



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

Begleitsysteme für Zu- und RückwanderInnen: Ein internationaler Vergleich mit Umsetzungsempfehlungen

Isabella Skrivanek, Anna Faustmann

Dezember 2016

Bericht im Auftrag der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH



Donau-Universität Krems
Department für Migration und Globalisierung

Begleitsysteme für Zu- und RückwanderInnen: Ein internationaler Vergleich mit Umsetzungsempfehlungen

Isabella Skrivanek, Anna Faustmann

Schriftenreihe Migration und Globalisierung
Dezember 2016

Dieser Bericht wurde vom Department für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems im Auftrag der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH erstellt.

Die in der Publikation geäußerten Ansichten liegen in der Verantwortung der Autorinnen und geben nicht notwendigerweise die Meinung der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH oder der Donau-Universität Krems wieder.

© Edition Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung

ISBN: 978-3-903150-26-3
DUK-interne Projektnummer: 281265330

Wissenschaftliche Leitung: Gudrun Biffi

Zitierweise: Skrivanek, Isabella, Faustmann, Anna (2016) Begleitsysteme für Zu- und RückwanderInnen – ein internationaler Vergleich mit Umsetzungsempfehlungen. Studie finanziert von der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

Zusammenfassung

Verschiedene Forschungen zeigen, dass auch (hoch-)qualifizierte MigrantInnen mit Hürden bei verschiedenen Aspekten der Integration konfrontiert sein können sowie Unterstützungsbedarfe und -erwartungen haben. Der Forschungsbericht gibt einen Überblick über bestehende Begleitsysteme für qualifizierte/hochqualifizierte Zu- und RückwanderInnen in Oberösterreich, Österreich und ausgewählten Vergleichsländern (Dänemark, Schweden, Schweiz, Niederlande, Kanada) und trifft Ableitungen für die Übertragbarkeit. Festzustellen sind deutliche Unterschiede bei der Gestaltung von Migrations- und Integrationsprozessen zwischen den betrachteten Ländern. Wichtige Einflussfaktoren finden sich sowohl im sozioökonomischen wie auch im politischen Kontext. Generell werden Begleitsysteme häufiger implementiert, wenn formale Integrationspolitiken bestehen. Des Weiteren lag in der Vergangenheit der Fokus kommunaler Integrationsangebote vor allem auf urbaneren Gebieten. Unterschiede bestehen bei der zivilgesellschaftlichen Einbindung (inkl. Freiwilligenengagement). Umsetzungsempfehlungen aus dem Vergleich betreffen die objektive Beurteilung des Maßnahmen-/Förderbedarfs, die Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Besonderheiten, klare und eindeutige Zielsetzungen, Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen, die Identifikation relevanter Akteure, strategische Kooperationen und Multi-Stakeholder-Ansätze, die Sichtbarmachung von Ansprechpersonen für Fragen der Integration sowie nachhaltige Träger- und Finanzierungsstrukturen.

Inhalt

1	Einleitung.....	7
2	Begleitsysteme in Österreich und Oberösterreich.....	9
2.1	Welcome2Upper Austria Service Center.....	9
2.2	Welcome2Upper Austria Service Center: Buddy Network Pro.....	10
2.3	Mentoring für MigrantInnen.....	10
2.4	Migrare: Nachbarinnen.....	11
2.5	Migrare: Hippy.....	11
2.6	Okay.zusammen leben: BrückenbauerInnen.....	11
2.7	Interkulturelle MitarbeiterInnen in NÖ Kindergärten.....	12
3	Begleitsysteme im internationalen Vergleich.....	12
3.1	Dänemark.....	12
3.1.1	Rahmenbedingungen.....	12
3.1.2	Begleitsystem-Strukturen.....	13
3.1.3	Beispiel für Angebote auf kommunaler Ebene: Vejle (54.000 Einwohner).....	15
3.1.4	Weitere Angebote.....	16
3.2	Schweden.....	16
3.2.1	Rahmenbedingungen.....	16
3.2.2	Begleitsystem-Strukturen.....	17
3.3	Schweiz.....	18
3.3.1	Rahmenbedingungen.....	18
3.3.2	Begleitsystem-Strukturen.....	18
3.4	Niederlande.....	21
3.4.1	Rahmenbedingungen.....	21
3.4.2	Begleitsystem-Strukturen.....	22
3.5	Kanada.....	23
3.5.1	Rahmenbedingungen.....	23
3.5.2	Begleitsystem-Strukturen.....	24
4	Umsetzungsempfehlungen.....	27
4.1	Schritte der Übertragung.....	27
4.2	Kriterien der erfolgreichen Umsetzung.....	28
4.2.1	Objektive Beurteilung des Maßnahmen-/Förderbedarfs und Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Besonderheiten.....	28
4.2.2	Klare und eindeutige Zielsetzungen.....	29

4.2.3	Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen („Changing the mindset“)	30
4.2.4	Identifikation der relevanten Akteure („Mapping“) für die Etablierung von Begleitstrukturen in der Gemeinde/Region/im Bundesland	30
4.2.5	Strategische Kooperationen und Multi-Stakeholder-Ansätze	30
4.2.6	Ansprechpersonen auf beiden Seiten	32
4.2.7	Qualität von Begleitsystemen	32
4.2.8	Nachhaltigkeit, dauerhafte Finanzierung und langfristige Perspektiven	32
5	Quellenverzeichnis	33

1 Einleitung

Die Integration von hochqualifizierten, global mobilen Arbeitskräften wurde lange Zeit wenig beachtet und mit ihrer privilegierten Stellung bezüglich Einkommen, Bildung und Netzwerke bzw. – in Begriffen Bourdieus (1992) – ihrem hohen ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapital begründet. Aufgrund ihrer Stellung wären gewöhnliche „Integrationsprobleme“ etwa im Bereich von Arbeitssuche, Wohnungssuche, Lernen der Landessprache und sozialer Integration – im Gegensatz zu anderen MigrantInnengruppen – bei ihnen nicht gegeben. (vgl. Föbker et al. 2016)

Verschiedene Forschungen zeigen allerdings, dass auch diese Gruppe mit Hürden bei verschiedenen Aspekten der Integration konfrontiert sein kann und Unterstützungsbedarfe und -erwartungen hat. (vgl. Magnusson 2014, Ryan/Mullholland 2014, Kilpatrick et al. 2011, Wickramaarachchi/Butt 2014, Föbker et al. 2016) Aktuelle Forschungsergebnisse aus Oberösterreich¹ veranschaulichen, dass (hoch-)qualifizierte Zu- und RückwanderInnen in Oberösterreich Unterstützungsbedarf bei den ersten Schritten in der neuen Gemeinde/Region haben und neben attraktiven beruflichen Möglichkeiten die soziale Integration und eine regional bzw. lokal gute Infrastruktur (im Bereich von Wohnen, Bildung, Kinderbetreuung, Freizeit und Kultur, Mobilität) wichtige Faktoren für ihre längerfristige Integration und ihren Verbleib in der Region sind. (vgl. Faustmann/Rössl/Skrivanek 2016) Der Zusammenhang zwischen Integration, insbesondere auch der Familienangehörigen, und längerer/dauerhafter Niederlassung in der Region zeigt sich auch in internationalen Studien, wie etwa für Australien, Neuseeland und Kanada (vgl. Kilpatrick et al. 2011, Wulff et al. 2008)

Im Rahmen der Wachstumsstrategie des Landes Oberösterreich setzt die Regionalmanagement Oberösterreich GmbH in Kooperation mit der oberösterreichischen Wirtschaftsagentur Business Upper Austria das Projekt „Willkommen Standort OÖ“ um. Ziel des Projektes ist die Unterstützung von Gemeinden und Betrieben in Oberösterreich bei der Stärkung und Weiterentwicklung regionaler Angebote, wie z.B. Infrastrukturen in guter Qualität. Damit soll die regionale Attraktivität für qualifizierte Arbeitskräfte (Zu- und RückwanderInnen) erhöht und diese dauerhaft an die Region gebunden werden.²

Dieser Hintergrund bildet die Grundlage für den vorliegenden Studienbericht. Ziel war es, bestehende Begleitsysteme für qualifizierte/hochqualifizierte Zu- und Rückwanderer in Oberösterreich, Österreich und ausgewählten Vergleichsländern (Dänemark, Schweden, Schweiz, Niederlande, Kanada) zu analysieren und Ableitungen für die Übertragbarkeit in Oberösterreich zu treffen.

Der Begriff „Begleitsysteme“ bezeichnet im vorliegenden Studienbericht spezifische Angebote zur persönlichen, individualisierten Unterstützung von (hoch-)qualifizierten ArbeitsmigrantInnen und ihren Familien. Dies schließt in der engen Definition Angebote in Form von Mentoring-, Guide-, Paten- oder Buddyprogrammen ein. In der weiteren Definition sind damit auch Anlaufstellen für die Zielgruppe (hoch-)qualifizierter ZuwanderInnen und ihrer An-

¹ Vom Regionalmanagement Oberösterreich und Projektpartnern wurden mehr als 100 (hoch-)qualifizierte Zu- und RückwanderInnen in ganz Oberösterreich zu ihren Zu-/Rückwanderungsgründen, Erfahrungen und Erwartungen bezüglich Integration sowie Bleibe- und möglichen Abwanderungsmotiven interviewt. Die inhaltsanalytische Auswertung und Interpretation der Ergebnisse erfolgte durch das Forschungsteam des Departments Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems (siehe Faustmann/Rössl/Skrivanek 2016).

² <http://www.willkommen-standortooe.at/ansprechpartner-fuer-gemeinden/>

gehörigen gemeint, die eine individuelle Beratung und Begleitung anbieten. Von Interesse waren spezifische Angebote auf regionaler/lokaler Ebene und entwickelte Organisationsstrukturen. Gesucht wurde auch nach Informationen zur Umsetzung auf kommunaler Ebene, d.h. Maßnahmen, die innerhalb des Handlungsspielraumes der Kommunen lokal (regional) umgesetzt werden können.

Die forschungsleitenden Fragenstellungen für Recherche und Analyse waren dabei:

1. Welche Begleitsysteme zur Integration von Zu- und Rückwanderern gibt es? (v.a. in Hinblick auf Methoden)
2. In welchen Ländern bzw. Regionen werden bereits erfolgreiche Begleitsysteme zur Integration von Zu- und Rückwanderern ausgeübt?
3. In welchen Bereichen wird mit Begleitsystemen zur Integration von Zu- und Rückwanderern allgemein gearbeitet (Staat, Gemeinde, Verwaltung, Schule, Arbeitgeber, Vereine, Freizeit, ...)?
4. Welche Beispiele sind besonders erfolgreich und warum? Welche sind weniger erfolgreich und warum?
5. Was kann man daraus lernen?

In Abstimmung mit der Auftraggeberin wurde die Recherche internationaler Beispiele für Schweden, Dänemark, Niederlande, die Schweiz und Kanada durchgeführt.

In Kapitel 2 werden Angebote in Österreich und Oberösterreich vorgestellt, Kapitel 3 enthält die Ergebnisse des internationalen Vergleichs. Kapitel 4 führt die einzelnen Ergebnisse zusammen und trifft Ableitungen für einen Leitfadens zur Implementierung und Qualitätssicherung von Begleitsystemen.

Die einzelnen Länderdarstellungen in Kapitel 3 enthalten jeweils einleitend Informationen zur Bevölkerungsgröße, Besiedlungsdichte, dem MigrantInnen-Anteil und zur Qualifikationsstruktur. Diese Daten können mit der österreichischen Struktur in Beziehung gesetzt werden, die sich folgendermaßen zusammensetzt:

Österreich hat 8,7 Millionen Einwohner, eine Fläche von 84.000 km² und im Durchschnitt 104 Einwohner/km². Der Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung betrug im Jahr 2014 17,4%. Die drei größten Gruppen stammen aus Deutschland (215.000), Türkei (160.000) und Bosnien-Herzegowina (159.000). Der Anteil der Hochqualifizierten (15-64) lag 2013³ bei den im Inland Geborenen bei 17% (OECD-Durchschnitt 27%), bei den im Ausland Geborenen bei 19% (OECD 31%). (vgl. OECD 2014, 2016)

³ Die Daten beziehen sich auf 2013, da im „International Migration Outlook 2014“ ein Schwerpunkt auf der Nutzung von Qualifikationen lag. Die nachfolgenden Berichte (wie OECD 2016) enthalten diese Information nicht.

2 Begleitsysteme in Österreich und Oberösterreich

In Österreich und Oberösterreich gibt es eine Reihe von Begleitsystemen zur Unterstützung und Förderung der Integration von MigrantInnen, die vor allem seit Anfang der 2000er Jahre ausgebaut und weiterentwickelt wurden. Die Entwicklung einer Integrationspolitik und Institutionalisierung von Integrationsagenden hat in Österreich verstärkt in den 2000er Jahren eingesetzt. Auf Ebene der Länder und Kommunen wurden Integrationsleitbilder erarbeitet⁴, teils Integrationsstellen geschaffen, zuständige Regierungsmitglieder für Integration ernannt und Integrationsagenden in der Verwaltung abgebildet. Auf Bundesebene wurde 2010 ein „Nationaler Aktionsplan für Integration“ vorgestellt.⁵ Parallel dazu haben Änderungen in den migrationspolitischen Rahmenbedingungen stattgefunden. Die Quote für niedrigqualifizierte Arbeitszuwanderung aus Drittstaaten wurde abgeschafft und für ZuwanderInnen aus Drittstaaten eine „Integrationsvereinbarung“, die den Erwerb von Deutschsprachkenntnissen vorsieht, eingeführt (was unter den gegebenen gesetzlichen Rahmenbedingungen v.a. FamilienmigrantInnen betraf/betrifft).

