgesamt 8,4% der Gesamtbevölkerung des Landes ausmachen – im Jahr 2001 belief sich dieser Wert noch auf 7%.⁷ Die Hauptherkunftsländer dieser MigrantInnen belaufen sich auf Albanien (52,7%), Bulgarien (8,3%), Rumänien (5,1%) und Pakistan (3,7%), wobei 11,9% dieses Bevölkerungsanteils kein eindeutiges Herkunftsland hatten, oder keine konkrete Staatsbürgerschaft eines Landes vorweisen konnten.

Betrachtet man das Geschlecht, verteilt sich der Migrationsanteil der Geschlechter auf insgesamt 54,5% Männer und 45,5% Frauen. Neueste Daten zeigen jedoch, dass diese Differenz signifikant gesunken ist. Hinsichtlich des Ausbildungsniveaus, tendieren MigrantInnen dazu, ein niedriges Ausbildungsniveau aufzuweisen, da die Mehrheit (ca. 86%) nur die Grundschule und/oder die Mittelschule abgeschlossen hat.⁸ Einer Studie von Lianos (2007) zufolge, verfügen der Großteil der immigrierten Frauen (85%) über einen Mittelschulabschluss sowie weisen immigrierte Frauen im Durchschnitt einen höheren (62%) Bildungsstand als Männer (38%) auf. Es existiert eine beträchtliche Diskrepanz zwischen dem Ausbildungsniveau von Frauen und jenen Beschäftigungarten in denen diese ihre Arbeit schlussendlich verrichten.

Die Wirtschaftskrise hat vor allem jene Sektoren der griechischen Wirtschaft, in denen die größte Anzahl an migrierten ArbeiterInnen beschäftigt war, beeinflusst – insbesondere die Bauwirtschaft, wo die Arbeitslosigkeit seit 2008 in die Höhe geschossen ist.⁹ Zudem liegt die Arbeitslosenrate von MigrantInnen viel höher als die der griechischen Bevölkerung – 2015 lag sie im Vergleich bei 31,7% zu 24,5%.¹⁰ Insgesamt haben der Anstieg der Arbeitslosigkeit und die tiefe Krise in spezifischen Arbeitssektoren zu einer unverhältnismäßig großen Belastung für MigrantInnen geführt. Der Großteil der immigrierten Männer ist arbeitslos und die Frauen tendieren dazu, im informellen Sektor bzw. der Schattenwirtschaft in der Hauswirtschaft und in Pflegedienstleistungen zu arbeiten - oft ohne abgeschlossene Arbeitsverträge und ohne die Vorteile von Versicherungsleistungen.

Die Konsequenzen der Wirtschaftskrise, die prekären Arbeitsbedingungen und der dramatische Anstieg an Arbeitslosigkeit sind seit 2009 verantwortlich für die zurückgehende Anzahl an MigrantInnen nach Griechenland.¹¹ Doch trotz des scheinbaren Rückgangs der Anzahl an MigrantInnen nach den Hauptbelastungsjahren 2009-2010, wurde diese Zahl durch den irregulären Zustrom an Flüchtlingen und MigrantInnen, die im Jahr 2015 und während der ersten Monate des Jahres 2016 nach Griechenland kamen, relativiert.¹² In der Tat veränderte

⁶ Griechisches Statistisches Amt (2014a)

⁷ Griechisches Statistisches Amt (2011)

⁸ Griechisches Statistisches Amt (2014c)

⁹ OECD (2013)

¹⁰ EUROSTAT (2016e)

¹¹ Anagnostou and Gemi (2015)

¹² Anagnostou (2016)



die Flüchtlingskrise die Migrationslandschaft in Griechenland beträchtlich, als 2015 eine ansteigende Anzahl von Flüchtlingen und MigrantInnen begannen, via Mittelmeer oder Südosteuropa, hauptsächlich durch Griechenland und Italien, in Richtung Nationalstaaten der Europäischen Union zu ziehen, um in diesen Ländern Zentral- und Nordeuropas primär um Asyl anzufragen.

Im Jahr 2015 kamen 856.723 Flüchtlinge an, während die Anzahl im Jahr 2014 41.038 betrug. Im Jahr 2016 lag die Anzahl der Flüchtlinge, die nach Griechenland kamen bei 173.450. Die Anzahl der Flüchtlinge belief sich im Februar 2017 auf 2.842 Personen. Die Mehrheit der Flüchtlinge gelangen aus der Türkei auf die Inseln Lesbos, Chios, Castellorizo, Samos, Kos, Leros und Tilos. Gemäß den aktuellsten statistischen Daten stammen 39,8% der Flüchtlinge, die in Griechenland ankommen, aus Syrien, 9,6% aus dem Irak, 7,1% aus Afghanistan und 6,6% aus Pakistan, wobei ein großer Anteil von insgesamt 35,5% aus verschiedenen anderen Ländern stammt. In Bezug auf die Geschlechtsverteilung der neu angekommenen Flüchtlinge, waren 42,1% Männer, 21,1% Frauen und die restlichen 36,8% waren Kinder.¹³ Die Flüchtlinge betrachten Griechenland als ein Transitland und nicht als ein finales Zielland. Obwohl Flüchtlinge eine positive Einstellung und Ansicht von Griechenland haben (77,6%), wünschen sich nur 0,4% der Flüchtlinge in Griechenland zu bleiben, während 68% der Flüchtlinge nach Deutschland, 5,8% nach Schweden und 4,5% in das Vereinigte Königreich immigrieren möchten.¹⁴ (Vereinigung der griechischen Regionen und Kapa Forschung, 2016).

Das Schließen der Grenzen, sowie die einschränkenden Maßnahmen, die gegen die Einreise von Flüchtlingen in Ländern wie FYROM, Serbien, Kroatien, Slowenien und Österreich getroffen und 2016 implementiert wurden, waren ausschlaggebend für das Einschließen von tausenden von Flüchtlingen in Griechenland. Mehr als 46.000 Flüchtlinge strandeten mittellos in Griechenland.¹⁵ Aufgrund dieser Tatsache, beantragten viele Flüchtlinge Asyl in Griechenland. Gemäß statistischen Daten des Griechischen Asylservices addierten sich Asylanmeldungen im Jahr 2014 auf 9.432, beliefen sich 2015 auf 13.195, kletterten 2016 auf 51.091, während sie in den ersten Monaten des Jahres 2017 6.346 betrugten.

Gemäß des Präsidialdekretes 141/2013, sind Begünstigte mit dem Status eines internationalen Schutzes dazu berechtigt sich an erwerbstätigen oder nicht-erwerbstätigen Aktivitäten zu beteiligen; außerdem können sie an beschäftigungsähnlichen Ausbildungsmöglichkeiten für Erwachsene, berufsausbildenden Schulungen, inklusive Trainingskurse zur Höherqualifizierung, praktischen Arbeitsplatz Erfahrungen und Beratungsdienstleistungen, finanziert von der griechischen Arbeitsagentur, zu den gleichen Konditionen wie griechische BürgerInnen, teilnehmen. Weiters ist der Zugang zum allgemeinbildenden Schul- und Ausbildungssystem und zu Programmen für vertiefende Schulungen oder Umschulungen allen Erwachsenen gestattet, die unter den gleichen Bedingungen wie die in Griechenland ansässigen Drittstaatsangehörigen einen internationalen Schutzstatus erhalten.

¹³ UNHCR (2017)

¹⁴ Vereinigung der griechischen Regionen und Kapa Forschung (2016)

¹⁵ Amnesty International (2016)



Erasmus+

Obwohl es viele Maßnahmen und Bestimmungen für die Integration von Flüchtlingen in den Wirtschaftssektor gibt, sind diese in der Praxis nicht anwendbar. Die harten finanziellen Bedingungen, die in Griechenland herrschen, machen die Integration noch schwieriger, besonders der Zugang zu Beschäftigung, welcher in 'undeckelten' Beschäftigungen am Schwarzmarkt mit schwerwiegenden Auswirkungen im Hinblick auf soziale Grundrechte mündet, ist ein exlatantes Problem. Weiters bestehen Hindernisse und Hürden bezüglich der Einschreibung von internationalen Schutzbegünstigten in berufsausbildende Trainingsprogramme.¹⁶

ITALIEN

Migration wurde in Italien besonders nach der "globalen Krise", die im Jahr 2007 begann, relevant. Heutzutage beträgt der Anteil der Ausländer an der weltweiten Gesamtbevölkerung (rund 60,5 Millionen) ungefähr 5,2 Millionen. Die größten ethnischen Gruppen bilden die Rumänen (1,1 Millionen), die Albaner (467.000), die Marokkaner (437.000), die Chinesen (271.000) und die Ukrainer (230.000).¹⁷ Die ausländische Bevölkerung, die in Italien lebt, verfügt über ein Ausbildungsniveau, das ähnlich dem der Italiener ist: 39,4% der Italiener und 38,9% der Ausländer haben die Mittelschule abgeschlossen; 12,5% der Italiener und 10,2% der Ausländer verfügen über einen Universitätsabschluss. Nichts desto trotz begegnen Ausländern mehrere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, beim Erlangen qualifizierter Jobs, in Puncto Karriereentwicklung, etc. Es existieren relevante Ungleichheiten beim Einkommensniveau und den praktischen Lebensbedingungen.

In den letzten Jahren war der dramatischste Migrationsaspekt das Phänomen der illegalem Anlandungen und in Folge dessen das Willkommenheißen und die Unterbringung dieser "Neuankömmlinge". Gemäß dem Ministerium für innerer Angelegenheiten, hat die Anzahl an Flüchtlingen¹⁸ im Jahr 2016 einen neuen Rekord erreicht: 181.436 Ankömmlinge, fast dreimal soviel wie 2011. Zwischen dem 1. Jänner und 31. März 2017 erreichten 24.292 Flüchtlinge italienische Küsten. Dies ist ein Anstieg von 29% verglichen mit den Meeresankömmlingen in derselben Periode im Jahr 2016 (18.777). Die Hauptnationalitäten dieser Meeresankömmlinge sind Guineer, Nigerianer, Bangladescher und Ivoiraner. Die große Mehrheit dieser Personen wird in großen, temporären Aufnahmezentren untergebracht. Im März 2017 waren 1.416 Personen in den vier kommerziellen Hotspots untergebracht, wohingegen 137.855 Personen (78%) in temporären Einrichtungen und 13.385 (8%) in Erstaufnahmezentren untergebracht wurden. Zudem wurden 23.867 Personen (13%) in Aufnahmeeinrichtungen der zweiten Kontrolllinie untergebracht. Im Jahr 2016 wurden 123.000 Asylanfragen registriert, ein signifikanter Anstieg verglichen zu 2015, als insgesamt 84.000 Anträge gestellt wurden.

¹⁶ Griechischer Flüchtlingsrat (2016)

¹⁷ Istat (2016)



Die Mehrheit der Neuankömmlinge sind junge afrikanische Männer (beinahe zwei Drittel der MigrantInnen sind Westafrikaner), die von Libyen übers Meer ankommen. Über 80% der MigrantInnen sind Männer. Das Durchschnittsalter beträgt 27 Jahre und 90% sind jünger als 30 Jahre alt. 60% der Flüchtlinge sind Muslime (beinahe alle sind Sunniten), wohingegen 38% Christen sind. Unter den Christen, sind die Katholiken am häufigsten vertreten (34%), gefolgt von den Orthodoxen (20%) und den Protestanten (14%). Die verbleibenden 32% betrachten sich selbst als Christen, gaben aber keine spezifische Kirche an. Im Allgemeinen mangelt es allen an formaler Bildung - dennoch sprechen sie mehrere Sprachen. Das Niveau der formalen Bildung von Neuankömmlingen liegt mit einem Durchschnitt von 7,5 Jahren an abgeschlossener Schulausbildung ziemlich niedrig. 10% der Befragten sind Analphabeten, wobei 20% gar keinen Ausbildungszyklus abgeschlossen haben. Nur 16% haben die Matura und 3% verfügen über einen Universitätsabschluss. Frauen neigen dazu, weniger gut ausgebildet zu sein als Männer - beinahe 90% haben keinen Grundschulabschluss. Ostafrikaner, scheinen jedoch, besser ausgebildet zu sein als andere MigrantInnen: 41% der Eritreer haben die Sekundarstufe abgeschlossen.

Insgesamt spricht die Mehrheit dieser MigrantInnen zwei oder mehr Sprachen. Die große Mehrheit spricht zumindest eine europäische Sprache (60% Englisch, 23% Französisch und 11% Italienisch). 20% sprechen auch Arabisch. Die meisten Migranten lernen jedoch erst Italienisch nachdem sie einige Zeit in Italien verbracht haben. Dies geschieht langsam - nach vier Jahren im Land, konnte erst die Hälfte der MigrantInnen die Sprache sprechen. Italienisch zu lernen, um einen Job in Italien zu finden, ist eine der meist erwähnten Sorgen unter den MigrantInnen.

Die Mehrheit der MigrantInnen arbeitete nicht in Italien. Wenn sie das tun, dann nur auf unregelmäßiger Basis. Nur 2% der MigrantInnen in den italienischen Aufnahmезentren gaben an, dass sie zurzeit in Beschäftigung wären. Jedoch ist sich die Mehrheit der Asylsuchenden nicht bewusst, dass sie legal dazu berechtigt sind in Italien mit ihrer temporären Aufenthaltsberechtigung zu arbeiten. Andererseits sind mehr als ein Drittel der MigrantInnen, die in informellen Siedlungen wohnen, beschäftigt. Umso länger MigrantInnen in Italien sind, umso höher ist die Chance, dass sie Italienisch sprechen werden und eine Arbeit finden. Tatsächlich haben mehr als die Hälfte der MigrantInnen, die bereits mehr als drei Jahre oder länger in Italien sind, einen Job - oft in der Landwirtschaft, Gartenbau und im Baugewerbe.

Männer gehen eher als Frauen einer Beschäftigung nach (17% und 6%). Darüber hinaus ist die Wahrscheinlichkeit, dass ältere MigrantInnen arbeiten viel höher. Mehr als eine Fünftel der Befragten, die 30 Jahre oder älter sind, arbeiten in Italien, wobei die Beschäftigungsquote im Vergleich dazu bei den 18-21 Jährigen bei 5% liegt. Arbeit wird hauptsächlich über persönliche Netzwerke gefunden (Freunde oder Familienmitglieder). Jedoch gibt es gerade bei diesen Stellen die Tendenz dazu, dass die Arbeit unregelmäßig ist, da ungefähr 90% der MigrantInnen ohne Vertrag arbeiten. Beinahe Jede/r in einem Aufnahmезentrum will arbeiten und ist bereit Jobs für Geringqualifizierte anzunehmen. Das Unvermögen den italienischen Arbeitsmarkt außerhalb dieser Zentren zu erreichen und der allgemeine Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten war der Hauptkritikpunkt der meisten MigrantInnen. Manche



Erasmus+

MigrantInnen eröffnen ihre eigenen, kleinen Geschäfte innerhalb der Aufnahmezentren, aber sie sehen diese nicht als feste sichere Anstellungen an. Die Mehrheit der MigrantInnen plant eine Form von weiterführender Ausbildung zu absolvieren. Einige sind daran interessiert italienische Sprachkurse zu absolvieren; andere wünschen die Möglichkeit zu haben, wieder zur Schule zu gehen, eine Fachausbildung oder Berufsausbildung zu absolvieren oder sich sogar an einer Universität einzuschreiben.

Angestiegene Landungszahlen und der soziale Ausnahmezustand sind die Phänomene, die die italienische Bevölkerung provozieren, und die Regierung dazu gedrängt haben, 2017 eine neue Regelung basierend auf folgenden Faktoren einzuführen:

- "gezielte Umverteilung" (SPRAR – Servizio Protezione Richiedenti Asilo e Rifugiati, Protection Service for Asylum Seekers and Refugees): Aufnahme von MigrantInnen in kleinere Strukturen mit nicht mehr als ein paar Dutzend Personen (zurzeit werden Flüchtlinge in riesigen und überfüllten Zentren mit hunderten von Menschen aufgenommen);
- massive Beschäftigung von Flüchtlingen in „sozial nützlichen Arbeitsplätzen“, Unterstützung für die lokale Gemeinschaft, für Institutionen und Schulen;
- kürzere Zeitspannen für die Beurteilung eines Asylverfahrens;
- Abkommen mit den Heimatländern, um eine legale und bewusst herbeigeführte Ausreise vorzubereiten oder Migrationsflüsse - dank der Implementierung von Strategien für Menschen und die Wirtschaftsentwicklung - zu vermeiden.

SCHWEDEN

Seit dem Mittelalter hat Schweden signifikante Migrationswellen erlebt - Deutsche, die den Handel forcierten und Wallonier, die die Entwicklung der Eisengewinnung und -herstellung vorantrieben. Es gab zwischen 1867 und 1920 auch eine große Auswanderungswelle aus Schweden in die Vereinigten Staaten als bis zu 30% der Bevölkerung auswanderten. Nach dem 2. Weltkrieg hat die Migration aus verschiedenen Gründen zugenommen: Viele flohen aus Deutschland und den Baltischen Staaten. Eine politische Strategie in Puncto Arbeitsmigration aus Finnland, Südeuropa und der Türkei wurde implementiert, um während der 1960er-Jahre Arbeitsplätze im aufstrebenden Industriesektor füllen zu können.

In den 1970ern entwickelte das Land ein staatlich reguliertes Immigrationssystem, das speziell für die Migration von Arbeitskräften abgeschlossen wurde. Jedoch nahmen anstatt der gewünschten Herkunftsstätten Flüchtlinge aus Chile und anderen Konfliktregionen, die während des beschlossenen Arbeitsmigrationsbeschlusses der neuen Migrationspolitik einwanderten, ihren Platz in Puncto gewünschter Zuwanderung ein. Während der 1980er-Jahre dominierte die Asylmigration (Mittlerer Osten, Horn von Afrika/Ost-Afrika und Türkei). In den 1990er-Jahren dominierten Flüchtlinge aus dem früheren Jugoslawien die Migrationswellen - 84,000 suchten 1992 um Asyl in Schweden an. Im Jahr 1995 trat Schweden als Mitglied der EU bei und 1997 wurde das Schengener Abkommen vollzogen und Schweden ein Teil der Schengen-Staaten.



Die nächste maßgebliche Veränderung ereignete sich - in Verbindung mit dem „Arabischen Frühling“ - im Zeitraum zwischen 2011-2015, wo die Einwanderung exorbitant im Jahre 2015 anstieg als 134,000 Personen um Asyl in Schweden ansuchten. Die schwedischen Grenzen waren offen. „Öffnet eure Herzen“, sagte Premierminister Reinfeldt. Diese Vorgehensweise verursachte beinahe einen Zusammenbruch des staatlichen Migrantenservice und daher wurde seit 2016 wieder eine Sicherheitspolitik mit Grenzkontrollen umgesetzt. Schweden pendelte sich danach wieder auf der Migrationsuntergrenze im Vergleich mit anderen EU-Staaten bezüglich Einwanderung ein. Die Regierung war der Ansicht, dass die gegenwärtige Situation nicht länger aufrecht zu erhalten war und, dass die anderen EU Länder diese „Flüchtlingslast“ nicht teilten. Neue Gesetze wurden im Jahr 2016 eingeführt. Das Schwedische Parlament hat Entscheidungen für mehrere Gesetzesänderungen getroffen, die Asylsuchende und Jene, die um eine Aufenthaltsberechtigung ansuchen, um zu einem/einer Verwandten nach Schweden zu ziehen, beeinflussen. Seit Juni, sind jene Personen, die um Asyl angesucht haben und als Asylentscheidung eine Abweisung oder Abschiebung erhalten haben, nicht länger zu einer Unterkunftsleistung oder zur Deckung des Lebensunterhaltes durch die Schwedische Einwanderungsbehörde (Migrationsverket) berechtigt.

Schweden ist ein Land mit einer Gesamteinwohnerzahl von rund 10 Millionen EinwohnerInnen. Laut Schwedischem Statistikamt betrug der Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung oder wo beide Elternteile im Ausland geboren wurden im Jahr 2014 21,5% der Gesamtbevölkerung (z.B. das sind mehr als 2 Millionen EinwohnerInnen). In Malmö hatten im Jahr 2014 41,7% der ortsansässigen Personen einen Migrationshintergrund (Göteborg 31,7%, Stockholm 31,1%). Es gibt viele Diskussionen aufgrund der Probleme in Hinblick auf den Erfolg der Integration, der Integration und Beschäftigung aller EinwohnerInnen, der Grenzen und den Abweisungen bzw. Abschiebungen im Land.

Das temporäre Gesetz mit Einschränkungen der Möglichkeiten eine Aufenthaltsberechtigung zu erlangen trat in Schweden im Juli 2015 in Kraft. Dieses Gesetz fußt auf Voraussetzungen als eine zentrale Bedingung für eine potentielle Aufenthaltsberechtigung - in genau zwei Fällen: teilweise aufgrund von Familienmigration, und teilweise, weil eine langfristige Aufenthaltsberechtigung garantiert werden kann, z.B. wenn eine Person ein eigenes Einkommen durch eine Beschäftigung oder Geschäftstätigkeiten lukriert.

In Schweden sind - verglichen mit 62% des EU-Durchschnitts der im Ausland geborenen EinwohnerInnen - 64% der im Ausland geborenen EinwohnerInnen beschäftigt. Diese Zahlen basieren auf Statistiken der Eurostat aus dem Jahr 2015. Jedoch benötigen AusländerInnen, verglichen mit den AusländerInnen in EU Ländern, grundsätzlich mehr Zeit um am Arbeitsmarkt in Schweden anzukommen. In Schweden ist der Unterschied bezüglich der Beschäftigungsrate zwischen gebürtigen Schweden oder im Ausland geboren Personen mit 14% signifikant am höchsten.



SCHWEIZ

“Gegen Ende des 19. Jahrhunderts verwandelte sich die Schweiz von einem Land der Auswanderer zu einem Land der Einwanderer. Politische verfolgte suchten als Flüchtlinge um Asyl an, während die Wirtschaft ausländische ArbeiterInnen für den ausgedörrten Schweizer Arbeitsmarkt anwarb. Die Einwanderung hatte signifikante Effekte auf das wirtschaftliche und soziale Leben in der Schweiz.”¹⁹ Dies ist die historische Perspektive der Schweizerischen Eidgenossenschaft in Hinblick auf Migration. Die Schweiz hat sich in Puncto Migration das 20. Jahrhundert hindurch sehr stark verändert. Nach dem zweiten Weltkrieg, gab es eine hohe Anzahl an Menschen, deren Firmen sich Mitarbeiter von Italien und anderen Nachbarländern holten. Der Grund für diesen Anstieg lag im Versuch Engpässen am Arbeitsmarkt entgegen zu wirken und die eigentliche Idee war es, Gastarbeiter zu „borgen“, die dann wieder in deren Heimatland nach einer Weile zurückkehrten. Der Handel und Industrie war von diesen Arbeitern abhängig. Trotzdem gab es zu der selben Zeit Sorge, dass die niedrigen Löhne der Gastarbeiter, jene der schweizerischen Arbeiter unter Druck setzen könnten. Aus diesem Grund wurde die Regelung für Ausländer in der Schweiz beginnend vom mittleren 20. Jahrhundert zentral.

Heutzutage ist die Migration noch immer eine Hauptcharakteristik der Schweiz, gemeinsam mit der strengen Regelung verordnet durch dem Ministerium für wissenschaftliche Gegebenheiten. Zusammengefasst sind einbisschen mehr ausländische Männer als Frauen in der Schweiz, repräsentiert von 1,086,100 (53% und 962,500 (47%). Im Allgemeinen kann man sagen, dass Migranten jünger als Schweizerische Einwohner sind: 416,500 sind unter 20 (20%), 162,000 sind über 64 (8%) und 1,5 Millionen der Menschen sind im Arbeitsfähigen Alter (20-64 - 71,8%). Die mehr repräsentierte Altersklasse zwischen bezüglich der ausländischen Bevölkerung ist jene zwischen 25 und 49 Jahren alt, in der das Durchschnittsalter bei 37 Jahren liegt, hingegen das Durchschnittsalter der Schweizer liegt bei 44 Jahren.

Ende 2015 waren fast 25% der Ausländer, die in der Schweiz lebten, dauerhafte Einwohner. Dieser Anteil ist das Ergebnis verschiedener Migrationswellen, von sehr einschränkenden Einbürgerungsregelungen, einer hohen Geburtenrate und einer niedrigen Sterberate bei der ausländischen Bevölkerung. Der Großteil der Ausländer, der permanent in der Schweiz lebt, kommt aus Europa. 66% von ihnen sind ursprünglich von Ländern, die Mitglieder der UE/AELS sind: Italien, Deutschland, Portugal und Frankreich. Einwohner dieser Länder repräsentieren drei Viertel der Gemeinschaft. Italiener sind die größte Gruppe (311.700), gefolgt von Deutschen (300.700), Portugiesen (267.500) und Franzosen (123.000). Der verbleibende Teil der ausländischen Bevölkerung kommt von anderen Europäischen Ländern und nicht-Mitgliedern der UE/AELS, unter den meist repräsentierten Ländern sind Kosovo, Serbien und die Türkei. Die größten Gemeinschaften von Nicht-Europäern bildet Asien mit 27.700 Personen von Sri Lanka, 17.100 von China und 13.100 Inder; von Südamerika mit 19.700 Brasilianern; und Afrika mit 24.900 Eritreern.

¹⁹ <https://www.bar.admin.ch/bar/en/home/research/searching/topics/auf-den-spuren-von-aus--und-einwanderern/einwandererland-schweiz.html>



Laut der letzten bundesstaatlichen Statistiken, lebten Ende 2016 2.029.527 Ausländer in der Schweiz; ein Anstieg von fast 2% im Vergleich zu 2015. Zwei Drittel dieser Bevölkerung ist ursprünglich von UE/AELS Ländern (69%) und die verbleibenden 31% kommen von anderen Ländern. Obwohl wir 2016 eine zunehmende Anzahl der ausländischen Bevölkerung registrierten, blieben die Hauptherkunftsländer dieselben wie zuvor. Eine Änderung wurde bezüglich der Asylsuchenden bemerkt. 2016, wurden 27.207 Asylsuchende eingetragen. Die Hauptherkunftsländer waren Eritrea, Afghanistan, Syrien, Somalia, Sri Lanka und Irak. Von diesen, erhielten 6.000 Asyl.

2016 kamen 100.217 Migranten von UE-28/AELS Ländern in die Schweiz, zwei Drittel zogen aufgrund von arbeitsbedingten Gründen dorthin. Seit siebzig Jahren, ist das Thema Arbeit der Hauptantrieb für die Migration in die Schweiz. Migrierte Einwohner von UE-17/AELS Ländern arbeiten hauptsächlich im Dienstleistungssektor (80%). 18% der dauerhaften Einwohner, die von alten UE Ländern kommen, sind in dem Industrie-Manufaktur Sektor angestellt und 2% im landwirtschaftlichen Sektor. Die Situation der aktiven Bevölkerung, die aus den UE-85 Ländern kommen, ist ähnlich: rund 74% der Immigration betrafen den Dienstleistungssektor und 18% den Industrie-Manufaktur-Sektor. Verglichen mit der Immigration aus dem UE-17/AELS Bereich jedoch, fand ein höherer Prozentsatz (8%) einen Job im landwirtschaftlichen Sektor. Bezüglich bulgarischen und rumänischen Bürgern, die ein Gehalt (UE-2) bekommen, arbeitet die Mehrheit im Dienstleistungssektor (74%), während rund 17% im Industrie- und Einzelhandelssektor und 9% im landwirtschaftlichen Sektor tätig sind.

2014 blieb das Level der Gehälter von ausländischen Arbeitskräften niedriger als das von Schweizer Bürgern. Es besteht ein Unterschied von 13,1% zu Gunsten der Schweizer Arbeitskräfte. Diese Zahlen erlauben es uns nicht über Gehaltsungleichheit zu sprechen: auf der einen Seite, ist die ausländische Belegschaft im Durchschnitt jünger, und auf der anderen Seite gibt es hinsichtlich der Ausbildung große Unterschiede zwischen Schweizern und Ausländern, sowie in den Wirtschaftszweigen, in denen, diese beschäftigt sind. Zwischen 2010 und 2014, wuchs das durchschnittliche Gehaltslevel von ausländischen Arbeitern um 4%, während sich das der Schweizer Arbeiter um 3,5% erhöhte.

Historisch gesehen kommen Ausländer aus beruflichen Gründen in die Schweiz. Diese Migranten, die Schwierigkeiten während ihrer beruflichen Laufbahn haben, werden voll unterstützt und geschult von bestehenden Institutionen, wie Handelsunionen. Aus den abgefragten Daten ist jedoch erstichtlich, dass migrierten Arbeitern weniger gezahlt wird und sie ein niedrigeres Level an Ausbildung haben. Wir wissen nicht, ob dies aufgrund des Mangels in der Anerkennung ihrer vorherigen Fähigkeiten oder, worauf offizielle Quellen hindeuten, ist es eher der Fall, dass Schweizer Bürger es vermeiden einige Jobs zu machen, für die sie überqualifiziert sind. Heutzutage ist es deswegen nicht so relevant dieses Problem der vorherigen Ausbildung von dieser Art von Migranten zu erkennen. Es änderte sich etwas im Zusammenhang mit den Massenmigrationswellen, als während den 80ern Migranten von Ländern wie dem früheren Jugoslawien kamen und heute mit Asylsuchenden, Flüchtlingen und temporären Bewohnern, die hauptsächlich von Afrika kommen. Die Integration solcher Migranten in den Arbeitsmarkt scheint nun die Priorität zu sein.



VEREINIGTES KÖNIGREICH

Migranten sind, im Durchschnitt ein bisschen jünger als Arbeiter, die im Vereinigten Königreich geboren wurden. Rund 35% der ausländisch-geborenen Arbeiter waren 2015 zwischen 25 und 35 Jahren, während 23% der in Großbritannien geborenen Arbeiter in dieser Altersgruppe waren. Jedoch, sind ein hoher Prozentsatz der in Großbritannien geborenen Arbeiter einige der Jüngsten (16-24 Jahre) und der Ältesten (46-55 und 56-64 Jahre).

