POWGEN

Grüne Wege zur Integration: POWGEN: Gute **Praktiken zur Ausbildung und Arbeitsintegration** von Menschen mit Migrationsgeschichte in den Sektoren erneuerbare **Energien und Bausanierung**





















POWGEN!

Autoren: Nona Galvany (Ecoserveis), Federica Giardina (Ecoserveis), Irene Masci (CIDIS), Laura Panella (CIDIS)

Mitwirkende: Catarina Alves (ABD), Francesco Camonita (CPMR), Maria Creixell (ABD), Claudia Duarte (CRESCER), Lara Rot (ABD), Turker Saliji (Pro-Arbeit)

Danke: Marie Moisan (Achieve), Lídia Balagué (EACs), Karim Sabni El Garraf (Idaria), Núria Pi (Generació Dones)

Finanziert durch das Programm AMIF-2023 der Europäischen Kommission, koordiniert von der:

Asociación Bienestar y Desarrollo ABD

In Zusammenarbeit mit:

ECOSERVEIS (Spanien)
CRESCER (Portugal)

PRO ARBEIT (Deutschland)

C.I.D.I.S (Italien)

Regione Campania (Italien)

Conference of Peripheral Maritime Regions

CPMR

Die Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Kommission wider, noch kann die Europäische Kommission für sie verantwortlich gemacht werden.





INHALT

Akronyme	4
1. Einführung	5
2. Zusammenfassung des europäischen	8
3. Zusammenfassung der bewährten Praktiken im nationalen	14
Österreich	
Italien	
Deutschland	19
Portugal	
Spanien	
Schweiz	
Vereinigtes Königreich	
4. Methodology	
Schritt für Schritt Prozess	30
Kriterien für die Auswahl einer guten Praxis und das Verfahrens	32
Auswahl der Fälle	
5. Überblick und Infografik zu den bewährtens	37
1. Achieve	
2. EACs	
3. Idària	45
4. Gemeinsames Protokoll zwischen der italienischen Regierung und dem	
5. Mums @ work - Unterstützung der	53
6. Refugees go Solar	56
7. Solar Bau 24	60
8. Solar Generation	64
9. STEAMigPOWER	68
10. WOMEN4GREEN	71
6. Wichtigste Erkenntnisse/Empfehlungen aus den bewährten Verfahr	en_ 74
Referenzen	78

Akronyme

- AIMA: Agency for Integration, Migration, and Asylum (Agentur für Integration, Migration und Asyl)
- EAC: Energy Advising Centres (Energieberatungszentren)
- EU: Europäische Union
- EU-27: Abkürzung für die Europäische Union (EU), die aus 27 Ländern besteht
- GHG: Greenhouse Gas Emissions (Treibhausgasemissionen)
- GP: Good Practice (Gute Praktik)
- **GW**: Gigawatt
- ICT: Information and Communications Technology (Informations- und Kommunikationstechnologie)
- MIPEX: Migrant Integration Policy Index (Index der Politik zur Integration von Migrierten)
- NEET: Not in Education, Employment, or Training (Weder in (Aus)bildung noch in Arbeit)
- OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
- PNRR: National Recovery and Resilience Plan (Nationaler Plan f
 ür Aufschwung und Resilienz)

4

- PV: Photovoltaik
- RES: Renewable Energy Sources (Erneuerbare Energiequellen)
- STEAM: Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics
 (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen, Kunst und Mathematik)
- TCN: Third Country National (Drittstaatenangehörige)
- TWh: Terawattstunden
- UK: United Kingdom (Vereinigtes Königreich)



1. Einführungi

a. ÜBER POWGEN

POWGEN - Labour insertion of migrant people in the renewable energy sector and energy refurbishment through training and sustainable employment opportunities ist ein europäisches Projekt, das sich auf die Förderung der Arbeitsintegration von Drittstaatsangehörigen (TCNs), insbesondere von Frauen, in den wachsenden grünen Sektoren der erneuerbaren Energien und der energetischen Sanierung konzentriert. Das Hauptziel des Projekts ist die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund durch die Einrichtung von fünf lokalen Pilotprogrammen in Spanien, Portugal, Deutschland und Italien. Diese Pilotprogramme werden maßgeschneiderte Schulungen, Vermittlungsdienste und Arbeitsvermittlungsmöglichkeiten anbieten und die Teilnehmer direkt mit Unternehmen in diesen zukunftsfähigen Branchen zusammenbringen. Das Projekt wird durch das Programm AMIF-2023 der Europäischen Kommission finanziert und von der Asociación Bienestar y Desarrollo ABD in Zusammenarbeit mit ECOSERVEIS (Spanien), CRESCER (Portugal), PRO ARBEIT (Deutschland), C.I.D.I.S (Italien) Regione Campania (Italien) und dernd Conference of Peripheral Maritime Regions CPMR koordiniert.

b. ÜBER DIESEN BERICHT

Der Bericht ist das Ergebnis umfangreicher Sekundärforschung, die im Rahmen des POWGEN-Projekts durchgeführt wurde. Ziel war es, erfolgreiche Initiativen zur Eingliederung in die Arbeitswelt in ganz Europa zu identifizieren und zu analysieren, die sich auf die Integration von Drittstaatsangehörigen konzentrieren, wobei der Schwerpunkt auf Frauen lag. Die Analyse konzentrierte sich auf drei Hauptsäulen:

- Säule 1 Migration: Praktiken zur Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund, um die soziale Eingliederung zu fördern und Eingliederungshindernisse zu überwinden.
- Pfeiler 2 Ausbildung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Praktiken, die aus Weiter- oder Ausbildungsprogrammen bestehen, um die Beschäftigungsfähigkeit und den Zugang zu Arbeitsplätzen für Menschen unterschiedlicher Herkunft zu verbessern.
- Säule 3 Renovierung und EE-Sektor: Ansätze für spezifische Bereiche wie Energieeffizienz in Gebäuden und Photovoltaikanlagen.

Die Untersuchung hat 10 bewährte Verfahren zur Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs von TCN hervorgehoben. Auch wenn nicht alle Praktiken jede der drei Säulen mit einem ganzheitlichen Ansatz abbilden, wurde jede einzelne aufgrund ihrer Relevanz für die Ziele von POWGEN ausgewählt. Weitere Gründe waren die wertvollen Einblicke und mögliche umsetzbare Strategien, die als Leitfaden für die weitere Umsetzung des Projekts dienen können.

Die Analyse erstreckt sich über einen breiten geografischen Bereich in ganz Europa, wobei ausgewählte Projekte an mehreren Pilotstandorten auf dem gesamten Kontinent durchgeführt werden, auch in Nicht-EU-Ländern. Bei Projekten, die in mehreren Ländern durchgeführt werden (insbesondere bei EU-



finanzierten Initiativen), konzentrierte sich die Untersuchung auf den nationalen Kontext des koordinierenden Landes. Bei der Auswahl der bewährten Praktiken wurde auf eine ausgewogene Vertretung geachtet, wobei Initiativen aus Ost-, West- und Mitteleuropa einbezogen wurden, um ein vielfältiges Spektrum an Praktiken zu veranschaulichen.

POWGEN legt einen besonderen Schwerpunkt auf Länder, die traditionell keine langfristigen Zielländer für Migrierende sind, und bietet so eine neue Perspektive für die Integrationsbemühungen im Bereich der erneuerbaren Energien. Die südeuropäischen Länder haben zwar etablierte Migrierendegemeinschaften, aber sie haben nicht denselben langjährigen Status als Aufnahmeland für Migrierende wie einige ihrer nord- und westeuropäischen Kollegen. Darüber hinaus haben diese Länder zwar Fortschritte bei der Entwicklung ihrer Wohlfahrtssysteme gemacht, stellen aber im Vergleich zu den mittel- und nordeuropäischen Ländern im Allgemeinen weniger Ressourcen für die Integration und Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund bereit. Diese Unterschiede deuten darauf hin, dass Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen und Migranten in Südeuropa, wo die Unterstützung durch den Wohlfahrtsstaat vergleichsweise begrenzt ist, auf größere Herausforderungen stoßen könnten. Durch die Hervorhebung innovativer Praktiken in Regionen, die weniger an einen stetigen Zustrom von Zugewanderten gewöhnt sind, erweitert dieser Ansatz unser Verständnis der verschiedenen Strategien zur Eingliederung von Arbeitskräften.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Er beginnt mit einem Überblick über den europäischen Kontext in Bezug auf die drei Hauptpfeiler, gefolgt von einer Zusammenfassung des Status dieser Pfeiler in den Ländern, die durch die ausgewählten bewährten Verfahren vertreten sind. Anschließend wird die Methodik für die Auswahl und Analyse dieser Praktiken im Detail erläutert. Der Bericht enthält dann Infografiken zu jeder Praxis sowie eine detaillierte Analyse ihrer wichtigsten Bestandteile. Der letzte Abschnitt schließt mit den wichtigsten Schlussfolgerungen und gewonnenen Erkenntnissen für die Umsetzung ausgehend von den analysierten Praktiken.



2. Zusammenfassung des europäischen Kontextes

Die Europäische Union ist schon immer geprägt von sich ständig verändernden Kontexten mit Unterschieden von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat. Dies gilt sicherlich ebenfalls für das Migrationsphänomen und die Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund in den lokalen Arbeitsmarkt. Andererseits gibt es in der gesamten EU ein wachsendes Engagement zur Förderung grüner und nachhaltiger Transitionen durch die Entwicklung erneuerbarer Energien, was zu einer größeren Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in diesem Sektor führt. Die Energiewende bietet auf europäischer Ebene die Möglichkeit, innovative Initiativen zu ergreifen, die Migrierende einbeziehen, ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördern und ihre Autonomie stärken.

MIGRATION

In der EU-27¹ ist die Zahl der ansässigen Personen aus dem Ausland zwischen 2021 und 2022 leicht gestiegen (+267.000; +0,7%). Der Anteil mit inländischer Staatsangehörigkeit ging dagegen um 740.000 (-0,2%) zurück. Am 1. Januar 2022 lebten 37,8 Millionen Personen mit anderer Staatsangehörigkeit in den 27 Ländern der Europäischen Union, was 8,5 % der Gesamtbevölkerung entspricht. Bemerkenswert ist, dass etwas mehr als 70% der ausländischen Personen in vier Ländern leben: Deutschland (10,9 Millionen), Spanien (5,4 Millionen), Frankreich (5,3 Millionen) und Italien (5 Millionen), wie in Abbildung 1 zu sehen ist. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der gesamten Wohnbevölkerung ist in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich: In Luxemburg haben 47,1 % der Bevölkerung eine ausländische Staatsangehörigkeit, in Litauen dagegen nur 0,1 % (Eurostat, 2023).

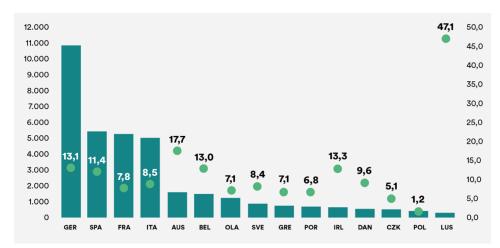


Abbildung 1. Ausländische Wohnbevölkerung: Höhe und prozentuale Häufigkeit in den 15 EU-Ländern mit der größten absoluten Präsenz ausländischer Staatsangehöriger. Absolute Werte (linke Skala) und % der Wohnbevölkerung (rechte Skala) am 1. Januar 2022 (EUROSTAT)

_



¹ Derzeit 27 Mitglieder der Europäischen Union.



Im Jahr 2022 wurden in der EU mehr als 3,4 Millionen Erstaufenthaltsgenehmigungen ausgestellt, verglichen mit 2,9 Millionen im Jahr 2021, was die Zahlen vor der COVID-19-Pandemie übertrifft (3,0 Millionen im Jahr 2019). Vor allem in Deutschland (+190 %) und Irland (+146 %) hat sich die Zahl der erteilten Aufenthaltstitel im Vergleich zu 2021 mehr als verdoppelt. Im Jahr 2022 gab es einen besonders starken Anstieg der asylbezogenen Genehmigungen (+60 %). Auch die Zahl der Genehmigungen aus Bildungsgründen (+29 %), aus familiären Gründen (+29 %) und aus sonstigen Gründen (+47 %) ist gestiegen. Dagegen ging die Zahl der Genehmigungen aus beruflichen Gründen im Vergleich zu 2021 zurück (-6 %). Dies deutet auf einen neuen Trend im europäischen Kontext hin, bei dem Migrierende in einer Zeit, in der Arbeitserlaubnisse im Rahmen von Quoten immer seltener werden, zunehmend über Asylanträge in die EU einreisen wollen.

Darüber hinaus gab es im Jahr 2023 einen starken Anstieg der Asylanträge mit 1.129.800 Anträgen auf internationalen Schutz, darunter 1.049.000 Erstanträge. Dies bedeutet einen Anstieg um 18% im Vergleich zu 2022 und einen Anstieg um 62% gegenüber 2019. Im Jahr 2023 kamen die Asylsuchenden aus fast 150 Nicht-EU27-Ländern. Ein erheblicher Anteil der Antragsteller kam aus visumfreien Ländern (21% der Asylbewerber im Jahr 2022, gegenüber 22% im Jahr 2021), mit einer hohen Anzahl von Antragstellern aus Lateinamerika, vor allem aus Venezuela (6,0% aller Anträge), Kolumbien (5,6%), Georgien (2,2%) und Peru (2,1%).

Nach dem Ausbruch des Krieges im Jahr 2022 hat die EU eine beträchtliche Anzahl ukrainischer Bürger aufgenommen. Ende Mai 2024 waren die EU-Länder mit der höchsten Anzahl von Personen, die vorübergehenden Schutz aus der Ukraine erhalten haben, Deutschland (1.332.515 Personen; 31,3% der EU-Gesamtzahl), Polen (953.255; 22,4%) und Tschechien (356.405; 8,4%). Im Vergleich zu Ende April 2024 wurden die größten absoluten Zuwächse bei der Zahl der Leistungsempfänger in Deutschland (+14.250; +1,1%), Tschechien (+11.000; +3,2%) und Rumänien (+3.715; +2,4%) beobachtet. Im Gegensatz dazu ging die Zahl der Leistungsempfänger nur in drei EU-Ländern zurück: Frankreich (-1.005; -1,6%), Polen (-675; -0,1%) und Lettland (-15; -0,03%) (Eurostat, 2023).

Im Jahr 2023 lag die Anerkennungsquote, d. h. der Prozentsatz der Asylanträge, die zu einer Entscheidung über die Anerkennung der Flüchtlingseigenschaft und des subsidiären Schutzes führen, bei rund 43 % und damit auf dem höchsten Stand seit 2016 (Agentur der Europäischen Union für Asylfragen, 2024). Allerdings gibt es hier große Unterschiede zwischen den Ländern.

Im Jahr 2022 waren 271.500 Menschen, die in der EU Asyl beantragten, unter 18 Jahre alt. Davon waren mindestens 31.000 **unbegleitete Minderjährige** (Kinder und Jugendliche), von denen die meisten aus Afghanistan, Syrien und Somalia flohen. Dies verdeutlicht die Verletzlichkeit junger Migrierender, insbesondere derjenigen, die allein ankommen (Eurostat, 2023).

EINGLIEDERUNG IN DEN ARBEITSMARKT

Im Jahr 2022 waren 9,93 Millionen Nicht-EU-Bürger auf dem EU-Arbeitsmarkt beschäftigt, bei einer Gesamtzahl von 193,5 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 64 Jahren, was einem Anteil von 5,1 %



entspricht. Die Beschäftigungsquote in der EU in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter war im Jahr 2022 für EU-Bürger (77,1 %) höher als für Nicht-EU-Bürger (61,9 %).

Sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene fehlen spezifische Statistiken über die Berufskategorien von Menschen mit Migrationshintergrund, die im Sektor der erneuerbaren Energien (Res) und der Renovierung beschäftigt sind. Im Jahr 2022 waren Nicht-EU-Bürger jedoch in einigen spezifischen Wirtschaftssektoren **überrepräsentiert** (Eurostat-Statistiken, 2024), darunter im Gastgewerbe und in der Gastronomie, in der Hauswirtschaft und im Baugewerbe. Aufgeschlüsselt nach Berufen waren Nicht-EU-Bürger deutlich überrepräsentiert bei Reinigungskräften und Hilfskräften (viermal mehr als EU-Staatsangehörige), Beschäftigten im Bereich personenbezogene Dienstleistungen (doppelt so hoch wie bei EU-Staatsangehörigen), Beschäftigten im Bereich persönliche Betreuung (fünfmal mehr als EU-Staatsangehörige) und Beschäftigten im Baugewerbe (1,5-mal mehr).

Im Gegensatz dazu sind Nicht-EU-Bürger in Sektoren wie der öffentlichen Verwaltung, der Verteidigung, der sozialen Sicherheit und dem Bildungswesen weniger häufig anzutreffen. In europäischen Berichten wird immer wieder auf die begrenzte Beteiligung ausländischer Arbeitskräfte in qualifizierten Positionen und kritischen Bereichen wie Bildung und öffentliche Dienstleistungen hingewiesen (Eurostat, 2023).

ERNEUERBARE ENERGIEN & SANIERUNGSSEKTOR

Der Anteil der erneuerbaren Energien am Gesamtenergieverbrauch der EU stieg von 21,8 % im Jahr 2021 auf 23 % im Jahr 2022. Schweden ist das EU-Land mit dem höchsten Anteil an erneuerbaren Energien: 66 % im Jahr 2022, hauptsächlich aus Wasserkraft, Wind, festen und flüssigen Biokraftstoffen und Wärmepumpen (Eurostat, 2023). Finnland folgt mit 47,9 %, hauptsächlich aus Wasserkraft, Windkraft und festen Biokraftstoffen, während Lettland mit 43,3 %, hauptsächlich aus Wasserkraft, an dritter Stelle liegt. Die niedrigsten Anteile an erneuerbaren Energien wurden aus Irland (13,1 %), Malta (13,4 %), Belgien (13,8 %) und Luxemburg (14,4 %) gemeldet (IRENA, 2023), wie in Abbildung 2 zu sehen ist.

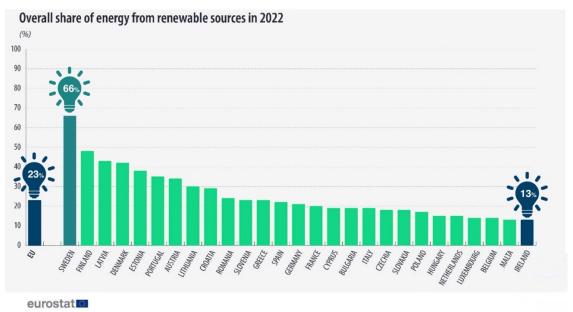


Abbildung 2. Gesamtanteil der Energie aus erneuerbaren Quellen in der EU im Jahr 2022 (EUROSTAT)



Der dringende Bedarf an grünen Arbeitsplätzen wird mit dem Übergang der EU zu einer nachhaltigen Wirtschaft immer deutlicher. Im Bericht der Europäischen Kommission wird betont, dass saubere Energietechnologien rasch neue Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen (Vandeplas et al., 2022). Derzeit konzentriert sich der Großteil der Beschäftigung im Energiesektor der EU auf konventionelle Energiequellen wie Öl, Gas, Kohle und Kernkraft. Die sauberen Energietechnologien entwickeln sich jedoch rasch zu einem dynamischen Bereich für Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen und schaffen neue Beschäftigungsmöglichkeiten in Sektoren wie dem Baugewerbe und der verarbeitenden Industrie. Unter den erneuerbaren Energiequellen sind die Photovoltaik, die Windenergie und die Bioenergie bereits etablierte Industrien, die sowohl weltweit als auch in der EU bedeutende Arbeitgeber sind. Im Jahr 2020 entfallen 24 % der Gesamtbeschäftigung in der EU im Bereich der erneuerbaren Energien auf Wärmepumpen (318 000 Arbeitsplätze), gefolgt von 22 % im Bereich der Biokraftstoffe (238 000 Arbeitsplätze) und 21 % im Bereich der Windenergie (280 400 Arbeitsplätze), wobei rund 1,3 Millionen Menschen direkt oder indirekt in diesem Sektor beschäftigt sind. Dieser Anstieg entspricht einem Bruttozuwachs von 65.000 Arbeitsplätzen (5,2 %) zwischen 2019 und 2020. Die vier beschäftigungsstärksten Länder waren Deutschland (242.100 Arbeitsplätze, 18 % aller Arbeitsplätze im Bereich erneuerbare Energien in der EU), Frankreich (164.400 Arbeitsplätze, 13 %), Spanien (140.500 Arbeitsplätze, 11 %) und Italien (99.900 Arbeitsplätze, 8 %) (IRENA, 2023).

Angesichts des langfristigen Ziels der EU, bis 2050 der erste klimaneutrale Kontinent der Welt zu werden, wie es im Europäischen Green Deal dargelegt ist, und ihrer jüngsten Verpflichtung, ihre Abhängigkeit von Brennstoffimporten zu verringern, wird erwartet, dass der Sektor der erneuerbaren Energien in der EU erheblich wachsen wird. Dieses Wachstum wird wahrscheinlich eine steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften mit sich bringen. Wie im letzten IRENA-Bericht (2024) hervorgehoben wurde, hängt die Verwirklichung einer gerechten Energiewende und die Freisetzung des Beschäftigungspotenzials der erneuerbaren Energien jedoch von mehreren Faktoren ab. Eine entscheidende Voraussetzung ist die Behebung des Fachkräftemangels, indem sichergestellt wird, dass sowohl die derzeitigen Arbeitskräfte als auch die Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt angemessen ausgebildet sind. Investitionen in Qualifikationen sind von entscheidender Bedeutung für die Umsetzung der Verpflichtungen, die die Länder mit ihren national festgelegten Beiträgen² eingegangen sind, um das Kernziel des Pariser Abkommens zum Klimawandel zu erreichen (IRENA, 2024).

ÜBERSCHNEIDUNGEN ZWISCHEN GESCHLECHT, HERKUNFT UND EINGLIEDERUNG IN DEN ARBEITSMARKT IM RES-SEKTOR

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) hebt in seinem sektoralen Bericht "Gender und Migration" hervor, dass Migrantinnen auf dem EU-Arbeitsmarkt mit größerer Wahrscheinlichkeit arbeitslos oder wirtschaftlich inaktiv sind als jede andere Gruppe (EIGE, 2021). Die Europäische Kommission griff dieses Problem 2021 in ihrem Aktionsplan für Integration und Eingliederung 2021-2027 auf, in dem sie ausdrücklich dazu aufrief, Beschäftigungshindernisse für Migrantinnen durch die Förderung der Gleichstellung und Eingliederung zu beseitigen. Migrantinnen aus Drittländern stehen

² Bezieht sich auf Maßnahmen, die Länder zur Verringerung der Treibhausgasemissionen ergreifen, um den Klimawandel abzuschwächen.

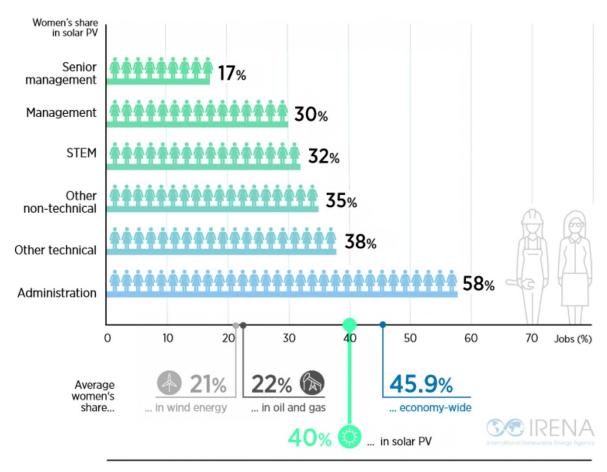


beim Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt vor erheblichen Herausforderungen, da sie aufgrund ihrer Herkunft und ihres Geschlechts in mehrfacher Hinsicht diskriminiert werden. Diese vielschichtige Diskriminierung wird durch Faktoren wie biologische, soziale und kulturelle Unterschiede, Alter, sozioökonomischer Status, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Nationalität, Rechtsstatus (neben anderen Aspekten) verstärkt, die oft als Hindernisse und Hemmnisse wirken. Diese Barrieren führen oft zu Stereotypen und Vorurteilen, was wiederum dazu führt, dass viele Migrantinnen in die Kategorie der NEETs (Not in Employment, Education, or Training) fallen. Wie jüngste Studien bestätigen, haben Migrantinnen in der EU im Allgemeinen eine höhere Arbeitslosenquote als Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund. Darüber hinaus ist die Beschäftigungsquote bei Frauen mit kleinen Kindern deutlich niedriger (Europäisches Migrationsnetzwerk, 2022).

Obwohl viele Migrantinnen über höhere Qualifikationen und Fähigkeiten verfügen als die, die sie üblicherweise ausüben, landet eine beträchtliche Anzahl von ihnen in informellen, schlecht bezahlten Sektoren wie Haus- oder Pflegearbeit. Dieses Problem der Überqualifizierung ist auf Barrieren wie Sprachschwierigkeiten, begrenzte soziale und berufliche Eingliederung und die fehlende Anerkennung von in ihren Heimatländern erworbenen Qualifikationen zurückzuführen. Die Europäische Kommission schätzt, dass eine von fünf hochqualifizierten Migrantinnen aus Nicht-EU-Ländern für ihre derzeitige Tätigkeit überqualifiziert ist, ein Phänomen, das als "Deskilling" bezeichnet wird (EPRS, 2023). Um Migrantinnen besser zu integrieren, müssen gezielte Beschäftigungsstrategien diese Herausforderungen angehen, indem sie "ergänzende begleitende Dienstleistungen" anbieten, wie z. B. staatsbürgerliche Bildung, Sprachtraining und Zugang zu Bildungs- und Berufsmöglichkeiten, die in allen EU-Mitgliedstaaten verfügbar sind. Die Umsetzung und Wirksamkeit dieser Maßnahmen ist jedoch von Land zu Land sehr unterschiedlich. Darüber hinaus besteht ein dringender Bedarf an geschlechtersensiblen Eingliederungsstrategien, die Migrantinnen in ihrer Betreuungsrolle unterstützen, z. B. durch die Bereitstellung von Kinderbetreuungsdiensten, die die Arbeitssuche und die Teilnahme an Schulungen erleichtern (Europäisches Migrationsnetzwerk, 2022).