Vor diesem Hintergrund ist die Angebotsstruktur in Österreich und Oberösterreich zu sehen, deren Schwerpunkt in der Vergangenheit – aus den unmittelbaren Bedarfs- und Problemlagen heraus – auf Personen mit formal geringeren Qualifikationen und aus Drittstaaten lagen. Die Ausrichtung auf (hoch-)qualifizierte Zuwanderung ist in der österreichischen Migrationspolitik vergleichsweise neu und damit auch die Schaffung von Begleitsystemen für diese Zielgruppe. Dies spiegelt sich in den Rechercheergebnissen für Österreich wieder. Nachfolgend werden drei Angebote vorgestellt, die sich explizit an (hoch-)qualifizierte MigrantInnen richten (siehe Kapitel 2.1 bis 2.3), die vier weiteren unterscheiden sich in ihren Zielgruppen. Programmelemente und Organisationsstrukturen können aber Anregungen für die Gestaltung von Begleitsystemen für (hoch-)qualifizierte MigrantInnen bieten. Das betrifft (siehe Kapitel 2.4-2.7) die Einbindung etablierter MigrantInnen in Begleitsysteme, ihre Qualifizierung/Schulung sowie Unterstützung (wie z.B. Intervision im Projekt BrückenbauerInnen), die organisatorische Umsetzung durch Kooperation mit dem zivilgesellschaftlichen Sektor (z.B. im oberösterreichischen Fall mit migrare), sowie die Übertragbarkeit von Programmen auf unterschiedliche Länderkontexte (wie z.B. das in Israel entwickelte Programm HIPPY).

2.1 Welcome2Upper Austria Service Center⁶

Welcome2Upper Austria Service Center wurde 2010 in Linz eingerichtet und ist eine Initiative der Wirtschaftsagentur des Landes Oberösterreich als Teil des „Netzwerks Humanresourcen“. Ziel ist die Unterstützung von Unternehmen bei der Rekrutierung internationalen Personals sowie von ausländischen Fachkräften und ihren Familien beim Ankommen und der Niederlassung in Oberösterreich. Internationale Fachkräfte und ihre Familien erhalten individuelle Informationen zu Fragen des Alltags, wie z.B. Aufenthaltstitel, Sprachkurse, Bankgeschäfte, Mobilität. Das Angebot umfasst weiters Workshops und Veranstaltungen zu wichti-

⁴ In Tirol 2006, in Oberösterreich, Niederösterreich, Salzburg 2008, Vorarlberg 2010, Steiermark 2011. (<http://www.okay-line.at/deutsch/Wissen/Integrationspolitik-und--management/>)

Ein erstes Leitbild auf kommunaler Ebene gab es 2002 in Dornbirn. 2009 hatten 75% der Kommunen mit mehr als 20.000 EinwohnerInnen ein Integrationsleitbild bzw. das Leitbild des Bundeslandes angenommen. (OECD 2012, 69)

⁵ <https://www.bmeia.gv.at/integration/nationaler-aktionsplan/>

⁶ <http://www.come2upperaustria.com/welcome2upperaustria/who-we-are.php>

gen Regelungen in Österreich, wie etwa Sozialversicherung, Steuersystem und Arbeitsrecht. Drittes Element sind Angebote zum Aufbau eines sozialen Netzwerks durch z.B. Tagesausflüge und Abendveranstaltungen. Das Welcome2Upper Austria Service Center richtet sich auch an Unternehmen und bietet Beratung und Unterstützung bei allen Fragen zum beruflichen und privaten Ankommen internationaler Fachkräfte in Oberösterreich, Informationsmaterialien wie den „pocket guide“, Unterstützung in Kooperation mit Behörden sowie Vernetzung und Kooperation.

2.2 Welcome2Upper Austria Service Center: Buddy Network Pro⁷

Ein Angebot zur individuellen Begleitung ist das „Buddy Network Pro“ Programm von Welcome2Upper Austria. Ziel ist die individuelle Unterstützung von internationalen Arbeitskräften in Oberösterreich beim Ankommen und der Niederlassung in Oberösterreich (wie Beratung bei administrativen Fragen, sozialer Integration, Freizeit) durch Ortsansässige.

Die Teilnahme von internationalen Arbeitskräften am Buddy Programm erfolgt aufgrund einer Nominierung durch ihr Unternehmen. Interessierte Ortsansässige können von ihren ArbeitgeberInnen nominiert werden oder sich direkt bei Welcome2Upper Austria melden.

Anforderungen an die Buddies sind sehr gute Englischkenntnisse, Offenheit und Interesse am Austausch mit internationalen Arbeitskräften und die Bereitschaft im vorgesehen Zeitumfang zur Verfügung zu stehen; die Programmdauer beträgt ein Jahr und sieht fünf Kontaktstunden pro Monat vor. Kriterien für die Vermittlung von Buddies und internationalen Fachkräften sind unterschiedliche Arbeitgeber (Vernetzung außerhalb des Arbeitsumfelds), Erreichbarkeit (innerhalb von 30 Minuten), Alter (Unterschied von maximal zehn Jahren), gemeinsame Interessen (Hobbies) und wenn umsetzbar Präferenzen der Buddies für eine Sprache/Kultur.

Die Kosten für Unternehmen belaufen sich auf 400 Euro, wenn ein Buddy und ein/e internationale/r Arbeitnehmer/in nominiert werden bzw. auf 700 Euro wenn nur ein/e internationale/r Arbeitnehmer/in nominiert wird.

2.3 Mentoring für MigrantInnen

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass es oft schwierig ist, Privatunternehmen mit an Bord zu holen, wenn es um die Umsetzung von Begleitsystemen für MigrantInnen geht. In Österreich konnte 2008 das Projekt Mentoring für MigrantInnen von der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) in Kooperation mit dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) sowie dem Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) umgesetzt werden. Ziel ist es, höher qualifizierte MigrantInnen mit gut vernetzten VertreterInnen ihrer jeweiligen Berufsgruppe zusammenzubringen und so ihr soziales Netzwerk zu erweitern und ihr soziales Kapital zu erhöhen. Dabei unterstützen AMS und ÖIF beim Erreichen interessierter MigrantInnen, die WKÖ ist verantwortlich, die UnternehmenspartnerInnen anzusprechen. Die Mentoring-Beziehung dauert sechs Monate und die Mentoring-Paare treffen sich im Ausmaß von etwa fünf Stunden pro Monat persönlich. 2013 konnten bereits 700 Mentoring-Paare verzeichnet werden. Evaluierungen haben gezeigt, dass das Projekt sowohl von Mentees wie auch MentorInnen als positiv gewertet wurde, 39% der Mentees konnten nach dem Mentoring-Programm einen

⁷ <http://www.come2uppераustria.com/welcome2uppераustria/buddy-network-pro.php>

Arbeitsplatz finden. Das Programm wurde in Wien begonnen und schon bald auf weitere Bundesländer ausgeweitet. (vgl. Petrovic 2015, 23, Neuwirth 2015)

2.4 Migrare: Nachbarinnen⁸

„Nachbarinnen“ ist ein Angebot der aufsuchenden Frauen- und Familienarbeit der oberösterreichischen MigrantInnen-Beratungsstelle migrare. Ziel des Projekts ist die Stärkung von Familien, die nachhaltige Verbesserung der Lebensbedingungen von benachteiligten Frauen und Kindern und die Erhöhung ihrer Partizipation in der Gesellschaft.

Die Nachbarinnen unterstützen in Erziehungsfragen und schulischen Fragen der Kinder, beim Ausfüllen von Formularen, bieten Begleitung zu Elterngesprächen oder Amtswegen, Beratung in Gesundheitsfragen und Orientierung, wo wichtige Informationen erhalten werden können.

Die Mitarbeiterinnen des Projekts „Nachbarinnen“ sind vier Frauen mit familiärer Migrationserfahrung, die im Rahmen eines Lehrgangs grundlegende Kenntnisse in unterschiedlichen Bereichen der aufsuchenden Familienarbeit erworben haben (Bildung, Arbeit, Familie, Gesundheit, Flucht und Trauma, Beratung). Das Angebot kann auf Deutsch, Türkisch, Albanisch, Arabisch, Tschetschenisch und Russisch in Anspruch genommen werden. Die Nachbarinnen sind bei migrare beschäftigt.

2.5 Migrare: Hippy

„HIPPY“ (Home Instruction for Parents of Preschool Youngsters) ist auch ein Angebot der aufsuchenden Familienarbeit, das in Israel entwickelt wurde. Ziel ist die spielerische Förderung des gemeinsamen Lernens von Eltern und Kindern und Vorbereitung auf die Schule. Hausbesucherinnen, das sind ausgebildete Frauen mit Migrationsbiografie, besuchen die Familie wöchentlich zu Hause und machen die Bezugsperson, meistens die Mutter, mit den HIPPY-Spiel- und Lernmaterialien vertraut. Die Bezugsperson arbeitet dann mit ihrem Kind diese Materialien täglich durch. Weiters begleiten die Hausbesucherinnen die Teilnehmerinnen zu regelmäßigen Gruppentreffen und Exkursionen. Ziel dieser ist die Vermittlung bildungs- und inklusionsrelevanter Informationen sowie von Kultur, Werten und Lebensweisen der Aufnahmegesellschaft. Das Angebot richtet sich an zugewanderte Familien mit Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt. Der Unkostenbeitrag für Familien beträgt 10 Euro pro Monat (sieben Mal pro Jahr). Die Hausbesucherinnen von migrare sprechen Deutsch, Türkisch, Dari und Farsi.

2.6 Okay.zusammen leben: BrückenbauerInnen⁹

"BrückenbauerInnen" ist ein Programm der Organisation „okay.zusammen leben“, die in Vorarlberg Migrations- und Integrationsfragen bearbeitet. Ziel des Programms ist der Aufbau eines Personenpools für „interkulturell sensible Dolmetschung“ im Bereich der Elternarbeit in Kinder- und Spielgruppen, Kindergärten und Pflichtschulen und die Nutzung mehrsprachiger und interkultureller Kompetenzen von MigrantInnen in Vorarlberg für die Integrationsarbeit.

⁸ <http://www.migrare.at/cms1/index.php/projektangebote/integrationsfoerdernde-projekte/projekt-nachbarinnen>

⁹ <http://www.okay-line.at/okay-programme/brueckenbauerinnen/>

okay.zusammen leben koordiniert dabei die Vermittlung von DolmetscherInnen und betreut die Weiterbildung und Intervision der BrückenbauerInnen. Die Weiterbildung und Intervision umfasst einerseits inhaltliche Situationen, zu denen das Dolmetschen stattfindet (wie Bildungssystem, Kindergartenalltag, spezifische Programme in Vorarlberg) und andererseits Prinzipien und Techniken des interkulturell sensiblen Dolmetschens. Dabei wird mit dem "Institut für Übersetzen und Dolmetschen" der Hochschule Winterthur kooperiert.

Aktuell umfasst das Dolmetschangebot die folgenden Sprachen: Türkisch, Arabisch, Farsi / Dari, Russisch, Tschetschenisch, Mongolisch, Spanisch, Chinesisch, Rumänisch, Italienisch, Armenisch, Polnisch, Ungarisch, Slowakisch, Portugiesisch, Bosnisch, Serbisch, Kroatisch.

2.7 Interkulturelle MitarbeiterInnen in NÖ Kindergärten

Ein interessantes Beispiel im frühkindlichen Bereich ist das vom Land Niederösterreich umgesetzte Vorschulprojekt, in dem etwa 160 „interkulturelle MitarbeiterInnen“ (IKM) in den Landeskindergärten beschäftigt werden. Sie werden durch einen zweijährigen Lehrgang an der Niederösterreichischen Landesakademie ausgebildet, der in Kooperation mit der Abteilung Kindergärten der niederösterreichischen Landesregierung durchgeführt wird.

Sie unterstützen Kinder mit Migrationshintergrund bei der Eingewöhnung in den Kindergärten, bei der Kommunikation mit Eltern und allgemein bei der Gestaltung des Kindergartenalltags mit Kindern verschiedener sprachlicher und kultureller Herkunft. Das betrifft etwa Kommunikationsprobleme bei der Kindergarteneinschreibung oder Unklarheiten und Missverständnisse aufgrund fehlender Kenntnisse über das Angebot österreichischer Kindergärten. (vgl. Karl-Ptacek/Sentepe 2017, 70)

Die Arbeit der IKM orientiert sich an der Interkulturellen Pädagogik (IKP):

„IKP will alle Kinder, die den Kindergarten besuchen, auf ein respektvolles Zusammenleben vorbereiten. Den Kindern sollen Möglichkeiten angeboten werden, lebendig mit der sozialen und kulturellen gesellschaftlichen Vielfalt umgehen zu können. IKP ist keine ausländer-spezifische Sondermaßnahme, sie richtet sich ausdrücklich an alle Kinder in ihrer Vielfalt und Verschiedenheit. (...) Es geht um die gleichzeitige Balance der Würdigung der unterschiedlichen Herkünfte und der Entwicklung eines neuen gemeinsamen Raumes, indem Zusammenleben in Verschiedenheit als Bereicherung erlebbar wird.“ (Karl-Ptacek/Sentepe 2017, 70)

3 Begleitsysteme im internationalen Vergleich

3.1 Dänemark

3.1.1 Rahmenbedingungen

Dänemark hat 5,7 Millionen Einwohner, ist mit einer Fläche von 43.000 km² etwa halb so groß wie Österreich und hat im Durchschnitt 130 EinwohnerInnen/km².