Seit 1993 war die Beschäftigungsrate für Migranten niedriger als jene, der in GB geborenen Personen. In den letzten Jahren wurde der Unterschied zwischen Migranten und in GB geborenen Personen hinsichtlich der Beschäftigungsrate der Männer kleiner, aber bei den Frauen, blieb sie konstant. Im Durchschnitt war die Arbeitslosenrate zwischen 1993 und 2015 von im Ausland geborenen Menschen in Großbritannien höher, als die der Menschen, die in GB geboren wurden. Männliche Migranten sind in den zwei niedrigstbezahlten Berufskategorien geballt (einfache- und Verarbeitungsberufe) und in einem der am höchsten bezahlten Kategorien (Experten), während weibliche Migranten mehr in fachmännischen Jobs verbreitet sind (z.B. Krankenschwester, Informationstechnologie und Telekommunikation, und Gesundheitsfachleute).

Seit den späten 1990ern überschritt der Stundenlohn der Migranten den, der in GB geborenen Arbeiter. Die Beschäftigungsrate variiert zwischen den Ländern der Herkunft: A8²⁰ Migranten haben eine höhere Beschäftigungsrate. 2015 waren die Beschäftigungsraten von männlichen Arbeitern A8 (91%), A2 (89%), Ozeanien (87%), Indien (84%), Pakistan (80%) und Bangladesch (79%) höher als jene, der Männer, die in GB geboren wurden (78%). Männliche Arbeiter von EU-14 Ländern haben eine ähnliche Beschäftigungsrate, als jene, von GB (78%). Im Gegenzug haben Migranten von asiatischen Ländern eine deutlich geringere Beschäftigungsrate, als jene, die in GB geboren sind. Die Unterschiede sind besonders bei den Frauen sehr groß. Nur weibliche Arbeiter, die von Ozeanien, A8 und den EU-14 Ländern kommen, haben eine höhere Beschäftigungsrate, wie jene, die in GB geboren sind (79%, 78% und 74%). Die Beschäftigungsrate von weiblichen Arbeitern aus Bangladesch oder Pakistan ist ungefähr ein Drittel jener Frauen, die in GB geboren sind.

Die Arbeitslosenrate misst den Anteil der wirtschaftlich aktiven Bevölkerung, die arbeitslos sind. Die wirtschaftlich aktive Bevölkerung enthält alle Menschen, die angestellt sind (z.B. Angestellte oder Selbstständige) und Arbeitslose (z.B. ohne Arbeit, aber zurzeit verfügbar und arbeitssuchend). Seit 1993 haben Arbeitslosenraten von ausländisch-geborenen und in GB geborenen Arbeitern einen ähnlichen Trend angenommen, zurückgehend bis zum Jahr 2001, ansteigend in den späten 2000ern, und wieder abnehmend ab 2013. In den letzten paar

²⁰ Die A8 Länder sind eine Gruppe von 8 der 10 Staaten, die der EU im Zuge der Erweiterung im Jahr 2004 beigetreten sind.



Erasmus+

Jahren, lief die Arbeitslosenrate der im Ausland geborenen Männer, mit jener der Männer, die in GB geboren sind, zusammen. Im Gegenteil dazu, haben Frauen, die in GB geboren sind eine niedrigere Arbeitslosenrate, als Frauen, die im Ausland geboren sind.

Oftmals gibt es Unstimmigkeiten zwischen den Ausbildungskenntnissen einer Person und dem Level der Fähigkeiten, die er oder sie für einen Job benötigt. Bestimmte Gruppen von im Ausland geborenen Arbeitern (z.B. die neuesten Migranten von A8 Ländern) sind dafür bekannt, in Jobs zu arbeiten, die nicht mit ihrer Ausbildung und Fähigkeiten übereinstimmen. 2015 war ein größerer Anteil der Männer, die im Ausland geboren wurden, in fachmännischen Kategorien beschäftigt (z.B. Softwareentwicklung und Gesundheitssektor) und in den zwei am niedrigsten bezahlten Kategorien: Elementarkategorie (Putzkräfte, Küchen und Cateringgehilfe) und in Herstellungskategorien (z.B. Transportfahrer, Essens-, Getränke- und Tabakherstellung), verglichen zu Männern, die in GB geboren sind. Rund 30% der im Ausland geborenen männlichen Arbeiter arbeiten im Elementar- und Herstellungssektor, verglichen zu 20% der in GB geborenen Pendanten. Der Unterschied in Kategorieprofilen zwischen Frauen, die im Ausland, und Frauen, die in GB geboren sind, sind sehr ähnlich wie die der Männer. Ein größerer Anteil an Frauen ist im fachmännischen Sektor tätig, und jene mit weniger Fähigkeiten landen im Elementar- und Entwicklungssektor. Rund 29% der weiblichen Migranten im fachmännischen Sektor sind Krankenschwestern oder Hebammen.

Verglichen mit ihren, in GB geborenen Pendanten, wurde die ausländische Arbeiterschaft immer gebildeter. Basierend auf dem Alter, in dem Personen ihre Vollzeitausbildung absolvierten, gab es zwischen 1993 und 2015 eine Verbesserung in der Erlangung von Ausbildung für beide, im Ausland geborene und in GB geborene Arbeiter. Jedoch zeigten im Ausland geborene Männer und Frauen ein höheres Erlangen an Ausbildung, als ihre, in GB geborenen Pendanten in dieser Periode, dieser Unterschied der Ausbildungsleistung wurde mit der Zeit immer größer. Kürzlich angekommene, im Ausland geborene Arbeiter waren mehr ausgebildet, als in GB geborene Arbeiter, und alle anderen Migranten. 2015 hatten rund 10% der angekommenen männlichen, im Ausland geborenen Arbeiter bis zu ihrem 16. Lebensjahr eine Ausbildung beendet, verglichen mit 17% aller im Ausland geborenen männlichen Arbeiter und knapp 42% an in GB geborenen Männern. 2015 war beinahe jeder Zweite der letzten Migranten in der am höchsten ausgebildeten Kategorie, verglichen zu einem Viertel der in GB geborenen Arbeiter.

Zielsektoren

ÖSTERREICH: EINZELHANDEL UND TOURISMUS

Arbeitnehmer ohne Migrationshintergrund sind vor allem in den Bereichen Fertigung (13%), Einzelhandel (11%), Gesundheitswesen (8%) und Bau (6%) tätig. Die Sektoren Warenproduktion (16%) sowie auch Einzelhandel (15%) sind die wichtigsten für Arbeitsmigranten - gefolgt von der Hotellerie und dem Gastronomiegewerbe (Tourismus, 11%). Dennoch gab es klare Unterschiede zwischen den Generationen der Migranten: Zum Beispiel, Migranten der ersten Generation, arbeiten hauptsächlich in der Warenproduktion (16%), im Einzelhandel (16%), Tourismus (12%) und am Bau (11%), wohingegen Gastarbeiter der zweiten Generation vorwiegend im Einzelhandel (21%) und in der Warenproduktion (18%) beschäftigt sind, aber weniger häufig im Bau (8%) oder der Tourismusbranche (5%).²¹

TOURISMUS

Die Tourismusindustrie spielt eine wichtige Rolle in der österreichischen Wirtschaft in Bezug auf die Wirtschaftsleistung, die externe Wirtschaftsintegration (Beitrag zur Leistungsbilanz) und den österreichischen Arbeitsmarkt. Insgesamt (im Hinblick auf die direkte und indirekte Wertschöpfung) beläuft sich der österreichische Tourismussektor im Jahr 2015 auf 24,11 Mrd. €. Der Sektor hat Potenzial für interessierte Arbeitnehmer - trotz der Arbeitslosenspitzen von April und November benötigt der Sektor qualifizierte Arbeitskräfte.

Der Mangel an hochqualifizierten Mitarbeitern, vor allem in Tirol, resultierte zum Beispiel in kürzeren Öffnungszeiten/Tagen für Restaurants, weniger Optionen für Touristen und letztlich weniger Wertschöpfung. Im Jahr 2015 arbeiteten in Wien 43.152 (21,1%) der Beschäftigten im Tourismussektor, gefolgt von Tirol (19,6%) und Salzburg (13%). Der Gesamtbetrag der touristischen Belegschaft in Österreich im Jahr 2015 betrug 204.984 - die Arbeitslosenquote betrug 17,1% oder auch 56.894 Arbeitsuchende.²²

Das Hauptproblem der Beschäftigten des Tourismussektors ist der Mangel an Existenzsicherung, wobei sich 56% kaum akzeptable Lebensbedingungen leisten können und 22% können nach dem Arbeitsklimaindex nicht von ihrem Einkommen leben.

Die österreichische Tourismusbranche steht vor einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, da die meisten Österreicher den Sektor in einem Alter von über 30 Jahren verlassen und die Ausbildungsbetriebe nicht genug Auszubildende finden können. Insgesamt leidet der Tourismussektor an einem schlechten Ruf, niedrigen Löhnen, Schichtarbeit und / oder Schichten am Wochenende, das schwierige Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf sowie Arbeitsunsicherheit für Personen im Alter von 50 Jahren oder älter. In Bezug auf die Lehrlingsausbildungen gehört die Tourismus- und Gastronomieindustrie zu den zehn häufigsten Ausbildungsberufen in Österreich. Im Vergleich zu anderen Branchen, hat der Tourismus- und Hospitality-Sektor, immer noch mit dem Problem von niedrigen Löhnen zu kämpfen.

²¹ Statistik Austria (2016a)

²² AMS (2015)

Die Prognose 2020+ für die Tourismusbranche besagt, dass es eine kontinuierliche Steigerung der neuen Lebensmittelkonzepte und eine Zunahme der Dichte von Restaurants in den Stadtzentren geben wird. In ländlichen Gebieten wird das kontinuierliche Sterben von traditionellen und lokalen Restaurants vorausgesagt. Aufgrund der Veränderungen in der Branche, werden einige neue Berufe entstehen, wie z.B. Gesundheitstourismus-Experte, E-Tourismus-Experte oder Experte für Tourismus und Nachhaltigkeit.

EINZELHANDEL

Der Einzelhandelssektor in Österreich umfasst derzeit 107.159 Unternehmen und beschäftigt im Jahresdurchschnitt 485.377 Mitarbeiter insgesamt – im Jahr 2016 133.355 Arbeiter, 399.372 Mitarbeiter und 15.055 Auszubildende.

Der Sektor zeichnet sich durch eine hohe Anzahl von Teilzeitarbeitsplätzen und eine höhere Frauenbeschäftigungsquote aus, als in anderen Sektoren. Aus diesem Grund hat die Stadt Wien ein Pilotprojekt gestartet, um den Einzelhandel für männliche Auszubildende attraktiver zu machen. Die Discounter Hofer und Lidl neigen dazu, mehr männliche als weibliche Auszubildende für ihre Läden, seit dem Jahr 2016, aufzunehmen. In den Stadtzentren und in den Einkaufszentren wird neues Personal benötigt wohingegen in den ländlichen Gebieten kleine lokale Einzelhandelsgeschäfte schließen und somit Beschäftigungsmöglichkeiten vermindert werden.

Prognosen für den Einzelhandel geben den Eindruck, dass es einen Trend gibt, größere Einkaufszentren zu etablieren und Online-Einzelhandelsgeschäfte zu fördern. Dies führt zu einem anhaltenden Sterben von lokalen Geschäften und der Notwendigkeit, Geschäftsmodelle an die neuen Umstände anzupassen, was bedeutet, dass Kombinationen von traditionellem Einzelhandel und Online-Einzelhandel ein Schlüsselfaktor für den Erfolg sein werden. Neue Berufe ergeben sich aus den künftigen strukturellen Veränderungen: Experten, die traditionellen Einzelhandels- und Online-Einzelhandel kombinieren, werden ebenso benötigt wie Einzelhandels-Logistik-Experten und Einzelhandels-Datenexperten / Analysten.

GRIECHENLAND: GESUNDHEIT UND TOURISMUS

TOURISMUS

Nach Angaben von Eurostat²³ ist das BIP von Griechenland in den letzten Jahren aufgrund der heftigen Finanzkrise gesunken. Das BIP pro Kopf wurde im Jahr 2016 auf € 16.300 geschätzt, was weit unter den €29.000 von den 28 EU-Staaten und den € 31.600 in den Staaten im Euroraum (19 Länder) liegt.

Die Tourismusbranche in Griechenland ist einer der wichtigsten Wirtschaftszweige des Landes. Nach Angaben des World Travel and Tourism Council²⁴, tragen derzeit der Reise- und Tourismussektor einen bedeutenden Beitrag zum griechischen BIP, zu Beschäftigungen, Exporten und Investitionen bei, mit vielversprechenden Prognosen bis zum Jahr 2026.

²³ Eurostat (2017a)

²⁴ World Travel and Tourism Council (2016)

Nach Angaben der „Direction Plan of the National Development Strategy 2014-2020 for the Tourism Sector“, des griechischen Ministeriums für Tourismus, kann der Beitrag des Tourismus zum griechischen BIP noch gestärkt werden. Besondere Verbesserungen könnten bezüglich der Verlängerung der Tourismussaison durchgeführt werden, durch die Bereitstellung neuer Dienstleistungen sowie durch die Erhöhung der Tourismusintensität (dauerhafte Besucher pro 1000 Einwohner). Es ist erwähnenswert, dass der direkte Beitrag des Tourismus zur Beschäftigung von Personen, in Griechenland höher ist, als in konkurrierenden Ländern (Türkei, Malta, Zypern) sowie das Potenzial für die Schaffung neuer Arbeitsplätze, wobei man die Steigerung der Produktivität des Sektors erwähnen sollte.

Eine Studie der Stiftung für Wirtschafts- und Industrieforschung - IOBE²⁵ - zeigt, dass der Tourismus zu etwa 5% des gesamten (öffentlichen) Einkommens aus der indirekten Besteuerung beiträgt, was sich auf ein breites Wirkungsspektrum der Wirtschaft bezieht, aber schwerwiegende Unterschiede zwischen den geografischen Regionen des Landes hervorbringt, vor allem in Bezug auf den Umsatz und die durchschnittlichen Übernachtungen. Dieses Ergebnis beweist das Potenzial für eine weitere Entwicklung des Tourismus durch die Schaffung neuer Produkte und Dienstleistungen.

Darüber hinaus wird nach dem vom griechischen Tourismusverband entwickelten "Strategic Planning for Tourism 2021" erwartet, dass der Tourismus in den folgenden acht bis zehn Jahren der wichtigste Entwicklungssektor der griechischen Wirtschaft mit einem Beitrag von 45 Mrd. € zum griechischen BIP wird, während die Zahl der Erwerbstätigen in der Branche mehr als 1 Million betragen soll. Daher ist geplant, das Portfolio von sechs starken und differenzierten Produkten sowie eine Reihe ergänzender und spezialisierter Produkte zu entwickeln, begleitet von einer Erhöhung der Investitionen in verbundene Infrastrukturen. Die genannten sechs Produktkategorien sind:

- Sonne & Strand
- Nautischer Tourismus
- Städtereisen
- Gesundheitstourismus
- Kultur/Religion
- Treffen, Anreize, Konferenzen, Ausstellungen

Diese Hauptkategorien werden ergänzt durch die Kategorien "Agrotourismus", "Ökotourismus" und "Gastro-Tourismus".

GESUNDHEIT

Nach Angaben der Hellenic Statistical Authority²⁶, ist der Gesundheitszustand der griechischen Bevölkerung recht gut, wobei 2015 24% davon chronische Gesundheitsprobleme aufwiesen. Im Jahr 2014 hatte Griechenland 2,6 Krankenhäuser, 423,8 Betten²⁷ und 99,2 Apotheken pro

²⁵ IOBE (2012)

²⁶ Hellenic Statistical Authority (2016a)

²⁷ Laut Eurostat, stellen öffentliche Krankenhäuser doppelt so viele Betten zur Verfügung als gewinnorientierte private Krankenhäuser



100.000 Einwohner. Es wurden auch 6,3 Ärzte pro 1.000 Einwohner geschätzt. Nach Angaben von Eurostat²⁸ wurden die Ausgaben im Gesundheitswesen in Griechenland 2014 auf € 14.711 Millionen (8,29% des BIP, € 1,35065 pro Einwohner) geschätzt, wobei 58% für kurative und rehabilitative Versorgung genutzt wurden. Bei den Finanzierungsplänen kamen fast 60% aus staatlichen und obligatorischen Beitragsfinanzierungen.²⁹

Eurostat verlaublich auch detaillierte Informationen über die Beschäftigungen des Sektors in Griechenland.³⁰ 2014 wurden die angestellten Ärzte in Krankenhäusern auf 24.577, die professionellen Krankenschwestern und Hebammen auf 22.444, die professionellen Pfleger auf 15.398 und die Assistenzpfleger auf 6.389 geschätzt. Im Ganzen waren im Jahr 2014 96.909 Personen in Krankenhäusern beschäftigt. Leider hat die Finanzkrise auch die Beschäftigung von medizinischem Personal in Griechenland beeinträchtigt, wodurch 68.787 Ärzte und 17.595 Krankenschwestern in ein anderes Land migrierten.³¹

ITALIEN: LANDWIRTSCHAFT, BARUWERK UND TEXTIL

LANDWIRTSCHAFT

Die landwirtschaftlichen Tätigkeiten machen etwa 40% des italienischen Territoriums mit dem Anbau von verschiedenen Arten aus: Getreide, Gartenbaukulturen, Waldpflanzen, Rasen und Viehfutter. In den letzten fünf Jahren hat sich der Wert der italienischen Landwirtschaft jährlich um 3 bis 5% erhöht, während das BIP stagniert und um ca. 1% pro Jahr wächst. Im selben Zeitraum ist der italienische Agrarexport um 5% gestiegen. Es gibt 77 landwirtschaftliche Erzeugnisse, bei denen Italien zu den drei wichtigsten Exporteuren der Welt gehört. Für 23 solcher Produkte (Nudeln, Tomaten, Essig, Öl, Bohnen usw.) hält Italien den größten Anteil am Welthandelsmarkt.

Anders als in anderen Sektoren, wirkte sich auch der steigende Wert des Sektors positiv auf die Beschäftigungen aus, mit einem jährlichen Wachstum von 3 bis 4% in den letzten fünf Jahren. Leider kann nur ein kleiner Teil der Erwerbsbevölkerung davon profitieren. Tatsächlich sind in Italien nur 5,5% der gesamten Erwerbsbevölkerung im Agrarsektor beschäftigt. Es ist offensichtlich, dass die Beschäftigung in der Landwirtschaft in Süditalien und auf den beiden Hauptinseln Sizilien und Sardinien weiter verbreitet ist, als in der nördlichen Region des Landes.

Der gute Zustand des Agrarsektors hat Auswirkungen auf die Berufsorientierung: Ab 2013 gibt es eine Zunahme an Personen, die an den Universitätsabteilungen für Landwirtschaft (+ 40%) eingeschrieben sind und wachsende Bemühungen, die seit Jahrzehnten verlassenen Länder zu rekultivieren. Ein weiterer erstaunlicher Eckpfeiler ist die italienische Vormachtstellung in der biologischen Produktion. Es gibt in keinem anderen europäischen Land mehr Produzenten als in Italien (43.852 Fabriken, 17% aller in Europa). Italien steht an sechster Stelle in der Welt, wenn es um die Fläche des Landes mit Bio-Produktion geht, und die Fläche steigt um 70.000 Hektar pro Jahr.

²⁸ Eurostat (2016b)

²⁹ Eurostat (2016a)

³⁰ Eurostat (2016c)

³¹ Eurostat (2016d)



Erasmus+

Letztlich zeigt die italienische Landwirtschaft einen Trend des quantitativen Wachstums und der qualitativen Entwicklung. Dies bringt unterschiedliche Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedürfnisse und -perspektiven: Einerseits besteht ein Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften für saisonale Arbeitsplätze; Auf der anderen Seite ist Bedarf an qualifizierten Personen für das Management von intensiven und qualitativ hochwertigen Anbauflächen erforderlich.

BAUWESEN

Von 2008 bis zum zweiten Quartal 2016 wurden die Arbeitsplätze um 25,4% (496.100 Mitarbeiter) reduziert. 349.300 Beschäftigte und 146.800 unabhängige Arbeiter waren von dieser Reduktion betroffen. Die Faktoren, die die Krise bestimmt haben, sind die rückläufige Nachfrage und der Mangel an Cashflow in den Unternehmen. Die Krise der Investitionen und die Arbeit im Bausektor erfordert mehr Kapazitäten für Innovation und moderne Technologien in folgenden Bereichen³²: Neubau-Lösungen, die Energieeinsparung und Energieeffizienz-Zertifizierung von Gebäuden ermöglichen; Neubau-Materialien mit geringer Umweltbelastung und hoher Energieeffizienz; neue anti-seismische Materialien und Techniken; und neue Planungslösungen für "Sozialwohnungen", die mehr und mehr von öffentlichen Verwaltungen beantragt werden.

Trainingsinterventionen zur Aktualisierung von Wissen und Fähigkeiten sind von grundlegender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und garantieren Innovationen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Energieeinsparung und Energieeffizienz, die nicht mehr Nischenmärkte, sondern Teil jeder Verpflichtung im Neubau sind. Die drei Bereiche, in denen die Mehrheit der Bedürfnisse enthüllt wurden, sind Management (Projektmanagement, Marketing, Kooperation, etc.), Produktion (Lesen und Interpretation des Plans, Aktualisierung von fachlichen Kompetenzen usw.) und übergreifende Fähigkeiten (aktualisieren von Sicherheitsregeln, Abfallwirtschaft usw.)

TEXTIL

Die Textil- und Modeindustrie ist eine strategische Industrie für die Vertretungen von „Made in Italy“ Marken. Aus wirtschaftlicher Sicht ist sie einer der wichtigsten Wirtschaftssektoren. Die Zahlen sind: 52,4 Billionen in der Produktion (2015), 402.700 Mitarbeiter und eine Handelsbilanz von 8,5 Milliarden Euro. Die Industrie steht traditionell nach dem mechanischen Sektor an zweiter Stelle bei der Schaffung eines Überschusses in der Handelsbilanz.

Seit dem Jahr 2000 hat sich die Industrie der schwierigsten Phase der Geschichte stellen müssen. Die Zahl der Beschäftigten in der Branche wurde von 900.000 im Jahr 2000 auf 600.000 im Jahr 2015 reduziert, was eine konstante Reduktion von Unternehmen von 1,1% pro Jahr bedeutet. Trotz der instabilen Bedingungen des Marktes, waren die Beschäftigungsquoten im Jahr 2016 leicht positiv (+ 0,6%).

Italienische Unternehmen sind immer noch konkurrenzfähig, da das Angebot die Bedürfnisse eines hochwertigen Nischenmarktes erfüllt. Das italienische Angebot richtet sich traditionell an Märkte in Europa, Russland, den USA und Japan und zusätzlich neue Schwellenländern in Asien. Innovation, Forschung und Produktentwicklung sind die wichtigsten Elemente der Wettbewerbsfähigkeit, zusammen mit Know-how und Synergie der Lieferkette. Die Textil- und Modeindustrie ist positiv auf den ausländischen Märkten positioniert, während sie im internen

³² SUB PIANO FORMATIVO C – EDILIZIA E COSTRUZIONE REGIONE: FRIULI VENEZIA GIULIA



Erasmus+

Markt im Rückgang ist. Die Zahlen zeigen, dass Italien eine Weltklasse in der Produktion und im Export von hochwertigen Fashion-Produkten besitzt. Es steht an dritter Stelle im weltweiten Export der Branche.

SCHWEDEN: GESUNDHEIT UND DIENSTLEISTUNGEN

Etwa ein Drittel der am schnellsten wachsenden Unternehmen in Schweden befinden sich im Stockholmer Gebiet. Viele bewegen sich in wissensintensiven Märkten. Sowohl Bildung als auch zukünftige Arbeitsaussichten werden in der Region immer mehr benötigt.³³

Ein Problem ist, dass der Wohnungsmarkt nicht mit der Notwendigkeit von Bildungs- und Beschäftigungsplätzen übereinstimmt. Ein weiteres Problem ist die Zeit, die es für Einwanderer braucht, um eine Arbeit zu bekommen.

"Aus einer Gruppenstudie, sind die meisten als Flüchtlinge oder durch Familien-Immigration aus Ländern außerhalb der nordischen Region und Europa gekommen. Im Jahr nach der Einwanderung, studieren die meisten Menschen. Im Laufe der Zeit steigt der Anteil der Beschäftigungen. Nach 10 Jahren in Schweden, sind etwa 60 Prozent der Frauen, die selbst als Flüchtling oder deren Familienangehörige eingewandert sind, beschäftigt. Unter den Männern arbeiten mehr als 60 Prozent der Flüchtlinge und etwa 70 Prozent der Familien der Einwanderer."³⁴

GESUNDHEIT

Der Gesundheits- und Pflege-Sektor ist ein Bereich, in dem Arbeitskräftemangel im Stockholmer Gebiet auftritt. Die Situation in der Gegend ist schwierig, weil es zu wenig Angebot für die Arbeitsnachfrage gibt. Die Gründe für dieses Phänomen sind vor allem unzureichende Löhne und belastende Arbeitsbedingungen.

Nach der Prognose des Verwaltungsrats werden bis 2025 24% mehr Krankenschwestern und 32% mehr Mitarbeiter in der älteren Betreuung benötigt. Diese Zahl bezieht sich auf doppelt so viele Mitarbeiter in den Regionen wie im Moment.

Innerhalb des Sektors gibt es viele Entwicklungsmöglichkeiten. Die Zahl der Mitarbeiter hat sich in diesen Bereichen (wie Hotel und Restaurant, Schönheitspflege, etc.) in den letzten Jahren erhöht. Seit ein paar Jahren hat der Beschäftigungsdienst auf die steigende Nachfrage nach Kundenservice hingewiesen.

33

<http://www.lansstyrelsen.se/Stockholm/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2016/rapport-2016-16.pdf> - page 3 (An education and labour market forecast until 2025 by the County Administrative Board in Stockholm)

³⁴ Statistische Neuigkeiten von SCB 2014-12-09 09:30 No 2014: 315



SCHWEIZ: LANDWIRTSCHAFT UND EINZELHANDEL

LANDWIRTSCHAFT

Die Landwirtschaft war immer mit der Politik verknüpft. Es ist der einzige Wirtschaftssektor in der Schweiz mit einem eigenen Bundesamt. Genaue Regeln und Vorschriften regeln die Schweizer Landwirtschaft: Das Agrargesetz und verschiedene ministeriale Verordnungen. Das streng regulierte Landwirtschaftsgesetz wurde extra erstellt und bereits 1951 erlassen.

Das Gesetz, weitgehend von den Erfahrungen des Zweiten Weltkriegs beeinflusst, zielte darauf ab, die gedeihende Landwirtschaftsgemeinschaft und den produktiven Agrarsektor zu sichern, um die Fortsetzung der Versorgung der Bevölkerung zu gewährleisten, auch in Krisenzeiten.

Die Schweizer Landwirtschaft erlebt einen schwierigen Moment. In der Vergangenheit wurden Schweizer Landwirte wegen Zöllen und anderer Einschränkungen stark vor billigen ausländischen Produkten geschützt. Heute ist das nicht mehr der Fall, in den letzten Jahrzehnten ist der Beitrag der Landwirtschaft zum Bruttosozialprodukt stetig zurückgegangen. Kleine traditionelle Unternehmen, die der Kern der Landwirtschaft waren, sind nicht mehr wettbewerbsfähig und es ist schwer für sie zu überleben. Im Zweiten Weltkrieg waren etwa 25% der Schweizer Bevölkerung in der Landwirtschaft tätig, heute sank dieser Prozentsatz auf 3%.

Im Jahr 2016 erhielten die Schweizer Landwirte rund 2,9 Milliarden Franken bei Direktzahlungen. In den letzten Jahren, nach der Agrarreform, hat sich der öffentliche Beitrag verringert. Offizielle Daten zeigen, dass die Bundesausgaben für Landwirtschaft und Lebensmittel etwa 3,5 Milliarden Franken sind, während einige schätzen, dass die Steuerzahler etwa 4 Milliarden Franken pro Jahr für die Landwirtschaft zahlen.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kritisiert regelmäßig den öffentlichen Beitrag zur Landwirtschaft. Direktzahlungen, unabhängig von der Produktion, gehören zu den zentralen Elementen der schweizerischen Agrarpolitik.

Sie unterstützen die Bemühungen einer nachhaltigeren Landwirtschaft, die von der Bevölkerung gefordert wird, und heute werden etwa 11% der landwirtschaftlichen Flächen nach strengen ökologischen Indikationen bewirtschaftet.

Die Hauptbedürfnisse der Landwirtschaft sind die Senkung der Preise für die Produktion, so dass es möglich ist, dass kleine Unternehmen bestehen bleiben und die Beschäftigung in diesem Sektor neu starten kann.

Ein weiteres Merkmal des Sektors ist auch das saisonale Bedürfnis nach Arbeitskräften. Kleine Unternehmen existieren in der Regel im Laufe des Jahres mit wenigen Mitarbeitern, aber sie benötigen mehr Ressourcen während hoher Produktionszeiten.

EINZELHANDEL

In der Schweiz kontrollieren zwei Genossenschaften, Migros (mit einem Umsatz von 26,7 Millionen und 87.000 Beschäftigten) und Coop (mit einem Umsatz von 27 Millionen und 75.000 Mitarbeitern) rund 70% des Schweizer Einzelhandels. In den letzten zehn Jahren breiteten sich aber auch ausländische Ketten wie Lidl und Aldi in die Schweiz aus und schwächten das Duopolregime ab. Mittlerweile haben die beiden Neulinge etwa 5% des Einzelhandelsmarktes gewonnen. Mit 2,8 Milliarden Franken Umsatz und 10.600 Arbeitsplätzen ist Manor ein weiterer wichtiger Wettbewerber in der Branche.



Die große Veränderung für den Einzelhandel, die weltweit in den vergangenen Jahren geschehen ist, ist das Wachstum des Online-Einzelhandels. Der Umsatz in diesem Sektor ist im Vergleich zum Gesamtmarkt noch bescheiden, doch die oben genannten Genossenschaften hatten einen Umsatz von 158 bzw. 87 Millionen Franken.

Während für den Lebensmitteleinzelhandel die Orientierung eher national oder sogar lokal liegt, ist für andere Einzelhandelssektoren die Orientierung internationaler. Dies ist der Fall bei Möbel, wo die schwedische Firma Ikea führend ist und für Mode mit der spanischen Kette Zara. Eine ausländische Kette dominiert auch den Multimedia-Bereich: Mediamarkt.