Im Zusammenhang mit der Energiewende in Europa hat der Zusammenhang zwischen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und dieser Wende an Bedeutung gewonnen. Die Studie *Gender and Energy: The Effects of Energy Transition on Women* (Murauskaite - Bull et al., 2024) unterstreicht die dringende Notwendigkeit, diese geschlechtsspezifischen Unterschiede im Energiesektor zu beseitigen. In der Vergangenheit war die Energiebranche in den EU-Ländern von Männern dominiert, und es gab nur begrenzte Fortschritte bei der Erhöhung der Frauenbeteiligung. So stieg der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Energiesektor nur geringfügig von 20 % im Jahr 2008 auf 23 % im Jahr 2019 (Chaumont, S. et al., 2021). Obwohl Frauen eine Schlüsselrolle beim ökologischen Wandel in der EU spielen, sind sie nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Laut IRENA (2023) machen Frauen nur 24 % der Beschäftigten im Energiesektor aus, wobei die Beteiligung im Sektor der fossilen Energieträger mit nur 22 % noch geringer ist. Die erneuerbaren Energien bieten jedoch mit einem Frauenanteil von 32 % eine größere Chance, was darauf hindeutet, dass die Umstellung auf nachhaltige Energien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen könnte, indem die Beteiligung von Frauen in traditionell von Männern dominierten technischen und innovativen Bereichen gefördert wird. Die nachstehende Grafik zeigt einige interessante Zahlen zum Anteil von Frauen im Photovoltaik-Sektor.





Source: IRENA, 2022a.

Note: PV = photovoltaic; STEM = science, technology, engineering and mathematics.

Abbildung 3. Frauen im Solar-Photovoltaik-Sektor im Vergleich zu anderen Sektoren. Quelle: IRENA (2023)

Die Analyse unterstreicht das anhaltende Geschlechtergefälle im Energiesektor: Der Frauenanteil in der Solarenergie liegt bei 40 % - höher als in der Windkraft (21 %) und in der Öl- und Gasindustrie (22 %), aber immer noch unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 45,9 %. Die Präsenz von Frauen konzentriert sich auf Verwaltungspositionen (58 %), während ihre Vertretung in MINT- und technischen Positionen gering bleibt (32 % bzw. 35 %). Bemerkenswert ist, dass nur 17 % der Frauen leitende Positionen innehaben, was auf eine deutliche Führungslücke hinweist.

Trotz bescheidener Fortschritte im Bereich der erneuerbaren Energien gelingt es der Photovoltaikbranche noch immer nicht, das Potenzial weiblicher Talente in wichtigen technischen und Führungspositionen zu nutzen. Gezielte Maßnahmen sind erforderlich, um Barrieren zu beseitigen und eine integrativere, geschlechtergerechte Belegschaft in der erneuerbaren Energiewende zu fördern. Um einen fairen Übergang zu gewährleisten, ist es von entscheidender Bedeutung, spezifische Maßnahmen umzusetzen, die die Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen fördern, von der Politikgestaltung bis zur Anwendung grüner Technologien. Darüber hinaus sind Initiativen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildung im Bereich der erneuerbaren Energien von entscheidender Bedeutung für die Schaffung eines ökologisch nachhaltigen und sozial gerechten Übergangs. Trotz des Beschäftigungspotenzials der erneuerbaren Energien gibt es in diesem Sektor nach



wie vor ein großes geschlechtsspezifisches Gefälle. Frauen, insbesondere solche aus Drittländern, sind von diesen Möglichkeiten oft ausgeschlossen. Mit der richtigen Unterstützung durch Berufsausbildung könnten sie jedoch eine entscheidende Rolle in dieser wachsenden und lebenswichtigen Branche spielen.

Das POWGEN-Projekt zielt darauf ab, die geschlechtsspezifische Diskrepanz im Erneuerbare Energien (EE)-Sektor zu bekämpfen, indem es sowohl die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern als auch die intersektionalen Barrieren, mit denen Migrantinnen konfrontiert sind, anspricht. In diesem Sinne bietet dieser Bericht nur einen allgemeinen Überblick über das Thema, da es schwierig ist, die intersektionalen Aspekte der Geschlechterlücke in den verfügbaren Daten vollständig zu erfassen, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt und speziell in Bezug auf den EE-Sektor und die TCNs. POWGEN versucht, die zuvor skizzierten Lücken zu schließen, indem es gezielte Maßnahmen umsetzt, die nicht nur die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt erhöhen, sondern auch die zusätzlichen Herausforderungen angehen, mit denen Migrantinnen konfrontiert sind, wie z. B. Sprachbarrieren und die Nicht-Anerkennung von ausländischen Qualifikationen. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass sich das Projekt und dieser Bericht aufgrund der Beschränkungen der vorhandenen Datensätze nicht in hohem Maße auf eingehende quantitative Daten stützen werden. Aktuelle Datenquellen, wie die EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE) und die Eurostat-Beschäftigungsdatenbanken, verfügen nicht über geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten und nicht über die erforderliche Detailgenauigkeit, um wichtige intersektionale Aspekte wie ethnische Herkunft, Migrationsstatus und Bildungshintergrund im Kontext des EE-Sektors zu untersuchen (GD Energie, 2021). Daher wird sich POWGEN eher auf qualitative Erkenntnisse und praktische Maßnahmen als auf detaillierte quantitative Analysen konzentrieren.



3. Zusammenfassung der bewährten Praktiken im nationalen kontext

ÖSTERREICH

Österreich ist eines der europäischen Länder mit einer langen Geschichte der Migration. Die wichtigsten Quellen der Zuwanderung nach Österreich sind die Freizügigkeit der Arbeitnehmenden innerhalb der EU und die Familienzusammenführung. Die Zuwanderung aus Drittstaaten zu Beschäftigungszwecken ist auf Arbeitnehmende mit Schlüsselqualifikationen und Saisonarbeitende beschränkt. Die Anwerbung hochqualifizierter Personen wird jedoch nur in begrenztem Maße gefördert, was ihre Karriereaussichten einschränkt (Biffl, 2011).

Die meisten Migrierende haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt, aber TCN-Familienmitglieder, die eine Genehmigung zur Familienzusammenführung benötigen, und Geflüchtete brauchen besondere Unterstützung bei der Integration. Diese Anforderungen verlängern oft die Zeit, die diese Gruppen für den Zugang zum Arbeitsmarkt benötigen, insbesondere während des Antragsverfahrens für Geflüchtete. Alle TCNs müssen innerhalb der ersten zwei Jahre ihres Aufenthalts eine Integrationsvereinbarung unterzeichnen, die Sprachkurse, staatsbürgerliche Bildung und Berufsausbildung beinhaltet. Die Teilnahme an den Kursen und Prüfungen ist verpflichtend und die Nichtteilnahme wird mit der Kürzung oder Streichung von Sozialleistungen sanktioniert (Oesterreichische Nationalbank, 2023).

Pfeiler 1 - Migration

Im Jahr 2022 lebten 1.587.251 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Österreich, was 17,1 % der Gesamtbevölkerung entspricht (Integrale Bevölkerungsentwicklung, 2023). Die wichtigsten Nationalitäten unter den ausländischen Personen stammen aus den EU-Ländern Deutschland und Rumänien sowie aus Nicht-EU-Ländern wie Serbien, der Türkei, Bosnien und Kroatien (Integrale menschliche Entwicklung, 2023). Im Jahr 2022 gab es 109.775 Personen im Asylverfahren (Eurostat, 2022). Die wichtigsten Herkunftsländer waren Afghanistan, Indien, Syrien, Tunesien, Marokko und Pakistan (Integrale menschliche Entwicklung, 2023).

Was die Integrationspolitik betrifft, so zeigt der Migrant Integration Policy Index (MIPEX, 2020), dass Österreichs Integrationspolitik leicht unter dem EU-Durchschnitt liegt. Diese Situation zeigt, dass die bestehende Politik mehr Hindernisse als Chancen für die Integration von Nicht-EU-Bürgern schafft. Nicht-EU-Bürger fühlen sich nicht sicher, was ihre Zukunft in dem Land angeht, in dem sie sich langfristig niederlassen wollen, denn obwohl sie Zugang zu grundlegenden Rechten und Unterstützung bei der Chancengleichheit haben, stoßen diese Personen immer noch auf erhebliche Hindernisse im Zusammenhang mit der Familienzusammenführung, dem Zugang zur Staatsbürgerschaft und der politischen Beteiligung. Es wurden Änderungen in der Politik zur Familienzusammenführung eingeführt,





mit der Verpflichtung der Familienmitglieder, nach der Ankunft im Land obligatorische Sprach- und Integrationstests zu absolvieren (MIPEX, 2020).

Pfeiler 2 - Eingliederung in den Arbeitsmarkt

In Österreich haben dauerhaft aufenthaltsberechtigte Personen und Personen mit einer Genehmigung zur Familienzusammenführung den gleichen Zugang zu Beschäftigung wie Staatsangehörige, obwohl im öffentlichen Sektor und in der Selbstständigkeit Einschränkungen gelten. Arbeitsmigrierende aus Nicht-EU-Ländern sehen sich oft mit Herausforderungen konfrontiert, da sie nicht die gleichen Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten haben wie Personen aus dem Inland oder aus einem EU-Staat (MIPEX, 2020). Im Allgemeinen arbeiten TCN-Arbeitnehmende hauptsächlich im Baugewerbe, im Verkehrswesen und in der Landwirtschaft, wobei Österreich eines der wichtigsten Aufnahmeländer für entsandte TCN-Arbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer ist (Europäisches Parlament, 2023).

Nach Angaben von Eurostat lag die Überqualifizierung von TCN im Jahr 2023 bei 43,8 %. Was die Teilnahme von Erwachsenen am Lernen (allgemeine und berufliche Bildung) betrifft, so hatten 16,3 % der TCN im Jahr 2023 Zugang zum Lernen, verglichen mit 17,7 % der Bürgerinnen und Bürger aus anderen EU-Ländern. Darüber hinaus war die Arbeitslosigkeit bei den TCN höher als bei den EU-Bürgern, mit einer Arbeitslosenquote von 13,3 % im Vergleich zu 7,3 % bei den Bürgern aus anderen EU-Ländern im Jahr 2023.

Säule 3 - Sanierung und RES-Sektor

Österreich hat erhebliche Fortschritte bei der Förderung der erneuerbaren Energien gemacht und in seiner Strategie ehrgeizige Ziele für den Ausbau der erneuerbaren Energien sowie die Verbesserung der Energieeffizienz festgelegt. Diese Strategie zielt darauf ab, den Anteil der erneuerbaren Energien bis 2030 auf 45-50 % zu erhöhen, wobei 100 % des gesamten Stromverbrauchs durch erneuerbare Energien gedeckt werden sollen (Bundesministerium Republik Österreich, 2019). Die nationalen Emissionen stammen hauptsächlich aus dem Industriesektor mit 26,5 kt CO2-Äquivalenten (37,72 %) und aus dem Verkehr (29,43 %) mit 20,7 kt CO2-Äquivalenten (Europäische Umweltagentur, 2024). Im Einklang mit dem Integrierten Nationalen Energie- und Klimaplan für Österreich beabsichtigt die Regierung, den Umstieg auf erneuerbare Energieträger und Energieeffizienzmaßnahmen für Heizung und Kühlung zu fördern, den Anteil erneuerbarer Energien im Verkehr bis 2030 durch den Einsatz von Biokraftstoffen zu erhöhen und den Anteil der E-Mobilität auszubauen, indem der öffentliche Verkehr durch Elektrifizierungs- und Mobilitätsmanagementvorschläge gestärkt und entwickelt wird.

Die Hauptprobleme auf lokaler Ebene, die eine vollständige berufliche Eingliederung der TCNs verhindern, hängen hauptsächlich mit der Integrationspolitik in Österreich zusammen.





Obwohl Drittstaatsangehörige auf dem italienischen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielen, sind Arbeitnehmende mit Migrationsgeschichte in Italien nach wie vor mit verschiedenen Problemen konfrontiert, z. B. mit prekären Arbeitsbedingungen, die häufig auf niedrige Qualifikationen und mangelnde soziale Eingliederung zurückzuführen sind. Insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist prekär. Daher gibt es nach wie vor zahlreiche kritische Punkte im System zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, die zeigen, dass eine neue Steuerung der Eingliederungsprozesse von Menschen mit Migrationsgeschichte erforderlich ist. In Italien müssen jedoch stets die Unterschiede in der Zusammensetzung des Migrationsphänomens und der produktiven Wirtschaftsstruktur der Gebiete berücksichtigt werden. Der Markt für erneuerbare Energien hingegen verzeichnet ein kontinuierliches und bedeutendes Wachstum, das in naher und ferner Zukunft die Schaffung neuer Arbeitsplätze vorsieht.

Pfeiler 1 - Migration

Die Zahl der Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger mit legalem Wohnsitz lag im Januar 2023 bei 3,6 Millionen. Nationale Gemeinschaften mit einer größeren demografischen Breite sind die marokkanische, albanische und chinesische Gemeinschaft. Im Jahr 2022 stieg die Zahl der Erstausstellungen von Aufenthaltstiteln deutlich an (+126,8 % auf Jahresbasis), wobei mehr als die Hälfte der Aufenthaltstitel (50,9 %) aus familiären Gründen, 21,1 % aus beruflichen Gründen, 12,9 % aus asylrechtlichen und humanitären Gründen und 7,3 % bzw. 7,9 % aus Gründen der Gesundheit, der Religion und der Wahl Italiens als Wohnort erteilt wurden. Von den 88.000 Personen, die einen Asylantrag gestellt hatten, wurde weniger als der Hälfte eine Form von internationalem Schutz, vorübergehendem Schutz oder besonderem Schutz nach nationalem Recht gewährt. Die wichtigsten Herkunftsländer der Asylsuchenden waren Bangladesch, Pakistan, Ägypten, Tunesien, Nigeria und die Ukraine. Internationaler Schutz wurde fast ausschließlich Personen aus der Ukraine, Somalia, Mali, Burkina Faso, Venezuela, Sudan, Syrien und Irak gewährt. Im Migrant Integration Policy Index (MIPEX), der die Integrationspolitik in acht Politikbereichen bewertet, erreicht Italien einen Wert von 58 von 100. Dieser Wert liegt über dem Durchschnitt von 49 und positioniert Italien als leicht überdurchschnittlich unter den EU- und westeuropäischen (EU15) / OECD-Ländern. Italiens Integrationsansatz wird als "temporäre Integration" eingestuft. Ausländische Staatsbürgerinnen und -bürger in Italien haben Zugang zu grundlegenden Rechten und halbwegs günstigen Maßnahmen zur Chancengleichheit, aber sie haben nicht die langfristige Sicherheit, sich dauerhaft niederzulassen. Politische Partizipation und der Zugang zur Staatsbürgerschaft sind immer noch große Hindernisse, wie die jüngste politische Debatte gegen die Öffnung der Staatsbürgerschaft für Menschen mit Migrationshintergrund, die in Italien studiert haben (MIPEX), zeigt.



Pfeiler 2 - Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Im Januar 2023 waren 2,4 Millionen ausländische Arbeitskräfte in Italien registriert (+5,2% in einem Jahr), was 10,3% der gesamten Erwerbsbevölkerung entspricht. Die Beschäftigungsquote liegt bei 60,6 % (60,1 % für italienische Staatsangehörige), die Arbeitslosigkeit bei 12 % (7,6 %) und die Nichterwerbstätigkeit bei 31,2 % (34,8 %), alles Indikatoren, die sich im Vergleich zu 2021 verbessert haben. Die positiven Daten werden durch die Bestätigung der kritischen Aspekte der Beschäftigung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund konterkariert, angefangen bei der starken geschlechtsspezifischen Diskrepanz: Frauen mit Migrationshintergrund haben deutlich schlechtere Beschäftigungs- (47,5 %), Arbeitslosen-(15,2 %) und Nichterwerbsquoten (43,8 %) als Männer. Der Bericht hebt auch die geringe Konzentration ausländischer Arbeitskräfte in Führungspositionen hervor (mehr als 75 % der Arbeitnehmenden haben eine Arbeiterqualifikation), was zu niedrigeren Gehältern führt, sowie die Überqualifizierung: Der Anteil ausländischer Hochschulabsolvierenden, die in Berufen mit geringer oder mittlerer Qualifikation beschäftigt sind, beträgt 60,2 % bei Nicht-EU-Bürgerinnen und -bürgern und 42,5 % bei EU-Bürgern, verglichen mit geschätzten 19,3 % bei italienischen Staatsangehörigen. Italien hebt sich im Vergleich zu anderen OECD-Ländern in verschiedenen Aspekten ab. Die Hälfte der italienischen Bevölkerung mit Migrationshintergrund hat nur eine geringe formale Bildung, der zweithöchste Prozentsatz in der OECD. Am anderen Ende des Bildungsspektrums hat Italien den niedrigsten Prozentsatz an Zugewanderten mit Hochschulabschluss im OECD-Raum. Nur 12 % der Menschen mit Migrationshintergrund in Italien haben einen Abschluss, verglichen mit 20 % der italienischen Staatsangehörigen. Während der prozentuale Anteil der Migrantinnen und Migranten mit hohem Bildungsabschluss in allen Ländern in den zehn Jahren bis 2020 gestiegen ist, hat Italien mit weniger als 1 % nur geringfügig zugelegt und weist damit den niedrigsten Wert in der OECD auf. Nur ein kleiner Prozentsatz der Migrierenden in Italien, 2 %, nahm 2020 an Kursen der Erwachsenenbildung teil, verglichen mit etwa 6 % in der EU insgesamt.

Im Jahr 2021 arbeiteten 28 % der in Italien beschäftigten Migrantinnen und Migranten in gering qualifizierten Berufen, verglichen mit nur 8,5 % der einheimischen Bevölkerung des Landes. Nur 13 % der Ausländer, die 2021 in Italien beschäftigt waren, übten Berufe aus, die als höher qualifiziert eingestuft wurden, während 39 % der einheimischen Beschäftigten eine solche Tätigkeit ausübten. Diese Arbeitsplätze sind oft mit anderen Herausforderungen verbunden, wie z. B. niedrigen Einkommen und geringer Arbeitsplatzsicherheit.

In 33 % der Fälle finden sowohl EU- als auch Nicht-EU-Staatsangehörige ihre erste Stelle in weniger als 3 Monaten. Etwa 22 % von ihnen sind zwischen 3 und weniger als 6 Monaten beschäftigt, während der Anteil derjenigen, die zwischen 6 und weniger als 12 Monaten beschäftigt sind, 11,7 % (EU-Staatsangehörige) und 14,4 % (Nicht-EU-Staatsangehörige) beträgt. Es sollte auch erwähnt werden, dass 17,8 % der EU-Bürgerinnen und -bürger und 12,4 % der Nicht-EU-Angehörigen bei ihrer Ankunft in Italien bereits einen Arbeitsplatz gefunden haben.

Auch das Geschlecht ist ein Grund für Diskriminierung, der bei Italienerinnen (33,9 %) häufiger vorkommt als bei EU-Staatsangehörigen (3,3 %) und Nicht-EU-Staatsangehörigen (3,8 %), während Diskriminierung aufgrund der ausländischen Herkunft und der religiösen Überzeugung 91,2 % der Nicht-EU-Staatsangehörigen, 87 % der EU-Staatsangehörigen und 5,6 % der italienischen Bevölkerung betrifft. Nicht-EU-Staatsangehörige nennen mangelnde Kenntnisse der italienischen Sprache als Haupthindernis bei der Arbeitssuche (30,9 % der Gesamtbevölkerung). Für EU-Staatsangehörige ist die größte



Schwierigkeit der Mangel an Arbeitsplätzen, die ihren Fähigkeiten entsprechen (23,4 % der Gesamtzahl) (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023).

Säule 3 - Sanierung und RES-Sektor

Solar- und Windenergie erzeugten 2023 in Italien eine Rekordmenge an Energie. Windparks erzeugten eine Rekordmenge von 23,4 TWh, während Sonnenkollektoren 30,6 TWh erreichten. Erneuerbare Energiequellen, einschließlich Wasserkraft, deckten fast 37 % des Strombedarfs des Landes. Obwohl diese Daten bedeutsam und ermutigend sind sowie darauf hindeuten, dass sich das Land in die richtige Richtung bewegt, ist Italien noch weit davon entfernt, das Ziel der Energiewende zu erreichen, bis 2030 70 % des Stroms aus erneuerbaren Quellen zu gewinnen (Eurostat, 2023). Im Falle der Solarpaneele reichen die Neuinstallationen trotz des beträchtlichen Wachstums immer noch nicht aus, um die Ziele zu erreichen. Ausgehend von den durchschnittlichen Installationen der letzten drei Jahre wird Italien erst im Jahr 2046 eine installierte Kapazität von 90 GW aus erneuerbaren Energien erreichen. Obwohl Fortschritte zu verzeichnen sind, muss das Tempo der Installationen beschleunigt werden, um eine nachhaltige Energiezukunft zu gewährleisten (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024).

In den ersten sechs Monaten des Jahres 2024 übertraf die Produktion aus erneuerbaren Energiequellen erstmals die Produktion aus fossilen Brennstoffen. Dies geht aus dem Bericht von Terna hervor. Von Januar bis Juni 2024 deckten die sauberen Quellen 43,8 % des Energiebedarfs. Was die Photovoltaik betrifft, so hat die Solarenergie in Italien in den ersten sechs Monaten des Jahres 17.603 GWh saubere Energie erzeugt, was einem Anstieg von 17,4 % entspricht (Terna Driving Energy SPA, 2024).

Da 81 % der Gebäude über 30 Jahre alt sind und etwa 75 % der im Jahr 2021 ausgestellten Energieausweise eine Energieklasse von E oder niedriger aufweisen, ist der Sanierungsprozess der italienischen Immobilien dringend und strategisch notwendig. In diesem Zusammenhang stellen die Investitionen des Nationalen Sanierungsplans (PNRR) eine wichtige Gelegenheit dar, reichen aber nicht aus: Mit den PNRR-Mitteln ist eine Erneuerungsrate von 1,2 % erreichbar, weit entfernt vom europäischen Ziel von 2,1 %. Die Richtlinie CASA Green schafft die Voraussetzungen, um den Prozess der Energieeffizienz im Gebäudesektor zu beschleunigen. In den kommenden Jahren muss Italien massiv investieren und politische Maßnahmen zur Förderung der intelligenten Transition fördern. (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024)

Diese Revolution wirkt sich auf den Arbeitsmarkt aus. Neben den bereits bekannten Berufen werden neue Berufe entstehen, die sich mit Stromnetzen, Energiegemeinschaften und all jenen Berufen befassen, die mit der Wiederverwendung und der Kreislaufwirtschaft zur Energieerzeugung zusammenhängen. Dies könnte bis 2030 zu einer Wertschöpfung von über 360 Milliarden Euro und 540 Tausend neuen Arbeitsplätzen im Elektrizitätssektor und seiner industriellen Lieferkette führen.



DEUTSCHLAND

Die Erwerbsbeteiligung von Drittstaatsangehörigen in Deutschland ist deutlich niedriger als im Bundesdurchschnitt. Trotz eines deutlichen Anstiegs der Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen zwischen 2014 und 2017 ist ihre Gesamtbeschäftigungsquote weiterhin vergleichsweise niedrig. Während beispielsweise die Beschäftigungsquote für deutsche Staatsangehörige im Jahr 2017 bei etwa 75 % lag, betrug die Quote für Drittstaatsangehörige im gleichen Zeitraum nur etwa 53 %. Diese Diskrepanz ist teilweise auf den höheren Zustrom von Migrantinnen und Migranten, insbesondere von Asylsuchenden, zurückzuführen, deren Beschäftigungsintegration oft mit zusätzlichen Herausforderungen verbunden ist (Statistisches Bundesamt 2024).

Die Zahl der in Deutschland ankommenden Asylsuchenden ist in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen und erreichte allein im Jahr 2015 über 722.000. Viele dieser Menschen, denen es an lokalen Sprachkenntnissen und anerkannten Qualifikationen mangelt, stoßen auf erhebliche Hindernisse beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Obwohl die deutsche Regierung eine Reihe von Maßnahmen ergriffen hat, um diese Herausforderungen zu bewältigen - wie etwa verstärkte Bildungs- und Ausbildungsprogramme, berufsbezogene Qualifizierungsinitiativen und Antidiskriminierungsgesetze - sind die Auswirkungen unterschiedlich (Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - BAMF, 2024). Die eingeführten Eingliederungskurse und Berufsbildungsprogramme zielen beispielsweise darauf Beschäftigungsaussichten zu verbessern, doch Berichte des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zeigen, dass die Fortschritte langsamer als erwartet sind. Auch die Förderung der Selbstständigkeit ist nur mäßig erfolgreich; die Gesamtwirksamkeit dieser Initiativen wird jedoch noch geprüft. Um die Lücke zu schließen, sind weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Eingliederungsprozesses erforderlich. Dazu gehören ein besserer Zugang zu Spracherwerbsprogrammen, eine straffere Anerkennung ausländischer Qualifikationen und die Entwicklung umfassender Unterstützungssysteme, um Drittstaatsangehörige auf dem Arbeitsmarkt zu begleiten.

Pfeiler 1 - Migration

Die Migration in Deutschland ist ein vielfältiges und komplexes Phänomen. Jüngste Daten zeigen, dass Deutschland eine beträchtliche Anzahl von Menschen mit Migrationshintergrund aufnimmt, unter anderem aus der Türkei, Syrien und Polen. Etwa 18 % der Wohnbevölkerung in Deutschland sind nichtdeutsche Staatsangehörige, wobei etwa 6 % einen Flüchtlingsstatus oder internationalen Schutz besitzen. Die demografische Verteilung der Menschen mit Migrationshintergrund weist ein breites Altersspektrum auf, mit einem bemerkenswerten Anteil an jüngeren Personen und Familien. Die Geschlechterverteilung unter den Menschen mit Migrationshintergrund ist relativ ausgewogen, obwohl es bei bestimmten Nationalitäten Abweichungen geben kann. Deutschland hat Fortschritte bei der Integration gemacht, aber es bleiben Herausforderungen. Der Migrant Integration Policy Index (MIPEX) hebt hervor, dass Deutschland zwar in Bereichen wie Antidiskriminierungsgesetzen und politischer



Partizipation hervorragend abschneidet, aber in Bereichen wie dem Zugang zu langfristigem Aufenthalt und Bildung weiterhin Probleme hat. Zu den praktischen Herausforderungen gehören Sprachbarrieren, Wohnraum und Transport, die den Integrationsprozess behindern können.