Der Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung ist mit 9,1% im Jahr 2014 deutlich niedriger als in Österreich. Die größten Gruppen stammen aus Polen (34.500), der Türkei (32.400) und Deutschland (28.700). Der Anteil der Hochqualifizierten betrug 29% unter im Inland Geborenen und 24% unter im Ausland Geborenen (2013). (vgl. OECD 2014, 2016)

In Dänemark sind durch das Integrationsgesetz aus dem Jahr 1999 die Kommunen für die Integration von MigrantInnen zuständig. (vgl. Hegetoft 2006) Für Flüchtlinge hat Dänemark ein verpflichtendes Integrationsprogramm (Sprachkurse, Orientierungsmaßnahmen zur gesellschaftlichen Integration, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen), für dessen Umsetzung die Kommunen zuständig sind.

3.1.2 Begleitsystem-Strukturen

Die Recherche für Dänemark hat zahlreiche Ergebnisse gebracht. Es gibt

- als one-stop-shop konzipierte Anlaufstellen auf regionaler Ebene, die „International Citizens Services“,
- mit Workindenmark ein „AMS“-ähnliches Angebot für Hochqualifizierte,
- eine Infoplattform für Expats mit Veranstaltungskalender (Expats in Denmark), den der dänische Industrieverband betreibt.
- ansprechende Marketingtools für das branding von Dänemark: Talent Attraction Denmark, an dem Regionen und Kommunen als (Finanzierungs-)Partner beteiligt sind
- neben den regionalen „International Citizens Service“-Stellen auch Angebotsstrukturen auf kommunaler/lokaler Ebene, wie das Beispiel der 54.000 Einwohner-Stadt Vejle zeigt: Relocation Coordinator from Vejle Kommune, Spouse Consultant for the Triangle Region, Expat-Business Consultant from Jobcenter Vejle.

3.1.2.1 International Citizens Service

2011 wurden in Dänemark in den vier größten Städten die „International Citizens Services“ (ICS) eingerichtet. Die ICS sind auf kommunaler Ebene angesiedelt und befinden sich in Kopenhagen (591.000 EinwohnerInnen), Aarhus (265.000 EinwohnerInnen), Aalborg (112.000 EinwohnerInnen) und in Odense (175.000 EinwohnerInnen). Ihre Zielgruppe sind ausländische Arbeitskräfte, ihre Angehörigen und dänische Unternehmen, die ausländische Arbeitskräfte beschäftigen sowie Studierende.

Die ICS sind one-stop-shops und vereinen verschiedene Behörden unter einem Dach:

- Danish Ministry of Employment – International recruitment
- Workindenmark¹⁰
- Danish Tax and Customs Administration (SKAT)
- Regionalverwaltung (regional state administration)
- Danish Agency for Universities and Internationalisation
- Lokalverwaltung (local municipal administration)
- ICS Aarhus: the expat organisation International Community,
- ICS Aalborg: The regional projekt Velkomstcentre - Live and Work in North Denmark.

Die Dienstleistungen umfassen

1. Unterstützung bei folgenden administrativen Schritten:
 - a. Steuerkarte (tax card)
 - b. Anmeldebescheinigung für EU-BürgerInnen
 - c. Aufenthaltstitel für Nicht-EU-BürgerInnen
 - d. Personenstandsregisternummer (CPR-Nummer)

¹⁰ <https://www.workindenmark.dk/About-Workindenmark>

- e. Zugang zum Gesundheitssystem (Krankenversicherungskarte, Hausarzt)
- 2. Beratung
 - a. Arbeitssuche in Dänemark
 - b. Arbeitssuche für mitgezogenen Partner/Partnerin
 - c. Dänisch-Kurse
 - d. Dänisches Steuersystem
- 3. Informationen
 - a. Checkliste für Registrierung im ICS
 - b. Arbeiten in Dänemark
 - c. Entsendete Arbeitskräfte
 - d. Zugang zu reglementierten Berufen
 - e. Studieren in Dänemark
 - f. Wohnungssuche
 - g. Schulen und Bildung
 - h. Kinderbetreuung in Dänemark

In der Umsetzung bestehen aus Sicht der Kommunen in der Zusammenarbeit mit der „State Administration“ Probleme, wonach etwa in Kopenhagen EU-BürgerInnen für die Registrierung an die Ämter verwiesen werden. In Aalborg ist die „State Administration“ weit vom ICS entfernt und Versuche der Kommune, eine Kooperation einzugehen, seien schwierig.¹¹

3.1.2.2 Workindenmark

Workindenmark ist in Dänemark ein Service für Arbeitsvermittlung („AMS“-ähnlich) speziell für Hochqualifizierte. Es unterstützt einerseits hochqualifizierte AusländerInnen (in Dänemark bzw. noch im Ausland) bei der Arbeitssuche in Dänemark und andererseits Unternehmen bei der internationalen Personalrekrutierung. Workindenmark hat auch ein „spouse service“¹².

3.1.2.3 Expat in Denmark¹³

„Expat in Denmark“ ist eine vom dänischen Industrieverband betriebene Plattform für „Expats“, die Informationen über das „Ankommen in Dänemark“ und „Leben in Dänemark“ bietet sowie einen Veranstaltungskalender hat. Sie versteht sich als Plattform, die auf regionalen und lokalen Expat-Netzwerken und der Bereitschaft von Unternehmen aufbaut, soziale und kulturelle Veranstaltungen für „professionals“ zu hosten.

3.1.2.4 Talent Attraction Denmark¹⁴

„Talent Attraction Denmark“ stellt Materialien zur Vermarktung von Dänemark bereit:

„The Talent Attraction Denmark project ensures that Denmark and your business can compete to win. The project brings together the companies' experience and best

¹¹ <http://di.dk/English/News/Pages/Welcome-centres-for-in-demand-foreignnationals-drowning-in-bureaucracy.aspx>

¹² <http://work-live-stay.dk/wp-content/uploads/2016/01/Triangle-Region.-Workindenmarks-Spouse-Programm-e.-Spring-2016.pdf>

¹³ <http://www.expandinmark.com/Pages/Home.aspx>

¹⁴ <http://www.talentattractiondenmark.dk/en/>

*solutions – and on this basis develops free tools and campaigns to brand Denmark for use in your company's recruitment of international labour.*¹⁵

Die Toolbox enthält eine Vielzahl professionell gemachter Videos zum Arbeiten und Leben in Dänemark¹⁶.

Talent Attraction Denmark wird vom Europäischen Sozialfonds, The Marketing Fund of Denmark, Region Midtjylland (Central Jutland Region), Region Hovedstaden (Capital Region of Denmark), International Community, Copenhagen Capacity, Aarhus Municipality und Copenhagen Municipality finanziert.

Gemäß Homepage unterstützt „Talent Attraction Denmark“ sowohl KMUs als auch Großbetriebe, Universitäten und Forschungseinrichtungen bei ihren Bemühungen in der Rekrutierung internationaler Arbeitskräfte durch:

- *“Branding Denmark as the preferred country to work and live for your international employees.*
- *Developing common tools and campaigns based on industrial experience and best-practice solutions for businesses of all sizes.*
- *Providing free access to marketing materials that reinforce your company's story by integrating Denmark's unique strengths in a presentation of the options that your industry and region has to offer to international employees.*
- *It can be used as part of your company's recruitment strategy targeting international employees.*¹⁷

3.1.3 Beispiel für Angebote auf kommunaler Ebene: Vejle (54.000 Einwohner)

Relocation and Jobs

When: 10/5/2016 9:45 AM

Category: Expat

Are you an accompanying partner, living in the Triangle Region (Vejle, Billund, Vejen, Kolding, Haderslev, Fredericia or Middelfart) and are you looking for job?

Or you might not be looking for job, but have just arrived in Vejle with your family and need help with practical things like NemID, SKAT, school for your kids, driver license, danish teaching, bank, housing, etc. ... So this workshop is for you!

You will meet Louise Nielsen (Relocation Coordinator from Vejle Kommune), Brit Thorsø (Spouse Consultant for the Triangle Region) and Elsebeth Mifsud (Expat-Business Consultant from Jobcenter Vejle) and you will hear from them how can they help you on your new life in Denmark!

Sign up and more info [here](#).

Where: Foreningernes Hus, Vissingsgade 31, 1st Floor, Room 4, 7100 Vejle

¹⁵ <http://www.talentattractiondenmark.dk/en/about-talent-attraction/the-project/>

¹⁶ <http://www.talentattractiondenmark.dk/en/about-talent-attraction/the-project/>

¹⁷ <http://www.talentattractiondenmark.dk/en/about-talent-attraction/the-project/>

3.1.4 Weitere Angebote

Informationen zu weiteren Angeboten bieten die folgenden Links:

- <http://internationalcommunity.dk/>
- [Expatviden](#)
- [Spouse Community](#)
- [Spouse Care](#)
- [Expat in Denmark](#)
- [Copenhagen Capacity](#)
- [International House Cph](#)
- www.kvinfo.dk

3.2 Schweden

3.2.1 Rahmenbedingungen

Schweden hat 9,9 Millionen EinwohnerInnen, eine Fläche von 447.435 km² und im Durchschnitt 22 EinwohnerInnen/km². Der Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung ist ähnlich hoch wie in Österreich mit 16,5% im Jahr 2014. Die größten Gruppen stammen aus Finnland (159.000), Irak (130.000) und Polen (82.000). Der Anteil der Hochqualifizierten betrug 31% bei den im Inland Geborenen und 33% bei den im Ausland Geborenen (2013). (OECD 2014, 2016)

Schweden hat eine starke Zentral- und Lokalregierung und schwache Regionalregierungen („landstingen“). Seit Mitte der 1990er Jahre gibt es Bestrebungen zur Dezentralisierung und Stärkung der Regionen, was zu einem Muster „asymmetrischer Regionalisierung“ geführt hat. (vgl. Share o.J., 1)

Es gibt wenige Untersuchungen zur (sozialen) Integration von hochqualifizierten MigrantInnen in Schweden. Einer Internetbefragung von 1.350 vor allem hochqualifizierten ausländischen Arbeitskräften (2009) zufolge sind die Hauptschwierigkeiten, auch schwedische FreundInnen sowie einen Arbeitsplatz für den/die mitgezogenen Partner/in zu finden. Bei den Befragten besteht Bereitschaft zur Integration. Viele gaben allerdings an, die schwedische Bevölkerung als nicht sehr offen wahrzunehmen. Befragte mit schwedischen FreundInnen fanden diese mehrheitlich am Arbeitsplatz. Zu den genannten Schwierigkeiten zählte auch, einen Überblick über die Gesetze und Regeln in Schweden zu erhalten sowie die Relevanz von Schwedisch-Kenntnissen. Obwohl die Befragten von den Englischkenntnissen der SchwedInnen positiv überrascht waren, fanden viele, dass Schwedisch-Kenntnisse für eine gute Integration in Schweden notwendig sind. Manche hatten Sprachkursangebote am Arbeitsplatz, aber nur die Hälfte der Befragten war mit diesen zufrieden. Ähnliche Ergebnisse zeigt eine qualitative Studie (16 Interviews) zur soziokulturellen Integration von hochqualifizierten MigrantInnen in Schweden. Für viele ist es eine Motivation, Schwedisch zu lernen, um eine bessere soziale Integration zu langten. Dabei nannten allerdings viele ihre wenig zeitliche Ressourcen aufgrund ihrer Arbeit als Hürde für die Sprachkursteilnahme. Dreizehn der sechzehn Interviewpartner der Studie hatten zumindest einige schwedische FreundInnen, wobei diese oft eher als Bekannte beschrieben wurden. Auch sie hatten diese vor allem über die Arbeit kennen gelernt. In den Interviews wurde auch nach Mitgliedschaften in Vereinen und Organisationen gefragt, was nur auf zwei InterviewpartnerInnen zutraf. Diese bekundeten Interesse, gaben aber an, aufgrund ihrer Arbeit zu wenig Zeit dafür zu haben. Die zwei in

einem Verein/Organisation aktiven InterviewpartnerInnen waren auch diejenigen mit den besten Schwedisch-Kenntnissen. (vgl. Magnusson 2014, 41ff.)

3.2.2 Begleitsystem-Strukturen

3.2.2.1 Integrationsprogramm für Flüchtlinge und FamilienmigrantInnen

Schweden hat ein spezifisches Integrationsprogramm für Flüchtlinge und MigrantInnen, die über den Familiennachzug ins Land kommen. Während in der Vergangenheit die Zuständigkeit dafür bei den Kommunen lag, wurde sie mit einer Reform 2010 zum schwedischen „AMS“ verlagert, u.a. weil es große Unterschiede zwischen den Kommunen im Umfang der angebotenen Leistungen gab.

Das Integrationsprogramm umfasst einen persönlichen Integrationsplan, den das AMS mit dem MigrantIn/der Migrantin erstellt, sowie Sprachkurse als größte Komponente, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Orientierungsmaßnahmen zur gesellschaftlichen Integration. Neu eingeführt wurde mit der Reform ein „introduction guide“, der bei der Arbeitssuche unterstützen soll und den neu ins Land gekommenen Flüchtlingen und FamilienmigrantInnen (nach Erhalt des Aufenthaltstitels) zur Verfügung stehen soll. (vgl. Ministry of Integration and Gender Equality Sweden 2009)

3.2.2.2 Mentoring

Mentoring-Initiativen für (hoch-)qualifizierte ArbeitsmigrantInnen gibt es Petrovic (2015) zufolge von Berufsverbänden (Gewerkschaften/Kammern). Sie erwähnt das Mentoring-Programm der schwedischen Ingenieursgewerkschaft (Sveriges Ingenjörer) und das Angebot der schwedischen Ärztegwerkschaft (Sveriges läkarförbund).¹⁸

Das Programm der Ingenieursgewerkschaft wurde in der Pilotphase mit 20 Paaren umgesetzt und dauerte 9 Monate. Es soll ausländische Ingenieure bei ihrem Eintritt in den schwedischen Arbeitsmarkt unterstützen. Nach positivem Feedback soll es in der Folgephase für 40 Paare angeboten werden.