Die jüngsten Daten zeigten, dass der Umsatz im Einzelhandel im April 2017 nominal um 1,4% gegenüber dem Vorjahr sank. Der saisonbereinigte Nominalumsatz sank im Vergleich zum Vormonat um 2,3%. Der reale Umsatz im Einzelhandel – bereinigt um Verkaufstage und Feiertage – fiel im April 2017 um 1,2% im Vergleich zum Vorjahr. Echtes Wachstum zieht die Inflation in Betracht. Im Vergleich zum Vormonat verzeichnete der saisonbereinigte Einzelhandel einen Umsatzrückgang um 2,4%. Bereinigt um Verkaufstage und Feiertage, zeigte der Einzelhandelssektor ohne Tankstellen im April 2017 einen Rückgang des Nominalumsatzes um 1,7% gegenüber April 2016 (real -1,4%). Der Einzelhandel mit Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren verbuchte einen Rückgang der nominalen Umsätze von 0,6% (real -0,8%), während die Nicht-Nahrungsmittelindustrie ein nominales negativ von 3,0% registriert (real -1,6%). Ausgenommen von Tankstellen zeigte der Einzelhandelssektor einen saisonbereinigten Rückgang von 2,4% gegenüber dem Vormonat (real -2,6%). Einzelhandelsverkäufe von Nahrungsmitteln, Getränken und Tabak, verzeichneten ein nominales Minus von 1,0% (real -1,1%). Der Non-Food-Sektor zeigte ein Minus von 1,9% (real -2,6%)³⁵

Der Einzelhandel ist einer der größten Arbeitgeber in der Schweiz und liefert etwa 7% der Arbeitsplätze auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Er ist auch ein wichtiger Akteur der Berufsausbildung: Einer von acht Schweizer Auszubildenden lernt im Einzelhandel. Obwohl der Einzelhandelssektor in den verschiedenen Teilsektoren sehr unterschiedlich ist, zeigt der Gesamtrückgang eine kritische wirtschaftliche Lage. Das kann bei der Beschäftigung besorgniserregend sein, aber die Konsequenzen für Migranten sollten nicht so groß sein wie im Vergleich zu Schweizer Staatsbürgern, die die überwiegende Mehrheit der Angestellten dieses Sektors sind.

³⁵ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/industria-servizi.assetdetail.2743629.html>



Erasmus+

VEREINIGTES KÖNIGREICH: GESUNDHEIT UND DIENSTLEISTUNGEN

GESUNDHEIT

Im britischen WORK-INT-Hintergrundbericht wird beschrieben, dass die Einstellung von Mitarbeitern eher nach „Trust“ anstatt der Krankenhausstufe erfolgt. Die meisten offenen Stellen für dauerhafte und feste Stellen in allen Bereichen und Ebenen sind auf der „Trust“-Website beworben und sind offen für internationale Bewerber, obwohl die Anforderungen an Einwanderer und berufliche Akkreditierung variieren. Historisch über die NHS (National Health Service), sowie speziell in diesem Trust, gab es eine Vielzahl an Rekrutierungs-Antriebe, um internationale Arbeiter in medizinischen- sowie Pflege-Jobs in verschiedenen Teilen der Welt, zu verschiedenen Zeiten, zu beschäftigen.

Migranten-Gesundheitsexperten bilden einen wichtigen und numerisch bedeutsamen Bestandteil des britischen Gesundheitssektors und dies seit dem Zweiten Weltkrieg. Wie im britischen WORK-INT-Hintergrundbericht beschrieben, haben die aktuellen Zahlen von nationalen Gesundheitsarbeitskräften und vereinbarten Regierungsrekrutierungsantrieben im Ausland, insbesondere die der Migrantenärzte und -krankenschwestern, im Laufe der Zeit, geschwankt.³⁶ Im Jahr 2013, während der Anteil der nicht-britischen geborenen Beschäftigten in Großbritannien bei 15,2% lag, waren Migranten zahlreich in den Gesundheitsberufen vertreten - 25,2%.³⁷ Genauer gesagt rund ein Fünftel der Krankenschwestern und ein Drittel der Ärzte in Großbritannien sind im Ausland geboren.³⁸

Der britische Hintergrundbericht unterstrich die anhaltende Bedeutung von Ärzten und Krankenschwestern aus dem Ausland für den Gesundheitssektor. Es deutet auch darauf hin, dass es einen qualitativen Wandel von der starken Abhängigkeit von hochqualifizierten "ausländischen" Arbeitnehmern zu einer "gebürtigen" Belegschaft gibt, die in Großbritannien ausgebildet wurde, manifestiert in der Regierungsrhetorik über die Arbeitskräfteplanung im Gesundheitssektor und die Sprache um zunehmende Einwanderungsbeschränkungen und die Ansiedlung von hoch qualifizierten Arbeitern bei der Einreise und Abwicklung hochqualifizierter Arbeitskräfte, die durch eine Begründung einer besseren Integration von Migranten untermauert wurden.³⁹ Gleichzeitig gibt es Nachweise für die Auswanderung: In Großbritannien geborene und qualifizierte Ärzte und Krankenschwestern gehen ins Ausland, um in Ländern wie Australien, Neuseeland, Kanada und Ostasien zu arbeiten.⁴⁰ Der Hintergrundbericht zeigte auch, dass es vor kurzem eine quantitative Verschiebung aus dem vorherrschenden Muster im Nachkriegs-Britannien zur Rekrutierung von Ärzten und Krankenschwestern aus Asien, Afrika und den karibischen Ländern - viele, aber nicht alle aus ehemaligen Kolonien - zu denen aus dem europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gibt. Einige davon haben die Form von aktiven Rekrutierungskampagnen, insbesondere von Krankenschwestern im EWR, angenommen. Einige der Faktoren, die mit dieser Verschiebung verbunden sind, sind die Freizügigkeitsrechte und die automatische Anerkennung von Qualifikationen von EWR-Staatsangehörigen, verbunden mit der Erweiterung der EU und der aktuellen Wirtschaftskrise in einigen Ländern und der Einhaltung des WHO-Verhaltenskodexes,

³⁶ Jayaweera (2015)

³⁷ Rienzo (2014)

³⁸ Sumption and Young (2014)

³⁹ Jayaweera and Oliver (2013)

⁴⁰ General Medical Council (2014), Royal College of Nursing (2014)



den Entwicklungsländern außerhalb des EWR praktische Gesundheitsfürsorgekräfte nicht vorzuenthalten.⁴¹

Die EU-Registranten im "Krankenpflege und Hebammen-Rat" (Nursing and Midwifery Council (NMC)) machten 2003/04 7% der neuen überseeischen Registrierungen aus, erreichten aber 2013/14 87%.⁴² Im „Allgemeinen Medizinrat“ (General Medical Council (GMC)) registrieren sie den Anteil der Hochschulabsolventen zwischen 2010 und 2013, wobei die internationalen Medizinabsolventen, verglichen mit anderen, ein Wachstum von 2,8% aufzeigen (General Medical Council 2014). Allerdings übersteigen die Bestände an Ärzten und Pflegekräften mit Ursprung in Ländern außerhalb des EWR noch immer die innerhalb des EWR⁴³: Zum Beispiel hatten 10% aller Ärzte im medizinischen Register 2013 ihre primäre medizinische Qualifikation in einem EWR-Land, während knapp über ein Viertel (26%) Immigranten waren.⁴⁴

Der Begriff "Integration" bezieht sich auf die Beziehung zwischen Migranten und Menschen und Institutionen in der empfangenden Gesellschaft. Spencer (2011) sagte aus, dass über die Verwendung des Begriffs in Britannien mehr debattiert wurde als in Europa wo es Konnotationen von Migranten gab, wie diese wie Mitglieder der empfangenden Gesellschaft werden - das heißt, Integration als Einwegprozess zu einem günstigen Ergebnis, nur für Migranten und mit geringerem Schwerpunkt auf strukturellen und individuellen Barrieren, die in der empfangenden Gesellschaft erschaffen wurden.

Die Integrationsdomänen können alle auf den Arbeitsplatz angewendet werden, z. B. strukturelle (z.B. Anerkennung von Qualifikationen, Karrierefortschulung), soziale (Arbeitsplatzbeziehungen), kulturelle (z.B. Verhaltensänderungen, Arbeitspraktiken und Erfassung von einheimischen Arbeitskollegen gegenüber Migranten-Kollegen), gesellschaftliche/politische (Teilnahme an Arbeitnehmerorganisationen) und Identifizierung mit denen in Empfangs- und / oder Herkunftsländern. Faktoren, die Integrationsprozesse erleichtern oder verhindern, sind⁴⁵: Dinge, die sich auf Migranten beziehen (z.B. Qualifikationen / Fähigkeiten, Empfangslandssprache Sprachkenntnisse, Arbeitsmotivation); Diejenigen, die sich auf die empfangende Gesellschaft beziehen (z.B. Chancen für berufliche Fortschritte, institutionelle Diskriminierung, Einstellung von Kollegen und Führungskräften); und politische Instrumente, wie Einwanderungsregeln und solche, die von den Berufsregulierungsbehörden verhängt wurden, sowie Politiken und Maßnahmen im Zusammenhang mit Gleichheit und Vielfalt in Beschäftigung und Arbeitsplätzen.

DIENSTLEISTUNGEN

Dienstleistungen sind das Herz des Wirtschaftswachstums in Großbritannien. Es ist der einzige große Sektor, der seine Vorrezessionsgröße überschritten hat. Die britische Wirtschaft ist mehr auf den Dienstleistungssektor angewiesen als jedes andere G7-Land.

In diesem Jahr haben die britischen Dienstleistungsunternehmen von einer Flaute zurückgeschlagen, um sich schnellstmöglich seit Ende 2016 zu erweitern. Der jüngste

⁴¹ Jayaweera (2014)

⁴² Royal College of Nursing (2014)

⁴³ Sumption und Young (2014)

⁴⁴ General Medical Council (2014)

⁴⁵ Spencer (2011)



Erasmus+

Gesundheitscheck des Sektors, der mehr als 75% der Wirtschaft ansieht, zeigte das Tempo der Aktivitäten mit einem Hoch im März. Trotz der Belege, dass eine höhere Inflation in den Restaurants, Turnhallen und Friseuren die Abgaben belasteten, wurden die Exporteure von Dienstleistungen durch den Sturz des Wertes des Pfunds gestärkt.

Die monatliche Umfrage von Markit / CIPS zeigte die Geschäftstätigkeit von einem Fünf-Monats-Tief von 53,3 im Februar auf 55 im März steigen. Jede Lektüre über 50 zeigt an, dass der Sektor expandiert. Die Umfrage zeigt, dass neue Produkteinführungen, starke Kundenanforderungen und der Aufschwung aus einer erholenden globalen Wirtschaft den Sektor im März gestärkt haben. Die Nachfrage aus den USA war deutlich stark. Der Sektor entwickelt sich auch weiter. Das Engagement des Vereinigten Königreichs auf Finanzdienstleistungen hat abgebaut und der Sektor ist 10 Prozent kleiner als vor der Finanzkrise. Die Lücke wurde von IT und professionellen Dienstleistungen gefüllt - von Recht zu Architektur bis hin zur Managementberatung - die um 25 Prozent gestiegen ist.

Das Vereinigte Königreich hat jetzt einen riesigen Handelsüberschuss an Dienstleistungen, wobei es in der zweiten Hälfte des vergangenen Jahres zum ersten Mal mehr Dienstleistungen als produziert Artikel exportierte.



Branchenspezifische Arbeitsmarktbedürfnisse

ÖSTERREICH: EINZELHANDEL UND TOURISMUS

EINZELHANDEL

Als der zweitgrößte Arbeitgeber in Österreich, ist der Einzelhandelsmarkt durch starke Personalfuktuation und stabile Beschäftigungsaussichten charakterisiert. Der ganze Professionssektor ist durch starke Digitalisierungstendenzen charakterisiert. Mehr als die Hälfte der 530.000 Beschäftigten im Handelssektor kann man im Einzelhandel wiederfinden. Ein großer Anteil an Einzelhandelsfirmen befinden sich in Wien, Niederösterreich oder Oberösterreich, und in den Ballungsräumen. Die meisten Firmen legen ihren Fokus auf Kleidung, Essen, und DIY („Do it yourself“). Einzelhandelswachstum betrifft hauptsächlich Teilzeitjobs, mit dem größten Ausmaß in urbanen Gegenden. Die dynamische Entwicklung von Online Einzelhandel ergab eine ansteigende Nachfrage an Paketlieferanten. Aufgrund der Änderung zugunsten des Onlinehandels, ist die Nachfrage für e-Business, Wissen im Einzelhandel, Verkauf und Vertrieb steigend. Angebote wie die Lieferung der Ware noch am selben Tag sowie das Bedürfnis großer, internationaler Ketten an „smarten“ Logistikkonzepten, guten Projektmanagementkonzepten und Sprachkenntnissen. Computerfähigkeiten – auf der einen Seite ein professioneller Umgang mit der industriespezifischen Businesssoftware, auf der anderen Seite, Basiswissen für Praktikanten und Assistenten werden vom Arbeitsmarkt gefordert.⁴⁶

Menschen mit verschiedenen Schulungsprofilen und Qualifikationen arbeiten im Handelssektor. Dies erlaubt Zweigeinsteigern Zugang zu diesem Bereich der Beschäftigung. Zur selben Zeit sind aufgrund der hohen Fluktuation Menschen, die beschäftigt sind, die drittgrößte Gruppe der gemeldeten Arbeitssuchenden. 19% des Personals bleiben kürzer als sein Jahr in einem Unternehmen. Viele der Menschen, die in den Jahren 2015 und 2016 arbeitslos wurden aufgrund des in Konkurs gehens mancher Unternehmen, haben bis jetzt noch keinen neuen Job gefunden.

Eine bestimmte Charaktereigenschaft des österreichischen Handelssektors ist die hohe Teilzeirate von 47% (in 2015), welche speziell in großen Einzelhandelsunternehmen erwartet wird. Während rund 40% des Personals im Großhandel weiblich sind, beträgt die Quote im Einzelhandel 70%. 25.055 Personen und davon sind 14% Lehrlinge (2016) sind ausgebildete Einzelhandelsfachleute. Weiters wählt die Mehrheit der Frauen eine Lehre als Einzelhandelskauffrau. Jedoch wird eine ansteigende Anzahl von Lehrlingen von den Handelsunternehmen gesucht, da sie ihren Bedürfnissen nicht entsprechen.

⁴⁶ AMS 2017c



Erasmus+

Der Onlinemarkt boomt. Das Einkaufen mit dem Smartphone ist für viele Menschen schon alltäglich. Experten betonen jedoch, dass die ortsgebundenen Handelssektoren trotzdem neben dem Onlinehandel existieren bleiben. Die Gestaltung des stimmungsvollen Verkaufsbereiches wird mehr und mehr bedeutend, obwohl Verkaufsraum und Kosten reduziert werden müssen. Viele der Unternehmen kombinieren Online- und hausinternen Handel. Die größte Möglichkeit für kleine Handelsunternehmen sind Dienstleistungen und Spezialisierungen. Von Herbst 2017 vorwärts, wird es für die Lehre "Einzelhandelkaufmann/kauffrau" einen neuen Ausdruck geben: "Digitaler Verkauf" wird die Unterstützung von sozialen Medien hinsichtlich der Verkaufssituation nutzen. 2018 wird eine neue Lehre für e-Kommerz Handel erwartet, welche sich exklusiv mit der Abwicklung von Onlineverkauf beschäftigt.⁴⁷

TOURISMUS

2016 setzte der Anstieg der positiven Bilanz des örtlichen Tourismus in den letzten Jahren fort: neue Rekorde wurden 2016 mit 41,3 Millionen Ankünften und 141,5 Millionen Übernachtungen erreicht. Im Gastwirtschafts- und Gastronomiesektor wird ein Anstieg erwartet. 2015 waren im Durchschnitt 202.944 Personen im Gastwirtschafts- und Gastronomiesektor beschäftigt. Verglichen zu 2014 stieg die Beschäftigungsrate in der Beherbergung um 1,7%, während in der Gastronomie ein Anstieg von 3,3% ersichtlich war. Rund 60% des gesamten Personals waren Frauen. Die Zahlen für das vierte Quartal (2016) zeigen: Von 250.400 beschäftigten Personen waren 156.800 Frauen. Der Anstieg in Teilzeit- und Nebenbeschäftigung ist sehr hoch. Ein Anstieg von freien Stellen in der Hotel- und Beherbergungsindustrie wird erwartet, aber die Arbeitslosenrate stieg auch um 7,6% auf mehr als 44.400 arbeitslose Personen im Jahr 2015, mit einem höheren Anstieg in der Gastronomie als in der Beherbergung.

Der Arbeitsmarktmöglichkeiten für den Tourismus sind gut für beide, Fachleute, Management und Hilfspersonal sowie für Lehrlinge. Nicht alle freien Stellen, speziell für saisonelle Lehrlinge, können besetzt werden. Besonders gebraucht werden Menschen, die in traditionellen Hotel- und Beherbergungsberufen arbeiten, wie z.B. Küchenchef, Rezeptionist, Restaurantspezialist und Hotelfachmann/frau.⁴⁸

Im Allgemeinen ist der Sektor durch eine steigende Nachfrage und steigende Anforderungen geprägt. Sei es perfekte Dienstleistungen im Restaurant, regionale Bio-Küche, Beratung in einer Reiseagentur oder individuelle Unterstützung im Hotel- und Fitnessbereich – die Erfüllung der Gäste- und Kundenbedürfnisse benötigt einen erhöhten Grad an Dienstleistungsorientierung und professioneller Freundlichkeit des Personals. Deutsche Sprachkenntnisse sind eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit, Englisch und osteuropäische Sprachen werden auch immer wichtiger für Fachleute und Manager im Tourismus. Zusätzlich gibt es eine große Nachfrage nach Dienstleistungen und Köchen im Gastronomiesektor. Business-Know-how und angemessene Preiskalkulationen sind besonders wichtig für Managementpositionen, da nicht

⁴⁷ AMS 2017d

⁴⁸ AMS 2017a



nur die Bedürfnisse der Gäste, sondern auch der wirtschaftliche Aspekt bedacht werden muss. Erforderte Qualifikationen in Verbindung mit dem IT-Sortiment sind e-Tourismus und Internetmarketing für Buchungssoftware.⁴⁹

GRIECHENLAND: GESUNDHEIT UND TOURISMUS

TOURISMUS

Der Tourismussektor genießt ein stetiges Wachstum in den letzten Jahren, dadurch entsteht eine ernste Nachfrage und Herausforderungen für die beschäftigte Arbeiterschaft. Daten aus der griechischen Statistikamtsstelle weisen darauf hin, dass 61% des Personals in diesem Sektor eine abgeschlossene Mittelschulbildung und eine berufliche technische Ausbildung nach dem Abschluss haben, wobei nur 14,8% eine Hochschulausbildung haben.

Weiters waren 69% der gesamten beschäftigten Bevölkerung im Tourismussektor Dienstleistungs- und Verkaufsarbeiter. Die Mehrheit der touristischen Jobpositionen verlangen mittelhohe Qualifikationen. Zudem sind 55% der Arbeiter Männer. Die verfügbaren, freien Stellen im Jahr 2014 werden im Unterkunfts- und Beherbergungssektor auf 13.781 geschätzt.⁵⁰

GESUNDHEIT

Daten von der griechischen Statistikamtsstelle weisen auf, dass 64,8% des Personals, das im Gesundheits- und Sozialarbeitssektor arbeitet die Mittelschule und weitere Ausbildungen nach dieser Ausbildung abgeschlossen hat, wobei nur 28,7% von diesen eine Hochschule oder Weiterausbildung gemacht hat. Interessanterweise sind 73% des Personals, das in diesem Sektor arbeitet, entweder Fachleute (65%) oder Techniker und Partner (35%). Deshalb verlangen die meisten Jobpositionen in diesem Sektor einen hohen Ausbildungsgrad. Es gibt einen hohen Anteil an weiblichen Arbeitern in diesem Sektor, mit einer Quote von 67%. Die verfügbaren, freien Stellen 2014 im Gesundheits –und Sozialarbeitssektor wurden auf 1.534 geschätzt.⁵¹

Migranten betreffend (Daten für Flüchtlinge stehen nicht zur Verfügung) wurden im Jahr 2014 776.027 Menschen im Alter von 15-64 Jahren, die im Ausland geboren sind (oder zumindest ein Elternteil), geschätzt. Statistiken weisen darauf hin, dass die große Mehrheit von ihnen eine Mittelschule abgeschlossen hat. Unter Berücksichtigung des Ausbildungsgrades dieser Menschen, haben Migranten eine höhere Chance im Unterkunfts- und Beherbergungssektor als im Gesundheits- und Sozialarbeitssektor zu arbeiten.⁵²

⁴⁹ AMS 2017b

⁵⁰ Hellenic Statistical Authority (2014b)

⁵¹ Hellenic Statistical Authority (2014b)

⁵² Hellenic Statistical Authority (2014c)



ITALIEN: LANDWIRTSCHAFT, BAUWESEN UND TEXTIL

2015 betrug die Anzahl der Migranten, die arbeitsfähig waren (älter als 15 Jahre) rund 4 Millionen, von denen 2.359.065 beschäftigt waren, 456.115 suchten einen Job und 1.270.242 waren nicht aktiv. Vergleicht man das Jahr 2015 mit 2014, kann man erkennen, dass der Beschäftigungsgrad der italienischen Bevölkerung (+0,6%) niedriger ist, als das Beschäftigungslevel von EU und Nicht-EU Migranten (+4,6% EU Migranten und +2% Nicht-EU Migranten). Außerdem gab es eine Verringerung der Anzahl von Migranten, die einen Job suchen von 465.695 im Jahr 2014 zu 456.115 im Jahr 2015, mit einem erheblichen Abstieg an Nicht-EU Migranten (-2,8%). Diese Reduktion ist im Einklang mit dem Trend in der italienischen Bevölkerung, welcher -7,0% beträgt.

Trotz der wachsenden Zahl an beschäftigten Migranten im Jahr 2015, sind Frauen noch immer die am meisten benachteiligten Personen am Arbeitsmarkt. Die Bedingungen von eingewanderten Frauen repräsentieren einen der problematischsten Aspekte der Arbeits- und Sozialdimensionen. Die Arbeitslosenrate von Frauen, die aus Pakistan (67,3%), Ägypten (62,1%), Tunesien (44,1%) und Ghana (37,2%) kommen, ist sehr hoch, aber noch mehr verstrickt ist das Phänomen der Inaktivität. Die Inaktivitätsrate von Frauen aus Pakistan, Ägypten, Bangladesch und Indien sind mehr als 80% verglichen mit einem durchschnittlichen nationalen Level von 60,2%.⁵³

Der nordwestliche Teil von Italien ist der Bereich mit der größten Zahl von beschäftigten Nicht-EU Migranten (571.000), gefolgt von dem Nord-Ost-Bereich (weniger als 400.000). EU-Wanderarbeiter sind hauptsächlich in Zentralitalien präsent, wo es eine Konzentration von 30% an EU-Wanderarbeitern im Land gibt. Manche Migranten, die zu bestimmten EU-Gesellschaften gehören, arbeiten in bestimmten Sektoren, wie zum Beispiel dem Dienstleistungs- und Pflegesektor. In diesem Sektor kommen viele Arbeiter von den Philippinen (68,5%), Sri Lanka (54,8%) und Moldavien (49,7%). Die Mehrheit an beschäftigten Personen die von Ghana (57,9%), Indien (35,3%), Pakistan (35,2%), China (27,2%) und Marokko (26,9%) kommt, arbeitet im Industriesektor; weniger als ein Drittel (29,4%) von indischen Migranten arbeitet in der Landwirtschaft. Ägypter arbeiten in Hotels und Restaurants, im Bauwesen und Immobiliengeschäft (27,0%, 22,3% und 19,7%); Bangladeshi in Hotels und Restaurants (33,1%), Handel (28,6%) und Produktion (18,9%); Chinesen sind oft in der Produktion oder im Handelssektor beschäftigt (40,6%). Im Bauwesen-Sektor gibt es auch eine große Vertretenheit von Albanern (27%) und Tunesiern (14,5%).⁵⁴

Die meisten der Migranten sind bei Unternehmen angestellt. 80% dieser haben eine Qualifikation als Arbeiter. Es ist erwiesen, dass Migranten als unterstellte Mitarbeiter angesehen werden, nur 0,9% haben Positionen wie Manager oder höher im Gegensatz zu 7,6%

⁵³ Sesto Rapporto annuale. I migranti nel mercato del lavoro in Italia

⁵⁴ Rapporto Annuale – I migranti nel mercato del lavoro in Italia – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2016



Erasmus+

von italienischem Personal. Eine Analyse basierend auf dem Level der Ausbildung der Migranten, zeigt, eine wesentliche Ungleichheit zwischen dem Grad der Ausbildung und der verrichteten Tätigkeit. Migranten sind hauptsächlich in nicht-qualifizierten, manuellen Jobs angestellt, ohne ihr Ausbildungsniveau oder frühere Kompetenzen in Betracht zu ziehen.

Weiters zeigen die verfügbaren Daten, dass Migranten ein niedrigeres wirtschaftliches Arbeitsentgelt, verglichen zu italienischen Bürgern, bekommen. In dem Fall der Arbeiter bekommen 76,9% der EU-Arbeiter und 80,8% der Nicht-EU-Arbeiter weniger als 1.200 € pro Monat, im Vergleich zu 56,6% der Italiener, während 23,7% des italienischen Personals ein Arbeitsentgelt von 1.600 € bekommen. Der Unterschied des Gehalts ist außerdem offensichtlich abhängig davon ob der Ausbildungsgrad berücksichtigt wird. Zum Beispiel 35,3% der Nicht-EU Universitätsabsolventen und 18,3% der EU-Universitätsabsolventen erhalten weniger als 800 € pro Monat im Vergleich zu 6,5% der Italiener.

Nicht-EU-Migranten werden in den letzten Jahren mehr und mehr in den Kunsthandwerkssektor integriert. 2015 waren 7,1% der Kunsthandwerker in Italien Migranten. Der landwirtschaftliche Sektor erfuhr auch einen Anstieg in der Anzahl an selbstständigen Arbeitern, bezüglich Nicht-EU-Ländern im Jahr 2015 (0,4%).

Die Experten der Arbeitsberatung betonten die Schulungsbedürfnisse der Migranten in verschiedenen Wirtschaftssektoren.

LANDWIRTSCHAFT

Im landwirtschaftlichen Sektor gibt es einen Bedarf an mehr Kompetenzen bezüglich Sicherheitsgesetzen und Arbeitsprozessen (die Verwendung von Maschinen und Werkzeugen) von verschiedenen landwirtschaftlichen Produkten. Außerdem ist es notwendig die Arbeiter auf den neuesten Stand der Technologie, basierend auf deren Erfahrungen in den verschiedenen Ländern, zu bringen. Der Besitz eines Führerscheins für landwirtschaftliche Maschinen unterstützt die Integration von Wanderarbeitern in den Arbeitsmarkt. Der Sektor würde von Informations- und Sensibilisationsaktionen den Rechten von Migranten und Arbeitern gegenüber, profitieren. Von einem sprachlichen Blickpunkt gesehen, ist das Wissen von technischem Fachvokabular notwendig, um eine größere Chance auf eine Beschäftigung zu erlangen.

BAUWESEN

Für diesen Sektor ist es von großer Bedeutung die Menschen in Hinsicht der Sicherheitnormen und Arbeitsrechte im Allgemeinen zu unterrichten. Das Wissen über den Sektor im Allgemeinen sollte mit dem Wissen des jeweiligen Fachgebietes des Sektors übereinstimmen. Weiters könnte der Besitz eines speziellen Führerscheins in Betracht gezogen werden, um für eine Beschäftigung in Frage zu kommen. In diesem Sektor ist es besonders notwendig frühere Erfahrungen, die von dem Arbeiter angegeben werden, zu überprüfen.

TEXTIL

Das Wissen über diesen Sektor und die Qualifikationen, zusammen mit dem praxisbezogenen Know-How der Produktionsmaschinen werden als sehr wichtig empfunden. Es ist notwendig



Erasmus+

eine Strategie einzuführen, um die zuvor gewonnenen Kompetenzen der Migranten bestätigen zu können, um die Möglichkeiten für Beschäftigung und weitere Mobilität zu verbessern.

SCHWEIZ: LANDWIRTSCHAFT UND HANDEL

LANDWIRTSCHAFT

Viele Flüchtlinge und temporär zugelassene Menschen arbeiten erfolgreich in schweizerischen Landwirtschaftsbetrieben. Die Schweizer Union von Landwirten startete zusammen mit dem Staatssekretariat für Migration ein Versuchsprojekt mit der Dauer von drei Jahren. Das Ziel des Projektes ist es, in allgemeine, angepasste Konditionen und Erfolgsfaktoren zu investieren, die eine angemessene und ideale Situation für die Beschäftigung und Integration von Flüchtlingen garantiert.

Heutzutage greift nur ein Drittel der temporär zugelassenen Ausländer und Flüchtlinge während der ersten Phase ihres Aufenthalts in der Schweiz, auf den Arbeitsmarkt zu. Gründe für Schwierigkeiten einen Job zu finden, sind nicht ausreichende Sprachkenntnisse, Mangel an Schulungen oder an Anerkennung ihrer Erfahrungen im Ausland, administrative Hindernisse, Schwierigkeiten bezüglich der Migration und Vorurteile von der Seite des Arbeitgebers.

Der landwirtschaftliche Sektor beschäftigt jedes Jahr zwischen 25.000 und 35.000 Ausländer, da fast keine schweizer Bürger verfügbar sind in diesem Sektor zu arbeiten. Jener Sektor mit hoher Arbeitsintensität, wie der Gartenbau, Fruchtanbau, und Weinbau, beschäftigt viele Arbeiter während der Anbausaison und der Arbeitsspitzen, wie in der Erntesaison. Die meisten Arbeiter kommen von Portugal oder Polen.

Die Eidgenossenschaft, der Kanton und die Gemeinden haben ihre Aufwände verstärkt, um Flüchtlinge schneller und dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Flüchtlinge, die in dem vorher erwähnten Projekt involviert sind, begannen deren Tätigkeiten im Jahr 2016, das Projekt wird laufend aufgezeichnet und entwickelt, um die Determinate für den Erfolg der Unternehmen, der Flüchtlinge und der kantonalen Behörden zu bestimmen. Frühere Erfahrungen zeigen eine leichtere Umsetzbarkeit Flüchtlinge in den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Landwirtschaft ist schon jetzt ein vielversprechender Sektor für die Integration von einer bestimmten Art von Migranten, wie Flüchtlinge und Asylsuchende. Zu diesem Zeitpunkt existieren verschiedene kleine Initiativen und eine Versuchsstudie, aber wir sind uns noch nicht der Notwendigkeit bezüglich der Anerkennung früherer Lernerfahrungen bewusst.