Pfeiler 2 - Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Deutschlands Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen (TCNs) spiegelt sowohl Fortschritte als auch Herausforderungen wider. Die jüngste Gesetzgebung zielt darauf ab, Beschäftigungshindernisse abzubauen, aber es gibt immer noch Einschränkungen, wie z. B. restriktive Arbeitsgenehmigungen und lange Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen. TCNs sind im Vergleich zu EU-Staatsangehörigen häufig mit höheren Arbeitslosenquoten konfrontiert, wobei die Unterschiede bei den Beschäftigungsmerkmalen bemerkenswert sind. Im Jahr 2022 lag die Arbeitslosenquote für TCNs beispielsweise bei etwa 15 %, verglichen mit 5 % für EU-Staatsangehörige. TCNs sind häufig in gering qualifizierten Sektoren konzentriert und in Führungspositionen unterrepräsentiert. Die Trends von 2020 bis 2022 deuten darauf hin, dass es zwar Verbesserungen bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen für TCNs gegeben hat, dass aber nach wie vor geschlechtsspezifische und sektorale Lücken bestehen. Viele TCNs sind überqualifiziert und haben im Vergleich zu ihren EU-Pendants seltener Zugang zu beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Lokale Probleme wie Diskriminierung und Unterstützungsdienste verschärfen diese Herausforderungen noch, insbesondere für TCN-Frauen, die mit zusätzlichen Hindernissen wie kulturellen Erwartungen und begrenztem Zugang zu flexiblen Arbeitsregelungen konfrontiert sind.

Säule 3 - Sanierung und RES-Sektor

Der Übergang Deutschlands zu einer grünen Wirtschaft hat die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in den Bereichen erneuerbare Energien und Bauwesen gefördert. Die Verringerung der Gasemissionen war ein Hauptschwerpunkt, wobei durch verstärkte Investitionen in erneuerbare Energiequellen erhebliche Fortschritte bei der Verringerung der Emissionen im Energiesektor erzielt wurden. Staatliche Maßnahmen, wie das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG), bieten Anreize und Unterstützung für die Entwicklung grüner Technologien (BMWK, 2024). Die Einbeziehung von TCNs in diese Sektoren steht jedoch vor Herausforderungen. Zu den lokalen Problemen gehören die fehlende Anerkennung ausländischer Qualifikationen und der begrenzte branchenspezifischen Zugang zu Ausbildungsprogrammen. Für TCN-Frauen erschweren zusätzliche Barrieren wie geschlechtsspezifische Vorurteile und weniger Vernetzungsmöglichkeiten die Eingliederung zusätzlich. Trotz staatlicher Investitionen und politischer Maßnahmen zur Förderung des Wachstums im Sektor der erneuerbaren Energien bleiben diese Integrationsprobleme erheblich. Die Bewältigung dieser Probleme ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Vorteile des grünen Wandels gerecht verteilt werden und dass TCNs in vollem Umfang an der nachhaltigen wirtschaftlichen Zukunft Deutschlands teilhaben können.





Portugal spielt eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung eines integrierten Ansatzes im Bereich der Migrationspolitik, der verschiedene Interessengruppen einbezieht, um gleiche Rechte und Chancen für alle zu gewährleisten (OLIVEIRA, 2020). Im Jahr 2023 lag die Zahl der Aufenthaltsgenehmigungen bei über einer Million und damit mehr als doppelt so hoch wie im Jahr 2022, wobei Migranten 14,4 % der Beitragszahler zur Sozialversicherung ausmachten. Es gibt jedoch einige Dimensionen, die im Zusammenhang mit der Eingliederung von Migranten verbessert werden müssen, insbesondere der Zugang zu Unterkünften/Wohnungen, die Anerkennung des Bildungsniveaus und die Bürgerbeteiligung (OLIVEIRA, 2023). Vor kurzem wurde die für Migration zuständige Stelle, die nun Agentur für Integration, Migration und Asyl (AIMA) heißt, erheblich umstrukturiert. Diese Umstrukturierung hat zusammen mit den anhängigen Verfahren zur Erteilung von Aufenthaltsgenehmigungen und den jüngsten Regierungswahlen dazu beigetragen, dass die Eingliederung von Migranten in den Arbeitsmarkt und der Zugang zu Sozialleistungen, insbesondere die Erteilung von Aufenthaltsgenehmigungen und die Regularisierung von Migranten, erheblich behindert werden. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die Grundrechte von Migranten in Portugal zu sichern, d. h. einen effizienteren und schnelleren Zugang zu Dokumenten, menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, dem Erlernen der portugiesischen Sprache und Verfahren zur Familienzusammenführung (OLIVEIRA, 2023).

Pfeiler 1 - Migration

Nach Angaben der Agentur für Integration, Migration und Asyl (AIMA), früher bekannt als SEF (Einwanderungsbehörde), lebten im Jahr 2022 fast 800.000 Ausländer, von denen 76 % Nicht-EU-Bürger sind, was etwa 8 % der Wohnbevölkerung entspricht. Die wichtigsten Nationalitäten von Personen mit regulärem Status (mit Aufenthaltserlaubnis) sind Brasilien, das Vereinigte Königreich, Kap Verde und Indien. Was die Migrationsströme betrifft, so sind auch Angola und Bangladesch in der Liste enthalten. Im Jahr 2022 wurden die meisten Aufenthaltsgenehmigungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit erteilt (56 %), gefolgt von Familienzusammenführung (29 %) und anderen Motiven (15 %). Es gab ein starkes Übergewicht von Berufstätigen aus Asien (Indien, Bangladesch, Pakistan und Nepal) (OLIVEIRA, 2023). Was die Geschlechts- und Altersverteilung betrifft, so sind 55,3 % Männer und 44,7 % Frauen im erwerbsfähigen Alter (18-65 Jahre) (OLIVEIRA, 2023). Die Asylanträge im Jahr 2022 sind gegenüber 1991 um 29,5 % gestiegen (OLIVEIRA, 2023). Laut MIPEX (MIPEX, 2020) gehört Portugal zu den zehn führenden

erwerbsfähigen Alter (18-65 Jahre) (OLIVEIRA, 2023). Die Asylanträge im Jahr 2022 sind gegenüber 1991 um 29,5 % gestiegen (OLIVEIRA, 2023). Laut MIPEX (MIPEX, 2020) gehört Portugal zu den zehn führenden Ländern im Bereich der Inklusion und hat seine Politik in allen Dimensionen der Gleichberechtigung, der Chancen und der Sicherheit für Menschen mit Migrationshintergrund verbessert. Im Jahr 2019 lag die portugiesische Inklusionspolitik in allen Politikbereichen über dem Durchschnitt, mit Ausnahme der Gesundheit von Menschen mit Migrationshintergrund.

Portugal hat damit begonnen, seine Schwachstellen in den Bereichen Gesundheit und Bildung für Migranten zu beseitigen, indem es den Zugang zur Gesundheitsversorgung und zu Gesundheitsinformationen verbessert und die kulturelle Vielfalt in der Schule fördert. Im Bereich Gesundheit hat Portugal internationalen Schutzsuchenden und Asylbewerbern den Zugang zur



Gesundheitsversorgung ermöglicht und die Einbeziehung von Migranten in die Gesundheitsaufklärung gefördert; in den Schulen wird die kulturelle Vielfalt in das Programm des Staatsbürgerkundeunterrichts aufgenommen.

Pfeiler 2 - Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Portugal hat neue Maßnahmen zur Förderung regulärer, sicherer und geordneter Migrationsströme, zur Bekämpfung der irregulären Einwanderung und des Menschenhandels sowie zur Deckung des Bedarfs an Arbeitskräften eingeführt (OLIVEIRA, 2023). Portugal gewährleistet einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt und erleichtert den Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung. Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis, einer befristeten Aufenthaltserlaubnis oder einem Antrag auf internationalen Schutz haben das Recht auf Zugang zu Bildung und zum Arbeitsmarkt und dürfen eine berufliche Tätigkeit ausüben. Menschen mit Migrationshintergrund, Personen mit internationalem Schutzstatus und Asylbewerber müssen eine Sozialversicherungsnummer haben, um eine Beschäftigung aufnehmen zu können, und ihr Arbeitsvertrag muss gemäß dem Arbeitsgesetz in schriftlicher Form vorliegen.

Trotz der Umsetzung dieser Maßnahmen ist die Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit bei den TCN gestiegen. Im Jahr 2022 war die Arbeitslosenquote von TCN (14,3 %) mehr als doppelt so hoch wie der nationale Durchschnitt (6,1 %) (PORDATA). Die Beschäftigungsquote von Drittstaatsangehörigen ist im Vergleich zu EU-Bürgern niedriger, wobei der Unterschied bei Frauen besonders ausgeprägt ist. Die Beschäftigungssektoren, in denen sich TCN konzentrieren, sind die Sektoren, in denen in Portugal ein Bedarf an Arbeitskräften besteht, nämlich Bauwesen, Gaststättengewerbe, Tourismus, Landwirtschaft und Fischerei (OLIVEIRA, 2023).

Die jüngste Gesetzgebung förderte auch die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern und die Erhöhung der Aufenthaltsvisa und Aufenthaltsgenehmigungen für Hochqualifizierte und Lehrtätigkeiten. Nach Angaben von Eurostat lag die Überqualifizierung von TCN im Jahr 2022 bei 42,9 % und im Jahr 2023 bei 48,1 %.

Was die Teilnahme Erwachsener am Lernen (allgemeine und berufliche Bildung) betrifft, so hatten im Jahr 2023 15,6 % der TCN Zugang zum Lernen, im Gegensatz zu 13,5 % der Bürger aus anderen EU-Ländern (EUROSTAT).

Die Hauptprobleme auf lokaler Ebene, die die volle berufliche Eingliederung von TCN verhindern, sind die Anerkennung von Abschlüssen auf hohem Niveau aufgrund der damit verbundenen Kosten und der Notwendigkeit der Anerkennung in Bereichen wie Gesundheit, Technik und Recht, die von höheren Instanzen geregelt werden, sowie die Attraktivität und der Zugang zur Entwicklung grüner Fertigkeiten und Ausbildung aufgrund der Tatsache, dass die meisten Ausbildungen nur Personen akzeptieren, die fließend Portugiesisch sprechen. Die vollständige berufliche Eingliederung von TCN-Frauen ist hauptsächlich auf die häuslichen Pflichten zurückzuführen, die es ihnen nicht erlauben, in vollem Umfang an der Arbeit und der Eingliederung teilzunehmen.

Säule 3 - Sanierung und RES-Sektor

Im Jahr 2022 entfielen 67 % der portugiesischen Emissionen auf energiebezogene Aktivitäten, einschließlich des Verkehrs. Die Emissionen aus der Landwirtschaft machten 12,3 % aus und beliefen sich



auf 8.288 kt CO2-Äquivalent; der Abfallsektor trug mit 5.643 kt CO2-Äquivalent 10 % zu den Emissionen bei, und der Industriesektor war für 10,4 % der Emissionen verantwortlich (Agência Portuguesa do Ambiente, 2024). Die portugiesische Regierung hat in den Jahren 2021, 2022 und 2023 Energieanreize eingeführt, um die Energiearmut gefährdeter Familien zu lindern und die Energieeffizienz ihrer Wohnungen und Lebensbedingungen zu verbessern, um Gemeinschaften für erneuerbare Energien und kollektiven Eigenverbrauch zu schaffen und um die Sanierung, die Dekarbonisierung, die Energie- und Wassereffizienz und die Kreislaufwirtschaft zu fördern, indem die Energie- und Umweltleistung der Gebäude verbessert wird, um mindestens 30 % des Energieverbrauchs der betroffenen Gebäude zu reduzieren (Fundo Ambiental).

Portugal ist fest entschlossen, erneuerbare Energien in die Stromerzeugung einzubeziehen und die Kohlenstoffemissionen zu reduzieren, und wird die öffentliche Politik durch die Schaffung einer Missionsstruktur für erneuerbare Energien, die Verbesserung der Prozesse, die Stärkung der Mittel der Genehmigungsstellen, die Definition von "Go to Areas" verstärken; die Schaffung einer schnelleren Bahn für Genehmigungsprojekte mit großer Reife; Verbesserungen beim kollektiven Eigenverbrauch und bei den Gemeinschaften für erneuerbare Energien mit neuen Instrumenten, Anreizen und Verbreitung; und die Verstärkung der Eolic-Onshore-Kapazität mit der Ausrüstung der aktuellen Windparks mit neuester Technologie und größerer Kapazität und Produktion (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023). Auf der Seite des Energieverbrauchs wird es verstärkte Maßnahmen zur Förderung der Dekarbonisierung des Verkehrs, der Industrie und der Gebäude geben, und es werden Maßnahmen insbesondere für die am meisten gefährdeten Familien und die Mittelschicht geschaffen (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).

Das Hauptproblem auf lokaler Ebene, das die volle berufliche Eingliederung von TCN-Personen (Männern und Frauen) verhindert, ist die Anerkennung von Hochschuldiplomen aufgrund der mit der Anerkennung verbundenen Kosten und der Notwendigkeit der Anerkennung im Ingenieurwesen, das von einer übergeordneten Stelle geregelt wird, sowie der Sprachbarriere.

Auf europäischer Ebene steht Portugal an dritter Stelle in der Gruppe der europäischen Länder, die am meisten in saubere Energie investieren, und das Ziel ist es, bis 2030 85 % des Stroms ausschließlich aus natürlichen Ressourcen zu erzeugen (Rito, 2023). Die Strategie für den Energiewandel in Portugal sieht Investitionen in Höhe von 75 Milliarden Euro in Projekte zur Erzeugung grüner Energie vor (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).



Der sozioökonomische Kontext Spaniens ist geprägt von der großen Zahl an Menschen mit Migrationshintergrund, dem sich entwickelnden Arbeitsmarkt und der zunehmenden Konzentration auf erneuerbare Energien. Spanien hat zwar Fortschritte bei der Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund gemacht, aber es gibt immer noch Herausforderungen, insbesondere bei der



Beschäftigung und dem Zugang zu einem legalen Aufenthaltsstatus. Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere Drittstaatsangehörige, sehen sich häufig mit Hindernissen wie Überqualifizierung, restriktiven rechtlichen Rahmenbedingungen und begrenzten Chancen auf qualifizierte Arbeitsplätze konfrontiert. In der Zwischenzeit bietet der expandierende spanische EE-Sektor Potenzial für Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen, aber der Zugang zu diesen Möglichkeiten ist nach wie vor ungleich, insbesondere für marginalisierte Gruppen wie migrantische Arbeitskräfte.

Pfeiler 1 - Migration

Laut der Volkszählung 2023 (INE) lebten 6.089.620 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Spanien, was 12,66 % der Gesamtbevölkerung entspricht. Die am häufigsten vertretenen Nationen waren Marokko (14,7%), Rumänien (10,3%), Kolumbien (7,5%), Italien (5%) und Groß-Britannien (4,7%). Im Dezember 2023 besaßen 2,9 Millionen Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit eine gültige Aufenthaltserlaubnis, wobei 59,14% einen langfristigen und 38,57% einen befristeten Aufenthaltstitel besaßen. Der größte Teil der ausländischen Bevölkerung (79 %) war zwischen 16 und 65 Jahre alt, 15,6 % waren zwischen 0 und 15 Jahre alt und 5,25 % waren 65 Jahre oder älter (Observatorio Permanente de la Inmigración, 2024). Im MIPEX (MIPEX) erreicht Spanien 60/100 Punkte und schneidet damit besser ab als der weltweite Durchschnitt von 49. Den Schlussfolgerungen und Empfehlungen des MIPEX zufolge gibt es für Migrierende in Spanien mehr Möglichkeiten als Hindernisse bei ihrer Eingliederung, obwohl es nach wie vor erhebliche Barrieren gibt, insbesondere beim Zugang zur Staatsangehörigkeit. Spanien fördert zwar einen umfassenden Ansatz zur Integration, bleibt aber immer noch hinter den günstigsten Maßnahmen der MIPEX-"Top Ten"-Länder zurück. Menschen mit Migrationshintergrund genießen viele grundlegende Rechte, aber Spaniens Politik gewährleistet nur teilweise die Chancengleichheit für Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger.

Pfeiler 2 - Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Im Allgemeinen ist die Zahl der in Spanien arbeitenden ausländischen Personen seit 2014 gestiegen, mit Ausnahme der Jahre 2020 und 2021, da die COVID-19 die Migrationsbewegungen einschränkte und auch den Arbeitsmarkt verknappte. In den letzten drei Jahren, seit April 2020, sind 696.224 Ausländer dem spanischen Sozialversicherungssystem beigetreten und werden bis Ende 2023 eine Rekordzahl von 2,67 Millionen erreichen. Obwohl ausländische Personen nur 12 % der Gesamtbeschäftigung ausmachen, ist ihre Wachstumsrate dreimal so hoch wie die der Einheimischen - 35 % gegenüber 10 %. Während die Beschäftigung im April 2020 einen Tiefpunkt erreichte, erholte sich der Arbeitsmarkt schnell und übertraf bis 2021 das Niveau vor der Pandemie, wobei ausländische Personen trotz ihres geringeren Anteils an der Erwerbsbevölkerung ein Drittel der neuen Arbeitskräfte ausmachten.

Nach Angaben der Sozialversicherung gab es im Dezember 2022 etwa 2,46 Millionen ausländische Arbeitskräfte, die dem Sozialversicherungssystem angeschlossen waren, davon 1,63 Millionen Drittstaatsangehörige, die vor allem als Selbstständige oder in Privathaushalten beschäftigt waren (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Miraciones, 2023). Spanien hat den höchsten Anteil überqualifizierter ausländischer Arbeitskräfte in der EU: 43 % der im Jahr 2022 einreisenden Menschen mit Migrationsgeschichte verfügen über einen Hochschulabschluss, doch viele von ihnen sind in ungelernten



Berufen mit schlechten Arbeitsbedingungen tätig (Cuadrado et al., 2024). Diese Diskrepanz zwischen Qualifikationen und Beschäftigung hängt eng mit dem restriktiven Rechtsrahmen Spaniens für Drittstaatsangehörige zusammen, der ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt einschränkt. Migrierende müssen sich Arbeitsverträge in Sektoren mit ungedecktem Bedarf an Arbeitskräften sichern, so dass viele von ihnen nicht in der Lage sind, die Genehmigungsanforderungen zu erfüllen und sich drei bis fünf Jahre lang in einer irregulären administrativen Situation befinden. Dadurch werden sie in die informelle Wirtschaft gedrängt, wo sie einem höheren Risiko der Ausbeutung und Diskriminierung ausgesetzt sind. In einer Studie wurden die Haupthindernisse für den Erhalt von Genehmigungen ermittelt, darunter der Nachweis eines ständigen Wohnsitzes, die Sicherstellung von Vollzeitarbeitsangeboten, finanzielle Anforderungen an Arbeitgebende und bürokratische Verzögerungen (Red Acoge, 2021). Antirassistische Organisationen verweisen auch auf Verzögerungen bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Schwierigkeiten beim Zugang zum Asylverfahren (CEAR, 2023). Insbesondere Migrantinnen sehen sich aufgrund der Segmentierung des Arbeitsmarktes mit Herausforderungen konfrontiert, da sie häufig in gering qualifizierten Berufen wie Hausarbeit und Gastgewerbe mit niedrigeren Löhnen und weniger Arbeitsschutz beschäftigt sind. Viele haben auch Betreuungsaufgaben, Beschäftigungsmöglichkeiten weiter einschränkt und zu ihrer marginalisierten Position in der Arbeitswelt beiträgt (Red Acoge, 2018).

Säule 3 - Sanierung und RES-Sektor

Obwohl Spanien ein Land ist, das noch immer auf den Verbrauch fossiler Brennstoffe angewiesen ist, hat die Produktion erneuerbarer Energien in den letzten Jahren exponentiell zugenommen, vor allem im Jahr 2023, und trägt so zur Verringerung der Treibhausgasemissionen (GHG) bei. In Spanien ist die Windenergie mit einem Anteil von 24,5 % an der Gesamtproduktion die führende Quelle für grüne Energie, gefolgt von Kombikraftwerken mit 20,9 %, Solarenergie mit 20,3 % und Wasserkraft mit 13,6 %. Die Installationen von Photovoltaikanlagen stiegen im vergangenen Jahr um 28 % und trugen zu einem bemerkenswerten Jahr 2023 bei, in dem die Produktion von erneuerbaren Energien im Vergleich zu 2022 um 15,1 % stieg. Damit wurde zum ersten Mal in der Geschichte mehr als die Hälfte des Energiemixes des Landes, nämlich 50,3 %, aus Wind-, Solar- und Wasserkraft gewonnen (Red Electrica, 2024). Der umweltschädlichste Sektor ist derzeit der Verkehr, auf den 2021 29,9 % der Treibhausgasemissionen entfielen, gefolgt von der Industrie (22,6 %), Landwirtschaft und Viehzucht (11,4 %) und anderen (MITECO, 2023). Laut dem ersten MITECO-Bericht über den ökologischen Übergang im Rahmen des Plans für Erholung, Transformation und Resilienz wurden bis Oktober 2023 mehr als 4.000 Millionen Euro für die Erzeugung von erneuerbaren Energien aufgewendet (Giorgi, 2023). Speziell für das laufende Jahr 2024 werden im Rahmen desselben Konjunkturprogramms 2.300 Millionen Euro in verschiedene Bereiche wie erneuerbare Energien, Energiegemeinschaften und andere Interessengebiete investiert (García Ceca, 2024).

Seit den frühen 80er Jahren hat Spanien Gesetze und politische Maßnahmen zur Förderung der grünen Energie durchgesetzt. Eines der wichtigsten Gesetze war das Real Decreto 413/2014 vom 6. Juni, in dem erklärt wurde, dass die Stromerzeugung durch erneuerbare Energiequellen, Kraft-Wärme-Kopplung und Abfall geregelt wird (MITECO, 2024). Der jüngste und sehr wichtige Plan ist der Integrierte Nationale Energie- und Klimaplan (2021 bis 2030), der ein deutliches Wachstum der erneuerbaren Energien im Land



vorsieht. Sein Hauptziel ist es, die Nutzung erneuerbarer Energien zu steigern und die damit verbundenen sozialen und wirtschaftlichen Vorteile zu nutzen. Die investierten Mittel belaufen sich auf mehr als 3 Millionen Euro (Gobierno de España, 2024). Was die Beschäftigung angeht, so ist festzustellen, dass die Zahl der Arbeitsplätze im Zusammenhang mit erneuerbaren Energien in den letzten Jahren zugenommen hat. In Spanien stiegen die direkten Arbeitsplätze im Bereich der erneuerbaren Energien von 50.107 im Jahr 2018 auf 70.780 im Jahr 2021 (León, 2023). Zählt man jedoch sowohl die direkten als auch die indirekten Arbeitsplätze in diesem Sektor, so waren 2021 mehr als 100.000 Menschen in diesem Sektor beschäftigt, was im Jahr 2023 mit mehr als 130.000 Arbeitsplätzen noch übertroffen wurde.

In den letzten Jahren hat die Präsenz von Frauen in der grünen Energiebranche zugenommen. Zwischen 2015 und 2021 lag die Zahl der in diesem Sektor tätigen Frauen bei 38,1 % und damit sogar über dem europäischen Durchschnitt von 34 %. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die meisten dieser Arbeitsplätze mit Verwaltungsaufgaben verbunden sind. Die Präsenz von Frauen in hochqualifizierten Positionen ist immer noch gering (Transición Justa, 2022). Der Sektor der grünen Energie in Spanien ist trotz des raschen Wandels, den er erfährt, ein von Männern dominierter Sektor, vor allem weil Frauen traditionell nicht genügend ermutigt wurden, eine Karriere als Ingenieurin oder im Energiesektor einzuschlagen, sowie aufgrund der Schwierigkeiten, denen sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder dem Mangel an weiblichen Referenten in diesem Sektor begegnen können.



Als Nicht-EU-Land mit einem Migrations- und Wirtschaftsgefüge sui generis stellt die Schweiz einen Sonderfall dar. Die Migration aus EU- und Nicht-EU-Ländern mit unterschiedlichen Merkmalen in Bezug auf Qualifikationen und Zugang zum Arbeitsmarkt bestätigt dennoch die zentrale Bedeutung dieses Phänomens für die Entwicklung des Landes. Drittstaatsangehörige stehen oft vor großen Herausforderungen in Bezug auf die Anerkennung von Qualifikationen und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt, was zu einer Konzentration in Sektoren mit geringer Qualifikation führt. Der Markt für erneuerbare Energien hingegen verzeichnet ein kontinuierliches und bedeutendes Wachstum, das in naher und ferner Zukunft die Schaffung neuer Arbeitsplätze verspricht.

Pfeiler 1 - Migration

Ende Dezember 2022 lebten 2.241.854 (30% der gesamten Wohnbevölkerung) ausländische Staatsangehörige dauerhaft in der Schweiz. Im Jahr 2022 nahm die Zahl der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung im Vergleich zum Vorjahr um 20.886 Einheiten zu. Während 114.393 Personen aus EUund EFTA-Ländern in die Schweiz zogen (+19.523), waren es bei den Drittstaatsangehörigen 48.042
Einheiten (+1.363). Für bis zu 52,3% der zuziehenden ständigen Wohnbevölkerung war der Grund für den
Zuzug die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (84.927 Personen, +26,8% im Vergleich zu 2021). Auf die Familienzusammenführung entfielen 26,5 % der Zuzüge zum dauerhaften Aufenthalt. In diesem



Zusammenhang waren 43.026 Personen (+7,4% gegenüber 2021), 16,5% Familienangehörige eines Schweizer Bürgers. Der Aufenthalt zu Bildungs- oder Ausbildungszwecken machte 10,4 % der ständigen Wohnbevölkerung aus (16.827 Personen, +4,0 %). Im Jahr 2022 beantragten 74.959 Personen den internationalen Schutzstatus, der in 72.611 Fällen gewährt wurde. Mehr als die Hälfte der Antragsteller stammte aus Afghanistan, der Türkei oder Eritrea. (Bundesamt für Migration) Die Schweiz liegt mit 50/100 Punkten leicht über den MIPEX-Ländern (49) und unter den EU- und westeuropäischen (EU15) / OECD-Ländern. Menschen mit Migrationshintergrund sind in der Schweiz mit großen Hindernissen beim Zugang zur Staatsangehörigkeit und mit Diskriminierung konfrontiert. Der Integrationsansatz der Schweiz wird vom MIPEX als "temporäre Integration" eingestuft. Ausländische Staatsangehörige in der Schweiz haben Zugang zu grundlegenden Rechten und halbwegs günstigen Bedingungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt, aber sie genießen nicht die langfristige Sicherheit, sich dauerhaft niederzulassen, in die Integration zu investieren und als vollwertige Bürger teilzunehmen (MIPEX).