Die Ärztegwerkschaft setzt mit dem schwedischen AMS (Finanzierung) die vorgesehenen „introduction guides“ um. Sie sollen ausländische Ärzte bei Erlangung der Berufszulassung und durch Praktika unterstützen. Es ist Teil des allgemeinen (bis zu zwei Jahre dauernden) Integrationsprogramms für Flüchtlinge und FamilienmigrantInnen.

3.2.2.3 „Expats“ als Zielgruppe

Das offizielle online-Informationsangebot über Leben und Arbeiten in Schweden und Systeminformationen (auch bzgl. administrativer Schritte) ist ansprechend gestaltet:

- <https://sweden.se/society/20-things-to-know-before-moving-to-sweden/> betrieben von Swedish Institute (SI), Business Sweden, VisitSweden and the Swedish Government Offices (Ministry for Foreign Affairs, Ministry of Culture, Ministry of Enterprise, Energy and Communications)
- <http://www.informationsverige.se/Engelska/Leva-och-bo/Pages/Start.aspx> betrieben von den County Administrative Boards of Sweden

¹⁸ Beide waren bei der Recherche online nicht zu finden.

Schweden hat eine Reihe von Online-Informationsangeboten, spezifische öffentliche bzw. von Unternehmen getragenen Strukturen für Hochqualifizierte (Expats) wurden bei der online-Recherche nicht gefunden.

Die Suche über Google ergab Treffer für private Anbieter von „relocation services“¹⁹, Handbücher²⁰ sowie die in Deutschland ansässige online-Vermittlungsplattform „InterNations“, die „expat communities“ in Stockholm, Malmö, Göteborg und Uppsala hat.²¹

3.3 Schweiz

3.3.1 Rahmenbedingungen

Die Schweiz hat 8,3 Millionen EinwohnerInnen und ist im Durchschnitt mit 201 EinwohnerInnen/km² dichter besiedelt als Österreich. Der Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung ist mit 29,2% im Jahr 2014 deutlich höher als in Österreich. Die größten Gruppen stammen aus Deutschland (348.100), Italien (258.300) und Portugal (218.700). Der Anteil der Hochqualifizierten betrug 32% bei den im Inland Geborenen und 36% bei den im Ausland Geborenen (2013). (vgl. OECD 2014, 2016)

Im Vergleich zu Dänemark hat die Schweiz keine spezifischen Anlaufstellen für Hochqualifizierte (Expats). Interessant ist die Einbettung von Integration in die Regelstrukturen. Viele Kantone haben Kompetenzzentren für Integration, die einerseits Anlaufstelle für MigrantInnen sind, aber auch Beratungsangebote für Gemeinden haben. Im Kanton Aargau bietet das Kompetenzzentrum AIA Standortbestimmungen für Gemeinden, die Ähnlichkeiten mit dem oberösterreichischen „Willkommenscheck“ aufweisen. Es fördert den Aufbau von Schlüssel-personen-Netzwerken und berät beim Aufbau von dezentralen Informations- und Beratungsangeboten. Im Bereich Mentoring wurden 2014-16 vom Bund insgesamt 39 Projekte gefördert – drei explizit mit Fokus auf Hochqualifizierte. Die Recherche ergab auch private (Freiwilligen) Initiativen für Hochqualifizierte (Expats) im Raum Basel.

3.3.2 Begleitsystem-Strukturen

Seit Jänner 2014 hat in der Schweiz jedes Kanton ein kantonales Integrationsprogramm, in dem die Maßnahmen zur Integrationsförderung gebündelt werden. In den Kantonen und Städten gibt es Ansprechstellen für Integration. In einigen Kantonen gibt es Kompetenzzentren für Integration.²²

Nachfolgend werden exemplarisch das Angebot des Kantons Aargau sowie auf kommunaler Ebene zwei Freiwilligeninitiativen aus Basel vorgestellt.

3.3.2.1 Kantonale Kompetenzzentren, Beispiel: „Anlaufstelle Integration Aargau (AIA)“

Die „Anlaufstelle Integration Aargau (AIA)“ arbeitet im Auftrag des Kantons Aargau. Die AIA verlinkt zum Online-Informationsangebot des Amtes für Migration und Integration im Kanton Aargau, das breite Informationen zu Alltagsthemen in 13 Sprachen bietet.

¹⁹ <http://www.keyrelocation.se/engine.wbf?pid=4202&smi=1168&c=44&gclid=CMDq2tj7w88CFecW0wodeaULSW>

²⁰ <http://www.expatarrivals.com/sweden/moving-to-sweden>

²¹ <https://www.internations.org/sweden-expats>

²² Liste der Ansprechstellen ist abrufbar unter: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/ueberuns/kontakt/kantonale_behoerden/kantonale_ansprechstellen.html

Die AIA bietet Beratung für Neuzugezogene in folgenden Bereichen: Erstinformation, Deutschkurse, Integrationsangebote, Finanzierung Deutschkurse, Vernetzung mit Diaspora, Anerkennung von Diplomen, Aufenthaltsstatus, Einbürgerung, Familiennachzug, Antidiskriminierung/Rassismus, Zwangsheirat, Beschneidung, binationale Ehen, Arbeitssuche, Wohnungssuche, Kinderbetreuung, Sozialversicherung, Generationenkonflikte.

Für Gemeinden bietet die AIA im Rahmen des Kantonalen Integrationsprogramms fachliche und finanzielle Unterstützung in den Bereichen Standortbestimmung, Aufbau von Netzwerken für Schlüsselpersonen, Beratungen, Erstinformation und Aufbau und Umsetzung von dezentralen Informations- und Beratungsangeboten.

Das Angebot „Standortbestimmung“²³ für Gemeinden ähnelt dem oberösterreichischen Angebot „Willkommens-Check“. Ein ähnliches Angebot unter dem Titel „communis“²⁴ hat auch der Kanton Basel-Landschaft.

Weiters fördert die AIA den Aufbau von Netzwerken mit „Schlüsselpersonen“ in den Gemeinden. Schlüsselpersonen sind:

„Schlüsselpersonen helfen neuzugezogenen Migranten und Migrantinnen sich in der Schweiz zu orientieren und unterstützen auch bereits länger in der Schweiz lebende Personen mit Migrationshintergrund beim Integrationsprozess. Schlüsselpersonen stehen der Migrationsbevölkerung für alltägliche Fragen zur Verfügung. Sie werden vor allem eingesetzt, um Migranten und Migrantinnen über verschiedene Themen zum Leben in der Schweiz (Alltagsthemen) zu informieren sowie auf bestehende Angebote der Integrationsförderung aufmerksam zu machen. Schlüsselpersonen ermutigen Migranten und Migrantinnen diese Angebote vermehrt zu nutzen und ihre Tätigkeit ergänzt somit die Angebote der Regelstrukturen.“

Die AIA berät beim Aufbau eines dezentralen Informations- und Beratungsangebots. Der Aufbau und die Umsetzung werden von den Kantonalen Integrationsprogrammen mitfinanziert:

„Information und Beratung sind wichtige Elemente in der Integrationsarbeit. Welche Deutschkurse gibt es? Wie kann ein Diplom aus dem Heimatland anerkannt werden? Wie schreibe ich ein Gesuch für ein Integrationsangebot? Eine Schülerin hat Angst gegen ihren Willen verheiratet zu werden, was kann ich machen? Ich muss als Hausangestellte rund 60 Stunden in der Woche arbeiten, ist das richtig? Ich bekomme Rechnungen von Telekommunikationsangeboten, welche ich nicht bestellt habe? Ich brauche Hilfe beim Erstellen eines Bewerbungsdossiers, wer kann mir helfen? In der Schule werden einige Schülerinnen und Schüler diskriminiert - was kann gemacht werden? Wir suchen einen Referenten für eine Informationsveranstaltung über Migration?“

Die AIA hat in den vergangenen Jahren eine zentrale Stelle aufgebaut und verfügt über viel Erfahrung und über sehr viele Kontakte. Gerne beraten wir Sie dabei ein adäquates, passendes und individuelles Angebot in Ihrer Region aufzubauen.“²⁵

²³ <http://www.integrationsaargau.ch/fuer-gemeinden/standortbestimmung/>

²⁴ <https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/sicherheitsdirektion/integration/kantonales-integrationsprogramm/communis-1>

²⁵ <http://www.integrationsaargau.ch/fuer-gemeinden/fachstelle/>

3.3.2.2 Freiwilligen-Initiativen auf kommunaler Ebene: Baselconnect und Centrepoint Basel

Baselconnect wurde von zwei Amerikanerinnen gegründet und hat die Zielsetzung „*promoting collaboration between expats and locals in the Basel region*“. Dafür veranstaltet Baselconnect einen monatlichen Stammtisch für „locals“ und „expats“, ein zweiwöchentliches Sprachencafés und „buddy events“. Letztere sind wie folgt konzipiert:

“Locals (long term residents, Swiss or other nationalities) and Expats come together at our Buddy events. The events are a chance to learn more about the Basel area through its richest resource, its people.”²⁶

Des Weiteren bietet Baselconnect Online-Informationen mit Erfahrungsberichten zu den Schulen in Basel.

Centrepoint Basel definiert sich als „a local club for global people“ und ist eine NGO mit Freiwilligen aus 40 Nationen. Ziel ist

“to provide an English-speaking community centre in Basel for members of any nationality who wish to speak English. Centrepoint aims to enable members of all nationalities to meet, find friendship and support in a non-political, non-religious and not-for-profit environment and to support members in their integration into Basel and area.”

Zu den regelmäßigen Veranstaltungen zählen der „Friday coffee morning“ und der monatliche „Evening Aperó“. Das Zentrum hat eine Bibliothek und bietet Konversationsstunden (Deutsch, Baseldütsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch und Russisch).

3.3.2.3 Bundesinitiative im Bereich Mentoring 2014-16

Das Schweizer Bundesamt für Migration (BFM) hat in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) das „Programm Mentoring 2014-2016“ geschaffen, mit dem laufende oder neue Projekte zur beruflichen und persönlichen Entwicklung von MigrantInnen mittels Mentoring²⁷ gefördert wurden. (BFM 2014, 2) Insgesamt wurden 39 Mentoring-Projekte gefördert, von denen drei qualifizierte Migrantinnen (und Migranten) als Zielgruppe explizit im Titel hatten: „MQM – Mentoring für qualifizierte Migrantinnen“ des Trägers ECAP Aargau, „Berufliche Netzwerke für qualifizierte MigrantInnen“ des Kompetenzzentrums Integration der Stadt Bern sowie „MinQ – Mentoring für qualifizierte Migrantinnen“ von ECAP, K5 und EB Zürich.²⁸

Das Programm konnte gemäß Evaluationsbericht durch die unterschiedlichen teilnehmenden Projekte eine Vielfalt an Ausrichtungen und Zielgruppen (und ihrer individuellen Bedürfnisse) gewährleisten, zur Umsetzung von Integration als „Verbundaufgabe“ sowie zur verstärkten öffentlich-privaten Zusammenarbeit beitragen. Grenzen ergeben sich einerseits daraus, dass es auch von den Mentees abhängt, ob sie die Möglichkeiten der Projektteilnahme weitergehend nutzen. Andererseits waren die Programm-Zuschüsse als Anschubfinanzierung gedacht, die Nachhaltigkeit der Wirkung hängt von einer weiteren Finanzierung der Projekte ab. Auf Projektebene konnten bestehende und neue Projekte entwickelt wer-

²⁶ https://www.youtube.com/watch?v=7ssl_nC6bn8&list=PL7LQCrFDHcRDkdKeJDxd0c_Yxo4D0ZfhD

²⁷ Gemäß Petrovic (2015, 16) unterscheiden sich die Art und der Umfang vom Mentoring-Initiativen nicht nur zwischen Ländern sondern auch innerhalb von Ländern. Großteils sind es zivilgesellschaftliche Organisationen bzw. aus dem Nonprofit-Bereich, die als Mittler zwischen Mentoren und Mentees stehen (Vermittlung, Begleitung im Mentoring-Prozess).

²⁸ Siehe Projektliste unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2014-mentoring/projektliste.pdf>

den, was zu deren Professionalisierung und Institutionalisierung und Anbindung an Regelstrukturen beiträgt. Allerdings hängt die Nachhaltigkeit von längerfristigen Finanzierungsmöglichkeiten ab. (vgl. Thorshaug 2017, 36f.)