HANDEL

Im Handel gibt es eine relative kleine Anzahl an Migranten, obwohl 21,6% ein Fünftel aller Jobs in diesem Zweig einnehmen, verglichen zu 25% in der gesamten Wirtschaft und 23% im tertiären Sektor. Wanderarbeiter im Handel arbeiten hauptsächlich in nicht-spezialisierten Unternehmen. Diese Kategorie umfasst den Großmarkt und kleine Unternehmen, und bezieht



Erasmus+

sich auf ca. 90.000 Jobs. In dieser Kategorie repräsentieren Migranten ca. 28% der Beschäftigten, ein Prozentsatz weit über deren Präsenz im Rest des Einzelhandels oder in allen anderen Unternehmen.

Migranten übernehmen generell weniger qualifizierte Jobs als schweizer Arbeiter. Zum Vergleich, betrachtet man die gesamte Wirtschaft im Jahr 2000, nahmen 67,2% von Migranten einen Job ohne Geschäftsführung an. Der Prozentsatz der schweizer Bevölkerung betrug nur 51%. Das gleiche Phänomen kann man im Einzelhandel beobachten, jedoch etwas kleiner in der Größe: in diesem Professionszweig nahmen im Jahr 2000 66,4% der Migranten einen Job ohne Geschäftsführung an.

Da die Beschäftigung an Migranten im Einzelhandelssektor ziemlich niedrig ist, scheint dies ein vielversprechender Sektor für das Angebot von Möglichkeiten für die Arbeitsintegration sowie die Anerkennung früherer Ausbildungserfahrungen zu sein. Jedoch muss man sich bewusst sein, dass dieser Sektor einen Rückgang erfährt; deswegen könnte die Einführung kompliziert werden. Vorbereitungen für die nahe Zukunft sollten in Betracht gezogen werden, um die Situation der Migranten im Einzelhandel zu verbessern.

VEREINIGTES KÖNIGREICH: GESUNDHEIT UND DIENSTLEISTUNGEN

GESUNDHEIT

Abgesehen von langfristigen Verträgen, sind Spitäler, öffentlich oder privat, auch auf temporäre Krankenschwestern angewiesen, um kurzzeitige Dienstleistungslücken zu füllen oder für Krankheiten zu decken. Diese Gruppen werden auf zwei Arten erlangt: durch "Banken" von verfügbaren Arbeitern und teurer, durch Agenturen, die kurzzeitige Arbeiter auf einer täglichen Basis unterstützen.

Es hat wesentliche, landesweite Änderungen über die letzte Dekade hinweg im Rahmen der Immigration und Professionsregulation um die Beschäftigung von qualifizierten Ärzten von Übersee gegeben und Einstellungsmuster haben sich dementsprechend geändert. Die meisten Ärzte, die sich international bewerben, kommen als Einzelpersonen als Antwort auf eine Jobausschreibung, obwohl es auch einige größere Bewerbungsfälle für bestimmte Programme gibt. Bevor GB sein Punktesystem in den späten 2000ern eingeführt hat, war es unmöglich für Nicht-EEA qualifizierte Ärzte GB mit einem vorübergehenden nicht arbeitsbewilligten Visa zu betreten und sich für einen Job während ihres Aufenthalts in GB zu bewerben.

Der kürzliche Bedarf an festen Jobangeboten auf der Basis vom Resident Labour Market Test (RLMT) und einem Certificate of Sponsorship (CoS) vom Arbeitgeber hatte den Effekt einer Reduktion in der Beschäftigung von Nicht-EEA Ärzten in den Spitälern und legte den Fokus auf eine sehr spezifische Art des Eintritts. Die Bewerbung für das RLMT für qualifizierte Ärzte in



Erasmus+

Nicht-EEA Ländern bedeutete auch, dass jetzt hauptsächlich Ärzte, die “zu Hause aufwachsen” einen geraden Weg in den Schulungen der Spitäler haben.⁵⁵

In beiden Bereichen, öffentliche und private Gesundheits- (und Pflege) Sektoren in GB zeichnet sich derselbe Pool aus Krankenhauspersonal ab, und oftmals arbeiten Krankenschwestern abwechselnd zwischen diesen beiden Sektoren in ihrer Arbeitslaufbahn, Bank- und Agenturarbeit beinhaltet.

Die Laufbahn, durch die Ärzte, die in GB eintreten, gehen müssen, hat einen wesentlichen Einfluss auf deren Möglichkeiten für ihre Karriere im Allgemeinen und in bestimmten Spitälern. Hier scheint der Hauptunterschied zu sein a) jene, die außerhalb der EEA herkommen sind, als die Einreisekriterien noch nicht so eingeschränkt waren und jene, die erst vor kurzem einreisen wollten; und b) jene, mit medizinischen Qualifikationen, die in EEA-Ländern erhalten wurden, und jene, mit Qualifikationen außerhalb von EEA-Ländern. Ärzte, die von außerhalb eines EEA-Landes kommen, müssen einen Professional and Linguistic Assessments Board (PLAB) Test absolvieren, sowie ein International English Language Testing System (IELTS) Exam. Ärzte von einem EEA-Land, auf der anderen Seite, können ihre früheren Qualifikationen automatisch anerkennen lassen, obwohl diese seit 2014 auch ihre Englischkenntnisse durch einen IELTS Test beweisen müssen.

Im UK WORK-INT wird berichtet, dass einige befragte EEA-Ärzte, rieten, dass es einen Mix von Faktoren gibt, der Migranten mehr oder weniger erfolgreich in Spitalkarrieren sieht und dies beeinflusst sie, auch weiter als ursprüngliche Einschränkungen bezüglich des Immigrationsstatus und der Anerkennung ihrer Qualifikationen. Ein Netzwerk zu haben, schien eine positive Rolle bezüglich des Erfolges am UK Gesundheitsarbeitsmarkt zu spielen.

Wie in diesem Fall der Ärzte, haben die Unterschiede zwischen jenen, die von EEA Ländern kommen, und jene, die von außerhalb der EEA Länder kommen, einen großen Einfluss auf Eintrittserfahrungen der Krankenschwestern und ihrer Möglichkeit sich weiter zu entwickeln. Eine Eingewöhnungsphase zwischen 3 und 6 Monaten in Spitälern als Statistin⁵⁶ arbeitend oder weniger als registrierte Krankenschwester – z.B. unregistrierte Krankenschwester oder Pflegeassistent (HCA) – war, bis vor kurzem, ein langersehntes Bedürfnis für Krankenschwestern die von Nicht-EEA Ländern nach GB kamen.

Für EEA-Krankenschwestern bedeutet die automatische Anerkennung ihrer Qualifikationen, dass sie leichter anfangen können zu arbeiten, als Krankenschwestern von Nicht-EEA Ländern, für die sie aber ebenfalls qualifiziert wären. Dies beeinflusst die Geschwindigkeit mit der sie ihre Karriereziele erreichen können, verglichen zu Nicht-EEA-Kontrahenten, die einen Qualifikationsrückgang erfahren. Während EEA-Krankenschwestern von der Anerkennung ihrer Qualifikationen profitieren, bedeutet das unterschiedliche System der Regelungen der Kompetenzen in GB, dass jede Fähigkeit demonstriert werden müsste und formell

⁵⁵ Jayaweera (2015)

⁵⁶ Zeitspanne, in der die Krankenschwester “extra” ist, eine zusätzliche Person im Turnus



Erasmus+

abgezeichnet werden müsste, bevor eine Krankenschwester dazu berechtigt ist, bestimmte Tätigkeiten alleine durchzuführen. Aus diesem Grund dürfen Krankenschwestern keine Tätigkeiten ausüben, ohne dass dies formell abgezeichnet sind, obwohl sie sehr wohl kompetent dafür sind.

Ein wiederkehrendes Thema, wie man im Bericht des UK WORK-INT in den Migranteninterviews finden kann, beides – Ärzte und Krankenschwestern – berichteten, dass die Familiensituation ihre Fähigkeit beeinflusste in ihren Jobs zu arbeiten und in ihren Karrieren voran zu kommen. Vieles von diesem war verbunden mit der Tatsache, dass sie weit weg von ihrer Familie und Herkunft lebten und keine flexible Unterstützung in der Kinderbetreuung hatten, wenn sie lange arbeiten mussten, Schichtarbeit verrichten mussten und unvorhersehbare Arbeitsmuster auftraten.

Eine Nicht-EEA-Krankenschwester hatte Probleme mit den Einreiseregeln bezüglich Familienmigration, sowie aufgrund ihrer eigenen Situation als Singlemutter, ihre Kinder mit ihr nach GB zu bringen, um mit ihr dort zu leben, nachdem sie sich zuhause von ihrem Mann getrennt hatte. Andere sprachen von Angst, ob sie ausreichend lange weg sein dürfen, um die kranke Familie im Ausland zu besuchen oder für Familiennotfälle ins Ausland zu reisen.

DIENSTLEISTUNGEN

Der Dienstleistungssektor in GB nimmt über drei Viertel der Wirtschaft ein. Der Prozentsatz der Arbeiter, die im Dienstleistungssektor tätig waren, stieg von 33% 1841 zu 80% 2011:

Im Jahr 2016 waren 11% am Arbeitsmarktes in GB keine Personen aus GB, EU-Länder umfassten 7% und Nicht-EU-Länder 4%.

Es gibt höhere Anteile an internationalen Migranten in manchen Industriesektoren, als in anderen; besonders im Dienstleistungssektor. 14% des Großmarktes und des Einzelhandels, Hotel- und Restaurantarbeiterschaft sind internationale Migranten und 12% der Arbeiterschaft des Finanz- und Businessdienstleistungssektors sind internationale Migranten.

Es ist wahrscheinlicher, dass Nicht-UK Bürger in Jobs arbeiten, für die sie überqualifiziert sind, als UK-Bürger. Ungefähr 15% der UK Bürger waren in Jobs beschäftigt, für die sie meinten überqualifiziert zu sein, verglichen zu fast 40% von Nicht-UK-Bürgern.

NATIONALE SYSTEME UND PROGRAMME

CVET

ÖSTERREICH

Im österreichischen Ausbildungssektor sind beides CVET (Continuing Vocational Education and Training, Kontinuierliche berufliche Aus- und Weiterbildung) und APL (Accredited Prior Learning, Beurteilung vorheriger Lernergebnisse) noch nicht durch einen nationalen Ausbildungsregelungsplan anerkannt. Das Bundesministerium für Bildung ist verantwortlich für CVET im Schulsektor und das Ministerium der Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft ist verantwortlich für CVET in Institutionen der höheren Ausbildung. Anders als in anderen Ländern, wie der Schweiz, den Niederlanden oder Großbritannien, arbeiten CVET-Anbieter in keinen schulischen oder höher ausbildenden CVET Einrichtungen, sondern selbstständig abhängig von Bundesbezirksregulationen und Richtlinien. Das österreichische Qualitätsabzeichen (Ö-Cert) versichert eine hohe Qualität von CVET Anbietern und Einrichtungen seit 2011.

In Österreich unterscheidet sich CVET von IVET (Initial vocational education and training, Berufliche Erstausbildung) hauptsächlich durch das Alter der Teilnehmer und den Arten der zuvor abgeschlossenen Ausbildungsprogramme: sobald jemand ein CVET-Programm abgeschlossen hat (z.B. ein erfolgreicher Abschluss einer Lehre), und sobald er den nächsten Schritt zu einer Ausbildung wagt, wird es als CVET bezeichnet. In den meisten Fällen sind die Teilnehmer über 20 Jahre alt.

Die folgenden Arten können unterschieden werden:

Mit der Berufsausbildung und Weiterbildung fortsetzen

- Unternehmens-CVET (in einem eigenen Unternehmen, dem Unternehmen der Eltern oder Partner, Manufakturen, CVET-Institutionen, oder andere externe Anbieter; zwangloses Lernen im Job)
- Externer, institutionalisierte CVET (in Schulen, Hochschulinstituten, CVET-Betriebsstätten), beinhaltet Erzielen von Qualifikationen später im Leben
- Qualifikations- und Fähigkeiten Ausbildungsmaßnahmen als Instrument von aktiven Arbeitsmarktregelungen: diese beinhalten Kurse und Beschäftigungsbewerbung aufgestellt durch das Arbeitsmarktservice (AMS)

Allgemeine Erwachsenenbildung und öffentliche Weiterbildung

CVET setzt sich hauptsächlich als Ziel Berufskompetenzen und -fähigkeiten zu erweitern und/oder Qualifikationen zu erhalten. Weiters können unter dieser Überschrift Fähigkeitsausbau und Qualifikationsmaßnahmen als ein Instrument der aktiven



Arbeitsmarktregelungen zusammengefasst werden. Die Hauptgründe für die Teilnahme an CVET sind folgende: die Erhaltung des Arbeitnehmers in gewinnbringender Beschäftigung, Verbesserung ihrer/seiner Position der Arbeitsstelle, und/oder zurückzuführen in den Arbeitsmarkt.

Allgemeine Erwachsenenbildung konzentriert sich hauptsächlich darauf, Wissen zu erweitern und das Bewusstsein zu steigern, ohne in erster Linie einen professionellen Grund dahinter zu haben. In Österreich soll CVET jene ansprechen, die die Arbeiterschaft betreten oder schon arbeiten, beides junge Menschen und Erwachsene.

Die Grundsätze von CVET beinhalten:

- Förderung von beruflicher Integration oder Neuintegration
- Menschen in Beschäftigung zu behalten (Anpassung an neue technologische Entwicklungen oder neuen Arbeitsbedingungen)
- Entwicklung von Fähigkeiten und Zugang zu verschiedenen beruflichen Qualifikationen
- Mitwirkung bei wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklungen und sozialen Fortschritten

Der CVET Sektor in Österreich ist zertifiziert und neu-zertifiziert durch das Ö-Cert, welches ein Qualitätsabsicherungszertifikat ist, das zu einem exzellenten Anbietern von CVET nominiert wurde. Diese Anbieter müssen die verlangten Kriterien erfüllen. Die Ö-Cert Initiative wurde 2011 im Rahmen der Qualitätsarbeit für österreichische Erwachsenenbildungsinstitute mit dem Hauptziel der Transparenz und der Garantie, dass die Qualität des Erwachsenenbildungsinstitutes den Prinzipien der gegenseitigen Anerkennung folgt, eingeführt. Die Bundesländer führten zusätzlich ihre eigenen Qualitätssicherungszertifikate ein, das Cert NÖ in Niederösterreich, das S-GS in Salzburg und OÖ-EBQS-System in Oberösterreich. Alle von ihnen sind darauf zugeschnitten, die spezifischen Bedürfnisse des österreichischen Ausbildungssystemes und der Ausbildungsinstitute zu treffen.

Die Ergebnisse der MiGreat Umfragen der Vetreter der VET Anbieter, sowie von lokalen Stakeholder und Experten, hoben das Potenzial bezüglich der Verbesserung von CVET und APL hervor. Die Mehrheit der Vetretenen entschieden sich für ein einziges Dokument, welches einzelne Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen einer Person sammelt – einen Qualifikationspass. Es wäre ratsam das Konzept der Kompetenzüberprüfungen zu erweitern, um individuelle Profile zu erstellen. Weiters, müssen Informationen von CVET und APL leichter zugänglich gemacht werden (z.B. Information von formeller und nicht-formeller Bildung). Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren, Anbietern und NGOs ist daher sehr bedeutend für weitere Entwicklungen.

GRIECHENLAND

Laut dem EQAVET (2004), bezieht sich Kontinuierliche berufliche Aus- und Weiterbildung auf "die Ausbildung oder Schulung nach anfänglicher Aus- und Weiterbildung, oder nach dem Einstieg ins Arbeitsleben. Es zielt darauf hin, Einzelpersonen zu helfen, ihr Wissen und/oder Fähigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen, neue Fähigkeiten für eine neue Karriere-

Umschulung zu Erlangen, und die persönliche und professionelle Weiterentwicklung aufrecht zu erhalten.“ In dieser Hinsicht, scheint CVET eine Art Erwachsenenbildung im Bereich der beruflichen Entwicklung zu sein, mit tiefgreifenden positiven Effekten bezüglich der Arbeitsmarktfähigkeiten und Beschäftigung, des Wohls und der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung.

Laut CEDEFOP Analysen (2015), hat sich Griechenland für eine verbessernde Regelung bezüglich CVET entschieden als Teil des lebenslangen Lernens, für deren Design und Einführung die öffentlichen Behörden, mit der teilweisen Einführung in den Markt, verantwortlich⁵⁷ sind. Die Teilnahme der Erwachsenen (25-64 Jahre alt) in nicht-formeller Aus- und Weiterbildung in Griechenland bleibt mit 6,9% ziemlich niedrig (EU: 30,9% in 2011). Die teilnehmenden Arbeitnehmer an CVET-Kursen in Griechenland im Jahr 2016 betragen 42% des EU-Durchschnitts, die Zahl der teilnehmende Arbeitnehmer von kleinen Betrieben sank sogar auf 28%.⁵⁸ Die Erweiterungsvorhaben bezüglich VET Kursen als einen Prozentsatz von gesamten Arbeitskosten wurde auf 63% vom EU Durchschnitt geschätzt.

Im Allgemeinen steht Griechenland einer niedrigen Nutzung von arbeitsbasierendem Lernen, niedriger Verbreitung von lernförderlichen Arbeitsorganisationen, und einem angemessenen Level von Innovation gegenüber, alle von ihnen rechtfertigen oder unterstützen die sinkende Wettbewerbsfähigkeit der griechischen Wirtschaft (81. Position weltweit laut dem Global Competitiveness Index präsentiert vom World Economic Forum, 2016). Die neueste Reform, setzt die Route in Richtung der Verbesserung von CVET an, inklusive der Entwicklung von Fachgebieten laut den landesweiten und regionalen wirtschaftlichen Bedürfnissen, da diese von den neu etablierten Arbeitsmarktdiagnosemechanismen produziert werden, indem man die bereits bestehenden Arbeitsprofile, die von der National Organisation for the Certification of Qualifications and Vocational Guidance (EOPPEP)⁵⁹ zertifiziert sind, hernimmt und zumindest in diesem Fall vom Staat finanziert. Seit 2008 gibt es ein vereinheitlichtes System für Management, Evaluierung, Überwachung und Auditierung von Berufsausbildenden Aktivitäten (ESDEK), die die CVET Tätigkeiten führen, die hauptsächlich von der ESF finanziert wurden.

Zurzeit folgt das Design und die Einführung von öffentlich finanzierten CVET-Programmen strikt den Richtlinien sofern es für das Design und die Methodik des Programmes, der Schulungsbedingungen von Bedarf ist (Schulungsstunden, Teilnehmer, Trainer, Lehren) etc. Die Trainingsanbieter führen normalerweise spezifische Schulungen durch öffentliche Angebote, Aufgaben oder sogar Gutscheine durch, zugeordnet durch die Öffentlichkeit zu geeigneten Vorteilen, direkt verteilt vom Staat an geeignete Begünstigte.

Soweit es Flüchtlinge und Migranten betrifft, gibt es nicht viele CVET-Aktivitäten am Platz, außer einige, die sich mit dem Spracherwerb befassen. Bis jetzt sind Gutscheine oder andere Arten der Finanzierung bezüglich Unterkunft oder Mahlzeiten geführt worden, mit dem Schulungsmangel ziemlich zurück. Daher besteht ein großer Bedarf CVET-Aktivitäten

⁵⁷ In anderen EU-Ländern arbeiten Sozialpartner, Arbeitgeber und Arbeitnehmerorganisationen eng mit den öffentlichen Behörden bei der Gestaltung und Aktivitäten von CVET.

⁵⁸ In anderen EU-Ländern arbeiten Sozialpartner, Arbeitgeber und Arbeitnehmerorganisationen eng mit den öffentlichen Behörden bei der Gestaltung und Aktivitäten von CVET.

⁵⁹ <http://www.eoppep.gr/index.php/el/>



einzuführen, speziell sofern es den Tourismus- und Gesundheitssektor betrifft, in denen diese Menschen beschäftigt werden könnten, laut deren derzeitigen Fähigkeitsprofilen.

ITALIEN

Die Mehrheit der Migranten, die nach einem Job suchen, hat einen öffentlichen Beschäftigungsdienst kontaktiert, um Arbeit zu finden (52,6%). 25,9% hat einen öffentlichen Beschäftigungsdienst kontaktiert, um ihren Arbeitslosenstatus anzugeben, 22% um ihn auf den neuesten Stand zu bringen, 13,9% um sich anzumelden und 6,7% um eine Erklärung zu unterschreiben, dass sie verfügbar wären zu arbeiten. Nur ein kleiner Prozentsatz der Migranten, die nach einem Job suchten, verwendeten den Beratungs- und Führungsservice des öffentlichen Beschäftigungsamtes. Nur 0,4% haben eine Anfrage für einen Job bekommen und derselbe Prozentsatz erhielt eine Möglichkeit für eine Schulung.

Migranten repräsentieren einen sehr kleinen Teil der gesamten Teilnehmer der berufsausbildenden Kurse. Im Fall der beschäftigten Migranten nehmen nur 5,6% an Schulungskursen teil, verglichen zu 10,9% von italienischen Arbeitnehmern. Das Selbe lässt sich über Migranten auf Jobsuche herauslesen (5,2% von EU-Migranten und 6,5% von Nicht-EU-Migranten) und inaktiven Migranten.

Während den Jahren 2009 und 2012, finanzierte das italienische Ministerium für Arbeit 170 Millionen € für Immigration und Integrationsregelungen, um aktive Maßnahmen für den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die unterschiedlichen Programme beinhalten Erneuerung der Qualifikationen und Ausbildung, Arbeitsrichtlinien und Finanzierung des Arbeitsmarktservices für spezifische Gruppen. Die Daten an der Anzahl der Teilnehmer an europäisch finanzierten Programmen von 2007-2013, lassen erkennen, dass Migranten unterrepräsentiert sind. Nur 5% der Teilnehmer im Norden, 3% in Zentralitalien und weniger als 2% im Süden waren Migranten, obwohl die Anteile der arbeitslosen Migranten 27%, 20% und 4% ausmachten.

Es gibt auch andere Programme, in denen die Anzahl der Migranten hoch ist, wie Initiativen gegen Schwarzmarktgeschäfte oder die Erneuerung von Qualifikationen von Arbeitern mit niedrigem Fähigkeitsniveau. Das Ministerium für Arbeit, durch ihre technische Behörde (Italia Lavoro), ist für die Organisation der erwähnten Kurse und Anerkennung informeller Kompetenzen verantwortlich.

Andere Projekte für die Eingliederung von Migranten wurden in Italien mit der Unterstützung des Europäischen Sozial Fonds und Europa Fonds durchgeführt. Diese Projekte haben sich rechtliche und administrative Assistenten, Unterstützungsdienstleistungen, aber auch Wiedereingliederung am Arbeitsmarkt und Beratungsdienstleistungen/Vermittlungen zum Ziel gesetzt.

Auf regionalem Level wurden auch noch andere Programme gestartet, direkt abgestimmt auf spezifische Migrantengruppen. Zwischen 2010 und 2013 wurden 110 Programme vom Ministerium für Arbeit mitfinanziert. Der Inhalt dieser Programme und die Zielgruppen variieren je nach Regionen. Die Mehrheit der Interventionen sprechen Sprachschulungen, Anreize für Start-ups und Integration in den Arbeitsmarkt an. Seit kurzem gibt es Schulungen



für Arbeitnehmer spezifischer Sektoren. Die voraussichtlichen Kurse haben eine Dauer von maximal 30 Stunden. Zwischen Jänner 2011 und Juni 2012 wurden mehr als 700 Kurse anerkannt und mehr als 2,3 Millionen Arbeiter waren involviert. Ausländische Arbeiter zählen zu den 5% der gesamten Anzahl an Begünstigten.⁶⁰

Obwohl die Gemeinden nicht formell darin involviert sind Nachfrage und Angebot am Arbeitsmarkt aufeinander abzustimmen, sind diese Ämter oft die einzige Anlaufstelle der Migranten. Manche Gemeinden haben Dienstleistungen und Aktivitäten gestartet, um Beschäftigungsmöglichkeiten für Migranten zu steigern, besonders im Sozialarbeitssektor und im Gesundheitssektor und in der Altenpflege.

Das Beherrschen der italienischen Sprache ist eine Hauptvoraussetzung um Beschäftigungsmöglichkeiten für Migranten zu verbessern. Seit 2012, im Zuge des Rahmens des sogenannten "Integrationsabkommens"⁶¹ wird von Neuankömmlingen erwartet, das Sprachniveau A1 in Italienisch innerhalb von zwei Jahren ihres Ankommens zu erreichen. Die italienische Regierung hat dieses System stark finanziert und die Anzahl der Teilnehmer hat sich von 30.000 im Jahr 2011 auf 40.000 im Jahr 2013 erhöht. Die Bezirkszentren für Erwachsenenbildung spielen eine fundamentale Rolle für das Erwerben einer Sprache und den Erwerb eines Mittelschulabschlusses für Migranten.

In Italien hat das Ministerium für Ausbildung in jedem der 93 Provinzen und 14 Bezirke ein "CPIA - Centro provinciale per l'Istruzione degli Adulti" (für Erwachsenenbildung) eingeführt. Solche Provinzzentren koordinieren und managen mehr als 5.000 dezentralisierte Zentren (normalerweise von öffentlichen Schulen geführt), aktiv und offen für Erwachsene über 16 Jahre alt. Die Teilnahme an diversen Kursen ist kostenlos oder benötigt einen minimalen Anmeldungsbetrag. Die Kurse werden von den Gemeinden, Regionen und Provinzen mitfinanziert. Die Ausbilder sind meistens Grundschul- oder Mittelschullehrer (mit sehr wenig Erfahrung im Bereich der Erwachsenenbildung oder Sprachschulung oder Sprachausbildung für Ausländer). Diese Zentren spielen eine Schlüsselrolle für die Migranten aus verschiedenen Gründen: i) Zertifizierung von Sprachkompetenzen um die Aufenthaltsberechtigung gemäß dem "Integrationsabkommen" zu erhalten; ii) Zertifizierung von Sprachkompetenzen als Voraussetzung für die Anmeldung für Schulungskurse.

Weiters wird die Unterstützung von Migranten als wichtig empfunden, den Arbeitsmarkt im Zuge von temporären Erfahrungen (Praktikum, Gemeinschaftsdienstleistungen) zu betreten. Berufsbildung für Migranten sollten für spezifische Sektoren, hauptsächlich der Metallindustrie, Baukonstruktion, Elektroindustrie für Männer und persönliche Assistenten, Pflege für Frauen, angeboten werden.

Die Ergebnisse des online Fragebogens zeigen, dass seine spezielle Finanzierung für Migranten entwickelt werden sollte, um deren Schulungsbedürfnissen gerecht zu werden. Leicht zugängliche Kurse und die Anerkennung früherer Qualifikationen, damit bestimmte Kurse nicht noch einmal von Anfang an begonnen werden müssen, wären anzustreben. Besonders Neuankömmlinge müssen darüber informiert werden, wie der italienische Arbeitsmarkt

⁶⁰ ISFOL (2012)

⁶¹ ISFOL (2012)



Erasmus+

funktioniert. Die Nutzung von Sprachkursen, die als Basis für jede weitere Ausbildung dienen, haben eine spezielle Bedeutsamkeit.

Zusätzlich zu den speziellen Berufsbildungskursen, ist der kulturelle Aspekt ebenfalls sehr wichtig. Die Menschen müssen vorbereitet werden Teil der örtliche Gemeinschaft zu werden und sich integrieren.

SCHWEDEN

Schweden ist der Vorreiter in Europa, was Integrationsregelungen angeht, laut dem neuen Integrationsbericht Migrant Integration Policy Index (MIPEX), der vor kurzem veröffentlicht wurde. Laut dieser Umfrage, ist Schweden an der Spitze in fast allen statistisch vergleichbaren Bereichen, inklusive Diskrimination, Arbeitsmarkt und Familienwiedervereinigung. Thomas Huddleston, Forschungsleiter der MIPEX Studie, sieht die Gründe für diese positiven Ergebnisse am hohen Ehrgeizniveau der Schweden.

Die Studie untersucht die Gesetze und Richtlinien anwendbar für Immigranten in 38 Ländern, inklusive allen EU-Ländern. Aber Schweden hat auch seine Schwächen, neben anderen Dingen, das Problem der Berufsausbildung. In letzter Zeit wurde der Fokus auf Gründungspläne und schnelle Wege gelegt.

Der Beschäftigungsdienst ist eines der Behörden, die neu angekommen Flüchtlingen und Immigranten helfen, der Gemeinschaft beizutreten. Die Personen, die der Gruppe angehören, sind zu einem Stellenplan berechtigt, können zu einer Person sprechen, einem Stellenplanleiter, dem Beschäftigungsdienst, um zu besprechen, was notwendig ist, um eine Beschäftigung zu suchen. Der Stellenplan beinhaltet verschiedene Aktivitäten, die von den individuellen Bedürfnissen abhängen, aber es muss aus mindestens einen schwedischen Sprachkurs, Vorbereitungsaktionen (z.B. Praktikum oder Anerkennung der Ausbildung und beruflichen Erfahrungen) und Gemeinschaftsorientierung mit dem Ziel Basiswissen der schwedischen Kultur und Gesellschaft zu übermitteln, beinhalten. Der Startpunkt ist, dass diese Aktivitäten im Stellenplan eine Person zu einem Vollzeit-Level beschäftigen, das eine 40 Stunden Woche bedeutet. Ein Stellenplan kann normalerweise 24 Monate decken.

Während des Frühlings 2015, bevollmächtigte die Regierung den Beschäftigungsdienst gemeinsam mit sozialen Partnern, Methoden und Prozesse für Neuankömmlinge, die Ausbildung und Arbeitserfahrung in der Ziegelindustrie haben, zu entwickeln. Schnelle Wege sind zurzeit in 12 verschiedenen Industrien zugänglich, die gemeinsam um die 20 Berufe zusammenfassen. Dies ist wichtig, weil sie nicht nur angemessene Arbeitsplätze für Immigranten schaffen, sondern auch weil Schweden einen Mangel in der Belgeschaft in manchen großen Bereichen hat.