Pfeiler 2 - Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Die Auswirkungen der Migration auf den Arbeitsmarkt lassen sich anhand des Anteils der im Ausland geborenen Erwerbstätigen in den einzelnen Berufen veranschaulichen. In mehreren Berufsgruppen liegt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei oder über 70 %. Dazu gehören Reinigungskräfte und Hilfskräfte sowie Bauhandwerk (Stuck). Es folgen andere Fertigungs-, Bau- und gering qualifizierte Dienstleistungsberufe, die somit im Wesentlichen von Menschen mit Migrationshintergrund abhängig sind. Zu den häufigen Berufen (mehr als 50.000 Personen), die einen hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund aufweisen, gehören Betreibende von stationären Anlagen und Maschinen (62 %) sowie Küchenfachkräfte (59 %). Am anderen Ende des Spektrums gibt es mehrere Berufe - wie Landwirtschaft, Floristik, Kleinkindererziehung, Grundschulunterricht und Polizeiarbeit, um nur einige zu nennen - mit weniger als 15 % migrantischer Personen. Dementsprechend sind die mittleren Berufe im Dienstleistungssektor und im öffentlichen Sektor durch eine geringere Präsenz von Menschen mit Migrationshintergrund gekennzeichnet. (Schweizerisches Bundesamt für Migration).

Säule 3 - Sanierung und RES-Sektor

Der Markt für erneuerbare Energien in der Schweiz dürfte aufgrund der zunehmenden Besorgnis über den Klimawandel ein Wachstum verzeichnen. Dies hat zu einem Vorstoß in Richtung sauberer Stromerzeugungsoptionen geführt, wobei das Segment der Wasserkraft den Markt anführt. Die Vereinbarung der Regierung, die Treibhausgasemissionen bis 2030 um die Hälfte zu reduzieren, dürfte dem Markt für erneuerbare Energien neue Möglichkeiten eröffnen. Ein weiteres Wachstum wird durch eine Zunahme der installierten Kapazität für Solar- und Wasserkraft erwartet. Trotz des Wachstumspotenzials ist der Markt für erneuerbare Energien in der Schweiz nur mäßig konsolidiert und wird von einigen wenigen Hauptakteuren beherrscht. Diese Unternehmen sind an einer Reihe von Aktivitäten beteiligt, vom Bau von Wasserkraftwerken bis zur Lancierung von Solarprojekten. In der Branche gibt es auch Unternehmen, die sich mit der Digitalisierung von Wasserkraftwerken und der Kombination von Solar- und Wasserenergie zur Steigerung der Effizienz und Zuverlässigkeit beschäftigen (Mordor Intelligence; Bundesamt für Energie).



**** VEREINIGTES KÖNIGREICH**

Das Vereinigte Königreich war das erste Land, das in den 1990er Jahren Energiearmut definierte. Brenda Boardman beschrieb sie als jene Haushalte, deren Ausgaben für Energiedienstleistungen 10 % ihres Gesamteinkommens übersteigen (1991). Aus diesem Grund ist der folgende Kontext im Jahr 2011 angesiedelt, da zu dieser Zeit, obwohl Diskussionen über Energiearmut selten waren, eines der ersten Projekte entstand, das sich mit diesem Problem befasste, wodurch es für die sozialbezogenen Fragen im Energiebereich relevant wurde. Heutzutage bezieht sich Energiearmut im Vereinigten Königreich auf jene Haushalte, die einen hohen Anteil ihres Einkommens aufwenden müssen, um das ganze Jahr über eine angenehme Temperatur in ihrer Wohnung aufrechtzuerhalten. Die Energiearmut wird hauptsächlich von drei Schlüsselfaktoren bestimmt: dem Haushaltseinkommen, den Energiepreisen und dem Energieverbrauch (der auch von der Energieeffizienz des Hauses beeinflusst wird) (House of Commons Library, 2024).

Um die Energiearmut im Vereinigten Königreich zu bekämpfen und zu verringern, wurde im Jahr 2000 der Warm Homes and Energy Conservation Act erlassen. Der Hauptzweck des Gesetzes bestand darin, die Energiearmut im ganzen Land durch spezifische Strategien zu verringern und die Ziele festzulegen, die eine Regulierung der Energiearmut erfordern können (Legislation Government UK, 2000). Im Anschluss an dieses Gesetz wurden im Land zahlreiche Strategien entwickelt, um das Ziel der Verringerung der Energiearmut zu erreichen. Eine davon ist die Verordnung zur Bekämpfung der Energiearmut (England) von 2014, die die Energiearmut anhand des Verhältnisses zwischen dem Einkommen eines Haushalts und seiner Energierechnung bewertet. Einige Beispiele für aktuelle Strategien Bekämpfung der Energiearmut sind energiesparende Energieeffizienzprogramme, finanzielle Unterstützung und soziale Förderprogramme (Access Group, 2024).

Die Nutzung erneuerbarer Energien im Vereinigten Königreich hat sich in den letzten 30 Jahren erheblich verändert. Ende 1991 machten erneuerbare Energien nur 2 % des gesamten Stromverbrauchs im Vereinigten Königreich aus, 2013 stieg der Anteil jedoch auf 14,6 % (National Grid, 2024). Im Jahr 2017 gehörte das Vereinigte Königreich zu den europäischen Spitzenreitern beim Wachstum der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien, und im Jahr 2019 wird die Erzeugung grüner Energie zum ersten Mal die fossilen Brennstoffe übertreffen.

Heute, in den 2020er Jahren, erreicht der grüne Energiesektor seine höchsten Zahlen, sowohl beim Umsatz als auch bei den Beschäftigungsschätzungen seit den ersten analysierten Zahlen von 2015, einschließlich eines Anstiegs der Vollzeitarbeitsplätze (Office for National Statistics, 2024).

Pfeiler 1 - Migration

Im Jahr 2011, dem für die ausgewählte bewährte Praxis relevanten Zeitrahmen, stellte die Volkszählung für England fest, dass die im Ausland geborene Bevölkerung im Vereinigten Königreich 7,3 Millionen



Menschen ausmachte, was 14 % der 53 Millionen Einwohner Englands entsprach. Von diesem Anteil besaßen 46 % einen britischen Pass und 51 % einen nichtbritischen Pass. Die meisten von ihnen wurden in Europa oder Asien geboren, vor allem in Indien, Polen und Pakistan (Migration Observatory at the University of Oxford, 2011). Was die Geschlechterparameter betrifft, so waren 52 % der nicht im Vereinigten Königreich geborenen Staatsangehörigen weiblich und 80 % waren zwischen 16 und 64 Jahre alt. Von Bedeutung ist auch, dass die Zahl der Geflüchtete, denen im Vereinigten Königreich Asyl gewährt wurde, im Jahr 2011 193.494 Personen und im Jahr 2014 117.226 Personen betrug, was einen deutlichen Rückgang im Laufe der Jahre zeigt (Macrotrends, 2024).

Pfeiler 2 - Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Nationalen Statistiken zufolge waren 2011 die meisten britischen und ausländischen Staatsangehörigen ab 16 Jahren erwerbstätig und beschäftigt. Unter den Erwerbstätigen waren ausländische Staatsangehörige vor allem in qualifizierten und einfachen Berufen tätig. Die Sprachbarrieren waren minimal: Nur 1,7 % der Menschen mit Migrationshintergrund gaben an, kein Englisch sprechen zu können (Office for National Statistics, 2013).

Energiesektor ist bemerkenswert, dass 2011 in der Strom-, Gas-, und Klimaversorgungsbranche 46.580 Frauen (sowohl Inländerinnen als auch Ausländerinnen) im Alter von 16 bis 74 Jahren beschäftigt waren. Im Baugewerbe waren 275.105 Frauen beschäftigt (Office for National Statistics, 2011). Im Allgemeinen waren 2011 in diesen beiden Sektoren mehr männliche als weibliche Arbeitskräfte beschäftigt. Es ist auch zu berücksichtigen, dass die Migrationsströme im Vereinigten Königreich tendenziell polarisiert sind. Viele Menschen mit Migrationsgeschichte bekleiden hoch bezahlte, prestigeträchtige Positionen (z. B. Manager, Ärzte, Universitätsprofessoren), die 2009 der Menschen mit Migrationsgeschichte ausmachten, während andere in geringer bezahlten Tätigkeiten wie Putzen, Babysitten und landwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt sind (González, 2009).

Säule 3 - Erneuerbare Energien und Sanierungssektoren

Der grüne Energiesektor war in den Jahren 2011 und 2014 kein beliebter Arbeitsbereich für Menschen mit Migrationshintergrund. Dies galt insbesondere für Frauen im Vereinigten Königreich, wo 2011 mehr als acht von zehn Arbeitnehmerinnen im Dienstleistungssektor beschäftigt waren (University of Oxford, 2016). Allerdings haben grüne Arbeitsplätze im Vereinigten Königreich in den letzten Jahren ein erhebliches Wachstum erfahren. So wurde die Zahl der grünen Arbeitsplätze im Jahr 2022 auf etwa 640.000 geschätzt, was einem Anstieg von 8,4 % gegenüber 2021 und von 19,9 % gegenüber 2020 entspricht (Office for National Statistics, 2024). Auch Frauen sind zunehmend im grünen Energiesektor vertreten, wenngleich sie tendenziell eher untergeordnete und schlechter bezahlte Positionen besetzen. Dem NESTA-Bericht 2020 zufolge sind 57,9 % der grünen Arbeitsplätze mit Frauen besetzt, aber viele dieser Stellen sind weniger gut bezahlt, was zu dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle im Sektor der erneuerbaren Energien beiträgt (Le-Blanc und McIvor, 2020).



4. Methodik

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die POWGEN-Methodik, die darauf abzielt, gute Praktiken durch einen strukturierten Ansatz zu identifizieren und zu analysieren, der auf drei zentralen Säulen beruht: Migration, Zugang zum Arbeitsmarkt und Ausbildung sowie die Sektoren erneuerbare Energien und Sanierung. Diese Säulen bilden die Grundlage des analytischen Rahmens von POWGEN, der die Auswahl, Bewertung und Entwicklung von Initiativen zur Förderung der Ausbildung und des Arbeitsmarktzugangs von Drittstaatsangehörigen (TCNs) mit besonderem Schwerpunkt auf dem Energiesektor leitet.

Der Prozess begann mit der Auswahl von 15 Initiativen oder Projekten, die aufgrund ihrer potenziellen Relevanz für diese Säulen ausgewählt wurden. Nach einer ersten Bewertung wurden 10 dieser Initiativen bzw. Projekte aufgrund ihrer Eignung und Wirksamkeit in Bezug auf die Kernsäulen als "bewährte Verfahren" eingestuft. Dieser Auswahlprozess stellte sicher, dass jede ausgewählte Praxis gut auf die Ziele des POWGEN-Projekts abgestimmt war und effektiv zu einer ausgewogenen Perspektive in den Bereichen Migration, Integration in den Arbeitsmarkt und erneuerbare Energien beitrug. Im Rahmen von POWGEN bezieht sich eine gute Praxis auf eine Initiative oder ein Projekt, das auf die drei Kernsäulen ausgerichtet ist, die die Grundlage für diesen Bericht bilden: Migration, Ausbildung und Arbeitsmarkt, erneuerbare Energien und Sanierungsbereiche. Diese Praktiken zeichnen sich durch ihren Erfolg, ihre Durchführbarkeit und ihre positiven Ergebnisse aus und sind daher empfehlenswerte Modelle für die Anpassung und Nachahmung durch Fachleute und politische Entscheidungstragende in unterschiedlichen Kontexten. Bei POWGEN liegt der Schwerpunkt auf guten Praktiken (GP) und nicht auf den besten bewährten Praktiken, wobei anerkannt wird, dass jede Initiative zwar effektiv ist, aber auch Bereiche aufweist, die verbessert werden können. Einige Praktiken, die die im nächsten Abschnitt aufgeführten Kriterien nicht erfüllten, wurden dennoch aufgenommen, da sie wertvolle Erkenntnisse liefern und wirkungsvolle Ergebnisse zeigen, die einen sinnvollen Beitrag zu diesem Bericht leisten.

Ein Hauptziel der Methodik bestand darin, die ausgewählten Initiativen ausgewogen zu bewerten und sicherzustellen, dass keine einzelne Säule die anderen überschattet. Dieser ausgewogene Ansatz ist entscheidend für die Gewinnung von Erkenntnissen, die ein umfassendes Verständnis der Zusammenhänge zwischen Migration, Arbeitsmarkteingliederung und den Besonderheiten des Energiesektors widerspiegeln. Darüber hinaus wurde die Geschlechterperspektive in die gesamte Analyse integriert, wobei der Auftrag des POWGEN-Projekts berücksichtigt wurde. In Anerkennung der besonderen Herausforderungen, mit denen Migrantinnen beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind, umfasste die Methodik spezielle Überlegungen zur Einbeziehung der Geschlechter als kritischen Indikator im Rahmen des POWGEN-Projekts.

Schritt für Schritt Prozess

Die POWGEN-Methode beinhaltet einen strukturierten Ansatz für die Entwicklung, Sammlung und Verbreitung bewährter Praktiken im Bereich der erneuerbaren Energien, wobei der Schwerpunkt auf erfolgreichen Ausbildungs- und Arbeitsintegrationsprogrammen in ganz Europa liegt, um diese bewährten Praktiken in anderen Kontexten zu replizieren. Der Prozess ist in klare Schritte mit spezifischen



Zielen und Zeitvorgaben unterteilt, um eine effektive Homogenisierung der Forschung und die Erstellung eines umfassenden gemeinsamen Berichts über gute Praktiken als Ergebnis zu gewährleisten, der die wichtigsten Schlussfolgerungen unserer Studie enthält.

In der **ersten Phase** wurde ein einheitlicher Ansatz für die Analyse und Ermittlung guter Praktiken entwickelt, um die Konsistenz zwischen allen Partnern zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wurden Leitlinien und eine standardisierte Vorlage für Projekt-/Initiativberichte und den damit verbundenen nationalen Kontext entwickelt, die einen gemeinsamen analytischen Rahmen und klare Leitlinien für die Datenerhebung bieten.

In der **zweiten Phase** sammelten die Partner erste Beispiele für gute Praktiken und wählten zwei bis drei Projekte und Initiativen aus, die den festgelegten Kriterien entsprachen, die im Folgenden erläutert werden. Anschließend wurden zehn spezifische Initiativen und Praktiken **ausgewählt und analysiert**, woraus sich zehn gut dokumentierte gute Praktiken ergaben, die jeweils länderspezifische Erkenntnisse enthielten.

Die gesammelten Praktiken wurden dann in den vorliegenden Bericht integriert, wobei die Nachhaltigkeit, Effizienz, Replizierbarkeit und Skalierbarkeit jeder Initiative im Einklang mit den Zielen von POWGEN hervorgehoben wurde. Der Bericht schließt mit einer Reihe von Kernaussagen, die die wichtigsten Aspekte und Stärken der beispielhaften Verfahren beleuchten.

Nach der abschließenden Validierung und Übersetzung in sechs Sprachen (Italienisch, Französisch, Deutsch, Portugiesisch, Spanisch) wird der Bericht weit verbreitet und richtet sich an wichtige Interessensvertretungen und Organisationen, um das Bewusstsein für diese Praktiken zu schärfen und ihre Übernahme zu fördern. Diese Methodik gewährleistet einen strukturierten Ansatz für die Sammlung, Analyse und den Austausch bewährterguter Praktiken und unterstützt ein gerechteres sowie nachhaltigeres Modell für erneuerbare Energien in ganz Europa.

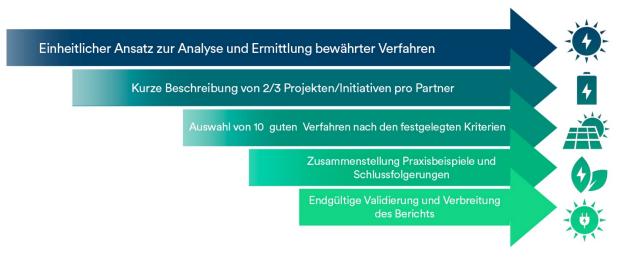


Abbildung 4. Visuelle Darstellung des schrittweisen methodischen Prozesses



Kriterien für die Auswahl einer guten Praxis und das Verfahren

Wie in der Einleitung hervorgehoben, ist dieser Bericht um drei wesentliche Säulen herum strukturiert: Migration, Ausbildung und berufliche Eingliederung, erneuerbare Energien und Sanierungsbereiche. Diese Säulen bilden das Rückgrat der Analyse und spiegeln nicht nur die Schwerpunktbereiche, sondern auch die breiteren Ziele des POWGEN-Projekts wider. Bei der Suche nach bewährten Praktiken dienten diese Schlüsselkonzepte als Orientierungsrahmen, der sicherstellte, dass die ermittelten Praktiken mit den übergeordneten Zielen des Projekts, nämlich der Unterstützung der Eingliederung von Migrantinnen und Migranten sowie der Förderung der Nachhaltigkeit auf dem Arbeitsmarkt, in Einklang gebracht wurden.

Erstens mussten die ausgewählten guten Praktiken auf das Kollektiv der Menschen mit Migrationsgeschichte abzielen, insbesondere auf Drittstaatsangehörige (TCNs), mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen. Frauen mit Migrationshintergrund sehen sich aufgrund ihres Geschlechts und ihres Migrantenstatus häufig mit zusätzlichen Hindernissen konfrontiert, weshalb es von entscheidender Bedeutung ist, Praktiken zu ermitteln, die sich direkt mit ihren besonderen Herausforderungen befassen, mit Sprachbarrieren, kultureller Anpassung und dem Zugang Ausbildungsmöglichkeiten. Zweitens war es von entscheidender Bedeutung, dass diese Praktiken umfassende Schulungsprogramme umfassten, die den Teilnehmenden den Zugang zu einer sinnvollen Beschäftigung erleichtern sollten. Schulungen sind eine grundlegende Komponente, um die Kluft zwischen Menschen mit Migrationshintergrund und dem Arbeitsmarkt zu überbrücken, insbesondere in spezialisierten Sektoren wie dem Energiesektor. Die Ausbildung musste praxisnah und marktorientiert sein und die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden verbessern, indem sie ihnen Fähigkeiten vermittelte, die für die aktuellen Bedürfnisse und Besonderheiten des Arbeitsmarktes relevant waren. Drittens mussten die guten Praktiken im Sanierungs- und Ökostromsektor angewandt werden, der in den letzten Jahren aufgrund der Bestrebungen nach Nachhaltigkeit und ökologischem Wandel einen Nachfrageschub erfahren hat. Dieser Sektor bietet nicht nur zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern steht auch im Einklang mit dem breiteren gesellschaftlichen Wandel hin zu umweltbewussten Wirtschaftsmodellen. Durch die Fokussierung auf diesen Sektor zielt das POWGEN-Projekt und folglich auch dieser Bericht darauf ab, migrantische Arbeitskräfte, insbesondere Frauen, Rollen zuzuweisen, die sowohl zu ihrem persönlichen Wachstum als auch zum grünen Wandel beitragen.

Bei der Sekundärforschung von POWGEN gingen die Auswahlkriterien für gute Praktiken über diese Grundpfeiler hinaus. Die Initiativen mussten für die Schwerpunktbereiche relevant sein, d. h. sie mussten sich direkt auf Ausbildung, Migration und den Sektor für grüne Energie und Sanierung beziehen. Sie mussten außerdem gut dokumentiert und strukturiert sein, um sicherzustellen, dass die Prozesse und Ergebnisse klar umrissen waren. Darüber hinaus mussten die Praktiken übertragbar sein, d. h. sie mussten in verschiedenen Kontexten oder Regionen repliziert werden können, damit sie skalierbar und an verschiedene Umgebungen anpassbar waren. Und schließlich mussten sie mit den Prioritäten des POWGEN-Projekts übereinstimmen, um sicherzustellen, dass sie zu den übergeordneten Zielen der



Verringerung der Geschlechterkluft und der Förderung der Inklusivität im grünen Energiesektor beitragen (Tabelle 1).

STRUKTURIERT UND RELEVANT



- Die GP erreicht die Ziele durch die Validierung und Evaluierung ihrer Verfahren und Ergebnisse.
- Da die GP für alle drei Säulen relevant ist, überschneidet es sich vorzugsweise mit der Eingliederung von Drittstaatsangehörigen in die Arbeitswelt in den Bereichen Renovierung und erneuerbare Energien.
- Die GP fördert die Beteiligung von Interessenvertretungen und Zielen.
- Die GP hat Auswirkungen auf Migrantinnen

EFFIZIENT



- Die GP sorgt für einen angemessenen Einsatz der Ressourcen bei der Durchführung der Aufgaben und Verfahren.
- Der Aufbau der GP-Partnerschaften, die Rollenverteilung, das Management und der Entscheidungsfindungsprozess werden dargelegt und gewährleisten eine gute Führung.

ÜBERTRAGBAR



- Die GP kann auch in anderen Kontexten angewandt werden.
- Die für die Übertragbarkeit erforderlichen GP-Prozesse.
 Die GP identifiziert Risiken und Möglichkeiten der Risikominderung bei der Übertragung der Praxis

AUF DIE DARGELEGTEN PRIORITÄTEN ABGESTIMMT



- Die GP trägt zur Umsetzung von europäischen, nationalen und lokalen Aktionsplänen bei, die mit den Prioritäten des POWGEN-Projekts übereinstimmen.
- Die GP hat einen positiven Einfluss auf das lokale Entscheidungssystem.
- Die GP hat langfristige Auswirkungen auf die Unterstützung benachteiligter Kontexte.

Tabelle 1: Kriterien für die Auswahl

Es ist wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass einige der hier identifizierten bewährten Praktiken möglicherweise nicht alle in der obigen Tabelle aufgeführten Förderkriterien vollständig erfüllen. Dies liegt vor allem daran, dass sie sich noch in einem frühen Stadium der Umsetzung befinden, was den Umfang der messbaren Auswirkungen, die derzeit erzielt werden können, begrenzt. Dennoch sind diese Praktiken sehr wertvoll, da sie erste Einblicke gewähren und die wichtigsten bisher gewonnenen Erkenntnisse beleuchten. Im Folgenden werden die Hauptgründe für die Aufnahme dieser Praktiken trotz nur teilweiser Übereinstimmung mit den Kriterien genannt:

 Viele Ausbildungs- und Eingliederungsprogramme oder -initiativen, insbesondere solche, die sich an Migrantinnen richten, benötigen Zeit, um greifbare Ergebnisse zu erzielen, da die Teilnehmerinnen nach und nach ihre Fähigkeiten ausbauen, Sprachbarrieren überwinden und sich an den Arbeitsmarkt anpassen.





Diese Praktiken befassen sich mit komplexen, sich überschneidenden Problemen, die nicht schnell gelöst werden können und einen langfristigen Ansatz erfordern, um einen sinnvollen Wandel zu fördern. Die sich entwickelnde Natur des grünen Energie- und Sanierungssektors trägt ebenfalls zur Unsicherheit bei, da immer wieder neue Möglichkeiten und Rollen entstehen. Während die messbaren Auswirkungen in diesem Stadium begrenzt sein mögen, wird der Erfolg dieser Initiativen mit der Zeit deutlicher werden, wenn die Programme und ihre Teilnehmenden reifen.

Der folgende Abschnitt enthält eine Tabelle, die veranschaulicht, wie gute Praktiken in Bezug auf die drei Säulen berücksichtigt wurden, wobei die wichtigste Säule jeder Initiative entweder rot oder grün hervorgehoben ist. Die letzten bewährten Praktiken sind fett gedruckt, da es sich um Initiativen handelt, die entweder alle drei Säulen erfüllen oder in zwei Säulen herausragend sind und wertvolles Fachwissen in einem bestimmten Bereich bieten. Diese ausgewählten bewährten Praktiken werden zusätzlich in einer speziellen Infografik detailliert analysiert, die tiefere Einblicke für künftige POWGEN-Initiativen bietet.

Auswahl der Fälle

In der folgenden Tabelle sind die ersten 15 Initiativen aufgeführt, die nach ihrer Ausrichtung auf die drei Hauptpfeiler ausgewählt wurden. Nach einer gründlichen Bewertung der einzelnen Praktiken und ihrer Relevanz für diese Säulen wurde eine endgültige Auswahl von 10 guten Praktiken getroffen. Wie unten dargestellt, sind die ausgewählten Praktiken fett gedruckt und alle Säulen grün gefärbt, was bedeutet, dass sie alle wesentlichen Merkmale und Kriterien erfüllen. Für die Auswahl einer Praxis war es wichtig, dass:

- sie sich an Menschen mit Migrationshintergrund und idealerweise an Frauen richtete,
- eine umfassende Ausbildung beinhaltete, die den Zugang zum Arbeitsmarkt begünstigt
- und sich auf die Integration von Teilnehmenden aus den Bereichen erneuerbare Energien und Sanierung konzentrierte.

Praktiken, die alle diese Kriterien erfüllten, kamen für die Auswahl in Betracht. Zwei Initiativen wurden jedoch aufgenommen, obwohl sie nur zwei der drei Säulen entsprachen. Diese Projekte wurden ausgewählt, weil sie wertvolle Erkenntnisse über Arbeitsplätze im Bereich der erneuerbaren Energien und die Beteiligung von Frauen lieferten. Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte war für die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund von wesentlicher Bedeutung, auch wenn nicht alle Maßnahmen speziell auf Frauen ausgerichtet waren. Aus diesem Grund wurde das Projekt *Mums @ Work* aufgenommen, das zwar nicht im Bereich der erneuerbaren Energien tätig ist, sich aber ausschließlich an Frauen richtet und deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützt, indem es gezielt auf Hindernisse eingeht. *Das Projekt Achieve*, ein weiteres ausgewähltes Projekt, richtete sich zwar nicht speziell an Menschen mit Migrationshintergrund, aber einige seiner Energieberatenden waren Personen, die einem höheren Risiko der sozialen Ausgrenzung ausgesetzt waren, darunter im Ausland geborene Staatsangehörige und im Vereinigten Königreich geborene Personen mit Eltern und/oder Familien mit Migrationshintergrund. Als eines der ersten Projekte, das sich mit Energiearmut befasste, spielte *Achieve*



eine Vorreiterrolle bei der Bewältigung sozialer Probleme im Energiesektor, was es zu einem wertvollen Modell für die Informationsgewinnung künftiger Initiativen macht.

Wie in der Einleitung dargelegt, werden oder wurden einige der ausgewählten guten Praxisbeispiele an mehreren Pilotstandorten in Europa eingesetzt, und im Abschnitt über den nationalen Kontext wurde das Land des Projektkoordinators berücksichtigt. Geografisch wurde versucht, die gesamte EU abzudecken. Es wurde jedoch festgestellt, dass es in der gesamten EU nur wenige Erfahrungen gibt (d. h. meist EUfinanzierte Projekte), die alle drei Säulen in integrierter Weise behandeln. Dies mag daran liegen, dass einige Projekte nur auf lokaler Ebene bekannt sind und daher nicht in englischer Sprache vorliegen. Daher werden in dem Bericht diejenigen hervorgehoben, die entweder aufgrund ihrer internationalen Reichweite oder durch die Recherche und Analyse der Projekpartner, als besonders relevant angesehen werden. Obwohl die meisten guten Praktiken in der EU angesiedelt sind, handelt es sich bei zwei von ihnen um gesamteuropäische Initiativen (die im Vereinigten Königreich und in der Schweiz umgesetzt wurden), die aufgrund der wertvollen Erkenntnisse, die sie bieten, in den Bericht aufgenommen wurden. Diese guten Praktiken kombinieren in der Regel öffentliche Mittel, die entweder von lokalen öffentlichen Verwaltungen oder der Europäischen Kommission stammen, mit privaten Mitteln, die aus der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Interessengruppen stammen. Einige dieser guten Praktiken sind abgeschlossen, während andere, wie die Energieberatungszentren und Idària, noch laufen. In diesen Fällen werden, wie bereits erwähnt, die bisher gemachten Erfahrungen hervorgehoben, in der Hoffnung, dass diese Erkenntnisse die Entwicklung und Umsetzung künftiger Initiativen leiten können.