Der Evaluationsbericht macht eine Reihe von Empfehlungen an das Schweizer Staatssekretariat für Migration (SEM). Empfohlen wird das Thema Mentoring aufgrund der guten Ergebnisse (Zufriedenheit bei freiwilligen MentorInnen und den Mentees sowie der öffentlichen Hand und Unternehmen, die oft als Geldgeber fungieren) als nachfolgendes Bundesprogramm oder im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme fortzuführen. (vgl. Thorshaug 2017, 37)

Weitere Empfehlungen betreffen zum einen genügend Zeit für die Planungsphase zu berücksichtigen, damit Partnerinstitutionen und Regelstrukturen in die Programme eingebunden werden können (Kantone, Gemeinden, andere Bundesämter) Des Weiteren sollten Instrumente und Vorlagen (z.B. für Qualitätssicherung, Berichtserstattung, Abrechnung) in der Planungsphase erstellt werden. Zum anderen wird eine Begleitung der Projektträger während der Programmumsetzung angeregt, z.B. durch Informationsveranstaltungen, themenspezifische Austauschveranstaltungen, Bereitstellung von Instrumenten und Prozessen zur Begleitung der Freiwilligen (hoher Zeit- und Kostenaufwand der Projekte für Qualitätssicherung. (vgl. Thorshaug 2017, 37) Zur Verbesserung der Nachhaltigkeit (langfristige Finanzierung) wird empfohlen die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Hand (Kantone und Gemeinden) zu stärken, etwa durch Einbindung der Kantone von Anfang an in die Projekte und Verpflichtung als weitere Geldgeber für Projekte zur Verfügung zu stehen oder auch eine Verankerung in den kantonalen Integrationsprogramme (KIP) zur Sicherung einer mittelfristigen Finanzierung.

Empfohlen wird auch die Förderung des Austauschs zwischen den Projekten während des Programms und nach Programmende. So könnten Synergien genutzt werden, weil sich für die einzelnen Projekte ähnliche Fragen stellten, wie etwa im Bereich Finanzierung, Anbindung an Regelstrukturen und Bildung von Mentoringpaaren.

Festgestellt wird auch, dass für die Gewinnung von Partnern und Sponsorgeldern das „Image“ eines Projekts zentral ist und dabei eine Unterstützung des Bundes die Legitimität der Projekte erhöht, seitens des SEM etwa durch Empfehlungsschreiben für die Projektträger (für Vermarktung des Angebots, Suche nach Partnern), Vermittlung zwischen Trägern und Regelstrukturen, gemeinsame Auftritte mit Best-Practices-Projekten. Weiters könnten amtsübergreifende Bundesprogramme zu einer breiteren Wahrnehmung beitragen. Mentoringprojekte mit Berufs- oder Arbeitsmarkteinstieg als Ziel könnten unter Federführung des SEM primär als Integrationsprojekte und nicht als Arbeits- oder Berufsförderungsprojekte wahrgenommen werden. (vgl. Thorshaug 2017, 37ff.)

3.4 Niederlande

3.4.1 Rahmenbedingungen

Die Niederlande haben 16,9 Millionen EinwohnerInnen und sind mit einer Fläche von 41.500 km² deutlich dichter besiedelt als Österreich, nämlich im Durchschnitt mit 408 EinwohnerInnen/km². Der Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung ist mit 11,8% im Jahr 2014 niedriger als in Österreich. Die größten Gruppen stammen aus der Türkei (192.700), Surinam (181.000) und Marokko (168.600). Der Anteil der Hochqualifizierten betrug 30% bei den im Inland Geborenen und 22% bei den im Ausland Geborenen (2013). (vgl. OECD 2014, 2016)

Bei Zuwanderung in die Niederlande sind Drittstaatsangehörige verpflichtet, vor Zuwanderung das „*basisexamen inburgering*“ abzulegen (Kenntnisse der niederländischen Gesellschaft, Niederländisch-Kenntnisse) und nach Zuwanderung eine Integrationsprüfung zu absolvieren, bei der Niederländisch-Kenntnisse und allgemeine Kenntnisse über die Niederlande nachzuweisen sind. Hochqualifizierte sind von diesen Regelungen (wie EU/EWR und türkische Staatsangehörige) ausgenommen.²⁹ Änderungen wurden bei den Sprachkursen vollzogen, indem die Teilnahmegebühren erhöht wurden. Dies ist mit der Erwartung verbunden, dass das Engagement und der Lernerfolg steigen, wenn Neuzuwandernde selbst für Sprachkurse aufkommen müssen. (vgl. Shields/Drolet/Valenzuela 2016, 26)

Im Ländervergleich besteht in den Niederlanden eine gewisse Struktur für Hochqualifizierte. Im Vergleich zu etwa den dänischen International Citizen Centers scheint das Leistungsspektrum aber geringer zu sein. Bezüglich der kommunalen Umsetzung ergab die online-Recherche mehr Ergebnisse für Dänemark und die Schweiz.

3.4.2 Begleitsystem-Strukturen

3.4.2.1 Expat Centers

Die Niederlande haben acht staatliche Expat Centers, die Information und Beratung bieten und sich an hochqualifizierte MigrantInnen und ihre Angehörigen richten. Arbeitgeber können den Antrag auf Aufenthaltstitel über das Expat Center abwickeln – die internationale Arbeitskraft kann dann direkt dort die Papiere abholen und die Anmeldung für die Gemeinde (und damit Ausstellung der Bürger Service Nummer) machen.

Die Expat Centers bieten Information und Beratung (persönlich, telefonisch, online) über Leben und Arbeiten in den Niederlanden/der Region. Sie betreiben einen Veranstaltungskalender und bieten auch selbst Veranstaltungen für Expats an.

Die Expat Centers befinden sich in Eindhoven, Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Enschede, Wageningen, Groningen und Utrecht.

Das Holland Expat Center South (Eindhoven) hat „welcome desks“ in Eindhoven (225.000 EinwohnerInnen), Tilburg (213.000 EinwohnerInnen) und in Maastricht (122.000 EinwohnerInnen).³⁰ Es ist eine gemeinsame Initiative der teilnehmende Kommunen³¹, der niederländischen Aufenthaltsbehörden (Immigration and Naturalisation Services, dem Innenministerium zugehörig), Brainport Development (Wirtschaftsagentur für Brainport Region) und den Provinzen Noord-Brabant und Limburg.

Das Expat Center Amsterdam kooperiert auch mit der niederländischen Steuerbehörde. Damit kann der Antrag auf vergünstigte Besteuerung (30% tax ruling) für bestimmte Gruppen hochqualifizierter Arbeitskräfte über das Expat Center abgewickelt werden.

²⁹ <https://www.government.nl/topics/new-in-the-netherlands/contents/integration-of-newcomers>

³⁰ <http://www.hollandexpatcenter.com/>

³¹ Eindhoven, Best, Bladel, Cranendock, Eersel, Geldrop-Mielro, Heeze-Leende, Helmond, Oirschot, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven, and Waalre, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg, and Waalwijk, Bergen op Zoom, Breda, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Rucphen, and Steenbergen, Beesel, Roermond, Weert, Nederweert, Roerdalen, Leudal, Maasgouw, and Echt-Susteren, Eijsden-Magraten, Gulpem-Wittem, Heerlen, Maastricht, Nuth, Schinnen, and Sittard-Geleen.

3.4.2.2 Mentoring

Mentoring-Angebote konzentrieren sich in den Niederlanden gemäß Petrovic (2015) vor allem auf Jugendliche, z.B. um den Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. (vgl. S. 21-24)

Die Dutch Dream Foundation, die 2006 von Atilla Aytekin –Geschäftsführer einer privaten Softwareentwicklungsfirma mit Niederlassungen in den Niederlanden, den USA und der Türkei – mit dem Ziel der Förderung von Entrepreneurship und Diversität gegründet wurde, setzte 2010 das Coaching-Programme „Dare to have a dream“ um. Das Coaching-Programm wurde anfänglich auf nationaler Ebene umgesetzt und in weitere Folge auf die regionale Ebene ausgeweitet. Jährlich werden 20 UnternehmerInnen ausgewählt und mit 20 Coaching-Managers oder bekannten Persönlichkeiten aus dem privaten aber auch öffentlichen Sektor in Paare vermittelt. Die Partnerschaft dauert ein Jahr und beinhaltet zumindest ein monatliches persönliches Treffen zusätzlich zu Workshops und anderen Kursen. Das Programm erhält keine strukturellen oder öffentlichen Mittel, aber wird finanziell von den teilnehmenden UnternehmerInnen in Coaching-Firmen unterstützt. (vgl. Petrovic 2015, 24)

Weitere Mentoring-Angebote in den Niederlanden sind etwa das Projekt „Masters in Mentoring“ des Oranje Fonds, im Rahmen dessen unterschiedliche Mentoring-Programme umgesetzt werden (darunter Mentoring in Schulen und auch in Zusammenarbeit mit Unternehmen) oder das Projekt „Link2Work“ des Social and Economic Councils (SER) und des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung, in dem Jugendliche mit MentorInnen aus unterschiedlichen Unternehmen vernetzt werden (in Amsterdam und Rotterdam).

3.5 Kanada

3.5.1 Rahmenbedingungen

Kanada hat 36,5 Millionen EinwohnerInnen und eine Fläche von knapp 10 Millionen km². Bei der Betrachtung im Durchschnitt ist die Besiedlungsdichte sehr gering, mit 3,6 EinwohnerInnen/km². Zu berücksichtigen ist die kanadische Topographie sowie die Bedeutung von regionalen Zentren, allen voran die urbanen Ballungsräume von Toronto, Montreal und Vancouver, wo ein Drittel der kanadischen Bevölkerung lebt. Sie stellen die drei größten kanadischen Städte dar und in diese fanden drei Viertel der Zuwanderung der letzten Jahrzehnte statt. (vgl. Wulff et al. 2008, 119f.) Aufgrund demographischer Veränderungen und Arbeitskräftebedarfen hat auch in Kanada die Frage an Bedeutung gewonnen, wie MigrantInnen auch in ländlichere Gebiete geholt und gebunden werden können. (vgl. Carter/Morish/Amoyaw 2008, Derwing/Krahn 2008)

Unter den Vergleichsländern ist der Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung in Kanada mit 20,1% (2014) der zweithöchste (nach der Schweiz). Die größten Gruppen (letzter verfügbare Daten für 2011) stammen aus Indien (547.900), China (545.500) und Großbritannien (537.000). Kanada hat unter den OECD-Ländern den höchsten Anteil an Hochqualifizierten. Dieser betrug 43% bei den im Inland Geborenen und 57% bei den im Ausland Geborenen (2013). (vgl. OECD 2014, 2016)

Im Ländervergleich ist dieser Kontext für die Frage der Unterstützungsstrukturen und den Umgang mit MigrantInnen zu berücksichtigen. So ist das kanadische Migrationsmodell mit einem Punktesystem seit den 1960er Jahren auf qualifizierte Zuwanderung ausgerichtet. Zudem ist Kanada ein „traditionelles“ Einwanderungsland, während die hier betrachteten europäischen Länder sich erst ab den 1960er Jahren von Auswanderungs- zu Zuwanderungs-

/Einwanderungsländern entwickelt haben. Kanada war davor selbst Zielland für bedeutsame europäische Auswanderung.

Die Auswahl von MigrantInnen liegt in Kanada auf zentralstaatlicher Ebene. Durch sogenannte „Provincial Nominee Programs“ (PNP) können die Provinzen eine Mitauswahl treffen. Ein bedeutsamer Begriff im kanadischen Kontext ist die Niederlassung (settlement), der von Integration (integration) folgendermaßen unterschieden wird: Niederlassung (settlement) ist der Prozess, den Neuzuwandernde/Flüchtlinge ab Ankunft in einem neuen Land durchlaufen. Der Prozess umfasst dabei drei Phasen, die Anpassung (adjustment), Adaptierung und Integration. Mit Anpassung ist die Eingewöhnung und das Vertrautwerden mit einer neuen Kultur, Sprache, Menschen und Umfeld gemeint bzw. das Umgehen mit der Situation. Adaptierung bedeutet das Lernen und Umgehen mit der Situation ohne sehr viel Hilfe. Integration bedeutet die aktive Teilnahme, Beteiligung und der Beitrag als StaatsbürgerIn eines neuen Landes. Allgemein akzeptiert ist dabei, dass der Prozess der Niederlassung und Angleichung ein wechselseitiger Prozess ist und Änderungen bei der neuzugewanderten und ansässigen Bevölkerung umfasst. (vgl. Shields/Drolet/Valenzuela 2016, 5)

Die Unterstützungsstrukturen (settlement services) für Neuzuwandernde (new arrivals) umfassen Angebote von zentralstaatlicher Seite sowie von den Provinzen mit expliziten Anlaufstellen für Neuzuwandernde auf regionaler Ebene (settlement service offices).

3.5.2 Begleitsystem-Strukturen

Kanada hat einen pluralistischen Integrationsansatz und seine „settlement policies“ umfassen formale Unterstützungsprogramme und übergeordnete Politiken zur Unterstützung von MigrantInnen. (vgl. Shields/Drolet/Valenzuela 2016, 6) Diese formalen Programme und Unterstützungsstrukturen („settlement services“) umfassen Sprachkurse, Unterstützung bei der Niederlassung und Adaptierung (Beschäftigung, Gesundheit, Kultur und Freizeit, Informationen über Banken, Einkaufen, Haushaltsführung u.ä., Kontaktdaten für DolmetscherInnen oder ÜbersetzerInnen etc.), organisierte individuelle Unterstützung durch „host programs“ (Freiwillige, die persönliche Hilfestellung für Neuzuwandernde und ihre Familien bieten) sowie Programme und Angebote für Flüchtlinge. Zu den übergeordneten Politiken zählen die kanadische Multikulturalismuspolitik und Politiken zur Bekämpfung von Rassismus. (vgl. Shields/Drolet/Valenzuela 2016, 6)

Für den englischsprachigen Teil Kanadas sind „private-public-partnership“-Modelle charakteristisch für die Unterstützungsstrukturen (settlement services). Sie sind Ausdruck der kanadischen Multikulturalismus-Politik (MigrantInnen sollen für einen Teil ihrer Integration – mit staatlicher Unterstützung – selbst verantwortlich sein). Die alleinige Existenz solcher staatlich geförderten Programme würde, so die Einschätzung eines ranghohen Vertreters für Migrationspolitik auf Ebene der Provinzen, Neuzuwandernden signalisieren, dass sie in Kanada willkommen sind. (vgl. Shields/Drolet/Valenzuela 2016, 11)

Zur Struktur und den Angeboten werden nachfolgend einerseits einige der Provinz Manitoba vorgestellt, die sich nicht nur auf die Hauptstadt (Winnipeg) konzentrieren, sondern auch eine regionale Verbreitung haben. Andererseits werden zwei Angebote aus Calgary und Toronto als Beispiele für kommunales Engagement zur Vernetzung und Vermittlung landes-/berufsspezifischer Informationen vorgestellt.