Jeder, der auf einem Grundstück der Migrationsbehörden lebt und eine Aufenthaltsberechtigung besitzt, hat die Möglichkeit Arbeitspraxis zu machen. Um die Praxis anerkennen zu lassen, muss der Beschäftigungsdienst den Arbeitgeber überprüfen und mit der Union zusammenarbeiten. Der Beschäftigungsdienst kann nicht einen Ausbildungskurs für jeden arrangieren, man muss ein Angebot von einem Arbeitgeber haben. Der



Erasmus+

Beschäftigungsdienst kann keine anderen Aktivitäten als Arbeitsübungen anbieten, solange jemand in der Migrationskammer mit einer Aufenthaltsberechtigung lebt. Während der Arbeitsübungen wird ein Zuschuss gezahlt. Dies nennt man Aktivitätsunterstützung.

Allgemein gesagt, sind gute Sprachkenntnisse ebenfalls für die unqualifizierte Arbeitskräfte Voraussetzung. Dies stellt ein Problem dar, da die große Mehrheit (außer Skandinavien) keine Sprachkenntnisse haben, wenn sie ankommen. Diese Situation ist anders als in Frankreich oder Großbritannien, wo die meisten Immigranten die Sprache sprechen können.

Unsere Experten betonen, neben anderen Dingen, dass Neuankömmlinge mehr Informationen und Studienrichtlinien auch in ihrer Muttersprache brauchen. Sie betonen ebenfalls, dass die langen durchschnittlichen Wartezeiten bevor Migranten den Arbeitsmarkt betreten ihre Hoffnungen und Erwartungen reduzieren.

Im Prinzip startet der Ausbildungsweg mit der Kenntnis der schwedischen Sprache und dem Zugang zu verpflichtender Schule und Hochschule. Es gibt außerdem Berufsausbildung für höheres Mittelschulniveau. Besonders wichtig sind Arbeiter im Berufsfeld der Bauwerker. Es gibt aber auch andere höhere Ausbildung in den Bereichen des Restaurant und Essens-Programms, Kinder und Freizeitgestaltung, Autos und Transport, etc. Nachdem dies absolviert wurde, kann eine weitere Ausbildung an der Universität genossen werden. Berufsausbildende Colleges sind an mehreren Orten im Land verfügbar. Sie erfordern Basisqualifikationen von der Mittelschule (es gibt Erwartungen und spezielle Wege für jene mit beruflicher Erfahrung in dem jeweiligen Bereich).

Die Ergebnisse der Online-Umfrage fokussieren sich im Speziellen auf junge Migranten. Diese sollten mit mehr Informationen und Studienrichtlinien in deren Muttersprache versorgt werden. Realistische Bewertungen und Ziele sollten gesetzt werden. Weiters ist ein großer Schwerpunkt auf Sprachkurse und einen praktischen Vorgehen gelegt, welches, zum Beispiel Spracherwerb mit einem Praktikum, kombiniert. Neben anderen Dingen, gibt es einen Bedarf an geschultem Personal an diesen Schulen, um dies zu schaffen und Integration zu bewerben.

SCHWEIZ

Aufgrund ihres Föderalismus, hat die Schweiz andere Strukturen und Levels der Kompetenzen in CVET. Neben vielen Akteure: die Eidgenossenschaft, die Kantone, soziale Partner, CVET Anbieter und berufliche Gesellschaften. CVET ist sehr strukturiert und es besteht eine weite Bandbreite an Programmen, von kleinen Schulen zu großen Unternehmen, und von öffentlichen Anbietern, Gesellschaften oder Handelsunionen, hin zu kleinen Betrieben. Private Anbieter dominieren das Gesamtbild, sie organisieren rund 80% aller Kursstunden.

Auf dem bundesstaatlichen Level, hält sich die Schweiz streng an internationale Vorgaben, basierend auf welchen nur nicht-formelle Maßnahmen als Teil von CVET gezählt wird. 2014 wurde ein Gesetz⁶² das erste Mal in diesem spezifischen Ausbildungssektor und auf Nationaler

⁶² <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2016/689.pdf>



Ebene (Weiterbildungsgesetz or WeBiG) verordnet. Das Gesetz umfasste Maßnahmen bezüglich der Forschung und Entwicklung von CVET, sowie die Förderung von Basiskompetenzen von Erwachsenen, über den Rahmen der Gesetzesgebung hinaus. Es wurden fünf Grundsätze von dem landesweiten Gesetz errichtet: Verantwortlichkeit, Qualität, Übertragung von Credits für Ausbildungserfolg in offizieller Ausbildung, Verbesserung der Gleichstellung an Möglichkeiten und Wettbewerb.

Die VPETA (Vocational and Professional Education and Training Act) reguliert berufsspezifische Ausbildung und Schulungsprogramme im tertiären Sektor, welcher zu öffentlich anerkannten Qualifikationen, sowie der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen im höheren Level später im Leben führt. Zusätzlich fungieren Universitäten als öffentlicher Gesetzgeber, sie richteten in den 90ern CVET Koordinationsämter ein. CVET Programme in der Schweiz werden an Universitäten und an Universitäten mit angewandter Wissenschaft angeboten.

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung (SVEB) ist eine landesweite Dachorganisation von CVET Einrichtungen. Ein Teil des Verbands sind private und ein Teil sind öffentliche CVET Anbieter, Gesellschaften, innerbetriebliche CVET Abteilungen und andere. Zu ihren Aufgaben zählen die Repräsentation und das Anwerben von Fachleuten/Qualität von CVET und die Formation des Netzwerkes aller CVET Stakholder. Es existieren auch andere Organismen, die auf die Ausbildung der Ausbildner achten (AdA), die Qualität der Ausbildungsstätte (eduQua) überprüfen und der Entwicklung des modularen Systems (ModuQua) nachgehen, und SVEB kümmert sich ebenfalls um diese

Auf regionalem Level haben die Kantone die Verantwortung für individuelle CVET Bereiche: weitere Ausbildung der Ausbildner und Anerkennung der Maturität bei Erwachsenen. CVET Kurse werden ebenfalls von kantonischen Mittelschulen und Berufsschulen zu einem gewissen Maß angeboten, doch mit großen Unterschieden zwischen den Kantonen.

Andere wichtige Einrichtungen für den CVET Sektor sind folgende:

- Schweizer Koordinationskonferenzen bezüglich kontinuierlicher Ausbildung; bei der die Eidgenossenschaft und Kantone zusammen arbeiten um Probleme bezüglich CVET zu koordinieren; und das Schweizer Forum für kontinuierliche Aus- und Weiterbildung, bei der die Eidgenossenschaft und Kantone soziale Partner treffen und verschiedene Ausbildungsorganisationen ihre Ideen austauschen.
- die Gesellschaft des Schweizer Erwachsenenbildungszentrums: Deren Aufgabe die Bewerbung von CVET und Lebenslanges Lernen, die Repräsentation im Interesse des nationalen/internationalen Levels, etc. beinhaltet.

Andere spezifische nationale Einrichtungen:

- Migros Schulclub: rund 400.000 Kursteilnehmer und 600 Kursanbieter pro Jahr, die Schulclubs sind die größten Anbieter von nicht-formellem CVET in der Schweiz. Sie werden in allen Teilen des Landes repräsentiert und bieten eine große Bandbreite an Kursen an.
- Zusätzlich zählen kommerzielle VET Schulen zu den größten Anbietern: meistens bieten sie arbeitsspezifisches CVET an und sind sehr aktiv im Sektor der professionellen Ausbildung und Schulung.



- Eltern Ausbildungsorganisationen, welche das Ziel haben, Eltern in deren Ausbildungsarbeit zu unterstützen.

- Professionelle und sektorelle Gesellschaften

Karriererichtlinien sind in der Schweiz sehr wichtig. Karriereberatungsstellen sind auf kantonalem und kommunalem Level organisiert und stellen eine Unterstützung im Prozess der Karriereauswahl, bei IVET und CVET Problemen, sowie zur professionellen Neuorientierung zur Verfügung.

In ihrer facettenreichen Struktur, sieht das Schweizer Ausbildungssystem, auch einige Instrumente der aktiven Arbeitsmarktregelungen, wie folgende, vor:

- Förderung der Kursanwesenheit (wie Sprachkurse, IT Kurse)
- Schulungshilfsgelder für jene, die ihre Basisqualifikationen später im Leben erwerben möchten und ihre Fähigkeiten an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes aktualisieren wollen
- einen temporären Beschäftigungsplan: dieser Plan setzt sich zum Ziel, Arbeitsmarktfähigkeiten bei zu behalten oder zu verbessern indem man in einer berufsspezifischen Aktivität arbeitet.
- Schulungspraktiken
- Einarbeitungszuschüsse: Gehaltszuschüsse für die Arbeitnehmer, wenn eine längere Einarbeitungsperiode notwendig ist.
- Motivationssemester für jüngere Menschen, die nach Abschluss der Pflichtschule arbeitslos sind oder das Ende der Berufsmaterität geschafft haben oder, die mit dem Ausbildungstraining aufgehört haben. Das Motivationssemester hat das Ziel jungen Leuten fixe Strukturen im Leben zu zeigen und sie in der Auswahl ihrer VET Programme zu unterstützen.
- Praktikumsperiode: eine Praktikumsperiode bis zu sechs Monaten in einem privaten Unternehmen hilft Teilnehmern Arbeitserfahrung zu sammeln und Kontakte in der privaten Wirtschaft zu schließen.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Wenn ein Migrant, Flüchtling oder Asylsuchender in einem neuen Land ankommt, ist der Schlüssel zu ihrer Integration, sie mit effektiver Ausbildung zu versorgen. Es ist von wesentlicher Bedeutung sicher zu gehen, dass sie Zugang zu Möglichkeiten am Arbeitsmarkt haben und ihren wirtschaftlichen Beitrag zum Gastgeberland beitragen. Jedoch gibt es einen großen Kontext an Migration. Es können Bewegungen innerhalb der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsbereiches entstehen, die oftmals hoch ausgebildete sprachlich fähige Arbeiter, Flüchtlinge, Asylsuchende und andere Migranten außerhalb von Europa betrifft, die vielleicht in einem Land ankommen mit nur sehr wenig oder gar keiner Fähigkeit die Sprache des Gastlandes zu sprechen.



Erasmus+

Die folgende Liste ist eine Unterstützung für Flüchtlinge in GB (manche Punkte sind auch anwendbar für Migranten):

Basisbedürfnisse

- Begegnet man Basisbedürfnissen wie Essen, ein Dach über dem Kopf und Gesundheitspflege, müssen diese vor Ausbildungsbedarf angesprochen werden.

Integration

- Hilfe sich so schnell wie möglich zu integrieren. Viele sind durch Leid und Abschiebung gegangen und haben Jahre im Krieg gelebt, weg von ihrem Zuhause, in Camps, auf den Straßen und in gefährlichen und langen Strecken durch Europa. Eine schnelle Reaktion ist wesentlich. Das Scheitern daran, schnell genug Unterstützung zu bekommen, erhöht die Auswirkung der mentalen Probleme von den Erfahrungen der Flüchtlinge bezüglich Konflikt und Abschiebung.
- Den Erwerb von Englisch und einen Zugriff auf Basisdienstleistungen zum Zeitpunkt ihrer Ankunft zu haben, sind wesentlich, um sozialen Ausschluss, Depression und Isolation vorzubeugen.
- Es gibt nicht genug Betreuung: Flüchtlinge wissen nicht, wo sie Informationen finden, und sogar, wenn sie Zugriff haben, wird Betreuung benötigt, um zu zeigen, wie man Zugriff zu den Informationen erlangt und versteht, und ihnen hilft, und sie durch das System zu lenken.
- Viele Flüchtlinge sind eifrig dabei sich zu integrieren und ein Teil der britischen Gesellschaft zu werden, aber sie hätten gerne Unterstützung sich zu integrieren, besonders bezüglich des Lernens der Gesetze des Landes und der Kultur.
- Es wäre auch hilfreich, wenn man die örtliche Gastbergemeinschaft über die Neuankömmlinge informiert, über ihre Kultur, deren Reisen und Erfahrungen vor dem Krieg und Verfolgung zu fliehen, und warum sie hier sind.
- Informationen über jene Immigrationsregeln, die sie betreffen.
- Über verfügbare Jobs Bescheid wissen, und wie man Zugriff auf den Arbeitsmarkt erlangt.

Barrieren der Integration

- Übersee Qualifikationen werden nicht (so schnell/so viel) anerkannt wie, zum Beispiel, in Deutschland oder Schweden.
- Asylsuchenden nicht erlauben zu arbeiten, während sie auf eine Entscheidung warten.
- Lange Wartezeiten für Asylanfragen. Das Herausschieben von Entscheidungen hat mentale und andere Probleme zur Folge.
- Wenn man Flüchtlingen das Gefühl gibt, dass sie nicht willkommen sind, kann das ihre mentale Verfassung beeinflussen.

Immigrationspolitik

- Nicht zu verstehen, warum sie in andere Städte in GB geschickt werden.
- Nicht genug Wissen zu haben, über Regierungsgrundsätze, die sie betreffen.



- Familienmigration ist ein Problem – Familien zwischen Ländern aufgrund der strikten Einhaltung der Dublinregeln zu trennen
- Keine legale Beihilfe ist verfügbar, für Menschen, die offensichtlich Unterstützung brauchen.

Barrieren zur Ausbildung

- Die Dokumentation, die Lernanbieter verlangen, wenn sie Studenten eintragen, könnte Flüchtlingen und Asylsuchenden Schwierigkeiten machen. Viele Anbieter verlangen Pässe, welche Asylsuchende meist nicht ihrem Besitz haben, und die Wohnadresse und vorherige Qualifikationen vorzuweisen, könnte auch schwierig werden für diese Gruppe.
- Mangel an Zugriff zu angemessener und ausreichender Finanzierung und finanzieller Unterstützung.
- Die Erfahrung die verschiedenen Stufen des Asylantragsprozessen zu durchlaufen, hat Veränderungen bezüglich der Berechtigung zu studieren und der finanziellen Umstände zur Folge, manchmal enden Menschen ohne finanzielle Unterstützung, was einen schädlichen Einfluss auf deren Möglichkeit beim Lernen Erfolg zu haben, hat.
- Manche gesetzlich vorgeschrieben Finanzierungen, die es Menschen möglich machen sich am Lernen zu beteiligen, sind für Asylsuchende nicht verfügbar, und Berechtigungen können verwirrend sein.
- Manche Schulungsanbieter möchten Flüchtlingen und Asylsuchenden den Weg zu Stiftungen und Organisationen weisen, die finanzielle Unterstützung für den Zugriff zum Lernen anbieten, doch es gibt nu rein sehr niedriges Level der Wahrnehmung dieser bei den Flüchtlingen und Asylsuchenden.
- Reisen kann auch ein wesentliches Problem darstellen, nicht nur im Bezug auf Kosten, sondern auch bezüglich der Anreisedistanzen, um Kurse zu besuchen.
- Zugriff auf Kinderbetreuung, Computereinrichtungen und fixen Einrichtungen kann Schwierigkeiten bereiten, besonders für Asylsuchende, die deren Fähigkeit und Möglichkeiten zu lernen beeinflussen.

Einige Beispiele aus der Praxis

- Spracherwerb durch Ermächtigung: Reflect ESOL (Englisch für Menschen, die andere Sprachen sprechen) wurde in GB entwickelt und versucht einen anderen Zugang betrefflich der Sprachunterstützung als Teil des Prozesses der Integration. Basierend auf der Arbeit von brasilianischen Erziehungswissenschaftlern, verwendet er seine strukturierte Technik, um Lernende zu ermutigen offener zu sein und mehr Beitrag zu ihrem eigenen Lernprozess beizutragen.
- Den ganzheitlichen Zugang zu sozialer, erzieherischer und wirtschaftlicher Integration zu unterstützen: Die Bridges Programmes Agentur in Glasgow, Schottland, stellt Untertützung zur Verfügung, um Menschen zu helfen, in die Arbeit, Ausbildung und Schulung zu gelangen. Die Aktivitäten beinhalten "Lebens-Fähigkeiten" Unterstützung für Flüchtlinge, aufbauend auf deren früheren Fähigkeiten und Erfahrungen, und Arbeitseinteilung um Fähigkeiten im Kontext zu GB zu entwickeln.



Erasmus+

- Neue Technologien um das Lernen und Integration zu unterstützen: Das britische MoLeNET Programm verwendet tragbare digitale Technologie, um das Lernen zu unterstützen. Einige ihrer Projekte waren auf Migranten, Asylsuchenden und Flüchtlingen (besonders in Verbindung mit Englisch lernen und Gruppenlernen zu verwenden) zugeschnitten.
- Verwendung eines “Konversationsclubs” um Integration durch Sprache zu erzielen: Der Konversationsclub in Sheffield, England, kombiniert Unterstützung beim Lernen und Übungen für den Spracherwerb, solche wie Wochenendspaziergänge, Museumsbesuche, Fußball und Kinobesuche. Das Ziel ist es, soziale Isolation zu reduzieren und Integration unter Verwendung von Spracherwerb als Basis für ein Angebot für Aktivitäten, die von Lernenden geplant werden, zu fördern.

Die Ergebnisse des Fragebogens zeigen, dass es wichtig ist zu erkennen, dass auch andere signifikante Qualifikationen in anderen Ländern und Kulturen einen Mehrwert erzielen können. Maßnahmen für weiterführende berufliche Aus- und Weiterbildung müssen jedoch entwickelt werden, damit man das gesamte Potential ausschöpfen kann.

APL

ÖSTERREICH

In Österreich wird APL in drei verschiedene Lernkategorien klassifiziert: formelles, nicht-formelles und informelles Lernen.

Alle drei Kategorien werden vom Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) verwendet. Dazu wurde die Webseite “Berufsanerkennung” eingerichtet und bietet Informationen zu allen Bereichen der Anerkennung und Überprüfung.

Es gibt vier verschiedene Vorgehensweisen im Bereich der formellen Anerkennung von Qualifikationen und Zeugnisse aus dem Ausland:

- Berufliche Akkreditierung bzw. Anerkennung von reglementierten Berufen hinsichtlich des EU Recognition Directive
- Nostrifizierung (Anerkennung) von Schulabschlusszeugnissen
- Nostrifizierung von akademischen Zeugnissen und Diplomen der beruflichen Praxis
- Akkreditierung von Ausbildungen und Zertifikaten

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 972 Verfahren vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft durchgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr stellt dies einen Anstieg von ca. 11 % dar. Ausländische berufliche Qualifikationen, die man in einer Schule und/oder am Arbeitsplatz erworben hat, können vollwertig mit einer österreichischen Qualifikation angerechnet werden bzw. betroffene Personen können durch die Ablegung einer verkürzten Prüfung zugelassen werden.

Diskussionen über die Maßnahmen zur Anrechnung von nicht-formeller und informeller Bildung stehen in Verbindung mit der Strategie zum lebenslangen Lernen und des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR). Die vier zuständigen Ministerien haben sich im Jahr 2011 auf eine gemeinsame Strategie für das lebenslange Lernen 2020 geeinigt, welche die folgenden Maßnahmen beinhaltet:⁶³

- Einführung einer nationalen Strategie zur Anrechnung
- Entwicklung und Implementierung von kompetenzbasierten ausgeglichenen Schemen
- Bereitstellung von Trainingsprogrammen für die Beurteilung von Lernergebnissen, die mittels nicht-formeller und informeller Bildung erreicht werden.
- Entwicklung eines branchenübergreifenden Qualitätssicherungssystems für Maßnahmen zur Beurteilung

Die aktuelle Situation der Qualifikationen in Österreich unterstreicht die Probleme der Gruppe der MigrantInnen:⁶⁴

- MigrantInnen haben Probleme, ihre erworbenen Hochschulqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt anzuwenden – 34 % der angestellten hochqualifizierten Personen, welche ihre Qualifikation in Drittstaaten erhalten haben, sind in Hilfs- und Lernprogrammen bzw. -aktivitäten untergebracht.
- Erfolgreiche Nostrifizierung und/oder Anerkennung einer Ausbildung ist keine Garantie für eine berufliche oder fachliche Verbesserung.
- Umfrageergebnisse zeigen, dass fast jeder dritte Migrant in einem Job beschäftigt ist, der nicht seiner formellen Ausbildung entspricht (im Vergleich zu lediglich 10 % der Gruppe der Nicht-MigrantInnen).
- Berufliche Nachteile, die meistens zu Beginn der beruflichen Laufbahn auftreten, können in weiterer Folge kaum wettgemacht werden. Im Rahmen der starken soziokulturellen Vorurteile des österreichischen Ausbildungssystems hat sich die Ausgangslage für Kinder von gering qualifizierten Migranten verschlechtert.
- Schlechtere Jobmöglichkeiten von Migranten werden durch eine geringere Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gefestigt. Im Jahr 2011 waren ca. 32 % der Migranten in Ausbildungskursen registriert. Im Gegensatz dazu besuchten 58 % von Nicht-Migranten einen Ausbildungskurs.
- Sollten Migranten beim Arbeitsmarktservice (AMS) registriert sein, haben sie im Allgemeinen keinen schlechteren Zugang zu Ausbildungsmaßnahmen. In 2015 hatten 68 % aller TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund (erste und zweite Generation). Im Vergleich dazu sind im Rahmen von spezialisierten Ausbildungen wie z.B. Finanzierung von Stipendien, lediglich 24 % der SchulungsteilnehmerInnen Migranten. Als Ausnahme dient die überbetriebliche Lehrlingsausbildung des Wiener AMS, welche junge Leute eine

⁶³ BMB (2011), p. 46

⁶⁴ Europaforum wien (2015), p. 25



Erasmus+

Ausbildung in Unternehmen anbietet. Hierbei beträgt der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund ca. 70 %.

Das AMS bietet einen speziellen Beratungsservice für MigrantInnen an: im Rahmen des sogenannten "Kompetenzchecks", welches als Pilotprojekt von August bis Dezember 2015 durchgeführt wurde, werden die Qualifikationen von MigrantInnen für den Arbeitsmarkt überprüft. Insgesamt nahmen 898 Personen daran teil (447 Frauen und 451 Männer). 26 % der TeilnehmerInnen kamen aus Afghanistan, 21 % aus Syrien, 11 % aus dem Iran, 4 % aus dem Irak und 38 % aus anderen Staaten. Was das Ursprungsland betrifft, so besitzen Syrer, Iraner und Iraker die höchste Bildung. 67 % von 187 Syrern, 90 % der 100 Iraner und 73 % der 40 Iraker besitzen eine Ausbildung, welche weiter reicht als die normale Schulbildung. Im Vergleich dazu sind die TeilnehmerInnen aus Afghanistan die am geringsten Qualifizierten. Lediglich 26 % der 230 TeilnehmerInnen besitzen einen verpflichtenden Schulabschluss, 20 % besuchten die Grundschule und 30 % können keinen Bildungsabschluss aufweisen. Das Ausbildungsniveau von Frauen war höher als jenes von Männern.

GRIECHENLAND

Akkreditierungen oder Anrechnungen von vorherigen Ausbildungen sind wesentlich für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen. Normalerweise wird es in Akkreditierung von vorherigen Ausbildungen, welche durch formelle oder nicht-formelle Bildungswege erreicht werden können und in Akkreditierungen von vorherigen Arbeitserfahrungen unterteilt.

In Griechenland ist das Hellenic National Recognition Information Centre, kurz NARIC, zuständig für die Akkreditierung von Universitätsabschlüssen, welche von Studenten außerhalb des Landes erworben wurden. Des Weiteren wurde durch die Übernahme des Präsidialdekrets 38/2010 mit dem Titel "Adaptation of Greek legislation to Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications", das Verfahren der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen, welche in anderen EU-Ländern erworben wurden, gestartet. Derzeit wurde jedoch nur ein kleiner Fortschritt erzielt. Zusätzlich herrscht bis dato auch nur wenig Fortschritt in Bezug auf die Anrechenbarkeit von Qualifikationen, welche durch nicht-formelles und informelles Lernen erzielt wurden.

Aus diesen Gründen existiert fast keine formale Akkreditierung von vorherigen Ausbildungen für Migranten und Flüchtlinge in Griechenland. Dies stellt ein ernsthaftes Hindernis für ihre Beschäftigungsfähigkeit in Jobs dar, in welchen eine formelle Anerkennung benötigt wird. Daher werden Flüchtlinge und MigrantInnen auch eher in jenen Jobs eingesetzt, welche nur ein niedriges Level an Fähigkeiten benötigen.

Durch Online-Umfragen lassen sich die Notwendigkeiten von Jobagenturen, Migrantenorganisationen und/oder Anbietern von Weiterbildungen aufzeigen, zur Beurteilung der Bedürfnisse von Migranten oder Flüchtlingen für CVET und APL.



Erasmus+

Teilnehmende Stakeholder und Experten in den Online-Umfragen bieten eine Reihe interessanter Antworten zur Notwendigkeit der Beurteilung der Anforderungen von Migranten und/oder Flüchtlingen in Bezug auf kontinuierliche Aus- und Weiterbildung (CVET) und Beurteilung vorheriger Lernergebnisse (APL). Diese werden nachfolgend zusammengefasst:

- Die Notwendigkeit zur Beurteilung von Bedürfnissen von MigrantInnen ist wesentlich für Arbeitsagenturen, da Migranten Schwierigkeiten im Aufbau eines Netzwerks haben und sich oft nicht bewusst sind, welche Schritte erforderlich sind, um einen Job zu finden.
- Die Ausbildungsbedürfnisse von MigrantInnen sollten in Bezug auf folgende Punkte untersucht werden: ihr Ausbildungsniveau, Gründe für den Schulabbruch, Interessen, Motivation, ernsthafte soziokulturelle Probleme, denen sie begegnen, wie z.B. Erlernen einer Sprache, Ausbildung und Integration in die griechische Gesellschaft.
- Es ist wichtig, ein komplettes Ausbildungspaket zu schnüren, durch das sämtliche Stakeholder einheitliche Richtlinien, Instruktionen und Informationen zur jeweiligen Länderstudie zur Verfügung haben.
- Notwendigkeit für Übersetzungsleistungen, Verstehen von kulturellem Hintergrund, Hilfe zur Integration und Anpassung an neue soziokulturelle Bedingungen und Arbeitskultur von Migranten/Arbeitnehmern.
- Anbieten von Informationen und Programmen zum Kompetenztraining für Flüchtlinge
- Arbeitsagenturen, welche nur für Migranten und Flüchtlinge gegründet werden sollen.
- Mehr Arbeitsagenturen oder Organisationen sollen erschaffen werden.
- Das grundlegendste Bedürfnis ist die Identifikation und Definition von möglichen speziellen Fähigkeiten und Kompetenzen von Migranten und die weitere Vorgehensweise von jenem Punkt, an dem die vorherige Ausbildung aufgehört hat.
- Vorheriges Lernen sollte beurteilt werden können, damit notwendige Fähigkeiten identifiziert und bestehende Kapazitäten ausgebaut werden können.
- Spezialisierte Mitarbeiter

ITALIEN

Die Verfügbarkeit von statistischen Informationen bezüglich der Anerkennung von Kompetenzen ist sehr limitiert. Hinsichtlich der Zertifikationen von informeller und nicht-formeller Bildung, kann man sagen, dass dies nicht existiert, ein Fakt, der nicht sehr überraschend ist, wenn man sich die letzte Einführung dieser Möglichkeit im italienischen Kontext, deren knappe Verwertung und bruchstückhafte Einführung, ansieht.

Die Anerkennung von vorherigen Kompetenzen von Migranten wird unterschieden in:

- Anerkennung von formeller Ausbildung im Ausland abgeschlossen
- Anerkennung von nicht-formeller und formeller Bildung

Die Anerkennung von vorheriger Bildung wird von einem sehr kleinen Anteil von Migranten aufgrund von verschiedenen Schwierigkeiten, der Komplexität der Prozedur als ersten



Erasmus+

Bestandteil, verlangt. Weiters sind die Betreiber nicht sehr gut im Prozess informiert, inklusive Arbeiter der öffentlichen Verwaltungsstelle. Dies erzeugt einige Schwierigkeiten die Migranten zu leiten. Sehr viele Migranten geben den Anerkennungsprozess aufgrund der langen Rückmeldungszeiten und Kosten, die zu einem unklaren Ergebnis führen könnten, auf.

Für die Anerkennung von **formeller Bildung**, die im Ausland abgeschlossen wurde, sind verschiedene Prozeduren und Organisationen verantwortlich. Es gibt auch verschiedene landesweite Institute, die Informationen und Beratung für die Bürger, die ihre fremden Titel anerkennen lassen möchten, anbieten. **CIMEA** (Information Centre for Mobility and Academic equivalences), Mitglied der **NARIC** (National Academic Recognition Information Centres) internationales Netzwerk und **ENIC** (European Network of national Information Centres on academic recognition and mobility) ist verantwortlich für die akademische Ausbildung. Das Anerkennungsprozedere ist komplex und verlangt die Zahlung einer Gebühr. Es ist nicht leicht für Migranten Informationen zu erhalten, weil es nicht viele innerstaatliche Einrichtungen, die dieses Prozedere durchführen, gibt.

Auf regionaler Ebene haben einige Verwaltungsstellen ein spezifisches System für die Anerkennung von Qualifikationen in bestimmten Sektoren erschaffen. Zum Beispiel, die Region Lombardei erkennt offiziell Titel für den Krankenschwesternbereich an. Die Vorgehensweise basiert auf mehreren Schritten:

- Beratung vor dem Prozess und die möglichen Ergebnisse der Anfrage
- Ein Treffen, um alle Dokumente nachzuweisen
- Analyse der Dokumente um sie dem Ministerium für Gesundheit, gemeinsam mit der Anfrage für eine finale Auswertung, zu präsentieren
- Beratung nach dem ministerischen Erlass: wie geht man mit der kompletten, teilweisen oder nicht-Anerkennung um?

Die Anerkennung von **informeller und nicht-formeller** Kompetenzen haben kein standardisiertes Verfahren auf Landesebene in Italien.

Die 2001 Reform des fünften Artikels der Italienischen Verfassung führte ein, dass der Staat und die Bezirke für den Bereich der Aus- und Weiterbildung, und für Berufsregulation verantwortlich sind. Dies beinhaltet ein hohes Level der Aufteilung in der formellen Bildung, sowie in nicht-formeller und informeller Bildung. Viele verschiedene Institutionen sind in der Regulierung dieser Systeme involviert, wie das Ministerium für Bildung, Universität und Forschung (MIUR), das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, und alle italienischen Bezirke. Die Aufteilung der Kompetenzen ist sehr komplex und erzeugt mehrere Konflikte und eine hohe Ungleichheit von Regeln und angepassten Einrichtungen.