In dieser Hinsicht versucht dieser Bericht, eine wichtige Wissenslücke zu schließen, indem er Projekte und Initiativen identifiziert und untersucht, die die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund im Energiesektor fördern, insbesondere in den wachsenden Bereichen der erneuerbaren Energien und der Sanierung. Diese Zusammenstellung dient nicht nur als Ressource für das Verständnis bestehender Bemühungen, sondern auch als Grundlage für die Entwicklung künftiger Initiativen, die auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund im Kontext der nachhaltigen Energiewende eingehen.



N°	Initiativen/Projekte	1. Säule - Migration	2. Säule - Ausbildung	3. Säule - REs und Sanierungssektor
1	Achieve		✓	√
2	Energieberatungszentren (EACs) (Punts d'Assessorament Energetics)	✓	✓	√
3	Grüne Qualifikationen und Arbeitsplätze		✓	√
4	Idària	✓	✓	✓
5	Gemeinsames Protokoll zwischen der italienischen Regierung und dem Bausektor	✓	✓	✓
6	Mums @ work - Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund	√	√	
7	Refugees go Solar+	✓	✓	✓
8	Renovating Energies (Renovant Energies)	✓		✓
9	SolarBau24	✓	√	√
10	Solare Erzeugung (Generación Solar)	✓	✓	✓
11	Start in den Beruf		✓	
12	STEAMigPOWER	✓	✓	✓
13	Generation Frauen (Generació Dones)	√		✓
14	Frau Liebt Bau			✓
15	WOMEN4GREEN	✓	✓	✓

Tabelle 2: Vorauswahl von Initiativen, die den POWGEN-Kriterien für bewährte Verfahren entsprechen



5. Überblick und Infografik zu den guten Praktiken

Dieser Abschnitt gibt einen kurzen Überblick über die ausgewählten guten Praktiken, hebt die wesentlichen Elemente jeder einzelnen hervor und zeigt, wie sie die drei grundlegenden Säulen integrieren und stärken. Jede Praxis wird untersucht, um die Kernstrategien aufzuzeigen, die zu ihrer Wirksamkeit in diesen Säulen beitragen. Im Anschluss an diese Zusammenfassung bietet eine informative Infografik eine visuelle Synthese der wichtigsten Highlights, einschließlich der angestrebten Ergebnisse, Ziele und Maßnahmen, um ihre einzigartigen Stärken zu verdeutlichen und zu zeigen, wie sie gemeinsam die umfassenderen Ziele des Sektors unterstützen. Dieser Ansatz zielt darauf ab, einen klaren, strukturierten Überblick über die Praktiken zu geben und ihre Auswirkungen und ihr Potenzial für die Replikation in ähnlichen Initiativen zu veranschaulichen.

1. ACHIEVE

SÄULE 1 - Migration

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt der Migration erfolgreich?

- Achieve war eine Initiative, die sich zwar nicht speziell an migrantische Gruppen richtete, sich aber auf Langzeitarbeitslose konzentrierte und damit die soziale Wiedereingliederung unterstützte. Obwohl die genaue Zahl der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund nicht verfügbar ist, waren einige der Beratenden ausländischer Herkunft, besaßen aber die einheimische Staatsangehörigkeit.
- Das Projekt hatte eine doppelte Wirkung: Es befähigte die Haushalte, die Energiearmut zu bekämpfen, und ermöglichte gleichzeitig Langzeitarbeitslosen, sich in der Energieberatung zu qualifizieren, was ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erleichterte.

SÄULE 2 - Zugang zum arbeitsmarkt

Wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne, nicht diskriminierender Praktiken, gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen sowie von Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Sektoren ergriffen? Wenn ja, welche?

- Es liegen nur begrenzte Informationen über spezifische Maßnahmen vor, die innerhalb von *Achieve* zur Förderung bestimmter Beschäftigungsbedingungen durchgeführt werden. Bei der Einstellung von Beratenden wurden jedoch Arbeitsagenturen konsultiert, die im Allgemeinen Standards wie Nichtdiskriminierung und sichere, gleiche Arbeitsbedingungen einhalten.
- Das Projekt bot auch berufliche Aufstiegsmöglichkeiten: 50 % der Teilnehmenden konnten dank der Ausbildung nach Abschluss des Projekts eine Beschäftigung finden.
- Zahlreiche Interessengruppen waren während des gesamten Prozesses aktiv beteiligt und trugen zu den Schulungen und Hausbesuchen bei. Es wurden sogar Sozialarbeitende hinzugezogen, um Haushalte zu unterstützen, die zusätzliche Hilfe benötigten.





Wie erfolgreich war die Praxis unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt?

- Rund 50 % der Teilnehmenden fanden im Anschluss an ACHIEVE eine Anstellung, während diejenigen, bei denen dies nicht der Fall war, eine weitere Ausbildung absolvierten.
- Insgesamt wurden 142 Personen im Rahmen des Programms geschult, darunter 89 Studierende und 49 Freiwillige oder Langzeitarbeitslose.

SÄULE 3: Wohnungs- und Sanierungssektor

War die Praxis aus der Sicht des Sektors der erneuerbaren Energien erfolgreich?

- Im Jahr 2011 war Energiearmut als soziales Problem in den Kommunen noch nicht allgemein anerkannt. Das Projekt war damals bahnbrechend, da es die Energiearmut als allgemeines Problem im Vereinigten Königreich beleuchtete.
- Das Projekt erwies sich als erfolgreich, da es dazu beitrug, Energierechnungen und CO₂-Emissionen zu senken und so die Umweltbelastung zu verringern. Durch Hausbesuche erzielten die Haushalte Einsparungen von 150 € und eine Reduzierung von 320 kg CO₂ pro Jahr und Haushalt.

Wie ging die Initiative auf die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen ein, mit denen TCNs, insbesondere Frauen, beim Zugang zum und der Teilnahme am Arbeitsmarkt konfrontiert sind?

• Sie bot den Teilnehmenden eine spezielle Schulung an. Angesichts des Profils der rekrutierten Personen kann davon ausgegangen werden, dass Sprachbarrieren kein Problem darstellten.

ACHIEVE

Es ist eines der ersten Projekte zur Bekämpfung der Energiearmut in Europa (später als Energiearmut definiert). Es kann als Ausgangsbasis verstanden werden, um zu verstehen, wie sich die Energiearmut seit 2011 entwickelt hat.

SCHLÜSSELFAKTOREN

- Zielgruppen sind Arbeitslose und Personen aus sozial schwachen Verhältnissen.
- Es bot den Teilnehmenden eine spezielle Ausbildung, die sie auf die T\u00e4tigkeit in der Energieberatung vorbereitete. Dazu geh\u00f6rte auch eine Praktikums-Komponente mit Hausbesuchen, bei denen die Teilnehmenden ihr Wissen \u00fcber die Ernergieberatung in der Praxis anwenden konnten.
- Vorrangige soziale Wiedereingliederung: Das Projekt unterstützte sozial schwache
 Haushalte, indem es ihnen durch Hausbesuche Wissen über Energiearmut und praktische
 Energiespartipps vermittelte, und stärkte gleichzeitig Langzeitarbeitslose, indem es ihnen
 Beschäftigungsmöglichkeiten bot. Dieser duale Ansatz förderte die Wiedereingliederung der
 Betroffenen in den Arbeitsmarkt und in die breitere soziale Gemeinschaft.





Diese Initiative zeigt, dass die drei Säulen miteinander verknüpft sind. Die Migrationssäule wird hier am wenigsten betont, da das Projekt nicht speziell auf Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet war. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass einige der langzeitarbeitslosen Teilnehmenden wahrscheinlich einen Migrationshintergrund haben.



ÜBERBLICK

Die Prämisse:

Das Hauptziel des ACHIEVE-Projekts bestand darin, die **Energiearmut** zu bekämpfen, indem gefährdete Haushalte mit Wissen über Energieeffizienz ausgestattet wurden. Dies wurde durch Hausbesuche von Langzeitarbeitslosen erreicht, die zu Energieberatenden ausgebildet wurden. Zu den wichtigsten Zielen gehörten:

- Verbesserung der Identifizierung von Haushalten, die von Energiearmut betroffen sind.
- Verbindung lokaler Akteure (wie Sozial- und Gesundheitsarbeit, soziale Vermietung und Energieversorgung) in einer koordinierten europäischen Anstrengung zur Bekämpfung der Energiearmut, Förderung des gemeinsamen Verständnisses, der Kommunikation und der Vernetzung.

Die wichtigsten Herausforderungen:

• Ein allgemeiner Mangel an Bewusstsein für Energiearmut bei den Sozialdiensten und den Nutzenden in gefährdeten Situationen.

Eine Lücke in den Kommunikationsfähigkeiten, die notwendig sind, um Energieberatung in einer zugänglichen, leicht verständlichen Weise anzubieten.



ACHIFVE

2011 – 2014



Finanzierung:

Finanzierung: EC-Programm Energie -Intelligentes Europa Zuschuss: 1.467.611 Euro (67% EG-finanziert)



Frankreich, Großbritannien, Slowenien, Deutschland und Bulgarien



Durchführende Partner: 7 NROs

bekämpfen.

In Frankreich: CLER (Koordinator), Croix-Rouge Insertion-IDEMU und GERES. Im Vereinigten Königreich: Severn Wye Energy Agency. In Slowenien: Focus, Verein für nachhaltige Entwicklung. In Deutschland: CARITAS Frankfurt und in Bulgarien: Energieagentur von Plovdiv Lokale Akteure: Gemeinden und lokale Behörden, die Hilfen an einkommensschwache Haushalte verteilen, Arbeitsämter, Beschäftigte im Gesundheits-, Sozial- und Energiesektor, Sozialvermietung (die Sozialwohnungen bereitstellen) und bedürftige Haushalte.

ZIELGRUPPE

- Langzeitarbeitslose, Freiwillige oder Studierende, die in der Energieberatung ausgebildet wurden und Hausbesuche durchführen
- Bedürftige Haushalte, die von Armut betroffen sind und mit Energiearmut zu kämpfen haben. Es gelang ihnen, die Energierechnungen zu senken und die Energieeffizienz zu fördern.

HAUPTMASS-NAHMEN

- 50h Ausbildung in der Energieberatung.
- 60 90 Minuten dauernde Haushaltsbesuche zweimal w\u00e4hrend des Projekts.
 H\u00f6hepunkt: Erstes Projekt zur Entwicklung der (damals) brandneuen Methodik der Haushaltsbesuche. In ganz Europa besuchten Energieberatende gef\u00e4hrdete Haushalte, um die Energiearmut zu

ERGEBNISSE & AUSWIR-KUNGEN

- 142 Personen nahmen an der Schulung teil und profitierten von Achieve. 89 waren Studierende und 49 waren Freiwillige oder Langzeitarbeitslose.
- 11.920 Haushalte wurden besucht und bei der Bekämpfung der Energiearmut unterstützt.
- 1Die Besuche der Haushalte brachten eine Einsparung von 150 € und 320 kg CO2/Jahr pro Haushalt.
- 150 % der Energieberatenden fanden am Ende ihrer Teilnahme am Projekt Achieve einen Arbeitsplatz. Die übrigen kehrten zur Ausbildung zurück.
- 1Heranführung junger Menschen an den Arbeitsmarkt.
- 1Höhepunkt: ACHIEVE war ein Katalysator für die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen für Soziales, Umwelt und Bildung, die sich zum ersten Mal mit dem Thema Energiearmut auseinandersetzten, einem Thema, das zuvor auf kommunaler Ebene noch nie in Betracht gezogen worden war.

ERFOLGSFAK-TOREN

- Europäisches Projekt zur Finanzierung und Zusammenarbeit zwischen den Partnern.
- Die Verknüpfung von lokalen Akteuren, die ursprünglich in einem Gebiet verstreut waren, in einer gemeinsamen Aktion, insbesondere bei einem Problem wie der Energiearmut.
- Frühzeitige Einbindung von Interessengruppen
- Darüber hinaus bot die Ausbildung Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren, die ihnen letztendlich bei der Suche nach einem Arbeitsplatz helfen konnte.
- Ohne die finanzielle Unterstützung hätte die Praxis nicht erfolgreich sein können, vor allem wegen der Personalkosten für die Durchführung der Schulungen und Hausbesuche, die sonst nicht zur Verfügung gestanden hätten.
- Nach Angaben des Projekts ergab eine Evaluierungsumfrage unter den Haushalten, die einen Besuch erhielten, ein sehr hohes Maß an Zufriedenheit mit der Dienstleistung. Die wichtigste Errungenschaft war, dass Menschen in schwierigen finanziellen Situationen effektiv Einsparungen erzielt und ihnen Lösungen zur Energieeffizienz angeboten wurden.

NACHHALTIGKEIT UND ÜBERTRAG-BARKEIT

- NACHHALTIGKEIT

 Frankreich: Erreichen einer Methodik, die von der Generaldirektion für Energie und Klima des Umweltministeriums im Rahmen des SLIME-Programms übernommen wurde.
 - o Seit 2006 gibt das Energieministerium weiße Zertifikate aus, um große Initiativen zur Senkung des Energieverbrauchs im Land zu finanzieren. Sie ermöglichen es den lokalen Behörden, mindestens 44 % ihres Budgets für lokale Maßnahmen zurückzuerhalten. o Im Jahr 2016 haben sich rund 20 lokale Behörden diesem nationalen Programm angeschlossen.
 - Deutschland: Die Projekte Cariteam-Energiespar-Service und Stromspar-Check (Grundlage der ACHIE-VE-Methode) laufen noch.
 - Das Schwesterprojekt auf dem Balkan heißt REACH.

GELERNTE LEK-TIONEN (POSITIVE UND NEGATIVE)

- Die Teilnehmenden erhielten keine offizielle Ausbildung für die Arbeit im Energiesektor im Allgemeinen, obwohl sie Kenntnisse über Energieeffizienz in Haushalten erwarben. Dies führte zu besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zum externen Arbeitsmarkt außerhalb von Achieve.
- Alle Teilnehmenden mussten sich in einem regulären Status befinden und in der Gemeinde gemeldet sein.
- Es hat sich gezeigt, dass die meisten Teilnehmenden nach Abschluss des Praktikums dank einer gezielten Schulung einen Arbeitsplatz finden konnten.
- Lokale Netzwerke sind entscheidend für die Durchführung des Projekts und seinen Erfolg.
- Für den Erfolg ist ein Budget erforderlich.

2. EACS - NERGIEBERATUNGSZENTREN

SÄULE 1 - Migration

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt der Migration erfolgreich?

- Die Praxis erleichterte erfolgreich die Eingliederung von spanischen Frauen und Migrantinnen, insbesondere aus Lateinamerika, in den lokalen Arbeitsmarkt. Es konzentrierte sich auf die Unterstützung von Erwachsenen mit einem Durchschnittsalter von 49 Jahren und erkannte die besonderen Herausforderungen, denen sich diese Altersgruppe bei der Sicherung einer Beschäftigung gegenübersieht.
- Als die EACs im Jahr 2017 starteten, richtete sich die Initiative nicht speziell an Frauen; im Laufe der Zeit wurde sie jedoch besonders auf Migrantinnen ausgerichtet. Bis 2023 waren 64 % der Begünstigten Frauen und 33 % Männer, wobei 45 % aller Teilnehmenden außerhalb Spaniens geboren waren. Die meisten EAC-Beschäftigten hatten in ihren Heimatländern die obligatorische Schulbildung abgeschlossen oder teilweise ein Hochschulstudium absolviert.

SÄULE 2 - Zugang zum arbeitsmarkt

Wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne, nicht diskriminierender Praktiken, gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen sowie von Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Sektoren ergriffen? Wenn ja, welche?

- Eine der ersten Phasen der Ausbildung umfasst einen Kurs zur Verhütung berufsbedingter
 Risiken, um sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.
- Die Werte der beteiligten Organisationen unterstützen eine interne Politik, die nichtdiskriminierende Praktiken fördert und einen Gleichstellungsplan enthält.
- Arbeitsverträge und Löhne werden durch den Tarifvertrag geregelt, der eine gerechte und geregelte Entlohnung gewährleistet.
- Darüber hinaus deckt die soziale Komponente der Schulung Themen wie Eingliederung in die Arbeitswelt, Geschlechterperspektive, Rassismus und Vielfalt ab und stärkt so einen sozial integrativen Ansatz während des gesamten Prozesses.

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt erfolgreich?

- Von 2017 bis 2023 (laufend) nahmen 135 Personen an der EAC-Initiative teil, wobei 74 % der
 Frauen nach Abschluss ihres Praktikums eine Beschäftigung fanden.
- Das Programm umfasst 265 Ausbildungsstunden in acht Wochen und legt den Schwerpunkt auf praktische Erfahrungen durch Praktika, in denen die Teilnehmer ihre Fähigkeiten anwenden können. Es ist erwähnenswert, dass die EAC-Teilnehmenden einen regulären legalen Status haben und über frühere Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt verfügen, aber vor der Teilnahme langzeitarbeitslos waren.



Pillar 3 - REs and Refurbishment Sector

War die Praxis aus der Sicht des Sektors der erneuerbaren Energien erfolgreich?

 Die EAC hat sich als wirksam erwiesen, da sie es den TCNs ermöglicht, Bürger in prekären Situationen bei der Milderung der Energiearmut und der Sensibilisierung für Energierechte zu unterstützen (z. B. indem sie Bedürftige bei der Beantragung von Sozialprämien und anderen Förderprogrammen unterstützen). Dies bietet Migrantinnen die Möglichkeit, anderen Bedürftigen zu helfen, während die Rolle der Energieberatung erfolgreich Energieexpertise mit Wegen zur beruflichen Eingliederung verbindet.

Wie hat die Initiative den gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten für TCNs, insbesondere Frauen, beim Zugang zum und der Teilnahme am Arbeitsmarkt sichergestellt?

- Zugang zu der Initiative haben nur Personen, die im Programm Làbora eingeschrieben sind. Dabei handelt es sich um ein selektives Arbeitsvermittlungsprogramm, das vorrangig Personen mit Langzeitarbeitslosigkeit und einem gemeldeten Wohnsitz in Barcelona berücksichtigt.
- Der Arbeitsvertrag sieht 35 Stunden pro Woche vor, wobei die Arbeitszeiten flexibel gestaltet werden können. So können die Teilnehmer beispielsweise nur vormittags arbeiten (8:00-15:00 Uhr), um die Bedürfnisse der Familie und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, was insbesondere für Frauen von Vorteil ist, die nachmittags zu Hause bleiben müssen, um familiäre Verpflichtungen zu erfüllen.

EAGS

Pionier bei der Bekämpfung der Energiearmut in Spanien durch eine innovative Methodik.

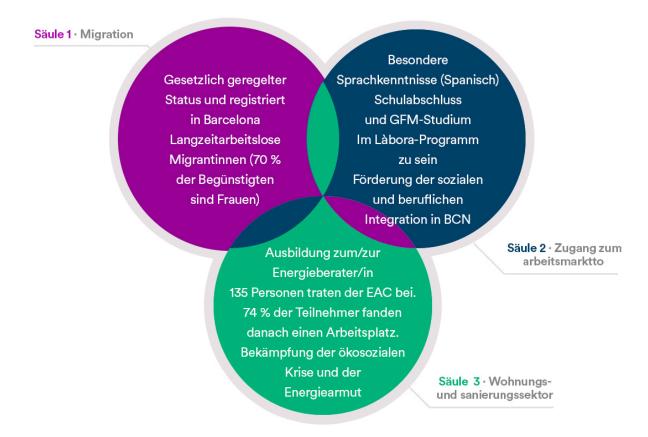
SCHLÜSSELFAKTOREN

- Zielgruppe sind Menschen in prekären Situationen und migrantische Gruppen, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen.
- Acht Wochen lang wurde eine umfassende 265-stündige Schulung angeboten, um die Teilnehmenden auf die Tätigkeit als Energieberatende vorzubereiten, wobei die Schulung im Klassenzimmer mit einer praktischen Ausbildung durch Hausbesuche kombiniert wurde. Die Teilnehmenden mussten einen regulären legalen Status haben.
- Sicherstellung öffentlicher Mittel in Höhe von 4 Millionen Euro zur Unterstützung der Projektdurchführung.
- Erzielte eine doppelte Wirkung:
 - o Unterstützung der betroffenen Haushalte bei der Verringerung der Energiearmut.
 - Es bot langzeitarbeitslosen und gefährdeten Frauen eine Beschäftigung für mindestens ein Jahr.





Die folgende Abbildung veranschaulicht, wie die drei Säulen miteinander verknüpft sind. In dieser guten Praxis sind alle drei Säulen erfolgreich integriert, so dass eine ausgewogene Wirkung in jeder Säule erzielt wird. *EAC* wurde als gute Praxis ausgewählt, weil es die Ziele der drei Säulen erfüllt: Unterstützung der Eingliederung von Migranten, Bereitstellung eines Arbeitsintegrationsprogramms, das den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert, und Bevorzugung des Energiesektors gegenüber anderen. Dieser Schwerpunkt entspricht dem aktuellen Bedarf an erneuerbaren Energien, der Bewältigung des Klimawandels und der Verringerung der Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen.



ÜBERBLICK

Die Prämisse:

Das Hauptziel von EAC besteht darin, Langzeitarbeitslose und gefährdete Personen für eine Tätigkeit in der Energieberatung zu qualifizieren. Diese Praxis besteht seit 2017 und konzentriert sich zunehmend auf Migrantinnen, die inzwischen 70 % der Belegschaft ausmachen. Die Methodik umfasst die Durchführung von Haushaltsbesuchen mit den folgenden Zielen:

- Abmilderung der Energiearmut in gefährdeten Haushalten.
- Frauen, die langzeitarbeitslos sind und sich in einer prekären Situation befinden, wird durch ein zweimonatiges Praktikum die Möglichkeit gegeben, Energieberaterinnen zu werden.

Die größten Herausforderungen:

• Steuerung der Erwartungen der Teilnehmerinnen in Bezug auf die Sicherung eines Arbeitsplatzes nach dem EAC, obwohl 74 % dies erreicht haben.

Erleichterung des Einstiegs von Frauen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund, in den Bereich der Energiearmut.

EACS - ENERGIEBERATUNGSZENTREN

2017 - laufend



Finanzierung: Öffentliches Angebot der Stadt Barcelona mit 4.450.380 € (Zeitraum 2017-2024)



Spanien, Barcelona. 12 Büros in verschiedenen Stadtvierteln



Durchführungspartner (nicht gewinnorientierte Organisationen)

ABD-FABD-Ecoserveis Suara und CiV

Beteiligte Akteure: das kommunale Ökosystem in jedem Viertel.

ZIELGRUPPE

- Das Programm richtet sich an 20 Begünstigte pro Jahr (einschließlich gefährdeter und langzeitarbeitsloser Personen) im Rahmen eines lokalen Beschäftigungsprogramms (LàboraLàbora-Programm). Zu den wichtigsten Voraussetzungen gehören die amtliche Eintragung in der Volkszählung von Barcelona, der Besitz eines Schulabschlusses und einer Berufsausbildung.
- Die meisten Begünstigten waren Frauen aus Lateinamerika und Spanien mit einem Durchschnittsalter von 51 Jahren. Fast die Hälfte von ihnen (46 %) war langzeitarbeitslos. Bei der letzten Ausgabe (2023-2024) hatte die Mehrheit der Teilnehmenden die obligatorische Schulbildung abgeschlossen oder ein Hochschulstudium im Ausland teilweise abgeschlossen.
- Bei allen sieben Ausgaben machten Frauen 70 % und Männer 30 % der Begünstigten aus.

HAUPTMASS-NAHMEN

- Durchführung einer 265-stündigen Schulung über 8,5 Wochen, die Folgendes umfasst:
 - 204 Stunden, die der Energieausbildung und sozialen Fragen gewidmet sind.
 - Die verbleibenden 61 Stunden wurden für technische Schulungen in einer der EAC-Sta-

ERGEBNISSE & AUSWIR-KUNGEN

- Positive Auswirkungen. Bis heute haben 135 Menschen von der EAC profitiert.
- Von denienigen, die eingestellt wurden, fanden 74 % anschließend erfolgreich einen Arbeitsplatz (bei EAC oder anderswo). Diejenigen, denen dies nicht gelang, konnten Arbeitslosenunterstützung erhalten.
- Förderung von Vielfalt, Eingliederung und Gleichstellung der Geschlechter auf dem Energiearbeitsmarkt, mit besonderem Schwerpunkt auf Migrantinnen.
- Personen, die seit einem Jahr oder länger arbeitslos waren (46 % waren langzeitarbeitslos), nahmen an dem Programm teil und erhielten einen einjährigen Arbeitsvertrag, der eine umfassende Schulung und ein 10-monatiges Praktikum beinhaltete.
- Die Teilnehmenden erwarben nicht nur Kenntnisse im Energiebereich, sondern auch übertragbare Fähigkeiten, die in verschiedenen Sektoren anwendbar sind.
- Diese Praxis hat aufgrund ihrer sozialen Perspektive einen starken Einfluss auf die Eingliederung in die Arbeitswelt und aufgrund ihrer Rolle in der Energieberatung auf den Sektor der erneuerbaren Energien. Höhepunkt: Die EAC ist eine erfolgreiche Initiative, die sowohl Langzeitarbeitslosen eine Beschäftigung bietet als auch gefährdete Haushalte bei der Bekämpfung der Energiearmut unterstützt. Laut Bewertungsumfragen bewerteten die Teilnehmer die EAC-Dienstleistung mit einer durchschnittlichen Zufriedenheitsnote von 9,1 hoch.

ERFOLGSFAK-

- Eine öffentliche Ausschreibung ermöglichte diese Praxis, unterstützt durch das Programm Làbora, das die FACs belieferte.
- 4 Millionen Euro wurden für Ausbildung, Praktikum und die langfristige Nachhaltigkeit der Praxis
- Die EAC hat sich erfolgreich um zwei Bedürfnisse gekümmert: Unterstützung von Bürgerinnen und Bürgern, die von Energiearmut betroffen sind, um ihre Gefährdung zu verringern, und Eingliederung sozial schwacher Frauen in den Arbeitsmarkt.