3.5.2.1 „Settlement services“: Struktur und Angebote in der Provinz Manitoba

Im Fall der Provinz Manitoba³² liegt die Verantwortung für Unterstützung bei der Niederlassung und Sprachkurse bei der Provinz und es wurden eine Reihe regionaler Unterstützungsstrukturen („settlement services“) geschaffen, die über die Angebote der Provinzhauptstadt Winnipeg hinausgehen. Die Maßnahmen verfolgen den Ansatz, keine Dopplung von Angeboten zu schaffen (durch bestehende Angebote für die Bevölkerung von Manitoba und für Neuzuwandernde) sowie die Einführung migrantInnenspezifischer (ethno-specific) Angebote zu beschränken. Stattdessen soll Neuzuwandernden der Zugang zu bestehenden Angeboten erleichtert werden sowie diese Strukturen dabei unterstützt werden, für ZuwanderInnen leichter zugänglich zu sein. Ziel ist es, auf bestehenden Partnerschaften und bewährten Methoden aufzubauen. (vgl. Carter/Morrish/Amoyaw 2008, 175) Als Teil der Migrationsstrategie der Provinz wurden für MigrantInnenorganisationen (ethno-cultural organisations) zusätzliche Mittel bereitgestellt. Diese Organisationen werden als wichtiger Faktor für die Attraktivität von Manitoba für Neuzuwandernde gesehen und können den Übergang und die Integration von neuangekommenen MigrantInnen (new arrivals) erleichtern, z.B. für den Zugang zu Serviceangeboten und zum Arbeitsmarkt. Auch in Kanada finde sich diese Form der Unterstützung eher in größeren Zentren oder Regionen mit spezifischen Zuwanderungsschwerpunkten und steht in ländlicheren, kleineren Siedlungsräumen in geringerem Ausmaß zur Verfügung. (vgl. Carter/Morrish/Amoyaw 2008, 175)

Dafür gibt es eine Settlement Service Landkarte, die die regionalen Anlaufstellen (settlement service offices) mit Link zu deren Webseiten anführt sowie die Angebote in der Stadt Winnipeg entlang der verschiedenen Phasen der Niederlassung und Integration darstellt. In dieser Struktur zeigt sich auch das Modell der Kooperation zwischen öffentlichen und privaten/zivilgesellschaftlichen Organisationen.

3.5.2.2 Orientierung und Begleitung: Entry Program (online)³³

Das ENTRY Programm versteht sich als erste Anlaufstelle für Neuzuwandernde (mit dauerhaftem Aufenthaltsrecht) für Informationen über das Leben in Manitoba in den Bereichen Arbeit und Bildung, Fragen des Alltags, gesetzliche Rahmenbedingungen und Gesundheit. Es kann als vierwöchiges Programm oder komprimiert in einer Woche absolviert werden. Weiters besteht die Möglichkeit, das Programm online über wöchentliche Skype-Sessions und Selbstlernaktivitäten zu absolvieren.

3.5.2.3 Orientierung und Begleitung: Freiwilligen-Engagement

Eine wichtige Rolle nehmen in Kanada Freiwillige in der Unterstützung von Neuzuwandernden ein. Einige der regionalen Anlaufstellen (settlement service offices) in Manitoba haben explizite Angebote durch Freiwillige, z.B. Westman Immigrant Services in Brandon³⁴, Regio-

³² Die Provinz ist mit 1,3 Millionen EinwohnerInnen ähnlich groß wie Oberösterreich, unterscheidet sich aber in der Besiedlungsdichte stark. Sie liegt im Durchschnitt bei 2,1 Einwohnern/km², wobei etwa die Hälfte der Bevölkerung in der Provinzhauptstadt Winnipeg lebt (630.000) und die fünf nächstgrößeren Städte zwischen 10.000 (Selkirk) und 50.000 Einwohnern (Brandon) haben.

³³ <http://entryprogram.ca/services.html>

³⁴ <http://www.westmanimmigrantservices.ca/volunteer-program/index.html>

nal Connections in Winkler, Morden & Altona³⁵ sowie Newcomers' Welcome Center in Portage la Prairie.³⁶

Diese lokalen Anlaufstellen rekrutieren aktiv Freiwillige zur persönlichen Unterstützung von Neuzuwandernden und ihren Familien. Zu den Bereichen zählen settlement support, language buddies, Konversationsgruppen, Unterstützung in Englisch-als-Zweitsprache-Kursen, SprachtutorIn, „community tour guides“ (Willkommen heißen, einführen in die Gepflogenheiten und Angebote vor Ort), Unterstützung bei Veranstaltungen, Karriere mentoring.³⁷

Die regionalen Anlaufstellen rekrutieren die Freiwilligen, strukturieren die jeweiligen Angebote und bereiten die Freiwilligen auf ihre Tätigkeit vor. Übliche Informationen, die von den Freiwilligen erhoben werden, sind der Beruf, Bildungsstand, Sprachkenntnisse, Führerschein, eigenes Auto, Motivation als Freiwillige/r tätig zu werden, gewünschte Tätigkeiten, Interessen und Hobbies, Erfahrungen als Freiwillige bzw. Arbeitserfahrung in Bezug auf die gewünschten Freiwilligentätigkeiten, zeitliche Verfügbarkeit, Referenzen (beruflich, privat), Strafregisterauszug.³⁸

3.5.2.4 Arbeitsmarktunterstützung: Manitoba Start³⁹

Manitoba Start ist eine Non-Profit Organisation, die von der kanadischen Regierung sowie der Regierung von Manitoba finanziert wird. Sie richtet sich an Neuzuwandernde und Unternehmen und versteht sich als Vermittler zwischen hochqualifizierten job-ready Neuzuwandernden und personalsuchenden Unternehmen. Zum anderen unterstützt Manitoba Start ArbeitgeberInnen dabei, eine diverse Belegschaft zu halten und inklusive Arbeitsplätze zu schaffen. Für Neuzuwandernde bietet Manitoba Work Unterstützung bei der Suche nach einem qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz mit Arbeitsvorbereitungsworkshops, Informationen zur Qualifikationsanerkennung, individuellem Karrierecoaching, Erstellung der Bewerbungsunterlagen, Unterstützung bei der Arbeitssuche und Vernetzungsmöglichkeiten. Jährlich suchen etwa 6.000 Neuzuwandernde Manitoba Start auf und seit 2010 wurden mehr als 30.000 Neuzuwandernde in Manitoba unterstützt.

3.5.2.5 Arbeitsmarktunterstützung: Immigrant Employment Partnership Project: Employment Forum Calgary⁴⁰

Einen interessanten Ansatz verfolgt auch die Stadt Calgary (Hauptstadt der Provinz Alberta, 1,1 Millionen EinwohnerInnen), wo im Rahmen des Immigrant Employment Partnership Projekts sogenannte „Beschäftigungsforen“ (employment forums) umgesetzt werden. Die Stadt kooperiert dabei mit Organisationen, die MigrantInnen beim Arbeitsmarkteinstieg unterstützen. Die Foren verstehen sich als „one stop shop“ für neuzugewanderte qualifizierte Arbeitskräfte, die im Bereich der Kommune eine Karriere anstreben. Die Foren bieten den direkten Kontakt zu Personalverantwortlichen der Stadt Calgary. Sie beginnen mit einer allgemeinen Präsentation des Einstellungsverfahrens, gefolgt von Informationen einzelner Personalverantwortlicher der Stadt über die jeweiligen Berufsprofile (Art der verfügbaren Stellen, Qualifikations- und Kompetenzanforderungen). Im Anschluss können MigrantInnen direkt mit

³⁵ <http://regionalconnections.ca/>

³⁶ <http://pllc.ca/employment-and-volunteer-opportunities/>

³⁷ <http://regionalconnections.ca/>,

³⁸ siehe z.B. <http://pllc.ca/employment-and-volunteer-opportunities/>

³⁹ <http://manitobastart.com/about/>

⁴⁰ <http://manitobastart.com/about/>

Personalverantwortlichen im Einzelgespräch Fragen stellen. (vgl. Maytree Foundation/Cities of Migration 2012, 42f.)

3.5.2.6 Arbeitsmarktunterstützung: Profession to Profession Mentoring Program von Toronto

Toronto (Provinz Ontario) ist die größte Stadt Kanadas mit 2,6 Millionen EinwohnerInnen und einem MigrantInnen-Anteil von 50%. Die Stadt hat ein eigenes kommunales Mentoring Programm (Profession to Profession Mentoring Program). Jedes Jahr lädt die Stadt ihre Beschäftigten ein, sich als Mentor/in für qualifizierte MigrantInnen freiwillig zu engagieren. Es werden Mentoring-Paare mit ähnlichen Berufen gebildet. Das Programm umfasst eine viermonatige Mentoring-Beziehung, deren Schwerpunkte auf der Entwicklung beruflicher Netzwerke sowie Informationen über den Beruf und die Arbeitskultur in Kanada liegen. Durch Ratschläge für die Arbeitssuche und Unterstützung durch das Mentoring erleichtern Beschäftigte der Stadt den Übergang in den Arbeitsmarkt von neuzugewanderten MigrantInnen.

Das Mentoring-Programm der Stadt begann mit 29 MentorInnen für drei Berufsfelder (Rechnungswesen, Maschinenbau/Technik, IT) und wurde auf 16 Berufsfelder erweitert. 2011 fungierten 165 Beschäftigte der Stadt als MentorInnen.

Rahmenbedingungen des städtischen Mentoring Programms sind die Kooperation mit dem Toronto Immigrant Employment Council und dessen Mentoring-Partnerschaft (Zusammenarbeit von 12 Gemeindeeinrichtungen und 50 Unternehmenspartnern). Die MentorInnen der Stadt erbringen ihre Mentoringleistungen im Rahmen ihrer Arbeitszeit. Die Stadt veranstaltet jährlich eine Würdigungsfeier sowie MentorInnen-Austauschtreffen. Als eine wichtige Voraussetzung wird die Unterstützung durch die Führungsebene genannt, um die Beteiligung als MentorIn zu fördern sowie den Erfolg und die Nachhaltigkeit sicherzustellen. (vgl. Maytree Foundation/Cities of Migration 2012, 46f.)

4 Umsetzungsempfehlungen

Umfassende und vergleichbare Evaluationen von bereits bestehenden Begleitstrukturen, wie sie Anlaufstellen und Mentoring-Programme bieten können, sind sowohl für Österreich wie auch für andere Länder nur vereinzelt verfügbar. Nichtsdestotrotz sind einige Studien verfügbar, die auf Basis bestehender Evaluationsberichte sowie zusätzlicher Erhebungen (z.B. ExpertInnen-Interviews) relevante Schlussfolgerungen für den Kontext des Projekts Willkommen Standort OÖ liefern. Wichtig ist dabei auch, jene Begleitsysteme zu berücksichtigen, die MigrantInnen nur indirekt ansprechen. (Petrovic 2015, 16)

4.1 Schritte der Übertragung

Allgemein ist festzuhalten, dass sich die Gestaltung von Migrations- und Integrationsprozessen auf politischer Ebene zwischen unterschiedlichen Ländern deutlich unterscheidet. Wesentlich sind dabei der sozioökonomische und politische Kontext, auch um gesellschaftliche Einstellungen gegenüber Neuzuwandernden und zur Integration zu gestalten. (vgl. Shields/Drolet/Valenzuela 2016, 2)

Das Bestehen von formalen Integrationspolitiken sowie der allgemeine Ansatz von Regierungen zu Integration und Diversität beeinflussen die Gestaltung von Begleitsystemen: Dort, wo es formale Integrationspolitiken gibt, gibt es häufiger auch Begleitsysteme, die sich explizit mit der Integration von (bestimmten Gruppen von) MigrantInnen beschäftigen. Hervorzuhe-

ben ist weiters die hohe Bedeutung von Multi-Stakeholder-Strategien, wenn es um die erfolgreiche Umsetzung von Begleitsystemen geht. Ein zentrales Unterscheidungsmerkmal v.a. im Bereich von Mentoring-Angeboten ist das zivilgesellschaftliche Engagement. Für Länder wie Schweden, Deutschland, Kanada und Österreich wird ein hohes Maß an privatem Engagement festgestellt, wohingegen in Ländern wie den Niederlanden die staatlichen Initiativen dominieren. (vgl. Petrovic 2015, 17)