Es ist relevant die knappe Förderung des Staatsbürger-Trainingsbuch (*libretto formativo del cittadino*) zu erwähnen. Dieses Hilfsmittel wurde von dem landesweiten Gesetz 30/2003 eingeführt und hat das Ziel der Aufnahme, des Aufbaus und der Dokumentation der Kompetenzen die von Einzelpersonen von formellen, informellen und nicht-formellen Inhalten



benötigt wird. Dieses Hilfsmittel kann besonders für Einzelpersonen hilfreich sein, die, wie Migranten, eine gewisse Benachteiligung am Arbeitsmarkt erfahren. Trotzdem ist dieses Hilfsmittel nach mehr als zehn Jahren nach der Einführung kaum unter den Bürgern und Stakeholdern bekannt, und die Anwendung innerhalb des Berufsausbildungs- und Schulungssektors – und sogar am Arbeitsmarkt – sehr selten.

Während den Jahren wurden sehr viele Projekte von ISFOL gefördert und von der Europäischen Kommission mithilfe von unterschiedlichen Programmen (LLP und ERASMUS+) für die Anerkennung und Validierung von nicht-formeller und informeller Kompetenzen finanziert, ebenfalls speziell für Migranten. Interessanterweise, entwickelten manche Gesellschaften von Arbeitgebern (z.B. gruppo di scuole edili di Cremona e di altre province) und andere Organisationen, die bestimmte Arbeitssektoren vertraten (z.B. Probest S.P.A.) verschiedene Modelle für die Zertifizierung von Kompetenzen, die in nicht-formellen und informellen Zusammenhängen benötigt werden. Diese Zertifikationen haben keinen öffentlichen Wert, aber neigen dazu, einen relevanten sozialen Stellenwert zu haben, der mit der Anerkennung des Zertifizierungskörpers des Sektors verbunden ist. Diese Zertifikationen, werden auch oft in Bereichen wie den Bauwesen-Sektor von Migranten angestrebt. Das ergibt sich daraus, dass die Anwesenheit von Migranten in diesen Sektoren ziemlich hoch ist. Trotzdem wurden diese Modelle nicht von einem methodischen Standpunkt, darauf achtend welche Bedürfnisse diese Zielgruppe hat, heraus entwickelt.

Beachtet man das aufgeteilte System und Prozesse, ist es wichtig Schulungen für Betreiber und Beratungsdienste zu fördern. Es ist notwendig das Kommunizieren aller involvierter Stakeholder wieder einzuführen (Dienstleistungen, Gemeinschaften der Migranten, Konsulat, landesweite Behörden), um eine korrekte und effektive Verbindung herzustellen.

SCHWEDEN

Das System "Fast Track" (Schneller Weg) der Regierung für neu Angekommene mit einer vorherigen Bildung und Schulung, beginnt mit dem Aufzeichnen der Erfahrungen der neu Angekommenen durch den Beschäftigungsdienst gemeinsam mit sozialen Partnern. Ihre Heimatsland-Zertifizierung kann ausreichend sein, aber manchmal ist auch eine Bestätigung der Universität und Höheren Ausbildungsstätte (UHR) notwendig. Dies ist dann abgestimmt mit den Fähigkeiten, die am Arbeitsmarkt verlangt werden. Es könnte auch eine professionelle Kompetenzbewertung notwendig sein, bei dem der Arbeitgeber die Berufskompetenzen einer Einzelperson im Kontext eines Praktikums bewertet.

Zum Beispiel hat das Karolinska Institut eine ergänzende Ausbildung für Ärzte und Krankenschwestern, die nach zwei Semestern abgeschlossen ist. Die Ausbildung ist in Schwedisch. In manchen Fällen wird spezielle, medizinische Sprachunterstützung angeboten. Es gibt viele andere, ähnliche Beispiele in anderen Industrien, zum Beispiel, für Berufe wie Apotheker, Architekten, Geburtshilfen, Psychologen und Ingenieure. Insgesamt bieten 19 Universitäten diese ergänzenden Programme in Schweden an.



Erasmus+

Wenn man während deines Asylantrages arbeiten möchte, benötigst man einen AR-UND, was bedeutet, dass man von der Anforderung einer Arbeitsbewilligung befreit ist. Jene Person, die für die Anfrage von Asyl abgelehnt wurde, aber ein Angebot zu arbeiten hat, kann sich in manchen Fällen für eine Arbeitsberechtigung anmelden und so in Schweden bleiben und mit der Arbeit fortzufahren. Wenn man kein Asyl und AT-UND bekommen hat, wird man das Land unter Befolgung des Gesetzes verlassen.

SCHWEIZ

Es gibt einen Organismus in der Schweiz, der für die Forschung im VET-Bereich verantwortlich ist, aber es gibt auch erste Kontaktpunkte auf nationaler und internationaler Ebene für alle Informationsanfragen, die mit fremden Qualifikationen zu tun haben. Dies ist das Staatssekretariat für Ausbildung, Forschung und Innovation (SERI). Es ist auch die "verantwortliche Agentur, die bestimmt, ob eine fremde Qualifikation gemäß dem Level der Schweizer Mittelschulqualifikationen, Berufsbildungsqualifikationen, Hochschulausbildungsniveaus oder höhere Ausbildungsqualifikationen sind, um Inhaber dazu zu bevollmächtigen in einem geregelten Beruf zu arbeiten."⁶⁵

SERI vergleicht fremde Qualifikationen mit den Schweizer Berufs- und Expertenqualifikationen. Wenn der Inhalt der Aus- und Weiterbildungsprogramme im Ausland den Ausbildungs- und Weiterbildungsprogrammen in der Schweiz ähnlich ist, wird die fremde Qualifikation als gleichwertig wie folgende anerkannt:

- Bundesstaatliches VET Zertifikat
- Bundesstaatliches VET Diplom
- Bundesdiplom Höherer Ausbildung
- Erweitertes Bundesdiplom Höherer Ausbildung durch bundesstaatliche Berufsüberprüfung verliehen
- Erweitertes Bundesdiplom Höherer Ausbildung durch ein formelles Studienprogramm verliehen

Im Rahmen des Schweiz-EU Bilateral-Abkommens über die Freie Bewegung von Personen, arbeitet die Schweiz sehr nah mit der Europäischen Union zusammen und hat das System der

⁶⁵ <http://www.conferenzacfc.ch/Validazione-delle-competenze-64bac400>
<https://orientamento.ch/dyn/show/7246>
<http://www.croceroaticino.ch/riconoscimento-del-diploma>



Erasmus+

EU von gegenseitiger Anerkennung von Berufsqualifikationen , veröffentlicht von den EU-Mitglieder, angenommen. Bürger von Nicht-EU Staaten sind auch dazu bemächtigt, sich für die Anerkennung ihrer fremden Qualifikationen in der Schweiz anzumelden.

Es gibt zwei verschiedene Arten des Verfahrens:

Anerkennungsverfahren der Niederlassung – Wenn man vorhat sich in der Schweiz langfristig niederzulassen und einem geregelten Beruf nachgehen möchte, muss man seine Qualifikationen anerkennen lassen.

Deklarationsverfahren für Dienstleistungsanbieter – Wenn man ein EU/EFTA Bürger ist und seine Dienstleistungen in einem geregelten Beruf in der Schweiz für maximal 90 Tage pro Kalenderjahr anbieten möchte, muss man zuerst eine Anmeldung zu SERI vollziehen.

SERI ist nicht die einzige kompetente Anerkennungsagentur für Fachausbildungsqualifikationen, aber ist der Bezugspunkt für Verfahren von Anerkennung vorheriger Bildung, wie die neu eingeführte „Validacquis“.⁶⁶

Es gibt außerdem noch andere Behörden, die für die Anerkennung von vorherigen Qualifikationen in der Schweiz verantwortlich sind, und diese können abhängig vom Verfahren und dem Beruf variieren. Berufe, die nicht reguliert sind, benötigen keine Anerkennung von der beruflichen Qualifikation; eine Person könnte dafür ohne den Erhalt einer solchen arbeiten. Die Entscheidungen bezüglich der Wichtigkeit dieser Anerkennung hängt vom Arbeitgeber ab, der kann entscheiden, ob er jemanden einstellt, der das Verfahren nicht bestand.

Wie auch immer, wenn der Vergleich von Diplomen “nur” eine Frage der Zeit wäre, ist sie dennoch herausfordernd. Doch umso mehr formelle Fähigkeiten und Wissen durch informelles Training und Erfahrungen erworben wurden, ist es ein wesentlicher Aspekt und kann manchmal eine Barriere darstellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn man Migranten aus Nicht-EU/EFTA Ländern betrachtet, die heute mehr Hilfe bezüglich Arbeitsintegration benötigen. Um die Letzteren in Bezug auf die Einführung in den Arbeitsmarkt gut zu betreuen, müssen wir sie sowohl mit den lokalen Sprachen (B2 Niveau), sowie mit den sozialen und kulturellen “Regeln” bekannt machen, die Priorität für den Anfang von jeglicher professioneller Integration und Erfahrung sind.

Die Experten, die in der Online Befragung involviert waren, sagten, dass es hauptsächlich um den Erwerb der lokalen Sprache geht und darum, soziale und kulturelle Gewohnheiten kennzulernen. Natürlich ist es auch von großer Bedeutung, bestehende Fähigkeiten und

⁶⁶ <http://www.validacquis.ch/index.php?>



Erasmus+

Erfahrungen einzusetzen. Organisationen könnten eine wichtige Rolle in der Verwendung von spezifischen Instrumenten spielen, um die vorherige Bildung zu bewerten.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

In den vergangenen Jahren wurde zunehmend der Frage, wie man Migranten im professionellen Gesundheitswesen ihren Übergang in den britischen Gesundheitssektor unterstützen kann, Aufmerksamkeit geschenkt. Insbesondere konzentriert sich diese Arbeit auf die Notwendigkeit spezifischer Induktionspakete und zusätzliche Untertützung in der Anfangsphase nach dem Eintritt in das Vereinigte Königreich. Obwohl es seit vielen Jahren online Ratschläge und Informationsseiten von vielen Organisationen gibt, scheint es zunehmend Bedarf an mehr Hilfe zu geben.

NHS (National Health Service) Arbeitgeber spielten eine große Rolle in dieser Hinsicht, indem sie den Arbeitnehmern Beratung zur Verfügung gestellt haben und durch die Förderung von Best-Practice. Normalerweise veröffentlichen diese Fallstudien, was Arbeitgeber im Land alles machen, um eine passende Einführung ihres ausländischen Personals anzubieten und vorausgesehen, wird dies ein Bereich sein, in dem die Arbeit sehr wahrscheinlich erhalten bleibt und es wird daran gedacht in Forschung zu investieren, um eine Verbindung zwischen guter Einarbeitungsprogrammen und Pflegeergebnissen herzustellen.

Ein kürzliches Beispiel ist ein Bezugssystem, hergestellt für Ausbilder und Manager von international ausgebildeten Gesundheitsexperten von der Professional Development Unit von der London Postgraduate Medical and Dental Education in Zusammenarbeit mit einer Mehrzahl von Londoner Stiftungen. Dieses Bezugssystem, das erste Mal im November 2014 veröffentlicht, bietet Beratung für Ausbilder und Manager, um die Einführung, Entwicklung und Bildung, "Safe transitions" genannt, von ausländischen Gesundheitsexperten zu unterstützen und wird von zwei online Podcasts unterstützt, und wird von online e-Learning Modulen unterstützt werden. Das Bezugssystem wurde um vier Hauptbereiche gestaltet: kommunikative und kulturelle Fähigkeit, klinische Fähigkeit, berufliche Kultur, Entwicklung von Ausdauer, und Lehren und Lernen. Wichtigerweise hat das Bezugssystem auch das Ziel "das Bewusstsein von Managern und Ausbildern bezüglich ihrer eigenen tiefverwurzelten kulturellen Werte und artverwandten Anschauungen, die zu Misinterpretation vom Verhalten oder Reaktionen anderer führen kann, zu steigern."⁶⁷

Zusätzlich zu diesen Arbeitgeberinitiativen im Jahr 2014, fuhr der General Medical Council (GMC) ein Versuchsprogramm: „Willkommen zum GB Praxis“⁶⁸ mit dem Ziel ausländische Ärzte zu unterstützen, die ethische und professionelle Arbeit, die sie leisten, zu verstehen. Das Programm bestand aus seiner Serie von eintägigen Schulungsevents, sowie einem online Film

⁶⁷ Professional Support Unit (2014), p.1

⁶⁸ <http://www.gmc-uk.org/doctors/WelcomeUK.asp>



Erasmus+

und einem online Selbstanmeldungsprogramm, welches die Ärzte mit einer Bandbreite an ethischen Situationen konfrontiert.

Zusätzlich zu diesen Initiativen und Programmen könnten Konzerne oder nationale Ausbildungseinrichtungen sich dazu entscheiden, Programme einzuführen, die spezifische Altersgruppen anvisieren. Dies könnte ein Programm für Ärzte, die die Medizinische Ausbildungsinitiative gerade ergreifen oder für Gruppen von international angestellten Krankenschwestern, sein. Trotzdem scheint es klar zu sein, dass die angebotene Unterstützung in diesen Bereichen eher lückenhaft bleibt.

Da ausländische Gesundheitsexperten von vielen verschiedenen Wegen kommen, ist es nicht klar wie umfassend diese Programme gestaltet werden können. Vieles hängt von den örtlichen Arbeitgebern ab und es gibt keine klaren Richtlinien, was geboten werden soll. Es entstehen auch Spannungen, wenn es darum geht, wessen Verantwortung es ist, diese Art von Unterstützung anzubieten, besonders in einem Kontext, in dem Ressourcen nur sehr limitiert vorhanden sind.

NHS Spitäler organisieren eine Einarbeitung für das ganze neue Personal. Während es Hauptkomponenten gibt, die verpflichtend sind, wie zum Beispiel Feuersicherheit, scheinen diese Programme sich wesentlich von einem zum anderen Team zu unterscheiden. Die meisten scheinen keine spezifischen Elemente für ausländische Gesundheitsexperten zu beinhalten, aber sind der Standard für alle neuen Mitglieder. Für Krankenschwestern bedeutet dies eine zweiwöchige außerplanmäßige Periode. Für Ärzte scheinen diese Einarbeitungsprogramme sich sehr zu unterscheiden. Während diese Flexibilität in manchen Fällen angemessen ist, ist das Feedback der Ärzte, dass diese Einführung nicht sehr hilfreich sei. Eine Ausnahme wird bei der Einführung einer größeren Altersgruppe von ausländischen Arbeitern gemacht.

An einer großen Einarbeitungsübung im Ausland anschließend, wird ein spezifisches Programm organisiert. In letzter Zeit beinhaltete dies eine zweiteilige Einarbeitungsperiode während die Krankenschwestern Übungen erhielten, um bestimmte Fähigkeiten zu erkennen und deren Kompetenzen abzeichnen ließen. Dem folgte eine vier- bis achtwöchige außerplanmäßige Periode. Den Krankenschwestern wurde außerdem ein zehnwöchiger kostenfreier Sprachkurs angeboten und ihnen wurde mehr praktische seelsorgliche Unterstützung bereitgestellt. Für ausländische Ärzte wurde ein MTI Programm, wieder ein mehr spezifisches Programm, in die Welt gerufen. Dieses beinhaltet einen Workshop bezüglich Kommunikation, eine bestimmte Kontaktperson, die praktische und seelische Unterstützung anbietet, und einer langsameren Einarbeitungsperiode mit ein paar Tagen Beobachtung, dann einer Periode der Betreuung bevor man auf den direkten Dienstplan gesetzt wird.



Bedürfnisse von CVET und APL

ÖSTERREICH: EINZELHANDEL UND TOURISMUS

- Das Beherrschen der deutschen Sprache ist wesentlich für professionelles Arbeiten, besonders aufgrund des direkten Kontakts mit dem Kunden in spezifischen Sektoren. Deswegen ist es notwendig, dazu fähig zu sein, an Deutschkursen teilzunehmen. Informationen bezüglich dieser Kurse müssen leicht zugänglich sein.
- Informationen zu der Situation in Österreich müssen preisgegeben werden. Dies betrifft nicht nur die Arbeitsmarktsituation (Engpässe in der Tätigkeit, Arbeitsstunden, Entgelt, etc.), sondern auch weitere Ausbildung, Anerkennung für bereits absolvierte Schulungen, Zertifikate, etc.
- Zusätzlich zu den beruflichen Fähigkeiten, ist es auch notwendig soziale und kulturelle Fähigkeiten zu erweitern, um Integration zu erleichtern.
- Es wäre erstrebenswert ein System für Sammlungen einzelner Fähigkeiten und Qualifikationen einzuführen, die laufend in einer Sammlung von Nachweisen und Dokumenten gesammelt werden.

GRIECHENLAND: GESUNDHEITSWESEN UND TOURISMUS

- Im Allgemeinen gibt es ein großes Arbeitspotenzial für Migranten. Es wäre deswegen nützlich, dieses Potenzial zu erkennen und auszunutzen. Zugang zu weiteren Schulungsmaßnahmen muss eingerichtet werden.
- Menschen vom Ausland müssen über ihre Rechte Bescheid wissen, und Zugang zum Gesundheitssystem muss für Migranten und Flüchtlinge ermöglicht werden (Basisbetreuung).
- Informationen über Schulungs- und Karrierefortschritt müssen zugänglich sein.
- Das Nutzen von Netzwerken ist ein wichtiger Faktor.
- Die Sprache muss erlernt werden, um zu ermöglichen, ein Teilnehmer der Gesellschaft zu werden.
- Im Tourismussektor kann ein Migrationshintergrund ziemlich nützlich sein. Besonders Menschen vom Balkan oder Asien können sich auf Aktivitäten konzentrieren, die Touristen von ihrem Heimatland betreffen. Trotzdem muss die Mentalität von Touristen aus westlichen Ländern berücksichtigt werden.



ITALIEN: LANDWIRTSCHAFT, BAUWESEN UND TEXTIL

- Praktische Schulungsmöglichkeiten parallel zu Berufscoaching würden von Vorteil sein, da man mit branchenspezifischen Werkzeugen in Kontakt kommen kann und zur selben Zeit in Gesellschaft ist.
- Notwendige Voraussetzungen, wie der Führerschein für Traktoren und andere Maschinen in der Landwirtschaft, müssen unterstützt werden. Anderenfalls, muss der Fokus nicht unbedingt auf spezifischen technischen Kompetenzen liegen, aber eher auf transversalen Kompetenzen.
- Wie in den anderen Ländern, muss die Sprache des Landes gelernt werden. Zu diesem Punkt, müssen mehr Ressourcen für Berufsausbildung zur Verfügung stehen.
- Das Wissen der Sicherheitsregeln und Vorschriften muss verbreitet werden, sowie das Wissen über verschiedene berufliche Qualifikationen bezüglich der spezifischen Sektoren.
- Schulungen in der Verwendung von moderner Technologie und Werkzeugen sollte angeboten werden.

SCHWEDEN: GESUNDHEITSWESEN UND DIENSTLEISTUNGEN

- Da der Dienstleistungssektor ein stark wachsender Bereich ist, muss diese Entwicklung beobachtet werden, um mit der Geschwindigkeit mithalten zu können. Verbesserungen müssen zu einem frühen Zeitpunkt gemacht werden, damit man mit keinen Schwierigkeiten danach konfrontiert ist.
- Es ist wichtig, dass Menschen, die in diesen Arbeitssektor interessiert sind, sektorspezifisches Wissen erhalten und, dass wichtige Fachausdrücke schon in den Sprachkursen gelehrt werden.
- Es gibt einen Bedarf an arbeitsbasierenden Bemühungen von Menschen im Gesundheitswesen mit guten Kenntnissen der Altersheilkunde und Arbeitsunfähigkeit, dessen Förderung dieser Disziplinen zu zusätzlichen Beschäftigten führen könnte.
- Soziale Fähigkeiten werden mehr und mehr bedeutend.



SCHWEIZ: LANDWIRTSCHAFT UND EINZELHANDEL

- Bereits gemachte Erfahrungen in einem spezifischen Sektor sollten anerkannt werden. Zu diesem Zweck, müssen Informationen über passende Gesellschaften, die sich um dieses Problem kümmern, öffentlich zugänglich sein.
- Ein anderes Element ist die praktische Anwendung in der Berufsausbildung, welche erweitert werden sollte. So kann eine interessierte Person Einsicht in ein berufliches Feld bekommen, und kann sich selbst über notwendige Maßnahmen, wie man den Arbeitsmarkt betritt, informieren.
- Übersetzer oder spezielle Sprachkurse können helfen, Fachausdrücke in den Sektoren besser zu verstehen.

VEREINIGTE KÖNIGREICH: GESUNDHEITSWESEN UND DIENSTLEISTUNGEN

- Zusätzlich zu Berufsausbildung, sollten ESOL (Fähigkeiten für's Leben) gelehrt werden. Dies ist eine Strategie, um Englischfähigkeiten für Menschen mit einer anderen Muttersprache zu verbessern. Nach der Beendigung, wird ein Zertifikat ausgestellt.

FALLSTUDIEN & USER PERSONAS

ÖSTERREICH: EINZELHANDEL UND TOURISMUS

Name (fiktional)	Novak Horvat
Geschlecht	Männlich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Serbien
Alter	45
Branche der Berufserfahrung	Einzelhandel
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Abschluss einer höheren berufsbildenden Schule (3-Jährige Ausbildungszeit)
Migrationshintergrund	Traf eine Frau, welche bereits vor 5 Jahren nach Österreich gekommen ist. Nach einigen Verabredungen in Belgrad, hatten sie sich bereits so verliebt, das sie sich entschieden haben Ihre gemeinsame Zukunft in Wien aufzubauen.
Karriereziele	Möchte ein gemeinsames Unternehmen mit seiner Freundin aufbauen. Dafür benötigt er ein regelmäßiges Einkommen. Novak möchte wieder im Einzelhandel Fuß fassen, da er in diesem Bereich schon gute Erfahrungen während seines Praktikums in der Schulzeit gemacht hat.
CVET und APL Ziele	Die Anerkennung seiner schulischen Ausbildung und erworbenen Zusatzqualifikationen sind der wichtigste Faktor für Novak genau so wie das Erlernen der Deutschen Sprache. Sein Freund versucht ihm ein wenig Deutsch beizubringen, aber nur mit mäßigem Erfolg.
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Novak ist niemals ohne sein Smartphone unterwegs und ist ein richtiger Profi im Umgang mit Spielen und Apps. Er versucht immer das aktuellste Modell zu haben und verfolgt ständig die neuesten Trends.
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Facebook, Xing, LinkedIn, usw... Novak kennt soziale Netzwerke so gut wie seinen Handrücken. Er verbringt viel Zeit damit seine Profile upzudaten und Nachrichten zu lesen.
Erste Herausforderung und Ängste	Die Sprache ist ein heikles Thema für Novak. Er glaubt nicht immer daran, die deutsche Sprache erlernen zu können.
Migrationskanäle genutzt	Durch die Unterstützung seiner Freundin hat Novak einen großen Vorteil, da diese bereits einen ähnlichen Prozess durchlaufen hat. Er kann Sie immer um Rat fragen, wenn er nicht mehr weiter weiß.

Name (fiktional)	Ajda Demir
Geschlecht	Weiblich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Türkei
Alter	29
Branche der Berufserfahrung	Tourismus
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Abschluss einer Hotelfachhochschule in Ankara
Migrationshintergrund	Ist beunruhigt über die politische Entwicklung in Ihrer Heimat
Karriereziele	In einem friedlichen Land zu leben, ein gesichertes Einkommen zu haben und eine Familie zu gründen
CVET und APL Ziele	Hofft, dass ihre Ausbildung anerkannt wird und sie so schnell wie möglich im Hotelsektor Arbeit findet. Neben Türkisch spricht sie auch fließend Englisch. Nichtsdestotrotz will sie so schnell wie möglich Deutsch lernen, um zum einen den Integrationsprozess so einfach wie möglich zu gestalten und zum anderen Vorteile in der Berufswelt zu haben.
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Ajda hat kein Smartphone, aber ein älteres Handy (ohne Internetzugang). Sie möchte sich bald ein neues Handy kaufen und ist bereits aufgeregt den Umgang mit Apps zu erlernen und ist gespannt, welche Möglichkeiten sich daraus ergeben.
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Ajda benutzt Facebook, aber nur selten. Sie verbringt viel Zeit in Foren bezüglich Politik und Weltgeschehen.
Erste Herausforderung und Ängste	Das Fehlen von sozialen Kontakten und die Sprachbarriere sind die beiden Hauptfaktoren, denkt Ajda. Angst und Isolation und Hilflosigkeit spielen eine wichtige Rolle und könnten sich nachteilig auswirken.
Migrationskanäle genutzt	Bis jetzt, hat sie nicht intensiv nach Kontaktpunkten gesucht. Das Einzige was sie bis jetzt gemacht hat, war das nächste Arbeitsmarktcenter zu suchen. Sie möchte dort so bald wie möglich hingehen und nach ihren Möglichkeiten fragen.

GRIECHENLAND: GESUNDHEITSWESEN UND TOURISMUS

Name (fiktional)	Laura
Geschlecht	Weiblich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Albanien
Alter	36
Branche der Berufserfahrung	Gesundheitswesen
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Hochschulabschluss (Bachelor) in Krankenpflege Stufe 6 im EQF – Europäischen Qualifikationsrahmen
Migrationshintergrund	Aus wirtschaftlichen Gründen; um einen Job zu finden
Karriereziele	Laura arbeitete als Krankenpflegerin in ihrem Land. Als sie vor 12 Jahren nach Griechenland gezogen ist, hat sie einen Job in einem heimischen Institut für Karriereunterstützung älterer Menschen gefunden (diese Arbeit ist in Griechenland üblich, vor allem für zugezogene Frauen). Da Sie dort ohne Versicherung gearbeitet hat, ist ihr Hauptziel eine Arbeit mit Versicherung zu finden; Außerdem wünscht sie sich einen Job in einem Privatspital oder einem privaten Gesundheitszentrum. Hierzu muss man sagen, dass sie nicht das Recht hat im öffentlichen Sektor zu arbeiten, da ihr Bachelor Abschluss nicht vom griechischen Staat anerkannt wird.
CVET und APL Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung ihrer IT-Skills • Anerkennung ihres Bachelor Abschluss aus Alabnien • Anerkennung ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen, welche sie bereits vor Ort erworben hat
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Laura ist nicht sehr sicher im Umgang mit Smartphones, obwohl sie selbst eines besitzt.
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Laura hat einen Facebook Account.
Erste Herausforderung und Ängste	Die Herausforderungen und Ängste in Lauras Migrationsprozess umfassten: <ul style="list-style-type: none"> • Die Aufenthaltsgenehmigung zu bekommen • Kannte nicht die griechische Sprache • Einen Job zu finden • Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft
Migrationskanäle genutzt	<ul style="list-style-type: none"> • Griechisches Arbeitsmarktservice (OAED) • Wirtschafts -und Immigrationsamt des Zentrums für Informationen für beschäftigte und unbeschäftigte Personen der Allgemeinen Eidgenossenschaft der Griechischen Arbeiter (GSEE) • Gemeinden, welche Integrationservices für Migranten und Flüchtlinge anbieten • NGOs, welche Migranten unterstützen • Migrantenvereine

Name (fiktional)	Nora
Geschlecht	Rumänien
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Weiblich
Alter	32
Branche der Berufserfahrung	Tourismus
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Abschluss in Tourismus und Gastgewerbe Stufe 4 im EQF - Europäischen Qualifikationsrahmen
Migrationshintergrund	Aus wirtschaftlichen Gründen; um einen Job zu finden
Karriereziele	Nora arbeitet zurzeit als Kosmetik-Verkäuferin. Ihr Hauptziel ist es einen Job entsprechend ihrer Ausbildung im Tourismussektor zu finden.
CVET und APL Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Erlernen der Griechischen Sprache • Erlernen der Fachausdrücke im Tourismus und Gastgewerbe • Kennenlernen der griechischen Tourismus- und Gastgewerbebranche • Anerkennung ihres Abschlusses aus Rumänien
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Nora ist sehr erfahren im Umgang mit Mobiltelefonen; sie nutzt aktiv diverse Apps fürs Reisen und Tourismus.
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Sie ist außerdem sehr aktiv in sozialen Medien, Facebook und Twitter eingeschlossen.
Erste Herausforderung und Ängste	Nora musste sich während des Migrationsprozesses einigen Herausforderungen und Ängsten stellen: <ul style="list-style-type: none"> • Eine Unterkunft zu finden • Die Aufenthaltsbewilligung zu bekommen • Sie konnte die griechische Sprache nicht • Einen Job zu finden (irgendeinen Job zu finden) • Schwierigkeiten die relevanten Informationen bezüglich Arbeitsmarktservice zu bekommen.
Migrationskanäle genutzt	<ul style="list-style-type: none"> • Griechisches Arbeitsmarktservice (OAED) • Wirtschafts -und Immigrationsamt des Zentrums für Informationen für beschäftigte und unbeschäftigte Personen der Allgemeinen Eidgenossenschaft der Griechischen Arbeiter (GSEE) • Gemeinden, welche Integrationsservices für Migranten und Flüchtlinge anbieten • NGOs, welche Migranten unterstützen

	<ul style="list-style-type: none"> • Migrantenvereine
--	--

ITALIEN: LANDWIRTSCHAFT, BAUGEWERBE UND TEXTILBRANCHE

Name (fiktional)	Amir
Geschlecht	Männlich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Nigeria
Alter	20
Branche der Berufserfahrung	Landwirtschaft
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Keine
Migrationshintergrund	Wirtschaftliche Gründe. Extreme Armut in seinem Heimatland und die Unterstützung und Ermunterung seiner Familie führten zu seinem Entschluss auszuwandern, um eine bessere Zukunft zu erreichen. Er hatte kein spezielles Ziel vor Augen.
Karriereziele	Einen Job in der Landwirtschaft zu finden, welcher ihm erlaubt regelmäßig zu arbeiten und einen Teil seines Einkommens an seine Familie in Afrika zu senden. Sonst hat er keine speziellen Karriereziele. Er hat bereits in diesem Sektor gearbeitet.
CVET und APL Ziele	Sein größtes Ziel ist es, die italienische Sprache so gut zu beherrschen, damit er sich verständigen kann und somit einen Job annehmen kann. Zurzeit spricht er nicht Italienisch und kann auch keine andere Fremdsprache und hat daher Verständigungsprobleme. Er versteht die Informationen nicht, die er von Organisationen und unterstützenden Hilfsstellen bekommt.
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Er benutzt Smartphones und hat relativ gute Erfahrungen im Umgang mit Apps (hauptsächlich Apps zum Netzwerken und Kommunizieren)
Erfahrungen im Umgang mit sozialen	Er nutzt soziale Netzwerke, hauptsächlich um mit seiner Familie zu kommunizieren.