NACHHALTIGKEIT Wie nachhaltig ist die Praxis? UND ÜBERTRAG-BARKEIT

 Die als Sozialdienst konzipierte Initiative begann 2016 als Pilotprojekt und wurde 2017 als fortlaufender Dienst eingerichtet. Derzeit ist ihre Fortsetzung bis 2027 gesichert.

GELERNTE LEK-TIONEN (POSITIVE UND **NEGATIVE**)

- Die Teilnehmenden wurden zu Energieberatenden für EAC ausgebildet, erhielten jedoch keine offizielle Zertifizierung für die Arbeit im Energiesektor, da die Ausbildung im Energiebereich in Spanien nicht offiziell anerkannt ist.
- Zu den anfänglichen Voraussetzungen für den Beitritt zur EAC gehörten eine Berufsausbildung und ein Schulabschluss, was für Migrantinnen eine Herausforderung sein kann.
- Gemäß den spanischen Rechtsvorschriften mussten alle Teilnehmenden eine Aufenthaltsgenehmigung besitzen und in Barcelona gemeldet sein.
- Es hat sich gezeigt, dass die meisten Teilnehmenden mit einer gezielten Schulung und einem strukturierten Praktikum nach Abschluss des Programms erfolgreich eine Beschäftigung fanden.
- Ursprünglich betrug die Beschäftigungsdauer bei EAC acht Monate, was bedeutete, dass die Arbeitnehmenden nach Beendigung des Programms keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung hatten. Die Koordinierungsstelle verlängerte die Dauer auf 10 Monate, so dass die Teilnehmer Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung hatten. Das Programm insgesamt hat ihre Beschäftigungsaussichten deutlich verbessert.

3. IDÀRIA

SÄULE 1 - Migration

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt der Migration erfolgreich?

- Diese Praxis zielt direkt auf migrantische Personen als Begünstigte ab.
- Es ist jedoch nicht direkt auf Migrantinnen ausgerichtet. Es gibt keine spezifischen Maßnahmen zur Unterstützung von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt (Kinderbetreuung, Sprachdienste usw.), aber es gibt einen Plan für Ausgleichs- und Sozialleistungen.
- Schlüsselelemente, die diese Praxis im Hinblick auf die Migration erfolgreich machen, sind die Wertschätzung der Eingliederung in die Gemeinschaft, die Stärkung der sozialen Eingliederung, der Zugang zum Arbeitsmarkt und die administrative Regularisierung durch öffentliche Beschäftigungspläne, Bildung und Ausbildung sowie Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und aller ethnischer Gruppen.

SÄULE 2 - Zugang zum arbeitsmarkt

Wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne, nicht diskriminierender Praktiken, gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen sowie von Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Sektoren ergriffen? Wenn ja, welche?

- Das Verfahren richtet sich nicht speziell an Frauen, aber Frauen sind in der Teilnehmerpopulation enthalten, was gleiche Bedingungen und nicht diskriminierende Praktiken f\u00f6rdert.
- Zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter tritt vierteljährlich eine Gleichstellungskommission zusammen.
- Es wurde ein Gleichstellungsplan entwickelt, der folgende Ziele verfolgt: regelmäßige Aktualisierung des Plans bei Bedarf, Information der Belegschaft über Gleichstellungsfragen, Einholung von Feedback der Belegschaft, Erstellung von Gleichstellungsberichten und empfehlungen sowie Behandlung von Themen wie Entgeltgleichheit, Personalvertretung und Initiativen gegen sexuelle Belästigung.
- Darüber hinaus sind zahlreiche Antidiskriminierungsmaßnahmen auf ihrer Website als Teil der Grundwerte der Organisation dargelegt.

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt erfolgreich?

• Es garantiert den Zugang zum Arbeitsmarkt, indem es die Menschen dabei unterstützt, nach Abschluss der Ausbildung einen Arbeitsplatz zu finden.

Pillar 3 - REs and Refurbishment Sector

War die Praxis aus der Sicht des Sektors der erneuerbaren Energien erfolgreich?

 Die Praxis minimiert die Auswirkungen auf die Umwelt, indem sie Personen ausbildet, die im Bereich der grünen Energie arbeiten und über die reine Installation hinaus die Montage und Wartung/Reinigung von industriellen Solarzellen übernehmen.





Wie ging die Initiative auf die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen ein, mit denen TCNs, insbesondere Frauen, beim Zugang zum und der Teilnahme am Arbeitsmarkt konfrontiert sind?

 Die Praxis konzentrierte sich auf die migrantische Bevölkerung und berücksichtigte Frauen, aber es wurden keine weiteren Erklärungen zur Verwirklichung dieses spezifischen Schwerpunkts gegeben.

IDÀRIA

Kombiniert die Nutzung traditioneller Arbeitsplätze, Kreislaufwirtschaft, Innovation, Nutzung natürlicher Ressourcen, Ausbildung und Eingliederungshilfe. Im Rahmen des Projekts wurden praktische Schulungen für die Installation von Photovoltaikanlagen entwickelt und die Begünstigten anschließend bei der Arbeitssuche unterstützt.

SCHLÜSSELFAKTOREN

- Unterstützung mit Fokus auf der Person.
- Über die notwendigen Ressourcen verfügen, um einen hochwertigen öffentlichen Dienst zu gewährleisten.
- Sich für die Einhaltung der Rechte einzusetzen.
- Innovation und Technologie in den Dienst der kontinuierlichen Verbesserung stellen.
- Konzeption und Durchführung des erforderlichen Prozesses zur Entwicklung von Fachkräften.





Die drei Säulen können in Idària als stark angesehen werden. Die Praxis zeigt ein klares Engagement für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund, das auf antidiskriminatorischen und antirassistischen Werten beruht. Sie konzentriert sich auf die Schaffung von Arbeitsplätzen im Bereich der grünen Energie durch einen sozialwirtschaftlichen Ansatz. Darüber hinaus bietet es umfassende Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen an, die die langfristige Beschäftigungsfähigkeit verbessern und nachhaltige Karrieremöglichkeiten für die Teilnehmer fördern. Obwohl Idària Maßnahmen wie einen Gleichstellungsplan eingeführt hat, war und ist es eine Herausforderung, die Beteiligung von Frauen sicherzustellen, da der Sektor immer noch überwiegend von Männern dominiert wird.



ÜBERBLICK

Die Prämisse:

IDARIA, eine Genossenschaft, die auf den Grundsätzen der Sozial- und Solidarökonomie und einem antirassistischen Rahmen basiert, begann vor 12 Jahren mit der Unterstützung von Frauen, die in der informellen Wirtschaft in ländlichen Gebieten arbeiten, wobei sie sich insbesondere auf Migrantinnen ohne Arbeitserlaubnis konzentrierte. Zunächst entwickelte sie eine Arbeitsgenossenschaft im Forstwirtschaftssektor, hatte jedoch Schwierigkeiten, mit größeren Unternehmen zu konkurrieren, die höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen bieten konnten. Daher schloss die Genossenschaft diesen Sektor und führte eine Studie durch, um neue Möglichkeiten zu ermitteln. Vor drei Jahren wechselte *IDARIA* in den Sektor der erneuerbaren Energien, wo sie derzeit 36 Arbeitnehmende beschäftigt.

2012 laufend



Finanzierung: Kofinanziert von der Europäischen Union, der Regierung von Katalonien (Generalitat de Catalunya) und der Arbeitsverwaltung von Katalonien (Servei d'Ocupació de Catalunya). Außerdem erhielt es die Unterstützung der Abfallagentur von Katalonien und der Abteilung für Klimaschutz, Ernährung und ländliche Agenda (Regierung von Katalonien).





Durchführende Partner: IDARIA ist die Durchführungsorganisation, die seit 12 Jahren als Arbeitsgenossenschaft tätig ist und mit zahlreichen öffentlichen und privaten Akteuren zusammenarbeitet

Interessengruppen:: Nichtregierungsorganisationen und Privatkunden, die Dienstleistungen für die Installation von Photovoltaikanlagen kaufen. Andererseits wird das Projekt auch von mehreren Gemeinden unterstützt, wie den Stadträten von Palamós, Palafrugell, Mataró, Llagostera, Caldes de Malavella, Cassà de la Selva, Santa Cristina d'Aro, dem Bezirksrat von La Selva und dem Konsortium von Les Gavarres.

ZIELGRUPPE

Menschen mit Migrationshintergrund, junge Menschen in prekären Situationen, die unter der Vormundschaft der Generalitat de Catalunya stehen, Menschen mit besonderen

HAUPTMASS-NAHMEN

- Ausweitung des Sektors der erneuerbaren Energien durch die Montage von Solarzellen
- Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, Unterstützung bei der Erlangung legaler Papiere und eines regulären Beschäftigungsstatus.
- Förderung der Werte der Solidarwirtschaft durch genossenschaftliche Strukturen.
- · Schaffung eines sicheren, unterstützenden Umfelds für Menschen in prekären Situatio-
- Beratung zu psychischer Gesundheit für junge Menschen.
- · Aufklärung der Bevölkerung über die Erhaltungsmaßnahmen.
- Schaffung sicherer Räume für die Meldung von Diskriminierung und Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds.

ERGEBNISSE & AUSWIR-KUNGEN

- Kurzfristige Auswirkungen: Gemessen an der Zahl der geschulten Fachkräfte 67 Fachkräfte wurden im Jahr 2023 geschult.
- Langfristige Auswirkungen: Obwohl es noch nicht möglich ist, die langfristigen Auswirkungen zu messen, wurden seit 2019 149 Fachkräfte (37 Frauen und 112 Männer) geschult. Außerdem nahmen mindestens 26 der 149 Personen an Programmen zur Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und Jugendlichen teil (ACOL und Treball i Formació Joves).

ERFOLGSFAK-TOREN

- Regulierung des Sektors: Festlegung von Normen und Leitlinien innerhalb des Sektors.
- Fachkräftebedarf: Deckung des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften in diesem Sektor.
- Wirtschaftliche Unterstützung: Finanzielle Unterstützung für Menschen mit Migrationshintergrund, damit sie sich weiterbilden können.
- Administrative Regularisierung: Erleichterung der Regularisierung von Menschen mit Migrationshintergrund mit Arbeitsverträgen, die in öffentlichen Beschäftigungsplänen
- Rationalisierung der Bürokratie: Einführung flexibler und vereinfachter bürokratischer Verfahren zur Gewährleistung der Effizienz.

UND ÜBERTRAG-BARKEIT

- NACHHALTIGKEIT Umwelt: Die Praxis konzentriert sich auf die Schaffung von Arbeitsplätzen im Bereich der grünen Energie, z. B. bei der Installation und Wartung von Solarzellen
 - · Soziales: Die Praxis fungiert als Arbeitsintegrationskooperative, die darauf abzielt, dauerhafte Qualifikationen und Beschäftigungsmöglichkeiten für die Beteiligten zu schaffen, nicht nur kurzfristige Unterstützung.
 - · Wirtschaftlich: Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten

GELERNTE LEK-TIONEN (POSITIVE UND **NEGATIVE**)

• Geringes Interesse von Frauen: In erster Linie aufgrund der Maskulinisierung des Sektors und des historisch ungesunden Arbeitsumfelds. Der Schwerpunkt muss auf der Sensibilisierung für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, der Verhinderung von Belästigung, der Schaffung einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter und der Durchsetzung einer Null-Toleranz-Politik für sexistische Kommentare oder Haltungen im gesamten

4. <u>GEMEINSAMES PROTOKOLL ZWISCHEN DER ITALIENISCHEN</u> REGIERUNG UND DEM BAUSEKTOR

SÄULE 1 - Migration

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt der Migration erfolgreich?

 Das Verfahren richtet sich direkt an Asylsuchende oder Geflüchtete (oder andere Menschen in gefährdeten Situationen), die im SAI-Netzwerk untergebracht sind (einschließlich unbegleiteter ausländischer Minderjähriger - Kinder und Jugendliche - oder neu Volljähriger). Es zielt darauf ab, die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitsplätzen im Sanierungssektor mit der Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund, die das Aufnahmesystem verlassen, in den Arbeitsmarkt in Einklang zu bringen.

SÄULE 2 - Zugang zum arbeitsmarkt

Wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne, nicht diskriminierender Praktiken, gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen sowie von Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Sektoren ergriffen? Wenn ja, welche?

 Die Unterzeichnung des Protokolls durch die repräsentativsten Gewerkschaften auf nationaler Ebene und die Unterzeichnung durch Formedil als gemeinsame Einrichtung, die für die Ausbildung verantwortlich ist, sollte eine Garantie für die Einhaltung der nationalen Anforderungen und Gesetze sein.

Wie erfolgreich war die Praxis unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt?

Durch Ausbildung und Praktika in einem Markt, der wirklich Arbeitskräfte braucht.

Pillar 3 - REs and Refurbishment Sector

Wie erfolgreich war die Praxis aus der Sicht des Sektors der erneuerbaren Energien?

- Der Sektor der Gebäudesanierung boomt und bietet gute Möglichkeiten für Arbeitslose, einen Arbeitsplatz zu finden. Die Expansion des Marktes wird von der italienischen Regierung durch Anreize und Mittel zur Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden und zur Reduzierung von Abfall und Umweltverschmutzung gefördert.
- Diese Praxis kann erfolgreich sein, weil die Arbeitnehmenden für bestimmte neue Aufgaben geschult werden können.
- Das Protokoll sollte auf TCNs abzielen; ihre Ausbildung wird ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern und somit die Ungleichheit verringern

Wie ging die Initiative/das Projekt/die Institution/das Unternehmen auf die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen ein, mit denen TCNs, insbesondere Frauen, beim Zugang zum und der Teilnahme am Arbeitsmarkt konfrontiert sind?

- Das Projekt richtet sich an Menschen mit Migrationshintergrund in prekären Situationen, die von der Regierung unterstützt werden. Das Angebot einer spezialisierten Ausbildung soll ihre Autonomie beschleunigen und die Voraussetzungen für einen Ausstieg aus den Hilfsprojekten schaffen, in denen sie sich befinden.
- Diese Praxis richtete sich nicht direkt an Migrantinnen.



GEMEINSAMES PROTOKOLL

Es handelt sich um ein Projekt, an dem mehrere Interessengruppen beteiligt sind und das sich an Personen mit Migrationshintergrund der Rete SAI wendet, die sich in einer prekären Lage befinden. Es fördert den Abgleich von Angebot und Nachfrage, indem es den Bedarf der Unternehmen an qualifizierten Arbeitskräften mit der wirtschaftlichen Autonomie der Migrierten durch qualifizierte Ausbildung und Beschäftigungsmöglichkeiten verbindet.

SCHLÜSSELFAKTOREN

- Konzentration auf gefährdete TCNs.
- Bereitstellung spezifischer Ausbildungsmaßnahmen zur Deckung des Bedarfs an gering qualifizierten Arbeitsplätzen in den REs und im Bausektor. Der Prozess umfasst das Aufnahmesystem für Asylsuchende und erfordert die direkte Beteiligung der lokalen Regierung.
- Die Hauptziele sind die wirtschaftliche Integration von migrantischen Personen und die Deckung des Bedarfs an einem neuen, expandierenden Markt.

Hier ist zu erkennen, dass die drei Säulen ineinander greifen. Für diese gute Praxis sind alle drei Säulen relevant:





ÜBERBLICK

Die Prämisse:

Die italienische Regierung beschloss - in Übereinstimmung mit dem Green Deal der EU - in die Bau- und Umweltindustrie zu investieren. Als die Mittel freigegeben wurden und die Unternehmen ihre Arbeit aufnahmen, wurden neue qualifizierte Arbeitskräfte benötigt. In der Zwischenzeit hatte der Zustrom von Asylsuchenden aus nichteuropäischen Ländern wieder zugenommen. Das gemeinsame Protokoll hatte zum Ziel, die soziale und berufliche Integration von schutzbedürftigen Personen zu fördern: Geflüchtete und Asylsuchende, Personen mit internationalem Schutzstatus und andere ausländische Staatsangehörige in prekären Verhältnissen.

Die größte Herausforderung:

Förderung der Abstimmung von Angebot und Nachfrage, indem der Bedarf der Unternehmen an qualifizierten Arbeitskräften mit der wirtschaftlichen Autonomie der Rete SAI(Netzwerk System für die Aufnahme und Integration)-Personen mit Migrationshintergrund durch qualifizierte Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten kombiniert wird.



GEMEINSAMES PROTOKOLL ZWISCHEN DER ITALIENISCHEN REGIERUNG UND DEM BAUSEKTOR

2022 - 2025



Finanzierung: Italienische Regierung über den PNRR-Fonds (wie im Protokoll angegeben); alle verfügbaren Mittel Grant



Italien



Durchführungspartner:

FORMEDIL, eine einheitliche Ausbildungs- und Sicherheitseinrichtung, deren Ziel die Förderung, Umsetzung und Koordinierung von Ausbildungs-, Sicherheits-, Qualifizierungs- und Umschulungsinitiativen im Bausektor auf nationaler Ebene über ihr territoriales Netz ist

Italienische Regierung über das Innenministerium und das Ministerium für Arbeit und Iokale Präfekturen; soziale Parteien; italienische Gemeinden; Asyl-Netzwerk (Rete SAI); UNHCR; Ance - Nationaler Verband der Bauunternehmer

ZIELGRUPPE

• Das Projekt zielt auf mindestens 3.000 Menschen mit Migrationshintergrund in prekären Situationen ab, für die die Regierung Unterstützung anbietet. Das Angebot spezialisierter Schulungen soll die Autonomie der Migrierten fördern und die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sie aus den Hilfsprojekten aussteigen können, an denen sie beteiligt sind. Im Bausektor machen ausländische Arbeitskräfte über 17 % der Beschäftigten aus, was weit über dem Durchschnitt von 10 % der in Italien beschäftigten ausländischen Bevölkerung liegt. Beachtliche 21 % der Unternehmenden mit Migrationshintergrund sind im Baugewerbe tätig, wobei sie in den meisten Fällen selbst als Arbeitnehmende tätig waren.

HAUPTMASS-NAHMEN

- Förderung des Memorandum of Understanding auf lokaler Ebene.
- Erstellung von Ad-hoc-Vereinbarungen zwischen Formedil und Einrichtungen des dritten Sektors, die sich mit Migration und dem ORKB-Netz befassen.
- Rekrutierung der Teilnehmenden.
- Anwerbung von Unternehmen.
- Kurs über Sicherheit auf Baustellen.
- Professionalisierungskurs.
- Praktikum.

ERGEBNISSE & AUSWIR-KUNGEN

• Es liegen noch keine Daten vor, da es sich um ein laufendes Projekt handelt.

ERFOLGSFAK-TOREN

• Obwohl die Initiative noch nicht abgeschlossen ist, liegt ihr Erfolg darin, dass sie verschiedene Interessengruppen zusammenbringt, um sicherzustellen, dass die politischen Prioritäten der Zentralregierung die Erreichung der gesetzten Ziele auf europäischer Ebene unterstützen, indem sie die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften seitens der Bauunternehmen mit der Eingliederung von migrantischen Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt in Einklang bringt.

NACHHALTIGKEIT UND ÜBERTRAG-BARKEIT

- Es ist nachhaltig, weil es in einem System mit Strukturfonds für das ORKB-Netz funktioniert, alle mit Migrationsfragen befassten öffentlichen Stellen einbezieht und das Produktionssystem einen großen Bedarf an Arbeitskräften hat. Protokoll und Memorandum sind wichtige Instrumente der Zusammenarbeit, wenn weniger Mittel zur Verfügung stehen.
- Diese Praxis wird auf nationaler und lokaler Ebene umgesetzt. Die Aufnahmesysteme sind in Europa unterschiedlich. Dennoch ist die Nutzung dieses Kanals zur Unterstützung einer effektiven Eingliederung in den Arbeitsmarkt eine Win-Win-Strategie für die Autonomie der Migrierten, den Wirtschaftssektor und die Umsetzung grüner Politiken.

GELERNTE LEK-TIONEN (POSITIVE UND NEGATIVE)

- Hohe Nachfrage nach Arbeitskräften durch Bauunternehmen.
- Politische Prioritäten der Zentralregierung, die das Erreichen der gesetzten Ziele auf internationaler und europäischer Ebene unterstützen.

5. <u>Mums @ work - Supporting Migrant Mothers Labour</u> <u>Market Inclusion</u>

Pillar 1 - Migration

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt der Migration erfolgreich?

 Die Initiative kann als erfolgreich angesehen werden, da sie sich direkt an Mütter mit Migrationshintergrund in prekären Situationen richtete und sich darauf konzentrierte, ihren Zugang zum Arbeitsmarkt durch individuelle Unterstützung, Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeitserfahrung zu verbessern. Das Projekt basiert auf einer spezifischen und genau definierten Interventionsmethodik für diese spezielle Zielgruppe.

SÄULE 2 - Zugang zum arbeitsmarkt

Wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne, nicht diskriminierender Praktiken, gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen sowie von Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Sektoren ergriffen? Wenn ja, welche?

- Zu Beginn wurde eine Bewertung der Arbeitsmarktintegration der beteiligten Teilnehmerinnen durchgeführt, indem ihre soziale Integration und ihre Beschäftigungssituation analysiert wurden.
 Diese Maßnahme führte dann zu einem individuell zugeschnittenen Eingliederungsplan, der für jede von ihnen erstellt wurde.
- Faire Löhne und diskriminierungsfreie Praktiken wurden durch die Zusammenarbeit mit integrativen Arbeitgebern und die Bereitstellung wichtiger Unterstützungsleistungen wie Kinderbetreuung gefördert. Die Initiative erleichterte erfolgreich die Integration in den Arbeitsmarkt, indem sie Hospitationen und praktische Erfahrungen anbot.

Wie erfolgreich war die Praxis unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt?

• Wie bei jeder Aktivität, die diese spezielle Zielgruppe betrifft, stand die Praxis vor Herausforderungen wie Sprachbarrieren und logistischen Problemen im Zusammenhang mit dem Transport und der Dokumentation/Verwaltung, die sich voll auf den Erfolg der Arbeitsintegration der betroffenen Frauen auswirken können. Die Praxis war erfolgreich bei der Gewährleistung der effektiven Teilnahme und des Zugangs zu den ausgewählten Beschäftigungsmöglichkeiten.

Pillar 3 - REs and Refurbishment Sector

War die Praxis aus der Sicht des Sektors der erneuerbaren Energien erfolgreich?

Das Projekt war nicht auf den Sektor der erneuerbaren Energien ausgerichtet.

Wie hat die Initiative den gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten für TCNs, insbesondere Frauen, beim Zugang zum und der Teilnahme am Arbeitsmarkt sichergestellt?

 Die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen, mit denen TCN-Frauen konfrontiert sind, wurden durch maßgeschneiderte Eingliederungspläne, Einzel- und Gruppenberatungen, Orientierungsaktivitäten auf dem Arbeitsmarkt, einen Monat Job Shadowing, direkte Arbeitserfahrung und die Entwicklung eines individuellen Fahrplans (mit den nächsten Schritten zur Integration in den Arbeitsmarkt nach Projektende) berücksichtigt.



MUMS @ WORK

Hauptziel ist die Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung von Müttern mit Migrationshintergrund (im Alter von 25 bis 45 Jahren) durch die Verbesserung ihrer heutigen und künftigen Beschäftigungsfähigkeit.

SCHLÜSSELFAKTOREN

- Der Schwerpunkt liegt auf Migrantinnen.
- Angebot von Schulungen in Soft Skills: Orientierung, Beratung und Schulung bei gleichzeitiger Bereitstellung zusätzlicher Dienstleistungen wie Kinderbetreuung.
- Öffentliches Angebot von 4 Millionen während der gesamten Projektdurchführung
 Zweifache Wirkung: 1. die Eingliederung der Frauen in den Arbeitsmarkt. 2. Sensibilisierung für die Bedeutung von zusätzlichen Dienstleistungen im Bereich der Pflege.

Hier ist zu erkennen, dass die drei Säulen miteinander verflochten sind. Bei dieser guten Praxis ist die Säule der erneuerbaren Energien die schwächste, da das Projekt den Sektor nicht direkt einbezieht.



ÜBERBLICK

Die Prämisse:

Das Projekt Mums @ Work sollte die soziale und wirtschaftliche Eingliederung von Müttern mit Migrationshintergrund fördern, indem es ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert, ihnen hilft, eine aktive Rolle in der Gesellschaft zu finden, und ihr Risiko der sozialen Ausgrenzung verringert. Das Projekt konzentrierte sich auf die besonderen Herausforderungen, mit denen Migrantinnen konfrontiert sind, insbesondere jene, die im Vergleich zu migrantischen Männern eine "dreifache Benachteiligung" in Form von schlechterer Gesundheit, geringerer Bildung und schlechteren Arbeitsmarktergebnissen erfahren.

Wichtigste Herausforderungen:

Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung von Müttern mit Migrationshintergrund zwischen 25 und 45 Jahren. Das Projekt verbesserte ihre Beschäftigungsfähigkeit, verringerte ihr Risiko der sozialen Ausgrenzung, verhinderte aktuelle Armut und sorgte für bessere Rentenbedingungen.

MUMS @ WORK - SUPPORTING MIGRANT MOTHERS LABOUR MARKET INCLUSION

Januar 2021 - Juli 2023



Finanzierung:

Das aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) der Europäischen Union finanzierte Projekt 725.345,31 Euro



Deutschland. Spanien, Zypern, Italien, Frankreich, Belgien



Durchführungspartner: Das Projekt wurde von Pro Arbeit - Kreis Offenbach - (AöR) -Kommunales Jobcenter koordiniert und von Welfare and Development Association (ABD) Spanien, SYNTHESIS Center for Research and Education, Zypern; Vital Aid Foundation Niederlande; Cidis Onlus Italien; Solution: Solidarité & Inclusion Frankreich; Réseau Européen des Femmes Migrantes Belgien.

ZIELGRUPPE

 Die Hauptzielgruppe des Projekts Mums @ Work waren Mütter mit Migrationshintergrund im Alter von 25 bis 45 Jahren. Das Projekt unterstützte 260 Mütter. Darüber hinaus verbesserten sich die Lebensbedingungen der Familien durch die verbesserte Beschäftigungsfähigkeit und soziale Integration der Mütter.