Für die Frage der Übertragung von Begleitsystemen ist weiters zu berücksichtigen, dass der wissenschaftliche und politische Fokus von kommunalen Integrationsangeboten in der Vergangenheit vor allem auf urbaneren Gebieten lag. Kleine bis mittelgroße Gemeinden in ländlichen Gebieten fanden wenig Beachtung. Für Österreich gilt allerdings, dass „nur“ acht Gemeinden/Städte mehr als 50.000 EinwohnerInnen haben, davon befinden sich zwei in Oberösterreich. Der Großteil der 2.100 österreichischen Gemeinden, nämlich 61%, hat zwischen 1.000 und 2.500 EinwohnerInnen. In Oberösterreich liegt dieser Anteil sogar bei 64%.⁴¹ Für die Übertragung von Begleitsystemen/Begleitsystemstrukturen sind daher etwaige unterschiedliche Größenstrukturen zu beachten und entsprechende Maßnahmen individuell auf den regionalen bzw. lokalen Kontext anzupassen. (vgl. Gruber 2013, 10)

4.2 Kriterien der erfolgreichen Umsetzung

Auf Basis der recherchierten Angebote und verfügbaren Evaluierungen haben sich nachfolgende Aspekte wiederholt als zentral für die erfolgreiche Gestaltung von Begleitsystemen herausgestellt. Die nachfolgenden Kriterien der erfolgreichen Umsetzung basieren auf den Ergebnissen unterschiedlicher Evaluationsberichte und Studien und stellen eine Zusammenschau zahlreicher Schlussfolgerungen dar. (siehe dazu Faustmann/Rössl/Skrivanek 2016, Föbker et al. 2016, Gruber 2013, Kilpatrick et al. 2011, Magnusson 2014, Maytree Foundation/Cities of Migration 2012, Neuwirth 2015, Petrovic 2015, Ryan/Mullholland 2014, Thorshaug 2017, Wickramaarachchi/Butt 2014, Wulff et al. 2008)

4.2.1 Objektive Beurteilung des Maßnahmen-/Förderbedarfs und Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Besonderheiten

Für die Umsetzung von Begleitstrukturen gilt es, den Maßnahmen- und Förderbedarf anhand objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Kriterien festzustellen und sich nicht auf subjektive Einschätzungen zu verlassen. (vgl. Gruber 2013, 109) Für die Umsetzung in Oberösterreich können die Ergebnisse der teilnehmenden Gemeinden und Betriebe am Willkommens-Check eine regionale Grundlage sein.

Folgende Besonderheiten sind bei der Konzeption von Begleitsystemen für die Zielgruppe der (hoch-)qualifizierten ArbeitsmigrantInnen zu berücksichtigen:

- *Alleinzuwandernde/Zuwandernde mit Familien*
(Hoch-)qualifizierte ArbeitsmigrantInnen wandern allein oder mit ihren Familien zu. Bei Zuwanderung mit der Familie bzw. mit dem Partner/der Partnerin zeigt sich, dass diese oft eine wichtige Rolle bei der sozialen Integration und Übernahme von Aufgaben im Alltag einnehmen, die Alleinzuwandernde nicht haben. Anschlussmöglichkeiten bieten sich etwa durch den Kontakt mit anderen Eltern im Kindergarten und in der Schule. (vgl. Ryan/Mullholland 2014)

⁴¹ Vgl. <http://gemeindebund.at//struktur-der-gemeinden> (Zugriff: 23.11.2016)

- *Familienangehörige*
Zugewanderte Familienangehörige haben eigene Integrationsbedarfe, z.B. einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, Unterstützung bei der sozialen Integration (Kontakte über die Kinder sind eine Möglichkeit, aber keine Garantie). (vgl. Faustmann/Rössl/Skrivanek 2016, Föbker et al. 2016, Ryan/Mullholland 2014, Wulff et al. 2008)
- *Arbeitszeiten*
(Hoch-)qualifizierte Arbeitskräfte berichten von langen Arbeitszeiten, die sie z.B. an der Teilnahme an Sprachkursen oder Mitgliedschaft in einem Verein hindern können. (vgl. Föbker 2016, 117, Magnusson 2014, 41ff.) Dies ist bei der Konzeption von Begleitstrukturen (Format, Ort und Zeitpunkt) wichtig, mitzubedenken. Es empfiehlt sich die Einbeziehung von Arbeitgebern, um z.B. etwaige Angebote in Betrieben direkt umzusetzen oder entsprechende Schnittstellen zu definieren.
- *Wahrnehmung als temporäre Zuwanderung*
Neben einer allgemein geringen Offenheit gegenüber Neuzugewanderten kann in Gemeinden auch die Wahrnehmung bestehen, dass (hoch-)qualifizierte ArbeitsmigrantInnen vorübergehend hier sind und es sich daher nicht „lohnt“, Kontakte mit ihnen aufzubauen. (vgl. Föbker et al. 2016, 118, Ryan/Mullholland 2014, 259) Für Angebote zur sozialen Integration empfiehlt sich somit eine mehrgleisige Strategie (je nach regionalen und lokalen Rahmenbedingungen), nämlich
 - Angebote am Arbeitsplatz (betriebliche Angebote, die informellen Austausch fördern),
 - Vernetzung der internationalen Arbeitskräfte in der Region („expat community“)
 - sowie etwaige regionale ethnische Netzwerke. (vgl. Föbker et al. 2011, 120)
 - Des Weiteren können sogenannte Brückenpersonen (auch „boundary crosser“) ein wichtiges Bindeglied zwischen neuangekommenen internationalen Arbeitskräften und der lokalen Bevölkerung sein, z.B. schon länger ansässige internationale ArbeitsmigrantInnen. Dies gilt insbesondere auch für ländlichere Regionen, wo im Allgemeinen weniger Menschen derselben ethnischen/kulturellen Gruppe leben und somit eigene ethnische Netzwerke zur sozialen Integration weniger/nicht vorhanden sind. (vgl. Wulff et al. 2008, 122f.)

4.2.2 Klare und eindeutige Zielsetzungen

Klare Zielsetzungen sind essentiell für den Erfolg von Begleitsystemen. Dies beinhaltet, die übergeordneten Ziele des Programms ins Auge zu fassen, eine klare Definition der Zielgruppe und das entsprechende Umsetzungsformat. Die Definition von klaren Zielen ist auch die Voraussetzung dafür, die Wirksamkeit von Begleitsystemen erfassen und gegebenenfalls die Maßnahmen auch anpassen zu können.

Im Fall der persönlichen Begleitung, wie sie Mentoring-Programme bieten, können die Zielsetzungen im Bereich Erweiterung des sozialen und beruflichen Netzwerks der Mentees, Förderung von Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen, Entwicklung von sozialen und kognitiven Kompetenzen liegen, sich an unterschiedliche Zielgruppen richten (niedrig-qualifizierte MigrantInnen, jugendliche MigrantInnen, Migrantinnen, hoch-qualifizierte MigrantInnen) und unterschiedliche Typen von MentorInnen jeweils am besten geeignet sein ist (z.B. pensionierte oder aktive ältere ExpertInnen). Üblicherweise werden wechselseitig unterzeichnete Vereinbarungen getroffen, die sowohl die kurzfristigen wie auch die langfristigen Zielsetzungen enthalten. Das soll sicherstellen, dass alle beteiligten Akteure diese Zielsetzungen

kennen und daher verfolgen können. Klare Ziele helfen darüber hinaus auch, die Vorbereitung, Unterstützung und Anleitung von MentorInnen und Mentees besser umsetzen zu können.

4.2.3 Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen („Changing the mindset“)

Ein herausforderndes und teils schwer vorhersagbares Element effektiver Programme ist es, eine gemeinsame Zielsetzung aller beteiligten Akteure zu erreichen. Das betrifft die Haltung zu Fragen von Migration, Integration und Diversität sowohl auf Ebene der Unternehmen, wie auch auf öffentlicher und politischer Ebene. Dieser Aspekt wird auch für die traditionellen Einwanderungsländer als wichtiges Element für wirksame Strategien zur Gewinnung von Zuwandernden und ihrem Verbleib, auch in ländlicheren Gebieten, genannt, im Sinne von „welcoming communities“. (vgl. Wulff et al. 2008, 121) Dem liegt das Verständnis zugrunde, dass Integration ein wechselseitiger Prozess ist, da sonst „the best settlement program will fail in the absence of a welcoming community“ (Vineberg 2012, 65) Dies bedeutet vorrangig, dass bislang unterbewertete Themen eine politische und öffentliche Priorität erhalten. (vgl. dazu auch Faustmann/Rössl/Skrivanek 2016, 55ff., 88ff., 127f.) Unterstützung von hoher politischer Ebene trägt zu einer Erhöhung der Legitimität und breiteren Wahrnehmung von Projekten bei. (vgl. Thorshaug 2017, 37ff.)

Eine Empfehlung aus der kommunalen Integrationsarbeit in ländlichen Gemeinden ist, als MeinungsbildnerIn öffentlich Stellung zu nehmen, etwa in der Gemeindezeitung, bei Festreden oder Veranstaltungen. (vgl. Gruber 2013, 109) Über Motive und Maßnahmen sollte offen und transparent informiert werden, im Zusammenhang mit „Willkommen Standort Oberösterreich“ könnte dies z.B. die Information über Willkommensstrukturen und Serviceorientierung als Beitrag zur Standortentwicklung sein.

4.2.4 Identifikation der relevanten Akteure („Mapping“) für die Etablierung von Begleitstrukturen in der Gemeinde/Region/im Bundesland

Wesentlicher Schritt für die Umsetzung von Begleitsystemen ist die Identifikation der relevanten Akteure und Organisationen für die Umsetzung. Das betrifft die Zuständigkeitsstrukturen in Politik und Verwaltung, Bildungseinrichtungen, arbeitsmarktbezogene Organisationen, zivilgesellschaftliche Organisationen, Vereine und engagierte Privatpersonen. Sie gilt es, als Kooperationspartner zu gewinnen. (vgl. Gruber 2013, 123f.)

Hervorzuheben ist, dass zivilgesellschaftlichen Organisationen für die Umsetzung oftmals eine wichtige Vermittlungsfunktionen sowohl auf individueller, institutioneller wie auch gesellschaftlicher Ebene übernehmen können. Die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen stellt somit auch sicher, dass es zu einem Zusammenwirken der oben dargestellten Strategien kommt. (vgl. Petrovic 2015, 16)

4.2.5 Strategische Kooperationen und Multi-Stakeholder-Ansätze

Für die recherchierten Begleitsysteme und die Beispiele aus der Forschungsliteratur gilt, dass oft eine Vielzahl von Akteuren und Organisationen beteiligt ist, die für die Umsetzung entsprechender Angebote wesentlich sind.

Gemeinden haben dabei eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung von Integrationsprozessen und können durch proaktive Strategien die Integration mobiler qualifizierter Arbeitskräfte fördern. (vgl. Kilpatrick et al. 2011, 187) Ein wesentlicher Schritt ist dabei die Identifikation

und Formalisierung von Zuständigkeiten in der Gemeinde für Migration/Zuwanderung, sowie die Bestimmung der Prozesse und Maßnahmen, die in den verschiedenen Phasen der Zuwanderung von der Ankunft bis zur Niederlassung und dauerhaften Integration. (vgl. Carter/Morrish/Amoyaw 2008, 179)

Bei Mentoring-Programmen und Programmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration nehmen zivilgesellschaftliche Einrichtungen eine wichtige Rolle ein. Die effizientesten, effektivsten und umfassendsten Mentoring-Programme sind jene, bei denen verschiedenste Partner miteinander kooperieren. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass die (Arbeitsmarkt-)Integration von MigrantInnen an sich von Multidimensionalität gekennzeichnet ist. Die Einbindung von staatlichen und privatwirtschaftlichen Akteuren ist dabei zentrales Element für den nachhaltigen und dauerhaften Erfolg der Begleitsysteme.

Erfahrungen bei Mentoring-Programmen (im Arbeitsmarktkontext) zeigen, dass die Einbindung von Unternehmen oftmals das schwierigste Element darstellt. Unterstützend können erfahrene VermittlerInnen sein (z.B. Jobcoaches), die die Bedürfnisse der Arbeitgeber kennen und sie mit den richtigen Arbeitssuchenden in Kontakt bringen. Ein weiterer Ansatzpunkt können „DiversitätsberaterInnen“ sein, die einerseits die ökonomischen Vorteile von Diversität und Anti-Diskriminierung bewerben und andererseits Unternehmen dabei begleiten, ihre Rekrutierungspraktiken zu verändern.

Bei der Gestaltung der sozialen Integration und Schaffung von Austauschmöglichkeiten nennt die Literatur als wichtige Akteure/Organisationen die Gemeinde/Gemeindeverwaltung, die lokale Wirtschaft, Schulen, einzelne Arbeitgeber und Vereine. (vgl. Kilpatrick et al. 2011, 187f., Faustmann/Rössl/Skrivanek 2016, 29ff., 48ff.) Das betrifft die Entwicklung von Netzwerken, die Organisation von Veranstaltungen und Treffen sowie die Schaffung von konkreten Begegnungsorten. Arbeitgebern wird dabei wiederum eine wichtige Rolle zugeschrieben (wobei gleichzeitig festgestellt wird, dass es dazu wenig Forschung gibt). Ihre Rolle kann reichen von der Unterstützung ihrer MitarbeiterInnen beim Aufbau sozialer Netzwerke bis zur Förderung, an bestimmten Aktivitäten oder Gruppen (z.B. Vereinen) in der Gemeinde teilzunehmen. (vgl. Kilpatrick et al. 2011, 187f.)