Netzwerken	
Erste Herausforderung und Ängste	Eine Unterkunft, ein Einkommen und eine Arbeit zu haben. Eine Arbeit ist wichtig für die Aufenthaltsbewilligung.
Migrationskanäle genutzt	Das Arbeitsmarktservice ist sein Hauptansprechpartner. Er wird von einer externen Agentur bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützt. Bevor er sein Land verlassen hatte, bekam er alle Informationen über Mundpropaganda.

Name (fiktional)	Adan
Geschlecht	Männlich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Albanien
Alter	30
Branche der Berufserfahrung	Baugewerbe
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Keine
Migrationshintergrund	Er kam nach Italien aus wirtschaftlichen Gründen. Ausschlaggebend war, dass es in Italien keine Unruhen gibt und es relativ nahe seiner Heimat ist, Italien war das Land mit den meisten Vorteilen.
Karriereziele	Sein Hauptziel ist es einen Job im Baugewerbesektor zu finden (in diesem hat er bereits in seiner Heimat gearbeitet) und sein Einkommen seiner Familie nach Hause zu schicken. Zusätzlich, durch Familienzusammenführung, möchte er gerne seine Kinder nach Italien holen und ihnen so die Möglichkeit zum Studieren geben. In Albanien sind seine Kinder dazu nicht in der Lage, aufgrund der extremen Armut und regionalen Entfernungen zu den Schulen.
CVET und APL Ziele	Kein Ziel. Er hat ein solides Basiswissen der italienischen Sprache, erlernt durch Radio und Fernsehen.
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Er hat ein Smartphone, welches er ständig benutzt. Er hat mittelmäßige Erfahrung im Umgang mit Apps. Er nutzt Netzwerk- und Kommunikations-Apps um mit seiner Familie zu kommunizieren.
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Er benutzt soziale Netzwerke nicht sehr oft, nur um mit seiner Familie und Freunden zu kommunizieren.

Erste Herausforderung und Ängste	Eine Unterkunft, ein Einkommen und eine Arbeit zu haben. Eine Arbeit ist wichtig für die Aufenthaltsbewilligung.
Migrationskanäle genutzt	Öffentliches Arbeitsmarktservice und Mundpropaganda in seinem Heimatland.

Name (fiktional)	Aliona
Geschlecht	Weiblich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Ukraine
Alter	47
Branche der Berufserfahrung	Textilbranche
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Hochschulabschluss (sie hat einen Universitätsabschluss in Ingenieurwesen), aber in ihrer Heimat hatte sie keinen Job in diesem Segment. Ihr Job entsprach nicht ihrer Ausbildung. Sie lernte nähen in ihrem Job.
Migrationshintergrund	In erster Linie ist sie aus wirtschaftlichen Gründen ausgewandert, um ihren Kinder einmal die Möglichkeit zum Studieren zu bieten. Die Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen in ihrer Heimat hätten es ihr nicht erlaubt ihren Lebensstandard zu steigern.
Karriereziele	Sie hat keine spezifischen Karriereziele, aber sie möchte gerne in der Textilbranche arbeiten. Ihr Hauptziel ist es, soviel wie möglich zu verdienen um ihre Familie und Kinder gut versorgen zu können.
CVET und APL Ziele	Die Anerkennung ihres Universitätsabschlusses erfordert einen komplexen und langwierigen Prozess und ist sehr kostspielig, daher für sie im Moment nicht sinnvoll. Sie ist außerdem überzeugt, dass sie in ihrem erlernten Berufszweig keinen Job finden würde. Sie sucht einen Ausbildungskurs um ihre italienischen Sprachkenntnisse zu verbessern.
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Sie benutzt Apps um mit ihrer Familie zu kommunizieren (Skype, WhatsApp, usw.). Sie hat ein Basiswissen bezüglich Apps, obwohl sie ständig ihr Smartphone benutzt.
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Sie benutzt Facebook und WhatsApp

Erste Herausforderung und Ängste	<p>Ihre Haupthindernisse sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine Unterkunft zu finden • Einen Job mit regulärem Vertrag zu finden <p>Sie benötigt einen Job um die Aufenthaltsbewilligung zu bekommen.</p>
Migrationskanäle genutzt	Öffentliches Arbeitsmarktservice und Behörden (Gemeinden).

SCHWEDEN: GESUNDHEIT UND DIENSTLEISTUNG

Name (fiktional)	Hermon
Geschlecht	Weiblich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Eritrea
Alter	25
Branche der Berufserfahrung	Landwirtschaft
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Von 7 bis 13 ESQ Stufe 1
Migrationshintergrund	Flüchtling
Karriereziele	Erwachsenenausbildung und Arbeit im Hotel/Restaurant-Sektor
CVET und APL Ziele	SFI (Sprache) und Erwachsenenbildung
Erfahrungen im Umgang mit mobile Apps	Sie hatte einmal ein Smartphone für mehrere Jahre, sie ist aber kein fortgeschrittener Benutzer
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Sie hat Facebook, aber hauptsächlich afrikanische Freunde
Erste Herausforderung und Ängste	Bürgerkrieg, Flüchtlingscamp in Sudan, mit dem Schiff über das Mittelmeer, Ängste während des Migrations- und Asylprozesses, beim Finden einer Unterkunft und beim Herstellen von Kontakten außerhalb der bekannten Community.
Migrationskanäle genutzt	Migrationsverkets Homepage und Öffentliches Arbeitsmarktservice

Name (fiktional)	Mohammad
Geschlecht	Männlich
Herkunftsland (oder der Eltern wenn in 2ter Generation)	Türkei
Alter	45
Branche der Berufserfahrung	Doktor in Medizin
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Hoch EQF
Migrationshintergrund	Flüchtling
Karriereziele	Als Doktor zu arbeiten, nach erfolgreicher Absolvierung eines Sprachkurses und einer Zusatzmedizinausbildung.
CVET und APL Ziele	Als Doktor zu arbeiten, nach erfolgreicher Absolvierung eines Sprachkurses und einer Zusatzmedizinausbildung.
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Hochqualifiziert im Umgang mit Apps
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Das soziale Netzwerk wird sich während der Ausbildung vergrößern.
Erste Herausforderung und Ängste	Traumatische Erfahrungen während des Krieges und Verlust des Anschlusses an soziale Netzwerke, Verwandte und Freunde, usw.
Migrationskanäle genutzt	Migrationsverkets Homepage und Öffentliches Arbeitsmarktservice

SCHWEIZ: LANDWIRTSCHAFT UND VERKAUF

Name (fiktional)	Fatima
Geschlecht	Weiblich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Palestina
Alter	44
Branche der Berufserfahrung	Friseurin
Bildungsstand und IVET Erfahrung	4
Migrationshintergrund	Familienzusammenführung
Karriereziele	Einen stabilen Job zu haben, welcher zur wirtschaftlichen Erhaltung der Familie beitragen kann in Form von Verkauf ihrer kulinarischen Produkte.
CVET und APL Ziele	Notwendige Titel erwerben und die Kompetenzen entwickeln um ein kleines Unternehmen gründen zu können.
Erfahrungen im Umgang mit mobile Apps	Sie hat ein Smartphone und benutzt regelmäßig Apps. Sie benutzt lieber die vorinstallierten Apps oder die lokalen Apps.
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Sie ist ein aktiver Nutzer der sozialen Netzwerke. Sie nutzt diese um mit ihrer Heimat in Verbindung zu bleiben.
Erste Herausforderung und Ängste	Angst in einer solch anderen kulturellen Umgebung nicht akzeptiert zu werden. Besorgt um die Intgration ihrer gesamten Familie, die Arbeit ihres Mannes und deren Besetzung.
Migrationskanäle genutzt	Sie würde zuerst in ihrer Gemeinde recherchieren und bei den Vereinen, welche Sie von früheren Kursen kennt und Non-profit Organisationen, welche sie in den ersten Jahren in der Schweiz unterstützt haben.

Name (fiktional)	Dalmar
Geschlecht	Männlich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Eritrea
Alter	21
Branche der Berufserfahrung	Landwirtschaft
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Keine
Migrationshintergrund	Asylwerber, weil er den Wehrdienst verweigerte
Karriereziele	Aufbau einer stabilen Berufsausbildung, welche ihm erlaubt einen Job in der Schweiz zu finden und in der Zukunft auch in die umliegenden EU-Länder ziehen zu können.
CVET und APL Ziele	Erhalt eines B2 Levels in Italienisch und danach ein CFP (zweijährliches berufliches Zertifikat) erhalten, als "Addetto alle attività agricole" oder sogar ein AFC, wenn er es gut hinbekommt
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Sehr qualifizierter Handynutzer. Er spielt Appspiele und benutzt Kommunikationsapps um mit Verwandten und Kollegen in Kontakt zu bleiben (WhatsApp, Facebook, Snapchat, Instagram usw.)
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Sehr aktiver Nutzer sozialer Netzwerke, hauptsächlich auf dem Mobiltelefon
Erste Herausforderung und Ängste	Sicher im neuen Land ankommen. Einen Job und eine Unterkunft zu finden, nach hoffentlich kurzer unkomplizierter Anfangsphase.
Migrationskanäle genutzt	Er würde in seiner Gemeinschaft nachfragen, und der Gesellschaft der Italienischen Sprachkurse, die er besuchte, also Non-Profit Institutionen, die seine erste Zeit in der Schweiz unterstützt haben (SOS)

ENGLAND: GESUNDHEITSWESEN UND DIENSTLEISTUNGEN

Name (fiktional)	Maja Anderson
Geschlecht	Weiblich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Schweden
Alter	45
Branche der Berufserfahrung	Gesundheitswesen
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Hochschulabschluss (Bachelor) in Krankenpflege
Migrationshintergrund	Ist von Schweden weggezogen um mit ihrem Freund aus England zu leben
Karriereziele	Eine Hebamme zu sein
CVET und APL Ziele	Sich in England zu etablieren, einen Job als Hebamme zu bekommen, ihre Interessen in Kunst und Handwerk verfolgen, verreisen und eine Familie gründen.
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Maja hat ein iPhone und Basiswissen über Apps und deren Nutzung. Auf ihrem iPhone sind Einkaufsapps, Reiseapps, Bankapps, Amazon Music, Google Maps und Facebook. Sie hat einige einfache Appspiele ausprobiert am Telefon ihres Partners, aber bis jetzt kaum welche selber ständig benutzt.
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Maja nutzt Facebook regelmäßig und hat sich kürzlich auch bei LinkedIn angemeldet.
Erste Herausforderung und Ängste	<ul style="list-style-type: none"> • Aufenthaltsbewilligung bekommen/ Staatsbürgerschaft erhalten. • Finanzielle Überlegungen und es zu schaffen gleichzeitig zu arbeiten und zu studieren. • Zu wissen woher man die Informationen bekommt, welche Hebammenkurse es gibt und welche Anforderungen erfüllt werden müssen. • Zu wissen wo man einen Job findet. • Integration in die britische Kultur und neue Freunde finden. • Praktische Dinge, wie ein Bankkonto zu haben, einen Arzt oder Zahnarzt.
Migrationskanäle genutzt	<ul style="list-style-type: none"> • Auswanderer Gemeinschaften wie InterNations – Verbinden Schweden die in England leben. • Das Internet • Homepage der britischen Regierung • Schwedische Botschaft

	<ul style="list-style-type: none"> • Das Britische Parlament
--	---

Name (fiktional)	Adelina Balaci
Geschlecht	Weiblich
Herkunftsland (oder der Eltern, wenn in zweiter Generation)	Rumänien
Alter	25
Branche der Berufserfahrung	Verkauf
Bildungsstand und IVET Erfahrung	Erfahrung im Verkaufsmanagement
Migrationshintergrund	Von Rumänien nach GB gezogen um sich Freunden anzuschließen
Karriereziele	Ein Lebensmittelinspektor werden
CVET und APL Ziele	Sich selbst in GB zu etablieren, einen Job zu bekommen, um Lebenshaltungskosten zu bezahlen und zu lernen, um ein Lebensmittelinspektor zu werden. Momentan hat sie einen Job in einem italienischen Restaurant in Coventry.
Erfahrungen im Umgang mit mobilen Apps	Adelina benutzt regelmäßig ihr Mobiltelefon mit Apps um mit ihren Freunden via Sozialen Medien zu kommunizieren.
Erfahrungen im Umgang mit sozialen Netzwerken	Facebook
Erste Herausforderung und Ängste	<ul style="list-style-type: none"> • Aufenthaltsbewilligung bekommen/ Staatsbürgerschaft erhalten. • Finanzielle Überlegungen und es zu schaffen gleichzeitig zu arbeiten und zu studieren. • Zu wissen, wo man einen Job findet • Integration in die britische Kultur und neue Freunde finden. • Die richtigen Leute zu finden von denen man die notwendigen Informationen über Ausbildung, Jobs, Staatsbürgerschaft, Banken, Gesundheitssystem bekommt. • Informationen über das Britische Schulsystem zu bekommen um den richtigen Kurs zu belegen um Lebensmittelinspektor zu werden.



Erasmus+

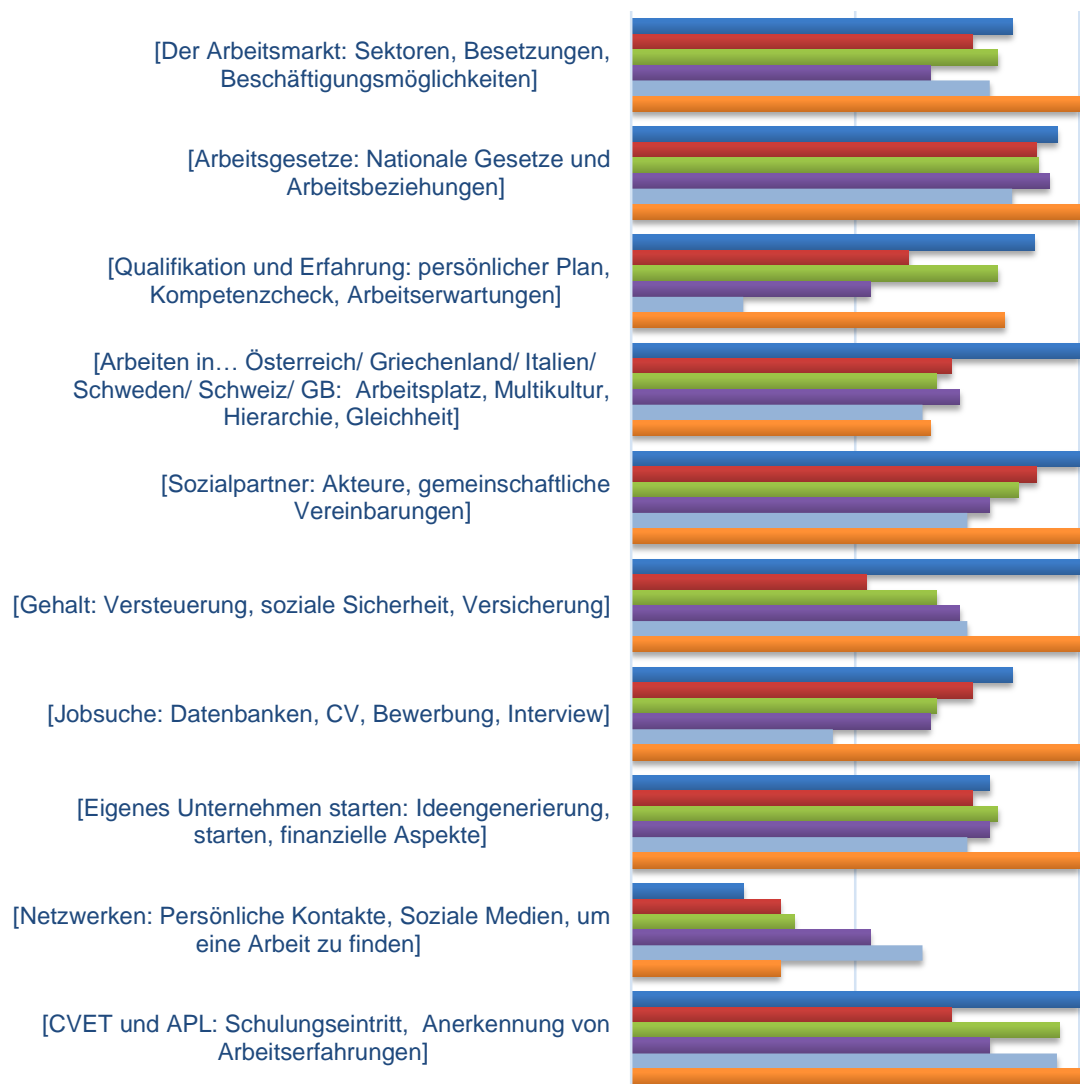
**Migrationskanäle
genutzt**

- Freunde aus Rumänien, welche bereits in GB leben
- Das Internet
- Homepage der britischen Regierung
- Flüchtling und Migrantenzentren
- Jobzentren
- Personalbeschaffungsagenturen

VORHERIGES WISSEN VON MiGreat! THEMEN

Für die Einführung von spezifischen Lerninhalten, ist es von großer Bedeutung, welche Themen Migranten besonders interessieren, und ob es ein großes Potenzial für Verbesserung gibt. Die folgende Tabelle zeigt den Bedarf an Verbesserung für Migranten aus der Sicht von befragten Experten. Umso länger ein Balken ist, umso mehr Anspruch für Aktivitäten sind verfügbar. Es stellt sich heraus, dass die meisten Bereiche sehr hilfreich für das Wissen der Migranten wären. Nur die Kategorie "netzwerken" erreichte einen relativ kleinen Bedarf von allen Partnern.

Bedarf an Wissensaufbau von Migranten in spezifischen Bereichen



EMPFEHLUNGEN

Zugang für Migranten und Flüchtlinge zu CVET und APL

ÖSTERREICH

- Im Moment beträgt der Anteil der ortsansässigen Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft 15,3%, wobei ungefähr die Hälfte dieser Personen aus EU Ländern kommen. Prognosen deuten darauf hin, dass im Jahr 2040 jeder vierte Einwohner einen ausländischen Hintergrund haben wird. Aufgrund dieser Hintergründe, sind Maßnahmen für die Förderung von Integration in den Arbeitsmarkt sehr wichtig. Nicht zuletzt, weil ein großer Teil von sozialer Anteilnahme mit professioneller Anwendung verbunden ist.
- Im Prinzip haben hoch qualifizierte Migranten sehr gute Chancen am österreichischen Arbeitsmarkt. Das Problem, jedoch, ist der Fakt, dass viele Migranten keine wesentlichen Qualifikationen besitzen oder Probleme haben, diese anerkennen zu lassen. Trotzdem ist Potenzial in diesem Phänomen versteckt. Wenn es möglich ist, diese Menschen zu fördern oder zu schulen, begegnen wir einem Mangel an Fachleuten. Wie gezeigt wurde, gibt es schon unzählige Initiativen, die sich die Unterstützung dieser Zielgruppe als Ziel gesetzt hat (Landesweiter Plan, ÖIF, etc.). Zugang zu Informationen bezüglich dieser könnten, jedoch, erweitert werden. Es kann auftreten, dass ein großer Anteil der Ausländer kein wesentliches Wissen über Unterstützung oder Lernmaßnahmen besitzen. Weiters wäre es von Vorteil Schulungen zu fördern, welches zu einer Verkürzung der Zeit, einen Beruf zu erlernen, führen würde.
- Es wurde gezeigt, dass die zwei Sektoren Tourismus und Einzelhandel sehr wichtig für die österreichische Wirtschaft ist, aber auch für Menschen mit Migrationshintergrund. Viele dieser Menschen arbeiten schon in Berufen, die diesen Sektoren ähnlich ist, und es wird angenommen, dass sie von ihrem Migrationshintergrund (Sprache, Verständnis von nicht-österreichischen Kulturen, etc.) profitieren können, da diese Berufe hauptsächlich etwas mit dem direkten Kontakt mit Menschen zu tun haben (mit und ohne Migrationshintergrund). Jedoch haben beide, Tourismus und Kommerz, Schwierigkeiten bezüglich eines Mangels an talentierten Arbeitern. Zusätzlich gibt es einen Mangel an Lehrlingen, was bedeutet, dass viele Migranten die Chance haben, an einer Lehre teilzunehmen und einen Beruf zu lernen.

GRIECHENLAND

- Es gibt nicht viele CVET Aktivitäten vorort für Migranten und Flüchtlinge, die in Griechenland arbeiten.



Erasmus+

- Daher wird geraten, CVET Aktivitäten einzuführen, besonders, weil es den Tourismus und Gesundheitssektor betrifft, in den diese Menschen arbeiten könnten, laut ihren derzeitigen Fähigkeitsprofilen.

- Die Anerkennung von früheren Schulungen der Flüchtlinge und Migranten in Griechenland, zumindest für die, die keine europäischen Staatsbürger sind, existiert nicht und deswegen bekommen diese nur sehr niedrige Jobs.

- Die frühere Ausbildung und Fähigkeiten der Migranten und Flüchtlinge sollte anerkannt und verstanden werden, um deren Arbeitsmarktintegration und Karriereentwicklung zu verbessern.

ITALIEN

- Der öffentliche Beschäftigungsdienst ist die hauptsächlich unterstützende Struktur für die Beschäftigung von Migranten.

- Das Erwerben der italienischen Sprache ist die Hauptvoraussetzung, um die Möglichkeiten auf Beschäftigung der Migranten zu verbessern.

- Die meisten Migranten arbeiten in niedrigen, handwerklichen Berufen.

- Wertesysteme für formelles Lernen sind komplex und werden selten von Migranten genutzt.

- Wertesysteme für informelles und nicht-formelles Lernen sind nicht auf einem landesweiten Level koordiniert und werden nicht von Migranten verwendet.

SCHWEDEN

- Bedarf an mehreren Plätzen in Sprachkursen der Mittelschule, mit dem Fokus auf der Einführung in mögliche Arbeitsmarktbereiche.

- Gute Dolmetscher und schnelle Praktika würden die Situation verbessern.

- Netzwerke außerhalb der eigenen Gruppe bilden, in denen Sprache eine wichtige Rolle spielt.

- Evaluierung und Verbesserung des "schnellen Weges".

- Anpassung von Ausbildungs –und Schulungsmaterial für junge Menschen mit unzureichender Verständnis der schwedischen Sprache wären gut.



- It is important to understand the Swedish model. Es ist wichtig das Schwedische Modell zu verstehen. Es werden hauptsächlich gemeinsames Verhandeln und nicht die Gesetzgebung, am Arbeitsmarkt angewendet.

SCHWEIZ

- Differentiate between working migrants and the new waves of migrants. Unterscheidungen zwischen den arbeitenden Migranten und der neuen Welle der Migranten. Die Ersteren brauchen keine weiteren Maßnahmen, da es bereits Organismen gibt, die sich um die Gleichstellung ihrer Abschlüsse kümmern, während die Zweiteren sehr wohl in die Sektoren, die wir in diesem Bericht erwähnt haben, eingeführt werden müssen, was sehr vielversprechend für sie ist.
- Eine direkte Verbindung zwischen den Hauptstrukturen (z.B. SERI), die sich um CVET und APL auf Bundes –und Kantonenebene kümmern und die Institutionen, die sich um Migranten kümmern, herstellen.
- Zuerst die neue Welle der Migranten in die Sprache und Zertifikate (bis zu dem Level B2) und in die sozialen Regeln einweisen.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

- Begegnet man Basisbedürfnissen wie Essen, ein Dach über dem Kopf und Gesundheitspflege, müssen diese vor Ausbildungsbedarf angesprochen werden.
- Den Erwerb von Englisch und einen Zugriff auf Basisdienstleistungen zum Zeitpunkt ihrer Ankunft zu haben sind wesentlich, um sozialen Ausschluss, Depression und Isolation vorzubeugen.
- Es gibt nicht genug Betreuung: Flüchtlinge wissen nicht, wo sie Informationen finden, und sogar, wenn sie Zugriff haben, wird Betreuung benötigt, um zu zeigen, wie man Zugriff zu den Informationen erlangt und versteht, und ihnen Hilft, und sie durch das System zu lenken.
- Viele Flüchtlinge sind eifrig sich zu integrieren und ein Teil der Britischen Gesellschaft zu werden, aber sie hätten gerne Unterstützung sich zu integrieren, besonders bezüglich des Lernens der Gesetze des Landes und der Kultur.
- Manche Schulungsanbieter möchten Flüchtlingen und Asylsuchenden den Weg zu Stiftungen und Organisationen weisen, die finanzielle Unterstützung für den Zugriff zum Lernen anbieten, doch es gibt nu rein sehr niedriges Level der Erkenntnis dieser bei den Flüchtlingen und Asylsuchenden.
- Anreise kann auch ein Problem darstellen, nicht nur bezüglich der Kosten, sondern auch betrefflich der Distanz, um einen Kurs zu besuchen.

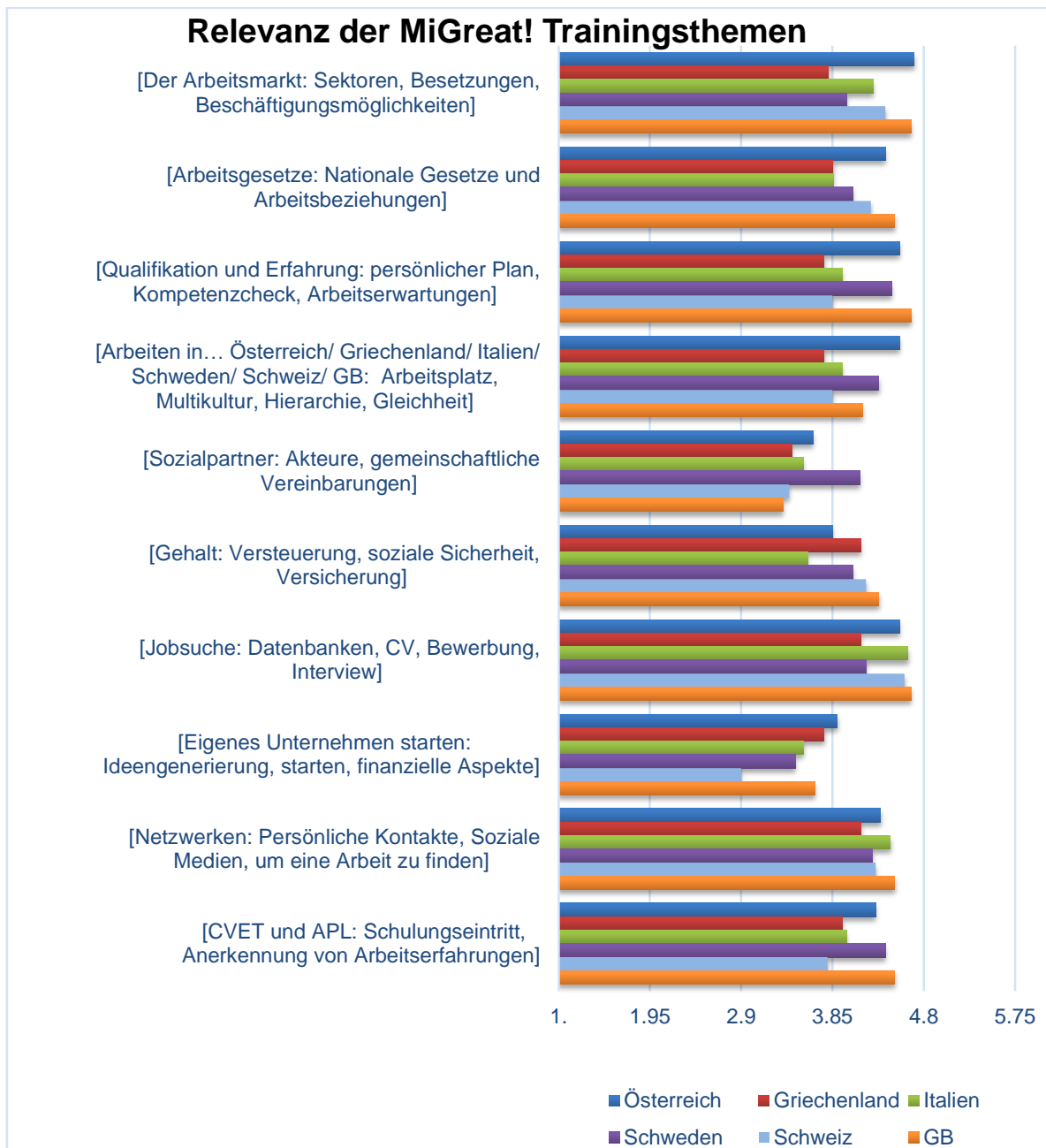


Erasmus+

- Zugriff zu Kinderpflege, Computereinrichtungen und festen Einrichtungen kann Schwierigkeiten bereiten, besonders für Asylsuchende, die deren Fähigkeit und Möglichkeiten zu lernen beeinflussen.

MiGreat! Training Struktur: Bedeutung

MiGreat! Inhalte müssen der Zielgruppe angepasst sein um etwas zu bewirken und, letztendlich, die definierten Ziele zu erreichen. In den einzelnen Ländern wurden Experten über die Wichtigkeit, die sie den jeweiligen Fächern zuordnen (1 = nicht im geringsten relevant, 5 = absolut relevant) befragt. Die Grafik zeigt, dass alle Bereiche relevant sind und einer Relevanz von 3 entsprechen (die einzige Ausnahme ist "Ein Unternehmen gründen" in der Schweiz). Die Module "Netzwerken" und "Einen Job suchen" haben laut der Umfrage die größte Relevanz.