HAUPTMASS-NAHMEN

- Statusbeurteilung und Profiling für die Gestaltung personalisierter Einführungsrouten.
- Rekrutierung von Müttern mit Migrationshintergrund, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Einstellung strategischer Partner zur Unterstützung und Durchführung von Coaching- und Beratungsaktivitäten und zur Einbindung von Arbeitgebern.
- Einzel- und Gruppenberatung zu einer breiten Palette von Themen.
- Gruppenaktivitäten: Praktische Workshops und Aktivitäten zur Entwicklung beruflicher Fähigkeiten wie Bewerbungsgespräche, Verfassen von Lebensläufen und Networking.
- · Orientierung am Arbeitsmarkt.
- Berufspraktika mit Hospitationsmöglichkeiten und monatelangem Jobtraining, das auf die Interessen und Möglichkeiten der Teilnehmer zugeschnitten ist.
- Individuelle Fahrpläne, die die Schritte zur Arbeitsmarktintegration innerhalb von sechs Monaten
- Feierlichkeiten zum Internationalen Muttertag.
- Sensibilisierungskampagne auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene, um das Bewusstsein für das Projekt, seine Ziele und die Herausforderungen, mit denen Migrantenmütter konfrontiert sind, zu

ERGEBNISSE & AUSWIR-KUNGEN

Jeder Partner bot den teilnehmenden Müttern mit Migrationshintergrund 180 Stunden Weiterbildung an, entweder in Einzel- oder in Gruppenveranstaltungen. Alle Partner boten Workshops zu verschiedenen Themen an, z. B. zu geschlechtsspezifischer Ungleichheit und Diskriminierung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Rechten und Zugang zu Bürgerdiensten sowie digitalen

- Matching-Tage/-Sitzungen, bei denen Beraterinnen und Berater, Teilnehmerinnen (15 pro Land) und Arbeitgebende (5 pro Land) zusammenkommen und sich über Dauer und Umfang des Engagements und die Qualität der Arbeitserfahrung einigen.
- · Bereitstellung von 105 (insgesamt) Praktikumsplätzen für 30 (insgesamt) Arbeitgebende und 105
- Entwicklung eines individuellen Fahrplans (insgesamt 90) für jede Frau mit Migrationshintergrund für die nächsten Schritte zur Integration in den Arbeitsmarkt.

ERFOLGSFAK-TOREN

• Die aus dem Projekt gezogenen Lehren machen deutlich, wie wichtig eine auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Unterstützung ist und dass eine kontinuierliche Betreuung über die Projektlaufzeit hinaus notwendig ist.

UND ÜBERTRAG-BARKEIT

NACHHALTIGKEIT • Auf institutioneller Ebene sind eine starke Koordinierung zwischen den Projektpartnern und unterstützende politische Maßnahmen erforderlich. Auf wirtschaftlicher Ebene sind eine angemessene Finanzierung und Ressourcen sowie das Engagement einer Vielzahl von Arbeitgebenden von entscheidender Bedeutung. Auf sozialer Ebene spielen eine einladende Gemeinschaft, zugängliche Kinderbetreuung und unterstützende soziale Netzwerke eine wichtige Rolle. In ökologischer Hinsicht

GELERNTE LEK-TIONEN (POSITIVE UND **NEGATIVE**)

• Zu den Verbesserungen könnten der Ausbau von Partnerschaften mit Arbeitgebenden gehören, um vielfältigere Arbeitserfahrungen zu ermöglichen, und eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, um eine größere Akzeptanz zu fördern

6. Refugees go Solar+

SÄULE 1 - Migration

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt der Migration erfolgreich?

- Die Praxis war erfolgreich bei der Bewältigung der Herausforderungen, die sich für gefährdete Personen mit Migrationsgeschichte beim Eintritt in den Arbeitsmarkt stellen. Die Ausbildung und die finanzielle Unabhängigkeit trugen dazu bei, die soziale Eingliederung von migrantischen Personen, ihr Selbstwertgefühl und allgemein ihre Integration in die Gesellschaft zu stärken. Die meisten dieser Aspekte werden in der kommenden Studie bewertet.
- Die Ausbildung k\u00f6nnte sich als relevant erweisen, da die Menschen die erworbenen F\u00e4higkeiten in ihren Herkunftsl\u00e4ndern nutzen k\u00f6nnen.

SÄULE 2 - Zugang zum arbeitsmarkt

Wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne, nicht diskriminierender Praktiken, gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen sowie von Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Sektoren ergriffen? Wenn ja, welche?

 Es gab keine geschlechtsspezifischen Indikatoren. Frauen wurden zur Teilnahme eingeladen, aber da die Installation von Solaranlagen schwere Arbeit ist, waren fast nur Männer bereit, daran teilzunehmen.

Wie erfolgreich war die Praxis unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt?

- Die L\u00f6hne f\u00fcr die Praktika wurden festgelegt, und w\u00e4hrend dieser Zeit war der Durchf\u00fchrungspartner der Arbeitnehmende. Nach dem zweimonatigen Praktikum stellten die Unternehmen die Teilnehmer entweder mit einem festen Vertrag oder auf Stundenbasis ein. Die Vertragsbedingungen wurden von den Unternehmen selbst festgelegt.
- Unternehmen, die sich bereit erklärten, Praktikantenstellen zu schaffen, erklärten sich automatisch auch bereit, am Ende des Praktikums einen Arbeitsplatz anzubieten, wenn die Teilnehmenden ein bestimmtes Maß an Fachwissen erworben hatten (so genannte Mindestkriterien).

Pillar 3 - REs and Refurbishment Sector

Wie erfolgreich war die Praxis aus der Sicht des Sektors der erneuerbaren Energien?

- Solafrica konzentriert sich auf die Solarenergie, die Entwicklung solcher Initiativen, die den Sektor der erneuerbaren Energien und den sozialen Sektor in einer gemeinsamen Anstrengung miteinander verbinden.
- Daten darüber, wie viele Megawatt von den Teilnehmenden installiert wurden, sind nicht verfügbar, so dass die Umweltauswirkungen nicht angegeben werden können.

Wie ging die Initiative/das Projekt/die Institution/das Unternehmen auf die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen ein, mit denen TCNs, insbesondere Frauen, beim Zugang zum und der Teilnahme am Arbeitsmarkt konfrontiert sind?

• Wie bereits erwähnt, war das Programm für Frauen nicht sehr attraktiv.





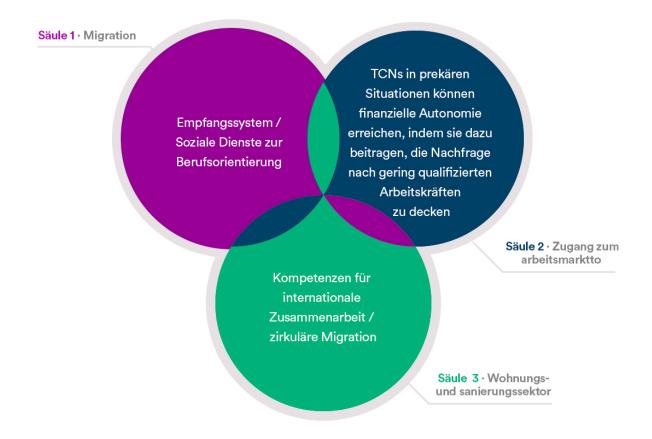
REFUGEES GO SOLAR +

Förderung und Entwicklung von Sozial- und Fachkompetenzen durch praktische Arbeit im Schweizer Arbeitsmarkt der Solarindustrie.

SCHLÜSSELFAKTOREN

- Fokus auf TCNs in gefährdeten Situationen.
- Bereitstellung spezifischer Ausbildungsmaßnahmen zur Deckung des Bedarfs an gering qualifizierten Arbeitsplätzen in den REs und im Bausektor. Der Prozess umfasst das Aufnahmesystem für Asylsuchende und erfordert die direkte Beteiligung der lokalen Regierung.
- Hauptziele: wirtschaftliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und Deckung des Bedarfs an einem neuen, expandierenden Markt.

Hier wird deutlich, dass die drei Säulen miteinander verwoben sind. Für diese gute Praxis sind alle drei Säulen wie folgt relevant:





ÜBERBLICK

Die Prämisse:

Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund haben oft Schwierigkeiten, auf dem Schweizer Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Entweder konnten sie nur eine niedrigqualifizierte Ausbildung machen, oder ihre Diplome werden nicht anerkannt. Gleichzeitig fehlt es auf dem Schweizer Arbeitsmarkt an Arbeitskräften. In der Solarbranche gibt es immer wieder offene Stellen für Solartechniker. Solafrica ist eine Nichtregierungsorganisation, die sich für die Förderung und Verbesserung der Solarenergie einsetzt, vor allem in afrikanischen Ländern. Dabei bringt sie ihre Kompetenzen in der Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund auf dem lokalen Schweizer Markt ein und schafft so eine Win-Win-Situation für die Menschen, die Solarunternehmen und das Klima.



REFUGEES GO SOLAR+

2020 - 2024



Finanzierung:

Verschiedene Ministerien und Stiftungen Jährliches Budget (2021 - 2023): 291.000 CHF



Schweiz

Durchführungspartner:



Solafrica ist eine unabhängige Schweizer Non-Profit-Organisation, die sich für die Förderung der Solarenergie einsetzt.

Root & Branch ist eine Schweizer Organisation, die innovative Qualifizierungsprogramme in Berufszweigen mit Arbeits- und Fachkräftemangel entwickelt. Die Organisation hilft Arbeitssuchenden, einen nicht-formalen Bildungsabschluss zu erwerben und gleichzeitig auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten.

Beteiligte Akteure: Schweizer Staatssekretariat für Migration, Energieministerium, Solarunternehmen, zuweisende Stellen (Sozialsystem)

ZIELGRUPPE

• Im ersten Jahr waren nur Geflüchtete im Schweizer Asylsystem die Zielgruppe. Später dann alle Arbeitslosen. Die meisten von ihnen erhielten Unterstützung aus dem Sozialsystem, da sie vor der Herausforderung standen, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Ungefähr 20 pro Jahr.

HAUPTMASS-NAHMEN

- · Rekrutierung der Teilnehmenden.
- 5-tägiger Kurs Erwerb von Grundkenntnissen der Solartechnik und Aufklärung über Energie und Umweltschutz.
- · Vermittlung von Praktika, Verhandlungen mit Solarunternehmen Förderung und Entwicklung sozialer und beruflicher Kompetenzen durch praktische Arbeit in der Solarbranche.
- Integration in den (solaren) Arbeitsmarkt Erster Schritt von der Sozialhilfe zur finanziellen Unabhängigkeit.

ERGEBNISSE & AUSWIR-KUNGEN

- 2021 Anwesenheit: Das Programm hatte 24 Teilnehmende, die in 18 Arbeitsstellen vermittelt wurden. Im Jahr 2022 gab es 17 Vermittlungen.
- 2023 Anwesenheit: Leichter Rückgang der Teilnehmendenzahl: 11 Teilnehmende und 7
- Ca. 70 % erfolgreiche Vermittlungen, wobei das Programm jährlich bewertet und angepasst wird.
- Langfristige Auswirkungen: Die Bewertung ist für Herbst 2024 geplant.

ERFOLGSFAK-TOREN

· Voraussetzungen für den Erfolg sind die Bereitschaft und Offenheit der Solarunternehmen, Menschen mit Migrationshintergrund auszubilden und einzubeziehen, und dass die Teilnehmenden zumindest über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen.

UND ÜBERTRAG-BARKEIT

NACHHALTIGKEIT • Die Übertragbarkeit ist der Plan für die kommende Phase. Solafrica will mit den jeweiligen Akteuren an landesweiten Strukturen und Prozessen (formale Bildung, Qualifizierung der nicht-formalen Bildung) arbeiten, um das Programm von jährlich 20 auf 200 Teilnehmende auszuweiten.

GELERNTE LEK-TIONEN (POSITIVE UND **NEGATIVE**)

• Die Erfahrung ist Teil eines größeren Projekts der Dachorganisation Swissolar, die versucht, eine formellere und stärkere Zertifizierung von Kompetenzen zu etablieren.

7. Solar Bau 24

SÄULE 1 - Migration

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt der Migration erfolgreich?

 Diese Initiative hat sich als wirksam erwiesen, da sie sich direkt an Menschen mit Migrationshintergrund wendet, Beschäftigungsmöglichkeiten und praktische Schulungen im Solarenergiesektor anbietet und so die Integration und soziale Eingliederung fördert. Diese Praxis ist nicht speziell auf Migrantinnen ausgerichtet.

SÄULE 2 - Zugang zum arbeitsmarkt

Wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne, nicht diskriminierender Praktiken, gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen sowie von Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Sektoren ergriffen? Wenn ja, welche?

Es wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne und diskriminierungsfreier Praktiken bei SolarBau24 ergriffen. Dazu gehören die Verpflichtung zu leistungsbezogenen Einstellungen, die Schaffung gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen und die Bereitstellung praktischer Schulungen, die den beruflichen Aufstieg durch die Entwicklung von Fähigkeiten und die Unterstützung der persönlichen Entwicklung fördern.

Wie erfolgreich war die Praxis unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt?

 Das Projekt hat jungen Migrierten und Geflüchteten einen direkten Zugang zum Arbeitsmarkt verschafft, indem es ihnen praktische Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in der Solarenergiebranche bot. Dieser Ansatz vermittelte den Teilnehmenden nicht nur wertvolle Fähigkeiten, sondern erleichterte auch ihre Integration in die Arbeitswelt, wodurch ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert und ihr Übergang in eine stabile, langfristige Beschäftigung unterstützt wurde.

Pillar 3 - REs and Refurbishment Sector

War die Praxis aus der Sicht des Sektors der erneuerbaren Energien erfolgreich?

Ziel dieser Praxis ist es, die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der erneuerbaren Energien zu fördern, die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Sektor zu nutzen und den Zugang zu Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen zu begünstigen. Dieser Ansatz unterstützt nicht nur die ökologische Nachhaltigkeit durch die Förderung der Solarenergie und die Verringerung der Kohlenstoffemissionen, sondern bietet auch wertvolle Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund, einschließlich potenzieller Migrantinnen, in einem unterstützenden und kulturell sensiblen Arbeitsumfeld.

Wie ging die Initiative auf die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen ein, mit denen TCNs, insbesondere Frauen, beim Zugang zum und der Teilnahme am Arbeitsmarkt konfrontiert sind?

 Die Initiative gewährleistet einen gleichberechtigten Zugang zur Beschäftigung, indem sie sich auf leistungsbezogene Einstellungen und praktische Schulungen konzentriert, obwohl keine spezifischen Details zu Sponsoring- oder Visasystemen genannt werden. Sie geht auf die Bedürfnisse von Drittstaatsangehörigen ein, indem sie praktische Schulungen anbietet und auf kulturelle und religiöse Gepflogenheiten Rücksicht nimmt. Eine der größten Herausforderungen



ist jedoch die Skalierung des Unternehmens bei gleichzeitiger Beibehaltung der persönlichen Betreuung und der Bewältigung der Komplexität von Einwanderung und Arbeitsgenehmigung.

SOLARBAU

SolarBau24 fördert die Eingliederung von jungen migrantischen Personen und Geflüchteten in den Arbeitsmarkt durch eine praktische Ausbildung in der Installation von Solarmodulen, während gleichzeitig die ökologische Nachhaltigkeit gefördert und eine kontinuierliche Beschäftigungsunterstützung geboten wird.

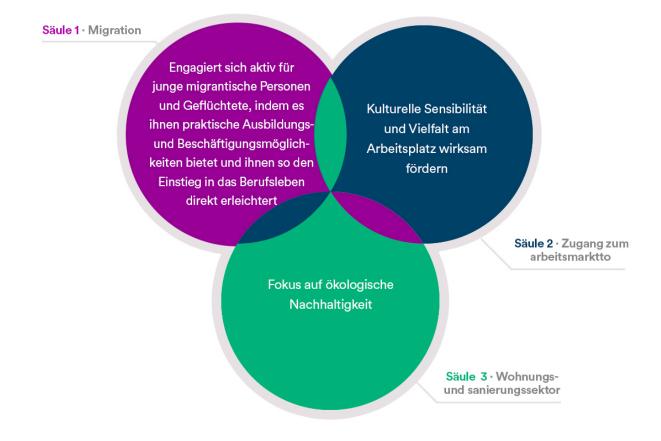
SCHLÜSSELFAKTOREN

- Ein individueller Ansatz, der die Bedürfnisse und den Hintergrund der einzelnen Mitarbeitenden in den Vordergrund stellt.
- Praktische Ausbildungsprogramme, die die Entwicklung von F\u00e4higkeiten und die Besch\u00e4ftigungsf\u00e4higkeit verbessern.
- Engagement für die Schaffung eines integrativen und kultursensiblen Arbeitsumfelds.
- Starke Partnerschaften mit lokalen Behörden und Gemeinschaftsorganisationen für Unterstützung und Ressourcen.





In der folgenden Abbildung ist zu sehen, wie die drei Säulen ineinander greifen und ein klares Gleichgewicht zwischen den drei Säulen besteht.



ÜBERBLICK

Die Prämisse:

Solarbau beginnt mit der Reise von Rostam Nazari, einem unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten. Zum Zeitpunkt seiner Ankunft im Jahr 2015, als er ein Teenager war, erlebte Deutschland einen erheblichen Zustrom von Geflüchteten und Migrierenden aufgrund von Konflikten und Instabilität in ihren Heimatländern, einschließlich Afghanistan. Die Situation der Menschen mit Migrationshintergrund in Marburg und allgemein in Deutschland war mit Herausforderungen wie der Integration in den lokalen Arbeitsmarkt, Sprachbarrieren und dem Risiko der Abschiebung verbunden. Viele Geflüchtete hatten Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, da ihre Sprachkenntnisse begrenzt waren und ihre Qualifikationen nicht mit den lokalen Standards übereinstimmten. Zu den Herausforderungen gehörten die Überwindung dieser Barrieren, die Beseitigung der Sprach- und Qualifikationsdefizite unter den Migrierten und die Suche nach stabilen Beschäftigungsmöglichkeiten für diejenigen, die ansonsten Schwierigkeiten hätten, eingestellt zu werden. Darüber hinaus sah sich Nazari mit persönlichen Herausforderungen konfrontiert, darunter die drohende Abschiebung, die rechtlichen Beistand erforderte. Seine Initiative musste sich auch mit dem breiteren Kontext der Integration von Geflüchteten und migrantischen Personen in die Arbeitswelt auseinandersetzen und gleichzeitig den lokalen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im Solarenergiesektor decken.

SOLAR BAU 24



Ergebnis: Private Mittel und möglicherweise auch andere Ressourcen für unternehmerische Vorhaben und die Unterstützung von Geflüchtete zur Verfügung.





Rostam Nazari und sein Freund David Szielenski haben das Unternehmen "Solar-Bau24" in Marburg mitbegründet.

ZIELGRUPPE

Unmittelbar Begünstigte:

- Junge Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete, die einen ähnlichen Hintergrund haben wie Rostam Nazari.
- Mitarbeitende von "SolarBau24"

Indirekt Begünstigte:

• Kommune in Marburg, die von den Solaranlagen des Unternehmens profitiert.

HAUPTMASS-NAHMEN

- Praktische Ausbildung in der Installation von photovoltaischen Solaranlagen.
- Erleichterung eines integrativen Arbeitsumfelds durch die Durchführung von zweiwöchigen Erstpraktika zur Bewertung der persönlichen Qualitäten und Fähigkeiten.
- Begleitung der kulturellen und religiösen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden, die nicht ausschließlich auf formale Qualifikationen ausgerichtet sind.

ERGEBNISSE & AUSWIR-KUNGEN

14 Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund arbeiten derzeit bei solarbau24.

- · Kurzfristige Auswirkungen: Das Projekt bot jungen Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchteten unmittelbare Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten und ermöglichte es ihnen, praktische Fähigkeiten im Solarenergiesektor zu erwerben. Es wurde ein unterstützendes Arbeitsumfeld geschaffen, das ihren kulturellen und religiösen Bedürfnissen Rechnung trug, was ihnen bei der Integration in die Arbeitswelt half. Durch die Installation von Solarzellen leistete das Projekt auch einen Beitrag für die örtliche Gemeinschaft und förderte so die ökologische Nachhaltigkeit.
- · Langfristige Wirkung: Die Praxis wird zur beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter beitragen, ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern und möglicherweise zu beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten führen. Die Gründung von "SolarBau24" hat sich auch positiv auf den lokalen Arbeitsmarkt ausgewirkt, da sie dem Fachkräftemangel entgegenwirkt und ökologische Ziele unterstützt. Der integrative Ansatz des Unternehmens trägt dazu bei, einen Präzedenzfall für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete in die Belegschaft zu schaffen, der andere Unternehmen und Praktiken beeinflus-
- Negative Auswirkungen: Es ist schwierig, das Unternehmen zu vergrößern und gleichzeitig das gleiche Maß an individueller Unterstützung und Schulung beizubehalten. Darüber hinaus könnte die Praxis Schwierigkeiten haben, den vielfältigen Bedürfnissen einer wachsenden und vielfältigen Belegschaft gerecht zu werden.
- · Die Praxis wirkt sich vor allem in den Bereichen Arbeitsintegration und ökologische Nachhaltigkeit (RES) aus.

ERFOLGSFAK-TOREN

Der Erfolg der Praxis hing von mehreren wesentlichen Voraussetzungen ab. Die institutionelle Unterstützung war von entscheidender Bedeutung, einschließlich der Zusammenarbeit mit lokalen Behörden und der Rechtsberatung, um bürokratische Herausforderungen zu bewältigen und rechtliche Stabilität zu gewährleisten. Wirtschaftliche Ressourcen waren für die Anfangsfinanzierung und die betriebliche Stabilität erforderlich, um die Gründung von "SolarBau24" und die Investition in die Ausbildung der Mitarbeitenden zu ermöglichen. Soziale Inklusion spielte eine wichtige Rolle, da das Unternehmen ein unterstützendes Arbeitsumfeld bot, das kulturelle und religiöse Bedürfnisse berücksichtigte und eine positive Arbeitsplatzkultur förderte. Auch das Umweltbewusstsein spielte eine wichtige Rolle, da der Fokus des Unternehmens auf erneuerbare Energien und Nachhaltigkeit im Einklang mit umfassenderen Umweltzielen stand und seine Wirkung verstärkte.

UND ÜBERTRAG-BARKEIT

- NACHHALTIGKEIT Das Geschäftsmodell unterstützt die wirtschaftliche Nachhaltigkeit, indem es junge Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete in die Arbeitswelt integriert, den lokalen Bedarf an Arbeitskräften deckt und einen stetigen Strom an qualifizierten Arbeitskräften für den Sektor der erneuerbaren Energien bereitstellt. Da es sowohl soziale als auch ökologische Ziele verfolgt, zieht es private und öffentliche Mittel an, die auf soziale Integration und Nachhaltigkeit abzielen.
 - Dadurch wird ein integrativer Arbeitsplatz geschaffen, der die kulturellen und religiösen Bedürfnisse respektiert und die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden fördert. Dieses unterstützende Umfeld ist entscheidend für die Stabilität und das Engagement des Arbeitsteams und fördert den langfristigen Erfolg. Wenn das Unternehmen wächst, werden skalierbare Prozesse, die diese Werte aufrechterhalten, notwendig sein, um die Inklusivität aufrechtzuerhalten.
 - Der Ausbildungs- und Beschäftigungsansatz des Modells bietet einen skalierbaren Rahmen, der in anderen Regionen repliziert werden kann. Für eine erfolgreiche Expansion ist die Aufrechterhaltung der persönlichen Unterstützung und die Sensibilität für kulturelle Bedürfnisse entscheidend. Die Einführung skalierbarer Strukturen, wie z. B. Mentorenprogramme, kann dazu beitragen, dies zu erreichen und gleichzeitig Wachstum zu ermöglichen. Diese Praxis dient als wertvolles Modell für wirtschaftliche und soziale Nachhaltigkeit und bietet Einblicke in das Gleichgewicht zwischen Wachstum und einem personalisierten Ansatz bei der Eingliederung von Arbeitskräften.

GELERNTE LEK-TIONEN (POSITIVE UND **NEGATIVE**)

Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, wie wichtig eine persönliche Betreuung und maßgeschneiderte Schulungen für Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund sind, was wesentlich zu ihrer Integration und Arbeitszufriedenheit beiträgt. Die Aufrechterhaltung dieses Unterstützungsniveaus kann jedoch mit dem Wachstum des Unternehmens zu einer Herausforderung werden, was den Bedarf an skalierbaren Systemen und Prozessen unterstreicht. Die Gewährleistung einer kontinuierlichen kulturellen Sensibilität im Arbeitsumfeld ist für die Mitarbeitendenbindung und -zufriedenheit von entscheidender Bedeutung.



8. SOLAR GENERATION

SÄULE 1 - Migration

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt der Migration erfolgreich?

- Diese Praxis zielt nicht direkt auf Menschen mit Migrationshintergrund ab, sondern allgemein auf Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind und/oder sich in prekären Situationen befinden.
- Die Initiative bietet keine Unterstützung für migrantische Personen, um ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern oder ihnen bei der Anpassung an das neue Umfeld zu helfen.

SÄULE 2 - Zugang zum arbeitsmarkt

Wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne, nicht diskriminierender Praktiken, gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen sowie von Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Sektoren ergriffen? Wenn ja, welche?

- Sie richtet sich direkt an Frauen und fördert so die Gleichstellung der Geschlechter.
- Es werden jedoch keine spezifischen Maßnahmen zur Bekämpfung von Hindernissen für erwerbstätige Frauen oder Frauen mit Migrationshintergrund genannt (Kinderbetreuung, Sprachkenntnisse, gerechte Löhne usw.).

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt erfolgreich?

 Die Vermittlung von Arbeitsplätzen ist ein Kernelement des Verfahrens, mit dem Frauen ermutigt werden, sich in der Installation von Photovoltaik-Solarmodulen ausbilden zu lassen, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Derzeit sind nur 12 % der Arbeitsplätze im Bereich der Solarinstallation mit Frauen besetzt, weshalb die Initiative darauf abzielt, diese Ungleichheit zu verringern, indem nur Frauen eingestellt werden.

Pillar 3 - REs and Refurbishment Sector

War die Praxis aus der Sicht des Sektors der erneuerbaren Energien erfolgreich?

 Der spanische Photovoltaik-Sektor ist in den letzten Jahren gewachsen, wobei die Nachfrage nach Fachkräften in diesem Bereich gestiegen ist, aber auch ein Mangel an Angebot besteht. Daher wird die Schaffung eines klaren Weges zu Arbeitsplätzen in diesem Sektor es der Branche ermöglichen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und die Nutzung erneuerbarer Energiequellen zu steigern.





SOLAR GENERATION

Es handelt sich um ein Schulungsprogramm für die Installation von Photovoltaik-Solarmodulen für Menschen in prekären Situationen, wobei der Schwerpunkt auf Frauen liegt. Das Programm zielt darauf ab, die wirtschaftliche Entwicklung, die Nachhaltigkeit und die soziale Eingliederung zu fördern. Die Schulung dauerte 3 Monate. Der Inhalt der Schulung wurde nicht bekannt gegeben.