Freiwilliges Engagement ist eine wichtige Komponente von Begleitsystemangeboten. Wesentlich ist die Schaffung eines entsprechenden Rahmens für freiwilliges Engagement, etwa als MentorIn oder Buddy. Das betrifft die Festlegung bzw. Schaffung der Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten zur Koordination des freiwilligen Engagements (Instrumente und Prozesse zur Begleitung der Freiwilligen), Information über die Aufgaben und Anforderungen, Auswahl von Freiwilligen für die Tätigkeit⁴², etwaige Vorbereitung (Schulung) auf die Tätigkeit, bedarfsorientierte Unterstützung während der Tätigkeit als Freiwillige/r und Definition/Betreuung der Schnittstellen zwischen Freiwilligen und anderen Angeboten, wo Freiwillige unterstützend eingebunden werden (z.B. Sprachkurse).

Für die Umsetzung gilt es, Ansprechpersonen/Verantwortliche in den einzelnen Organisationen zu identifizieren und die Ziele und die Art der Kooperation zu vereinbaren, z.B. Definition der Schnittstellen zwischen Gemeinde/n, Betrieben und Vereinen; Vernetzung durch jährlichen Empfang von VertreterInnen der Vereine in der Gemeinde mit GemeinderätInnen und VertreterInnen von Betrieben; Kooperation von Betrieben mit Vereinen zur Aufnahme inte-

⁴² Siehe dazu beispielsweise die Fragebögen von Westman Immigrant Services und vom Newcomers' Welcome Center <http://www.westmanimmigrantservices.ca/volunteer-program/index.html>, <http://pllc.ca/employment-and-volunteer-opportunities/>

ressierter MitarbeiterInnen, z.B. durch eine Ansprechperson und Schnuppertage. Die Einbindung unterschiedlicher Akteure muss demnach sehr umfassend erfolgen und beinhaltet Akteure der Zivilgesellschaft, Serviceanbieter, Bildungspartner, Arbeitgeber, öffentliche Einrichtungen etc. Wesentlich ist die Identifikation mit einer gemeinsamen Zielsetzung (vgl. auch 4.2.3) und, insbesondere im Fall von beteiligten Unternehmen, das Commitment von höchster strategischer Ebene für das jeweilige Begleitsystemangebot.

Empfohlen wird dabei, genügend Zeit für die Planungsphase vorzusehen, um Partner und Regelstrukturen in die Angebote einbeziehen zu können. sowie Projektträger während der Umsetzung zu begleiten, etwa in Form von Informationsveranstaltungen, themenspezifische Austauschveranstaltungen und Bereitstellung notwendiger Instrumente und Prozesse, z.B. für die Begleitung von Freiwilligen. (vgl. Thorshaug 2017, 37ff.)

4.2.6 Ansprechpersonen auf beiden Seiten

Entscheidend ist es, Ansprechpartner für „beide Seiten“ zu schaffen. Das bedeutet etwa für Sprechstunden in der Gemeinde, dass die Ansprechperson/en sowohl von der ansässigen Bevölkerung als auch von Zugewanderten angenommen werden. (vgl. Gruber 2013, 110f.) Festgestellt wird auch, dass sogenannte „Brückenpersonen“ bzw. „GrenzgängerInnen“ („bridges or boundary crossers“ (Kilpatrick et al. 2011, 187)) ein wichtiges Bindeglied zwischen mobilen qualifizierten Arbeitskräften und der Gemeinde und ihrer Bevölkerung sein können. Diese Rolle können z.B. schon länger ansässige internationale ArbeitsmigrantInnen einnehmen, die in der Gemeinde gut integriert sind.

4.2.7 Qualität von Begleitsystemen

Klare Zielsetzungen sind Voraussetzung, um die Wirksamkeit von Begleitsystemen erfassen und gegebenenfalls Maßnahmen auch anpassen zu können. Eine adäquate Evaluierung wiederum stellt in weiterer Folge häufig die Grundlage für Erweiterung der Maßnahme auf andere Regionen oder Zielgruppen dar.

Im Bereich persönlicher Begleitangebote lässt sich aus der Umsetzung von Mentoring-Programmen feststellen, dass der Erfolg für die teilnehmenden Mentees auf individueller Ebene (und aus subjektiver Sicht) dann als sehr hoch eingeschätzt wird, wenn auch die Qualität des Mentoring-Programmes und der Mentoring-Beziehung als hoch wahrgenommen wird. Die Qualitätsaspekte beziehen sich dabei auf drei wesentliche Themenbereiche, nämlich eine klare Vereinbarung über die Ziele des Mentoringprozesses (inklusive Zeitrahmen, Rollen und Verantwortlichkeiten), eine entsprechende Grundhaltung und Einstellung von Mentees und MentorInnen zum Mentoring (inklusive Vertrauensverhältnis, wechselseitige Sympathie und Wertschätzung) sowie das erfolgreiche Matching (organisierter Prozess der passenden Zuordnung der Mentoring-Paare). Eine wahrgenommene Ähnlichkeit in Bezug auf arbeitsrelevante Merkmale (z.B. Branche) zwischen Mentee und MentorIn wirkt sich positiv auf die wahrgenommene Wirksamkeit des Programms aus.

4.2.8 Nachhaltigkeit, dauerhafte Finanzierung und langfristige Perspektiven

Die nachhaltige Basisfinanzierung von Begleitsystemen ist zentral für ihr effektives und langfristiges Bestehen. Mentoring-Programme sind selten Teil von strukturellen Politiken, sondern zumeist ergänzende Angebote, die diejenigen ansprechen sollen, die durch das Netz der allgemeinen Leistungen fallen, was eine Hürde für Umsetzung und Erhaltung von Mento-

ring-Programmen darstellt. So zählt es auch zu den Empfehlungen von Evaluierungen (vgl. Thorshaug 2017), Projekte bei erfolgreicher Pilotierung in Regelstrukturen aufzunehmen.

In vielen Fällen stellt öffentliche Finanzierung einen zentralen Bestandteil dar, jedoch unterliegen diese Förderungen oft auch Veränderungen in den nationalen politischen Prioritäten, was mit zyklischen und kurzfristigen Finanzierungsstrukturen einhergehen kann. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die Förderung spezifische Gruppen, wie z.B. Flüchtlinge, betreffen. Die migrationspolitische Ausrichtung auf nationaler aber auch regionaler Ebene kann sich aufgrund gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Wandels rasch verändern und damit auch die öffentlichen Förderstrategien. Daher sind oftmals jene Initiativen dauerhafter, deren politische Zielsetzungen breiter angelegt sind (soziale Kohäsion, Jugendarbeitslosigkeit etc.).

Auf regionaler Ebene ist es wichtig, für einzelne Projekt dauerhafte und langfristige Finanzierungen zu erzielen, damit sie keine einmaligen Aktionen bleiben (Gruber 2013, 24, 150ff.). Ansatzpunkte im oberösterreichischen Kontext können u.a. die interkommunale Zusammenarbeit, Schaffung von Kleinregionen, Kooperation mit Organisationen innerhalb der Gemeinde, Nutzung von Förderungen für die Initiierung von Begleitstrukturen sein. Ergänzende online-Angebote (wie im beschriebenen Fall des kanadischen ENTRY Programms, vgl. Kapitel 3.5.2.2) können zu einer leichteren Vereinbarkeit mit zeitlichen Verpflichtungen und lokaler Verfügbarkeit (z.B. auch in periphereren Gebieten) beitragen.

EU-Förderungen können dem Druck nationaler politischer Agenden entgegenwirken, jedoch sind diese zeitlich beschränkt. Hinzu kann kommen, dass EU-Förderungen für spezifische lokale oder regionale Aktivitäten ad-hoc verwendet werden und daher wenige Möglichkeiten für Expansion oder Harmonisierung mit anderen Initiativen bieten.

5 Quellenverzeichnis

Bourdieu, Pierre (1992) *Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital*. In: ders.: *Die verborgenen Mechanismen der Macht*. VSA, Hamburg 1992, S. 49–80.

Bundesamt für Migration – BFM (2014) Ausschreibung Programm Mentoring 2014-2016. Einladung zur Gesuchseingabe. Abgerufen von: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2014-mentoring/ausschreibung-d.pdf>

Carter, Tom/Morrish, Margot/Amoyaw, Benjamin (2008) Attracting Immigrants to Smaller Urban and Rural Communities: Lessons Learned from the Manitoba Provincial Nominee Program. *Journal of International Migration and Integration* 9(2), 161-183.

Cooper, Betsy (2005, May 1) Norway: Migrant Quality, Not Quantity. Abgerufen von: <http://www.migrationpolicy.org/article/norway-migrant-quality-not-quantity>

Europäische Kommission (2016) Evaluation and Analysis of Good Practices in Promoting and Supporting Migrant Entrepreneurship. Brüssel.

Faustmann, Anna/Rössl, Lydia/Skrivanek, Isabella (2016) Einflussfaktoren auf die regionale Integration von ZuwanderInnen und RückkehrerInnen. Studie finanziert von der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

- Föbker, Stefanie/Imani, Daniela/Nipper, Josef/Otto, Marius/Pfaffenbach, Carmella (2016) Translocal life and integration of highly-skilled migrants in Germany. *Erdkunde* 70(2), S. 109-124.
- Gruber, Marika (2013) *Integration im ländlichen Raum. Ein Praxishandbuch*. Innsbruck: Studienverlag.
- Hedetoft, Ulf (2006, November 1) Denmark: Integrating Immigrants into a Homogeneous Welfare State. Abgerufen von: <http://www.migrationpolicy.org/article/denmark-integrating-immigrants-homogeneous-welfare-state>
- Karl-Ptacek, Petra/Sentepe, Zekiye (2017) Interkulturelle Pädagogik in den niederösterreichischen Kindergärten: Eine komplexe Entwicklung und Innovation in der Elementarpädagogik. In: Biffel, Gudrun/Rössl, Lydia (Hg.) *Migration & Integration 6. Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis*. Bad Vöslau: omnium, S. 69-72.
- Kilpatrick, Sue/Johns, Susan/Vitartas, Peter/Homisan, Martin (2011) Mobile skilled workers: Making the most of an untapped rural community resource. *Journal of Rural Studies* 27, S. 181-190.
- Lifvendahl, Tove (2016, September 3). How Sweden became an example of how not to handle immigration. *The Spectator*, Abgerufen von: <http://www.spectator.co.uk/2016/09/how-sweden-became-an-example-of-how-not-to-handle-immigration/>
- Magnusson, Karin (2014) Integration of the Employed. The Sociocultural Integration of Highly Educated Migrants in Sweden. MIM WORKING PAPER SERIES 14:2. Malmö. Online abgerufen von: <https://www.mah.se/upload/Forskningscentrum/MIM/Publications/WPS%2014.2%20Karin%20Magnusson.pdf>
- Maytree Foundation/Cities of Migration (2012) *Good Ideas from Successful Cities. Municipal Leadership on Immigrant Integration*. Toronto.
- Ministry of Integration and Gender Equality Sweden (2009) *Swedish integration policy. Fact sheet*. Online abgerufen von: <http://www.government.se/contentassets/b055a941e7a247348f1acf6ade2fd876/swedish-integration-policy-fact-sheet-in-english>
- Neuwirth, Erich (2015) *Mentoring für MigrantInnen. Eine Evaluierung des Mentoringprogramms aus Sicht der Mentees*. In: ÖIF-Dossier n°36, Wien.
- OECD (2012) *Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland*. Paris (Jobs for Immigrants, 3).
- OECD (2014) *International Migration Outlook 2014*. Paris.
- OECD (2016) *International Migration Outlook 2016*. Paris.
- Petrovic, Milica (2015) *Mentoring Practices in Europe and North America: Strategies for Improving Immigrants' Employment Outcomes*. Brüssel. Online abgerufen von: <http://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/KBF-Mentoring%20Practices-FINAL.pdf>
- Ryan, Louise/Mulholland, Jon (2014) 'Wives Are the Route to Social Life': An Analysis of Family Life and Networking amongst Highly Skilled Migrants in London. *Sociology* 48(2), S. 251-267.

- Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver (2011) Integrating highly skilled migrants into the economy. International Journal (Canada's Journal of Global Policy Analysis) 66(1), S. 127-143.
- SHARE Network (ohne Jahr) National Briefing Sweden. Online abgerufen von:
<http://www.resettlement.eu/sites/icmc.ttp.eu/files/Sweden%20SHARE%20Network%20National%20Briefing.pdf>
- Shields, John/Drolet, Julie/Valenzuela, Karla (2016) Immigrant Settlement and Integration Services and the Role of Nonprofit Service Providers: A Cross-national Perspective on Trends, Issues and Evidence. RCIS Working Paper 2016/1, Toronto.
- Thorshaug, Kristin/Bucher, Noëlle/Müller, Franziska/Flamand-Lew, Emilie (2017) Evaluation Programm Mentoring des Bundes. Bericht zuhanden des Staatssekretariats für Migration (SEM), Abteilung Integration, Interface Politikstudien Forschung Beratung und evaluanda. Luzern/Genf. <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/ber-evaluation-2017-d.pdf>
- Vineberg, Robert (2012) Responding to immigrants' settlement needs: The Canadian experience. New York: Springer.
- Wickramaarachchi, Naduni/Butt, Andrew (2014) Motivations for retention and mobility: Pathways of skilled migrants in regional Victoria, Australia. Rural Society 23(2), S. 188-197.
- Wulff, Maryann/Carter, Tom/Vineberg, Rob/Ward, Stephen (2008) Special Issue: Attracting New Arrivals to Smaller Cities and Rural Communities: Findings from Australia, Canada and New Zealand. Journal of International Migration and Integration 9(2), S. 119-124.