MIGREAT! Training Struktur: Inhalte

M1: Arbeitsmarkt

- Neueste Trends und Entwicklungen im Arbeitsmarkt müssen bedacht werden (Jobnachfrage, boomende Wirtschaftssektoren, etc.). Realistische Ideen und Möglichkeiten am Arbeitsplatz sollten in Betracht gezogen werden.
- Es gibt einen Bedarf an detaillierten Informationen bezüglich Arbeitsbedingungen, Unterkunft und Möglichkeiten für Spracherwerb, da dies von großer Bedeutung für den Einstieg am Arbeitsmarkt ist.
- Weiters könnte es nützlich sein, bestehende Unternehmen in der Region zu bestimmen und sie über die Kompetenzen, die vor kurzem erreicht wurden, zu informieren. Weiters könnten Suchmaschinen mit einzelnen Suchprofilen von Vorteil sein.

M2: Arbeitsgesetz

- Es ist wichtig die Strukturen der EU und ihrer Institutionen zu kennen, ansonsten können Auswahlmöglichkeiten nicht wahrgenommen oder verstanden werden.
- Gesetze und Rechte müssen in einer verständlichen Art und Weise erklärt werden (Praxisbeispiele, Kartoons, etc.).
- Oft wissen Neuankömmlinge nichts über Gesetze, obwohl diese ihren Rechten dienen. Hier würde ein spezieller Schulungsbedarf oder Raum für Unterstützung/Beratung bestehen.
- Besonderes Augenmerk muss auf dem Arbeitsrecht liegen (Verträge, Urlaub, Krankenstand, etc.).
- Nicht nur das Gesetz ist wichtig, sondern auch implizite kulturelle Bräuche.

M3: Qualifikation und Erfahrung

- Wege für die Verbesserung im Umgang mit Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen und in den wettbewerbsfähigen Markt in Europa integriert zu sein, müssen erkannt werden.
- Bereits gemachte Erfahrungen und Qualifikationen können nützlich sein und müssen vermittelt werden.
- Ein vorgefertigter Online CV könnte nützlich sein um jobrelevante Aspekte in Betracht zu ziehen

M4: Arbeiten in...

- Die wichtigsten Fakten und Regeln des Ziellandes müssen verstanden werden. Diese beinhalten Arbeitskultur, Prozeduren, Methoden, etc.



- Es ist außerdem wichtig, Informationen über notwendige Dokumente bereitzustellen, aber auch Unterstützungsdienste zu erwähnen.

M5: Soziale Partner

- Gute Zusammenarbeit mit örtlichen Akteuren kann einen positiven Einfluss haben und zu der Herstellung von Netzwerken führen.
- Eine Idee wäre zum Beispiel, wenn Unternehmen die MiGreat! App verwenden würden, um freie Stellen online zu posten. Für das, müssten sie jedoch dazu ausgebildet sein, die App zu verwenden.

M6: Entgelt

- Es ist wichtig über Entgeltsaspekte vor dem Start des Jobs Bescheid zu wissen, um zum Beispiel, Lohn- und Sozialdumping, zu vermeiden.
- Informationen bezüglich Mindestgehalt, Veträge, Lohnverrechnung, Steuern, etc. sind unerlässlich.
- Sogar Freiwilligenarbeit kann helfen, einen bezahlten Job zu bekommen. Klarstellungen können das Interesse wecken.

M7: Arbeit suchen

- Arbeitssuche ist der Punkt, an dem viele Menschen Hilfe brauchen. Es ist wichtig, zu zeigen, wie ein CV oder Motivationsschreiben aussehen sollte, was bei einer freien Stelle bedacht werden sollte, etc.
- In diesem Aspekt, sollte eine leicht verständliche und leicht verwendbare Einführung das Ziel sein.
- Die MiGreat! App sollte eine Liste von Unternehmen beinhalten, die die Eingliederung von Flüchtlingen bezüglich eines bestimmten Arbeitssektors erleichtern sollen.
- Workshops oder Schulungen für die aktive Jobsuche, sowie Do's und Don'ts könnten effektiv sein.

M8: Ein eigenes Unternehmen gründen

- Während es sicherlich nicht leicht ist, ein neues Unternehmen in einem fremden Land zu gründen, sollten Unterstützung und Hilfe gezeigt werden. Vielleicht liegt verstecktes Potenzial in der Selbstbeschäftigung.



Erasmus+

- Ein wichtiger Faktor ist das Netzwerk mit örtlichen Akteuren, da diese Menschen viel Erfahrung und gute Ideen haben.
- Besondere Schulungskurse zu Themen wie finanzielles Management, etc. sind möglich.

M9: Netzwerken

- Netzwerke haben, wie schon erwähnt, einen wesentlich, positiven Effekt in vielen Bereichen. Sie helfen einen Job zu finden, in der Gesellschaft teilzunehmen, Informationen zu bekommen, etc.
- Die MiGreat! App hilft, Plätze zu finden, an denen man Kontakte schließen kann (Kirchen, Clubs, Institutionen, etc.).
- Migranten haben normalerweise relativ gute Netzwerke, die sie auch nutzen. Ein Aspekt, der sehr interessant erscheint, ist, dass man persönliche Netzwerke auch sehr gut in berufliche umwandeln kann. In speziellen Schulungen kann gezeigt werden, wie.

M10: CVET und APL

- Frei zugängliche oder wenig kostende Schulungen wären für Migranten von Vorteil, weil nicht viele die finanziellen Ressourcen haben, um viel Geld dafür auszugeben. Informationen über Unterstützung und Finanzierung ist genauso wichtig.
- Die MiGreat! App könnte Nutzer mit aktuellen Kursangeboten verbinden oder Kurse fördern.
- Möglichkeiten, schon erhaltene Qualifikationen aus dem Heimatland anerkennen zu lassen, müssen gezeigt werden.

ANNEX: BIBLIOGRAPHIE

ÖSTERREICH

AMS (2015): Spezialthema zum Arbeitsmarkt. www.ams.at/docs/001_spezialthema_0415.pdf
(Access June 16, 2017)

AMS (2017a): Arbeitsmarkttrends.
bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=96&show_detail=1&query=
(Access June, 28, 2017)

AMS (2017b): Top-Trends im Berufsbereich Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit.
bis.ams.or.at/qualibarometer/top_berufsbereich.php?id=96 (Access June, 28, 2017)

AMS (2017c): Top-Trends im Berufsbereich Handel, Transport, Verkehr.
bis.ams.or.at/qualibarometer/top_berufsbereich.php?id=89 (Access June, 28, 2017)

AMS (2017d): Arbeitsmarkttrends.
bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=89&show_detail=1&query=
(Access June, 28, 2017)

Austrian Integration Fund (2017): www.integrationsfonds.at/themen/foerderungen/ (Access June 16, 2017)

BMB (2011): Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich.
www.bmb.gv.at/ministerium/vp/2011/llarbeitspapier_ebook_gross_20916.pdf?4dtiae (Access June 16, 2017)

BMWFJ (2011): Ein Job im Tourismus. Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich.
www.bmwfj.gv.at/Tourismus/TourismusInOesterreich/Documents/LAGEBERICHT%202016_ELAK_HP.pdf (Access June, 28, 2017)

europaforum wien (2015): Beschäftigungssituation und Problemlagen von MigrantInnen – Exploration des Status quo in Wien. Report.
www.europaforum.or.at/index.php?inc=download&id=78 (Access June 16, 2017)

Lehrlingsstatistik (2016): wko.at/statistik/jahrbuch/Folder-Lehrlinge2016.pdf (Access June 16, 2017)

Statistik Austria (2017a): Bevölkerungszahl Österreichs stieg zu Jahresbeginn 2017 auf rund 8,77 Mio. derstandard.at/2000052292224/OesterreichsBevoelkerungszahl-stieg-auf-8-77-Millionen (Access June 16, 2017)

Statistik Austria (2016a): Langfristig wird jede vierte in Österreich lebende Person im Ausland geboren sein. www.leobennews.at/2016/11/22/langfristig-wird-jede-vierte-in-oesterreich-lebende-person-im-ausland-geboren-sein/ (Access June 16, 2017)



Erasmus+

GRIECHENLAND

- Anagnostou, D. (2016). *Local government and migrant integration in Europe and in Greece*. Athens: ELIAMEP. Retrieved May 12, 2017 from <http://www.eliamep.gr/all-publications/έκθεση-του-lomigras-για-την-ένταξη-των-μετανα/>
- Anagnostou, D. & Gemi, E. (2015). *Monitoring and Assessing the Integration of Vulnerable Migrants in Greece: Report on results*. Retrieved May 12, 2017, from <http://www.eliamep.gr/all-publications/publications/project-publications/παρακολουθώντας-και-αξιολογώντας-τα/>
- CEDEFOP. (2017). *Excerpt from the publication: On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews: Greece – 2016 update*. Retrieved May 22, 2017, from http://www.cedefop.europa.eu/files/statistical_overviews_on_vet_-_greece_-_2016_edition_.pdf
- CEDEFOP (2015). *CVET in Europe: the way ahead*. Retrieved May 22, 2017, from <http://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/publications/3070>
- CEDEFOP. (2014). *Vocational education and training in Greece*. Retrieved May 22, 2017, from <http://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/publications/4130>
- Διεθνής Αμνηστία. (2016). *Παγιδευμένοι στην Ελλάδα: Μια Προσφυγική Κρίση που θα Μπορούσε να Αποφευχθεί*. Retrieved May 2, 2017, from <https://www.amnesty.gr/news/ektheseis>
- Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2011). *Δημογραφικά Χαρακτηριστικά / 2001*. Retrieved May 2, 2017, from <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM03/2001>
- Ένωση Περιφερειών Ελλάδας & Κάπα Research. (2016). *Έρευνα-Μελέτη της ΕΝ.Π.Ε. για το προσφυγικό-μεταναστευτικό*. Retrieved May 2, 2017, from <http://www.enpe.gr/meletesprogrammata/2016/03/31/ereina-meleti-tis-enpe-gia-to-prosfigiko-metanasteitiko-refygees-survey-english-fluechtlinge-umfrage-deutsch.aspx>
- EQAVET. (2004). *Continuing Education and Training (CVET)*. Retrieved May 22, 2017, from <http://www.eqavet.eu/qc/gns/glossary/c/continuing-education-and-training-cvet.aspx>
- Eurostat. (2017a). *GDP and main components (output, expenditure and income)*. Retrieved May 16, 2017, from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_10_gdp&lang=en
- Eurostat. (2017b). *Tourism*. Retrieved May 17, 2017, from <http://ec.europa.eu/eurostat/web/tourism/data/database>



Erasmus+

- Eurostat. (2016a). *Health care expenditure by financing scheme*. Retrieved May 16, 2017, from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_sha11_hf&lang=en
- Eurostat. (2016b). *Health care expenditure by provider*. Retrieved May 16, 2017, from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_sha11_hp&lang=en
- Eurostat. (2016c). *Health personnel employed in hospital*. Retrieved May 16, 2017, from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_rs_prshp1&lang=en
- Eurostat. (2016d). *Health workforce migration*. Retrieved May 16, 2017, from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_rs_wkmg&lang=en
- Eurostat. (2016e). *Migrant integration statistics – labour market indicators*. Retrieved May 16, 2017, from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_%E2%80%93_labour_market_indicators
- Greek Council for Refugees. (2016). *Country Report: Greece. Asylum Information Database (AIDA)*. Retrieved May 16, 2017, from <http://www.asylumineurope.org/reports/country/greece>
- Greek Tourism Confederation – SETE. (2015). *Greek Tourism - Basic Figures 2015*. Retrieved May 16, 2017, from <http://sete.gr/el/stratigiki-gia-ton-tourismo/vasika-megethi-tou-ellinikoy-tourismoy/>
- Hellenic Statistical Authority. (2016a). *Greece in Figures: October – December 2016*. Retrieved May 16, 2017, from http://www.statistics.gr/documents/20181/1515741/GreeceInFigures_2016Q4_EN.pdf/b6478000-34ca-4ac5-b6e8-a02ed096ba97
- Hellenic Statistical Authority. (2016b). *Labour force (Quarterly data), 4th Quarter 2016*. Retrieved May 17, 2017, from <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO01/->
- Hellenic Statistical Authority. (2014a). *2011 Population and Housing Census: Demographic and social characteristics of the Resident Population of Greece according to the 2011 Population - Housing Census revision of 20/3/2014*. Retrieved May 23, 2017, from <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SAM03/->
- Hellenic Statistical Authority. (2014b). *Job vacancies (NACE Rev.2) / 4th Quarter 2014*. Retrieved May 17, 2017, from <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO41/2014-Q4>
- Hellenic Statistical Authority. (2014c). *Survey on Labour Market Situation of Migrants and their Descendants*. Retrieved May 23, 2017, from <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO27/->



Erasmus+

- Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών – ΙΟΒΕ. (2012). *Η Επίδραση του Τουρισμού στην Ελληνική Οικονομία*. Retrieved May 17, 2017, from http://iobe.gr/docs/research/RES_05_E_01092012REP_GR.pdf
- Κασιμάτη, Κ. & Μουσουρού, Λ. (2007). *Φύλο και Μετανάστευση: Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση*, τομ. Ι, Αθήνα: Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ
- Lianos, T. (2007). Brain drain and brain loss: Immigrants to Greece. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33, 129-140. Retrieved from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13691830601043562?journalCode=cjms20>
- National Institute of Labour and Human Resources. (2016). *Labour Market Diagnosis: Executive Summary of the Diagnosis Mechanism Results*. Retrieved May 22, 2017, from http://www.eiead.gr/publications/docs/Executive_summary_2016.pdf
- Νόμος 3879/2010. «Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις». *ΦΕΚ Α 163/21.09.2010*. Retrieved May 22, 2017, from <http://www.et.gr/index.php/2013-01-28-14-06-23/2013-01-29-08-13-13>
- OECD. (2013). *Greece. Country Notes: Recent Changes in Migration Movements and Policies*. Retrieved May 16, 2017, from http://www.oecd.org/migration/mig/IMO%202012_Country%20note%20Greece.pdf
- Παπαγεωργίου, Ν. & Τσιρώνης, Χρ. (2013). Φύλο, μετανάστευση και οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Η τρέχουσα συζήτηση. *Culture and Research*, 2, 101-120. Retrieved from <http://ejournals.lib.auth.gr/culres/article/view/3943>
- Προεδρικό Διάταγμα 141/2013. «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2011/95/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2011 (L 337) σχετικά με τις απαιτήσεις για την αναγνώριση και το καθεστώς των αλλοδαπών ή των ανιθαγενών ως δικαιούχων διεθνούς προστασίας, για ένα ενιαίο καθεστώς για τους πρόσφυγες ή για τα άτομα που δικαιούνται επικουρική προστασία και για το περιεχόμενο της παρεχόμενης προστασίας (αναδιατύπωση)». *ΦΕΚ Α 226/21.10.2013*. Retrieved May 16, 2017, from <http://www.et.gr/index.php/2013-01-28-14-06-23/search-laws>
- Προεδρικό Διάταγμα 38/2010. «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2005/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων». *ΦΕΚ Α 78/25.05.2010*. Retrieved May 22, 2017, from <http://www.et.gr/index.php/2013-01-28-14-06-23/search-laws>
- Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων – ΣΕΤΕ. (2013). *Τουριστικός Στρατηγικός Σχεδιασμός 2021: Οδικός Χάρτης Υλοποίησης*. Retrieved May 16, 2017, from http://sete.gr/media/1910/sete-report_2021.pdf



Erasmus+

Triandafyllidou, A. & Maroufouf, M. (2011). *Migration in Greece, Recent Developments in 2011* (Report prepared for the OECD Network of International Migration Experts, Paris, 30 November-2 December 2011). Retrieved May 16, 2017, from <http://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2014/10/Migration-in-Greece-Recent-Developments-2011.pdf>

Υπηρεσία Ασύλου. (2017). *Στατιστικά Στοιχεία Υπηρεσίας Ασύλου (από 7.6.2013 έως 31.1.2017)*. Retrieved March 3, 2017 from http://asylo.gov.gr/?page_id=143

Υπουργείο Τουρισμού. (2013). *Σχέδιο Κατευθύνσεων Εθνικής Αναπτυξιακής Στρατηγικής 2014-2020 στον Τομέα του Τουρισμού*. Retrieved May 17, 2017, from <http://www.mintour.gov.gr/userfiles/de145b9b-fc1f-4650-91eb-b6315a192e52/%CE%A5%CE%A4%CE%9F%CE%A5%CE%A1%20%CE%A3%CE%A7%CE%95%CE%94%CE%99%CE%9F%20%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%95%CE%A5%CE%98%CE%A5%CE%9D%CE%A3%CE%95%CE%A9%CE%9D%202014-2020.pdf>

UNHCR. (2017). *Mediterranean Situation: Greece. Refugees Operational Data Portal*. Retrieved March 3, 2017 from <http://data2.unhcr.org/en/situations/mediterranean/location/5179>

World Economic Forum. (2016). *Competitiveness Rankings*. Retrieved May 22, 2017, from <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/>

World Travel and Tourism Council. (2016). *Travel & Tourism: Economic Impact 2016 – Greece*. Retrieved May 16, 2017, from <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic%20impact%20research/countries%202016/greece2016.pdf>

ITALIEN

Ance, Associazione nazionale costruttori edili, “*Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni*”, 2017. <http://www.ance.it/docs/docDownload.aspx?id=35113>

Ance, Associazione nazionale costruttori edili, “*Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni*”, 2015. <http://www.ance.it/docs/docDownload.aspx?id=28869>

Anci, Caritas italiana, Cittalia, Fondazione Migrantes, Servizio centrale dello sprar, in collaborazione con Unhcr, “*Rapporto sulla protezione internazionale in Italia*”, 2016. http://www.ilsole24ore.com/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/ILSOLE24ORE/Online/Oggetti_Embedded/Documenti/2016/11/16/Rapporto_protezione_internazionale_2016.pdf

Anepa, Confartigianato, “*La difficile ripartenza, rapporto Anaepa-Confartigianato edilizia 2016*”, 2016. <https://www.anaepa.it/content/rapporto-annuale-anaepa>



Erasmus+

- A cura di F. Cochi, F. Pace, P. Letizia, S. Rossi, D. Lovecchio, *“L’analisi e la valutazione delle competenze professionali a livello istituzionale e della formazione finanziata”*, 2013. http://www.informatex.it/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=156:lanalisi-e-la-valutazione-delle-competenze-professionali-a-livello-istituzionale-studio&catid=39:formatex-programma-nazionale-di-formazione-per-le-aziende-del-settore-tessile-abbigliamento-e-moda-&Itemid=62
- Federcostruzioni, *“Rapporto 2015, il sistema delle costruzioni in Italia”*, 2015. http://www.federcostruzioniweb.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=41&Itemid=314
- Fillea Cgil Campania, Ires Campania, *“Il settore edile nella crisi”*, 2011. <http://www.integrazionemigranti.gov.it/Documenti-e-ricerche/Il%20settore%20edile%20nella%20crisi%20-%20Campania.pdf>
- International Organization for Migration (IOM), *“Study on migrants’ profiles drivers of migration and migratory trends”*, 2016. <http://www.italy.iom.int/sites/default/files/news-documents/Migrants%20Study%20-%20FINAL%20ENG%20VERSION%20-%20ELEC.pdf>
- Istat (Istituto Nazionale di Statistica), *“Rapporto sulla competitività dei settori produttivi. Edizione 2016”*, 2016. <http://www.istat.it/storage/settori-produttivi/2016/Rapporto-competitivita-2016.pdf>
- Istat, *“L’integrazione degli stranieri e dei naturalizzati nel mercato del lavoro”*, 2015. <https://www.istat.it/it/archivio/177521>
- Ministero degli Interni, *“Cruscotto statistico Giornaliero”*, 2017, <http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/it/documentazione/statistica/cruscotto-statistico-giornaliero>
- Ministero degli Interni, *“Rapporto sull’accoglienza di migranti e rifugiati in Italia. Aspetti, procedure, problemi”*, 2015. http://www.libertaciviliimmigrazione.interno.it/dipim/export/sites/default/it/assets/pubblicazioni/Rapporto_accoglienza_ps.pdf
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, *“SESTO RAPPORTO ANNUALE - I migranti nel mercato del lavoro in Italia”*, 2016. <http://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Sesto-Rapporto-Annuale-I-migranti-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-2016.aspx>
- G. Montalbano, E. Perulli, *“VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE COMPETENZE: dal dibattito al sistema”*, 2016. <http://www.ciofs-fp.org/wp-content/uploads/2016/09/Isfol-8-settembre-2016.pdf>



Erasmus+

- OECD, "Lavoro per gli immigrati: L'integrazione nel mercato del lavoro in Italia", OECD Publishing. 2014. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264216570-it>
- G. Rizzuto, "La formazione nel settore moda", Centro Studi Cisl, 2016.
<http://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/163/relazionevaccari15giugno.pdf>
- A.Sarli, "Riconoscere e valorizzare il capitale umano degli immigrati: l'esperienza Lombarda", 2015. http://www.ismu.org/wp-content/uploads/2015/03/Intervento_Sarli_Monza-27.2.pdf
- Sistema Moda Italia per Pitti Immagine, "Il settore tessile-moda italiano nel 2016", 2016.
<http://www.sistemamodaitalia.com/it/area-associati/centro-studi/item/9811-il-settore-tessile-moda-italiano-nel-2015-2016>
- UNHCR - UN Refugee Agency "ITALY, UNHCR UPDATE #13", March 2017.
<https://data2.unhcr.org/en/documents/download/56622>
- L.Zanfrini, M. Monaci, F. Mungiardi and A. Sarli, "Country Report Italy At a (Possible) Turning Point Between Constraining Tradition and Promising Developments in the Field of Diversity", Diverse Project, 2015. http://www.ismu.org/wp-content/uploads/2015/10/Country_Report_Italy.pdf

SCHWEDEN

- <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Var-organisation.html>
- http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_BE_BE0101_BE0101E/UtrikesFoddaTotNK/table/tableViewLayout1/?rxid=3b576c37-51f2-4584-9752-7141e418a340
- <http://www.lansstyrelsen.se/Stockholm/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2016/rapport-2016-16.pdf> - sid 3 (En utbildning och arbetsmarknadsprognos fram till 2025 gjord av Länsstyrelsen i Stockholm)
- <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.7d475db1579f6c26d95b9ea/1476701820026/rapport-snabbsparen-201610.pdf>
- <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Anstalld/Du-som-redan-ar-i-Sverige/Asylsokande-som-fatt-arbete.html>
- <http://ki.se/utbildning/kompletterande-utbildning-for-lakare-med-examen-fran-tredje-land>
- <http://ki.se/utbildning/kompletterande-utbildning-for-sjukskoterskor-med-examen-fran-tredje-land>



Erasmus+

<http://www.stockholm.se/ForskolaSkola/Vuxenutbildning/yh/>

<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/10/19-universitet-och-hogskolor-ska-starta-kompletterande-utbildningar-for-personer-med-utlandsk-examen/>

https://books.google.se/books?id=2N9e1Qx-r6kC&pg=PA17&lpg=PA17&dq=kompletterande+utbildningar+f%C3%B6r+invandrare&source=bl&ots=zDcDTqcxgW&sig=0P_GzZhGM5ov0-1zZSJj3fHKEKQ&hl=sv&sa=X&ved=0ahUKEwjDos2HvJzUAhVGMJoKHx0mAVEQ6AEIVTAH#v=onepage&q=kompletterande%20utbildningar%20f%C3%B6r%20invandrare&f=false

Svenska Dagbladet 24/6 2015

Statistiknyhet från SCB 2014-12-09 09:30 Nr 2014:315

Kan Landet lagom vara bäst/Kurt Lundgren 2013, Dialogs förlag, tryckt i Falun

Landet Lagom och framtiden/Kurt Lundgren 2016, Dialogs förlag, tryckt i Falun

SCHWEIZ

Albornoz, A. et Dupuis, P. (2008). *Comment évaluer les acquis de l'expérience? Une analyse du travail des experts en VAE*. Genève: Université de Genève. (Cahiers des sciences de l'éducation, no 120).

Bohlinger, S. (2017). Comparing Recognition of Prior Learning (RPL) across Countries. In *Competence-based Vocational and Professional Education* (pp. 589-606). Springer International Publishing.

Bednarz, F. (2005). *Learning by problem solving: ICT skills between specialisation and entrepreneurship*. Paper - presented at the International Conference *What a Difference a Pedagogy Makes* (Stirling University - 24th – 26th June 2005) – Atti della Conferenza

Bednarz, F. (2007). *Profili in frantumi, competenza da ricomporre. Cogito: riconoscere e trasferire la competenza nel lavoro edile* in *Professionalità*, n 95 / 2007, Editrice La Scuola, Brescia

Bednarz, F. (2007). *Certification of intercultural interpreters through recognition and validation of prior learning*. Paper - presented at the International Conference organised by Move: *Mutual recognition skills and competences gained through volunteering: towards a European debate* (EESC Headquarters, Bruxelles - 23th – 24th May 2007) – Atti della Conferenza - EN

De Jonckheere, S., et Ollagnier, E. (2008). *Validation des acquis en Suisse : des professionnels confrontés à une reconnaissance académique ou professionnelle*. Actes du 20e



Erasmus+

colloque de l'ADMEE-Europe, Université de Genève.

<https://plone.unige.ch/sites/admee08/symposiums/j-s2/j-s2-2/>

- Evéquo, G. (2006). Qualification professionnelle des adultes : quelle place pour la validation de l'expérience en Suisse ? *Panorama*, 4, 6-7
- Fleischmann, D. (2006). La validation est-elle bien reconnue ? *Panorama*, 4, 3
Editorial taken from a special VPL section in issue 4 of the Panorama magazine.
- Häni, E. (2006). Les tâches familiales et activités bénévoles : un obstacle à la carrière ou un facteur de réussite ? *Panorama*, 4, 10-11
- Lévesque, V., Lohner, B., Stoffel, B., Voit, J. et Weber Guisan, S. (2007). *Validation des acquis en culture générale*. Lausanne : IFFP. (Cahiers IFFP, 1)
- Nccr-On the Move. (2017). Language Roulette – The Effect of Random Placement on Refugees' Labour Market Integration. Available at: http://nccr-onthemove.ch/wp_live14/wp-content/uploads/2017/01/nccrotm-WP11-Auer-Language-Roulette.pdf
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie et Thomas, R. (Coord.) (2008). *New OECD Activity on Recognition of Non-formal and Informal Learning, Reconnaissance et validation des acquis : Etat des Lieux, rapport de la Suisse à l'OCDE*. Berne : OFFT
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (2008). *Validation des acquis : donner une valeur à l'expérience. Guide national*. Berne : OFFT.
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (2008). *Document complémentaire au guide national. Validation des acquis : donner une valeur à l'expérience. Précisions sur les instruments de validation et les méthodes de vérification supplémentaires*. Berne : OFFT
- Office fédéral de la statistique (2006). *Apprentissage tout au long de la vie et formation continue : Etat des lieux de la diversité des indicateurs internationaux et sélection de résultats*. Neuchâtel :
- OFS
- <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.80513.pdf>
- Petrini, B. et Stoffel, B. (2007). Collective Anerkennung von Bildungsleistungen : auf dem Weg zum EFZ Logistikassistent-in. *NetzWerk : die Zeitschrift der Wirtschaftsbildung Schweiz*, 4, 11-17.



Erasmus+

- Repubblica e Canton Ticino Dipartimento delle finanze e dell'economia , dipartimento delle risorse. (2014). Stranieri, migrazione e integrazione in ticino. Available at: <http://www.cdt.ch/files/docs/cb2521ca3c0f64daa59aa0eb0ba00b47.pdf>
- Salini, D. (2008). *Le procedure di validazione degli apprendimenti esperienziali in Svizzera. Evoluzione delle pratiche e quadro legislativo* in Professionalità, n 99 / 2008, Editrice La Scuola, Brescia
- Schreiber, K. (2006). Validation des acquis à la Poste : de nouveaux chemins vers la certification professionnelle. *Panorama*, 4, 8-9.
- targeted complementary training provided if necessary. This qualification procedure was developed through the joint efforts of SwissPost, the Federal Office for Professional Education and Technology (OPET) and other partners.
- Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. (2016). Statistiques sur l'immigration. Les étrangers en Suisse. Available at: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/statistik/auslaenderstatistik/monitor/2016/statistik-zuwanderung-2016-12-jahr-f.pdf>
- Thomas, R. (2006). Cadre national pour la validation des acquis : un important projet prend forme. *Panorama*, 4, 4-5
- Unia.(2011). Il ramo del commercio al dettaglio. Analisi, obiettivi e rivendicazioni di Unia. Available at: https://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Detailhandel/Commercio-al-dettaglio-opuscolo-Il-ramo-del-commercio-al-dettaglio.pdf
- Voit, J., Weber Guisan, S., Cortessis, S., Petrini, B., Stoffel, B. (2007). *Analyse de compétences du personnel de distribution de la Poste Suisse : Expertise servant de base à une procédure de validation collective d'acquis professionnels en vue de l'obtention du CFC de gestionnaire en logistique*. Zollikofen : IFFP.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

- UK WORK-INT background report, Workplace Integration of Migrant Health Workers In The UK, Hiranthi Jayaweera, Helen McCarthy, COMPAS, University of Oxford
- Aldin, V., D. James, and J. Wadsworth. "The Changing Shares of Migrants' Labour in Different Sectors and Occupations in the UK Economy: An Overview." In *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortage, Immigration and Public Policy*," edited by Martin Ruhs and Bridget Anderson. Oxford: Oxford University Press, 2010.
- Dustmann C., T. Frattini, and I. Preston. "The Effect of Immigration along the Wage Distribution." Review of



Economic Studies 80, no. 1 (2013): 145-173.

Wadsworth, J. "The UK Labour Market and Immigration." National Institute Economic Review No. 213 (2010): R35-R42.

THE MIGRATION OBSERVATORY | WWW.MIGRATIONOBSERVATORY.OX.AC.UK

Migrant Voice: <http://www.migrantvoice.org/work/national/issues-facing-syrian-refugees-in-170616163107>

Dickens, R. and A. Mcknight. "Assimilation of Migrants into the British Labour Market." CASE Working Paper no. 133, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, 2008. <http://eprints.lse.ac.uk/28244/1/CASEpaper133.pdf>

Lemos, S. and J. Portes. "New Labour? The Impact of Migration from Central and Eastern Countries on the UK Labour Market." The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy 14, no. 1 (2013): 299-338.

Manacorda M., A. Manning and J. Wadsworth. "The Impact of Immigration on the Structure of Wages: Theory and Evidence from Britain." Journal of the European Economic Association 10, no 1 (2012):120–151.

Migration Observatory briefing: "Migrants in the UK Labour Market: An Overview"