SCHLÜSSELFAKTOREN

- Die F\u00f6rderung des Verst\u00e4ndnisses der Bedeutung der photovoltaischen Solarenergie und die Bed\u00fcrfnisse dieser wachsenden Branche.
- Die Erhöhung der Erfolgschancen von Frauen für ihre zukünftige Arbeit.
- Das Schulungsprogramm ermutigt die Teilnehmenden, den Wandel voranzutreiben, Talente zu fördern und eine nachhaltige Beschäftigung zu unterstützen.
- Die Initiative erleichtert die Vermittlung von Arbeitsplätzen für Gruppen in prekären Situationen.

Nur zwei der drei Säulen sind miteinander verknüpft. Diese Maßnahme richtet sich in erster Linie an Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, und zielt auf die Vermittlung von Arbeitsplätzen in der Photovoltaikindustrie ab. Sie zielt jedoch nicht speziell auf Migrantinnen ab, und es wurden auch keine besonderen Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen ergriffen, mit denen sie möglicherweise konfrontiert sind.





ÜBERBLICK

Die Prämisse:

In einem Umfeld wie dem gegenwärtigen, in dem die Preise für herkömmlichen Strom in die Höhe geschnellt sind, wenden sich die Endkonsumierenden zunehmend neuen Energiequellen zu, wie der Photovoltaik, die sich auch durch größere Nachhaltigkeit und Umweltfreundlichkeit auszeichnet. Die Zahlen zeigen, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Personal im Bereich der Solarenergie hoch ist und ständig wächst. Nach Angaben des Vizepräsidenten des spanischen Photovoltaikverbands (UNEF) werden zwischen 50.000 und 60.000 Personen benötigt, um Solarpaneele zu installieren und dem Anstieg des Eigenverbrauchs zu begegnen (El Diario, 2022). Eine der Herausforderungen ist jedoch das Fehlen einer spezifischen Ausbildung in diesem Bereich. In diesem Zusammenhang ist die Förderung der technischen Ausbildung in Zukunftsberufen wie der Installation von Solarzellen zu einer außergewöhnlichen Chance für den Zugang zum Arbeitsmarkt für alle Arten von Gruppen in prekären Situationen geworden. Eine dieser Gruppen sind die Frauen, die mit einem Anteil von nur 12 % an der Gesamtbeschäftigung im Bereich der Installation von Solarmodulen immer noch unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus bietet der Sektor der erneuerbaren Energien im Allgemeinen mehr Möglichkeiten für Frauen als der traditionelle Energiesektor. So liegt der Frauenanteil im Bereich der erneuerbaren Energien inzwischen bei 32 %, während er im Bereich der traditionellen Energien nur 22 % beträgt.





SOLAR GENERATION

2023 - 2024



Finanzierung:

Preis im Rahmen der 12th Ausgabe der Orange Solidarity Awards in der Kategorie Klimawandel (30.000 Euro)



Hauptsächlich Madrid und Umgebung, Spanien



Durchführende Partner: United Way, Spanien.

Zu den Partnern gehören: MFD (eine Ausbildungseinrichtung des Sektors), EMMA, Venezuela Code, Orange Foundation (stellt ein digitales Zentrum zur Verfügung), Stadtverwaltung von San Agustín de Guadalix, Yingli Solar Company (stellt Einrichtungen für den Unterricht zur Verfügung)

ZIELGRUPPE

- · Fokussiert auf Frauen in prekären Situationen, nicht speziell auf Frauen mit Migrationshintergrund
- Die Voraussetzungen für die Teilnahme waren erfüllt, wenn man eine Frau, älter als 16 Jahre war und die Schulpflicht erfüllt hatte.

HAUPTMASS-NAHMEN

- · Kostenlose zertifizierte Schulungen für die Installation von Solaranlagen und die fachgerech-
- · Erleichterung der Arbeitsvermittlung und Erhöhung der Erfolgsaussichten bei der künftigen Arbeitsstelle.

ERWARTETE AUSWIRKUNGEN

- Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen. Es richtet sich an 15 Begünstigte.
 - Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen. Keine Informationen über die kurz- oder langfristigen Auswirkungen.

GELERNTE LEKTIONEN/ **ERFOLGSFAK-TOREN**

- Die Erfahrungen haben gezeigt, dass wirtschaftliche Unterstützungsmechanismen für die Teilnehmenden von entscheidender Bedeutung sind, insbesondere wenn die gleichberechtigte Teilnahme von Männern und Frauen gewährleistet werden soll. Obwohl das Projekt darauf abzielte, Frauen zu unterstützen, waren viele aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht in der Lage, den Kurs abzuschließen (16 begonnen, 2 abgeschlossen). Ein gezielter Ansatz zur Bewältigung dieser geschlechtsspezifischen Herausforderungen ist für künftige Projekte unerlässlich.
- Der Transport erwies sich als ein großes Problem, da die Entfernung zum Kursort eine große Herausforderung darstellte. Die Bereitstellung praktischer Unterstützung wie Transportdienste (z. B. ein Busservice) hätte die Teilnahme für diejenigen, die weit entfernt wohnen, einfacher und praktikabler machen können.

UND ÜBERTRAG-BARKEIT

- NACHHALTIGKEIT Umweltverträglich: Schaffung von Arbeitsplätzen und Investitionen in den Sektor der erneuerbaren Energien.
 - · Soziale Nachhaltigkeit: Bereitstellung von Schulungen, die die Teilnehmenden befähigen, eine Beschäftigung zu finden und für sich selbst zu sorgen
 - Wirtschaftlich nachhaltig: Es werden keine Schritte unternommen, um sicherzustellen, dass dieses Programm über die ursprüngliche Vergabe hinaus fortgesetzt oder erweitert
 - Das Projekt wurde noch nicht repliziert. Für eine Wiederholung müsste ein ähnliches Netz von Partnern gefunden werden, die Preise, Einrichtungen usw. bereitstellen. Keine weiteren Informationen verfügbar.



9. STEAMIGPOWER

SÄULE 1 - Migration

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt der Migration erfolgreich?

 Die Praxis begünstigt die Eingliederung von Migrantinnen sowie Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II in den lokalen Arbeitsmarkt der Partnerländer und trägt zur künftigen Entwicklung von Bildungsinhalten/Kursen für diese Zielgruppen über die Online-Plattform bei.

SÄULE 2 - Zugang zum arbeitsmarkt

Wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne, nicht diskriminierender Praktiken, gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen sowie von Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Sektoren ergriffen? Wenn ja, welche?

• Diese Praxis zielt direkt auf Migrantinnen ab und trägt dazu bei, die geschlechtsspezifische Kluft auf dem Arbeitsmarkt zu schließen.

Wie erfolgreich war die Praxis unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt?

 Die Praxis f\u00f6rdert nichtdiskriminierende Praktiken, indem sie ihre Ma\u00ddnahmen auf eine bestimmte Zielgruppe in gef\u00e4hrdeten Situationen ausrichtet und interne Praktiken zur F\u00f6rderung der Chancengleichheit einf\u00fchrt.

Pillar 3 - REs and Refurbishment Sector

Wie erfolgreich war die Praxis aus der Sicht des Sektors der erneuerbaren Energien?

- Die Sektoren Sanierung und REs wurden aufgrund der europäischen Prioritäten und der Bedürfnisse ihrer Heimatländer im Falle einer Rückkehr in ihr Herkunftsland als geeignet für die Integration von migrantischen Personen in den Arbeitsmarkt ausgewählt.
- Die Praxis wird zur Eindämmung der Energiearmut beitragen, indem sie Kurse zu den Themen Klimawandel, ökologisch nachhaltiges Bauen, nachhaltige und erneuerbare Energien sowie nachhaltige Entwicklung anbietet.

Wie ging die Initiative/das Projekt/die Institution/das Unternehmen auf die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen ein, mit denen TCNs, insbesondere Frauen, beim Zugang zum und der Teilnahme am Arbeitsmarkt konfrontiert sind?

 Die Praxis bietet Migrantinnen eine hochwertige Ausbildung und langfristige und nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten

STEAMIGPOWER

Das Projekt konzentriert sich auf die Entwicklung von STEAM-Kursen für Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete und Asylsuchende, insbesondere Frauen und Schulkinder der Sekundarstufe II, die besonders gefährdet sind, im STEAM-Bereich marginalisiert zu werden.





SCHLÜSSELFAKTOREN

- Konzentriert sich auf Menschen mit Migrationshintergrund.
- Ausbildung im Bereich STEAM.
- Hauptziele: Durch die STEAM-Ausbildung sollen Menschen mit Migrationshintergrund darauf vorbereitet werden, sowohl in Europa zu bleiben als auch in ihre Heimatländer zurückzukehren, und zwar mit den entsprechenden Werkzeugen und Fähigkeiten, um sie nachhaltig wieder aufzubauen.

Hier wird deutlich, dass die drei Säulen miteinander verwoben sind. Für diese gute Praxis sind alle drei Säulen wie folgt relevant.



ÜBERBLICK

Die Prämisse:

In den letzten Jahren hat Portugal ein exponentielles Wachstum der Migrantenbevölkerung erlebt. In Braga (Portugal) liegt der prozentuale Anteil der migrantischen Bevölkerung unter dem nationalen Durchschnitt, aber ihre Anwesenheit hat sich auf das Gebiet ausgewirkt und erfordert Eingliederungsmaßnahmen sowie die Einführung spezifischer Instrumente auf lokaler Ebene. Die Herausforderungen bestehen in der Entwicklung eines innovativen STEAM-Unterrichts (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics), der einen interdisziplinären Lernansatz betont und Kreativität und kritisches Denken fördert; in der Nutzung von IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie) und innovativen pädagogischen Ansätzen; in der Gewährleistung der Qualität des STEAM-Unterrichts (Lernressourcen und -material); in der Sicherstellung einer organisierten Initiative, die sich direkt an Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete und Asylsuchende in STEAM-Kursen richtet, und in der Gewährleistung der Machbarkeit der Online-Plattform.



STEAMIGPOWER

2022 - 2026



Finanzierung: Erasmus+ Programm mit 400.000 €.





Durchführungspartner:

Projektkoordinator ist die Universität UMinho (Portugal), Durchführungspartner sind die Universitä' degli Studi di Perugia (Italien), die Fundació Solidaritat Universitat Barcelona (Spanien), Aristotelio Panepistimio Thessalonikis (Griechenland), Middle East Technical University (Türkei) und S.E.A.L. (Zypern).

ZIELGRUPPE

• Die Zielgruppe sind Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete und Asylsuchende, insbesondere Frauen und Schulkinder der Sekundarstufe II (15 bis 18 Jahre), die im Bereich STEAM besonders marginalisiert sind. Insbesondere werden sich die Präsenzkurse auf Frauen sowie Schülerinnen und Schüler (15-18 Jahre) konzentrieren, während der Online-Kurs allen Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchteten und Asylsuchenden zur Verfügung stehen wird.

HAUPTMASS-NAHMEN

- Schulung der Lehrkräfte für die Durchführung des gesamten Programms.
- Die Schaffung des Programms in allen Partnerländern durch: Entwicklung eines 2-tägigen gemischten Einführungs-Intensivprogramms zur EU-Bürgerintegration und zum digitalen Geschichtenerzählen;
 Entwicklung und Durchführung eines 5-tägigen Intensivprogramms vor Ort (5 STEAM-Kurse zu den Themen Umwelt und Kampf gegen den Klimawandel).
- Entwicklung einer frei zugänglichen VLE-Plattform zur Bereitstellung der im Rahmen des Projekts erstellten Online-Kurse, mit dem Ziel der Beteiligung und Pflege der Inhalte durch andere europäische und weltweite Institutionen.
- Entwicklung und Bereitstellung von Intensivprogramm-Modulen im Online-Format.

ERGEBNISSE & AUSWIR-KUNGEN

- 2-tägiges Einführungsprogramm und 5-tägiges STEAM-Kurs-Intensivprogramm vor Ort.
- Digitale Geschichten der Teilnehmenden an den Intensivprogrammen.
- VLE-Plattform.
- Online-Intensivprogramm-Module mit dem Ziel, mindestens 500.000 Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete und Asylsuchende zu erreichen.
- Beteiligung von mindestens 250 Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete und Asylsuchende, wobei der Schwerpunkt auf Frauen und Schülerschaft (15 bis 18 Jahre alt) liegt.

ERFOLGSFAK-TOREN

• Die Schaffung einer offenen VLE-Plattform, die während und nach der Durchführung des Projekts STEAM-Kurse für Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete und Asylsuchende anbietet.

NACHHALTIGKEIT UND ÜBERTRAG-BARKEIT

- Eine Finanzierung, die die Entwicklung dieser Praxis ermöglicht, indem sie die Ausbildung der Lehrkräfte sowie die Durchführbarkeit und Nachhaltigkeit der Online-Plattform gewährleistet.
- Was die sozialen Bedingungen betrifft, so ist es wichtig, Migrantinnen sowie Schülerinnen und Schülern, die häufig an den Rand gedrängt werden, Möglichkeiten und eine hochwertige Bildung zu bieten, um zu ihrer sozioökonomischen Integration beizutragen.
- Die nachhaltige Entwicklung setzt neue Prioritäten und schafft neue Arbeitsplätze in STEAM-Bereichen wie Klimawandel, ökologisch nachhaltiges Bauen, nachhaltige und erneuerbare Energien und nachhaltige Entwicklung.
- Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen, aber das Ziel ist es, die Beteiligung und Nachhaltigkeit anderer europäischer und weltweiter Institutionen zu fördern.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

• Die Ergebnisse des Projekts sind sehr vielversprechend, um die Nachfrage zu befriedigen und die ermittelten Bedürfnisse hinsichtlich des Fachkräftemangels in Europa und der Attraktivität der Zielgruppen für STEAM-Kurse zu erfüllen.



10. WOMEN4GREEN

SÄULE 1 - Migration

War die Praxis unter dem Gesichtspunkt der Migration erfolgreich?

 Die Praxis ist nicht direkt auf migrantische Personen als Begünstigte ausgerichtet. Frauen mit Migrationshintergrund werden als Gruppe in prekären Situationen profitieren, da die Praxis zur Stärkung der sozialen Eingliederung beiträgt und durch die entwickelten Aktivitäten die Selbstbestimmung und eine proaktive Haltung fördert.

SÄULE 2 - Zugang zum arbeitsmarkt

Wurden Maßnahmen zur Förderung fairer Löhne, nicht diskriminierender Praktiken, gleicher und sicherer Arbeitsbedingungen sowie von Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Sektoren ergriffen? Wenn ja, welche?

 Dieses Verfahren richtet sich direkt an junge Frauen im Alter von 14 bis 20 Jahren, um ihnen eine Orientierungshilfe für künftige grüne Arbeitsplätze zu geben und zur Gleichstellung der Geschlechter in grünen Wirtschaftsberufen beizutragen.

Wie erfolgreich war die Praxis unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt?

- Das Projekt läuft noch, soll aber unter dem Gesichtspunkt des Zugangs zum Arbeitsmarkt erfolgreich sein, indem es eine langfristige Perspektive der Eingliederung in den Arbeitsmarkt bietet.
- Mit dem Beitrag der lokalen Arbeitsämter trägt das Projekt dazu bei, die Herausforderungen zu überwinden, die sich aus der Ungewissheit ergeben, die durch die Neuartigkeit grüner Arbeitsplätze und Qualifikationen, das Fehlen gemeinsamer Leitlinien und die Definition eines homogenen Ansatzes für grüne Arbeitsplätze entsteht.

Pillar 3 - REs and Refurbishment Sector

Wie erfolgreich war die Praxis aus der Sicht des Sektors der erneuerbaren Energien?

- Die Sektoren Sanierung und erneuerbare Energien sind für eine nachhaltige Entwicklung in der Zukunft von entscheidender Bedeutung, und die grüne Wirtschaft erweist sich als eine Chance für die benachteiligte Gruppe der Frauen für eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit.
- Das Projekt sieht die Entwicklung eines Katalogs grüner Berufe vor, der ein klares Verständnis und einen Überblick über die Berufe in der grünen Wirtschaft, die erforderlichen Fähigkeiten und Informationen über Bildungswege bietet.

Wie ging die Initiative/das Projekt/die Institution/das Unternehmen auf die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen ein, mit denen TCNs, insbesondere Frauen, beim Zugang zum und der Teilnahme am Arbeitsmarkt konfrontiert sind?

 Das Projekt zielt darauf ab, unter dem Gesichtspunkt der Sensibilisierung für Nachhaltigkeit und Geschlechtergleichstellung bei grünen Arbeitsplätzen erfolgreich zu sein.





WOMEN4GREEN

Das Projekt zielt darauf ab, junge Frauen für grüne Berufe zu sensibilisieren und sie in die Lage zu versetzen, sich für einen Job in diesem Bereich zu entscheiden, indem ihnen das dafür erforderliche Wissen vermittelt wird.

SCHLÜSSELFAKTOREN

- Konzentriert sich auf junge Frauen im Allgemeinen.
- Das Projekt trägt unter Mitwirkung der lokalen Arbeitsämter dazu bei, die Herausforderungen der Unsicherheit zu überwinden, die sich aus der Neuartigkeit grüner Arbeitsplätze und Kompetenzen, dem Fehlen gemeinsamer Leitlinien und der Definition eines einheitlichen Ansatzes für grüne Arbeitsplätze ergeben.
- Jungen Frauen soll eine Orientierungshilfe für künftige grüne Berufe geboten werden, und es soll ein Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter in grünen Wirtschaftsberufen geleistet werden.

Hier ist zu erkennen, dass die drei Säulen miteinander verflochten sind. Für diese gute Praxis sind nur zwei Säulen relevant, da die Migrationssäule nur indirekt betroffen ist.



ÜBERBLICK

Die Prämisse:

Der Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte in Österreich ist im Verhältnis zur einheimischen Bevölkerung sehr hoch und nimmt jedes Jahr zu. Das Land hat ein spezielles Eingliederungsprogramm für Menschen mit Migrationshintergrund in Bezug auf Sprachkurse, Staatsbürgerkunde und Berufsausbildung verabschiedet.

Die größten Herausforderungen:

Die Herausforderungen sind die Unsicherheit aufgrund der Neuartigkeit grüner Arbeitsplätze und Qualifikationen, das Fehlen gemeinsamer Leitlinien und die Definition eines homogenen Ansatzes für grüne Arbeitsplätze. Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen, weitere Herausforderungen könnten sich ergeben.



WOMEN4GREEN

2021 - 2024



Finanzierung: Erasmus + KA2 mit 295.475 €



Österreich



Socis Durchführungspartner: Der Projektkoordinator ist die bit Schulungscenter GmbH und die Durchführungspartner sind Jonathan Cooperativa Sociale (Italien), SBTC DANISMANLIK TICARET LIMITED SIRKETI (Türkei), Wise Academy (Schweden), Osterreichische Jungarbeiter (Österreich) und VisMedNet Association (Malta).

ZIELGRUPPE

• Die Zielgruppen sind junge Frauen zwischen 14 und 20 Jahren, die in allen Partnerländern leben. Die Maßnahme richtet sich nicht direkt an Migrantinnen, aber es erkennt die Diskriminierung aufgrund von Unterschieden in der Herkunft an.

HAUPTMASS-NAHMEN

- Die Entwicklung eines Katalogs grüner Berufe und Kompetenzen.
- Die Entwicklung eines didaktischen Konzepts zur Gewährleistung einer besseren Lernerfahrung und eines Curriculums als Grundlage für die Lernerfahrung.
- Entwicklung einer Strategie für den Aufbau einer Gemeinschaft, einschließlich 5 Workshops und 7 Podcasts mit relevanten Interessengruppen; Erstellung von Lernmaterial.
- Erstellung eines endgültigen Leitfadens für die Berufsberatung und Unternehmen.
- Organisation einer Lehr-Lern-Aktivität mit einem Besuch in einem grünen Unternehmen.

ERGEBNISSE & AUSWIR-KUNGEN

- Insgesamt 127 Teilnehmende wurden in Feedback, Pilotversuche, Interviews, Fokusgruppen und Workshops einbezogen.
- 20 Teilnehmerinnen (junge Frauen zwischen 14 und 20 Jahren), die an einer praxisorientierten Lehr-Lernaktivität und einem Besuch eines grünen Unternehmens teilnehmen.
- Gemeinschaftsbildung durch die Einrichtung von 5 Workshops und 7 Podcasts.
- Erstellung eines Katalogs, eines didaktischen Konzepts und eines Lehrplans, von Lernmaterial, eines Leitfadens und eines experimentellen Spiels.

ERFOLGSFAK-TOREN

• jungen Frauen eine Orientierungshilfe für künftige grüne Arbeitsplätze zu geben und zur Gleichstellung der Geschlechter in der grünen Wirtschaft beizutragen.

UND ÜBERTRAG-BARKEIT

- NACHHALTIGKEIT Finanzierung zur Entwicklung der Aktivitäten und des Materials im Zusammenhang mit der Praxis.
 - Die Einbindung und Beteiligung von Berufsorientierungszentren.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I **NEGATIU)**

• Die grüne Wirtschaft ist ein wichtiges Instrument für die nachhaltige Entwicklung und eine Chance in der Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs. Darüber hinaus sind grüne Arbeitsplätze für die nachhaltige Entwicklung von wesentlicher Bedeutung und tragen zu neuen Chancen für Frauen



6. Die wichtigsten Erkenntnisse aus den guten Praktiken

Diese Kernaussagen haben eine doppelte Aufgabe: Sie sollen dem POWGEN-Konsortium bei der Verbesserung der Ausbildung und Arbeitsvermittlung für Drittstaatsangehörige helfen, wobei der Schwerpunkt auf der Stärkung von Frauen liegt, und so POWGEN als Modell für bewährte Verfahren positionieren; außerdem sollen sie Stakeholdern, die ähnliche Initiativen entwickeln wollen, verwertbare Erkenntnisse liefern. Da der grüne Energiesektor in der EU rasch expandiert, ist die Behebung von Qualifikationsdefiziten, Zertifizierungsstandards und integrativen Praktiken von entscheidender Bedeutung, um sein volles Potenzial zu erschließen.

Die folgenden Erkenntnisse skizzieren Strategien zur Schaffung zugänglicher Ausbildungswege, zur Anerkennung unterschiedlicher Qualifikationen und zur Umsetzung unterstützender rechtlicher und sozialer Rahmenbedingungen für Menschen mit Migrationshintergrund und die Einbeziehung der Geschlechter. Darüber hinaus unterstreichen sie die Notwendigkeit einer stabilen Finanzierung und eines kooperativen Rahmens, der sowohl die Organisationen als auch die Teilnehmer stärkt und den Weg für eine gerechtere, vielfältigere und nachhaltigere Belegschaft im Sektor der erneuerbaren Energien ebnet.

Zu Ausbildung und Arbeitsmarkt



1. Vielfältige Qualifizierungsmaßnahmen für einen wachsenden Sektor: Um die Beschäftigungsfähigkeit im Energiesektor zu verbessern, sollten die Ausbildungsprogramme um anerkannte Zertifikate und spezifische Fähigkeiten erweitert werden, die in der gesamten Branche anerkannt werden. Partnerschaften mit akkreditierten Berufsbildungsanbietern und der lokalen Verwaltung können die Anerkennung ausländischer Zeugnisse erleichtern.



2. Europäische Vereinbarung zur Integration grüner Arbeitsplätze: Das stetige Wachstum des grünen Energiesektors und die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften erfordern eine europaweite Vereinbarung über Mindestanforderungen und Zertifizierungen für die Einstellung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten. Ein solches Abkommen würde die Einstellungspraktiken vereinheitlichen, administrative Hürden abbauen und die Arbeitsmarktintegration durch einheitliche Standards in ganz Europa fördern.



3. Schaffung von Karrierewegen, nicht von Hindernissen: Anstatt Einzelpersonen wieder in die Weiterbildung zu schicken, wenn sie keinen Arbeitsplatz finden, sollten Behörden und Berufsbildungsanbieter die Erkundung eines vielfältigeren beruflichen Werdegangs ermöglichen. Die Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen kann die Beschäftigungsmöglichkeiten erweitern und es der einzelnen Person ermöglichen, verschiedene Sektoren in Betracht zu ziehen und zusätzliche berufliche Fähigkeiten zu erwerben.

Zu Migration und kultureller Integration



4. Formale Bildung als Brücke zum legalen Aufenthaltsstatus: In Kontexten, in denen die nationalen Vorschriften dies zulassen, kann die Förderung der formalen Bildung als Weg zum Aufenthalt den Zugang von Menschen mit Migrationsgeschichte zum Arbeitsmarkt erheblich erleichtern. Dieser Ansatz unterstützt nicht nur die Legalisierung, sondern fördert auch die berufliche Entwicklung und die soziale Integration, indem er die langfristigen Beschäftigungsaussichten verbessert und sicherstellt, dass Menschen mit Migrationsgeschichte eine qualitativ hochwertige, relevante Ausbildung erhalten.



5. Legalisierung zur Bekämpfung der Ausbeutung von Arbeitskräften: Menschen ohne Papiere sind in besonderem Maße der Ausbeutung von Arbeitskraft ausgesetzt. Um ihre Integration in die Arbeitswelt zu unterstützen, muss der gesetzlichen Regulierung Vorrang eingeräumt werden, um ihre Rechte zu schützen und Ausbeutung zu verhindern. Die Förderung der formalen Bildung als günstige Voraussetzung für die gesetzliche Regulierung, idealerweise auf europäischer Ebene, kann einen strukturierten Weg zu Stabilität und Schutz für Drittstaatsangehörige bieten. Auch die Erleichterung des Zugangs zu Arbeitsverträgen trägt zu ihrer Legalisierung und damit zur Vermeidung von Ausbeutung bei.



6. Sprachunterricht für die soziale und berufliche Eingliederung: Um Integrationsbarrieren abzubauen, sollte die Ausbildung verschiedene Sprachniveaus umfassen. Dieser Ansatz unterstützt die soziale Eingliederung der Teilnehmenden, ermöglicht ein besseres Verständnis der Ausbildungsinhalte und fördert die Kommunikation am Arbeitsplatz, die für den langfristigen Erfolg entscheidend ist.



7. Sektorenübergreifende Zusammenarbeit für integrative Arbeitskräfte: Die erfolgreiche Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte in prekären Situationen, wie Frauen und unbegleitete Minderjährige, in den grünen Energiesektor erfordert koordinierte Bemühungen von Sozialdiensten, Arbeitsagenturen und lokalen Regierungen. Durch diese Zusammenarbeit können strukturierte Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden, die ihren besonderen Bedürfnissen gerecht werden. Durch die Nutzung bestehender Wege zur beruflichen Orientierung und Eingliederung von Menschen mit Migrationsgeschichte können Kommunen gezielte Schulungen und Unterstützung anbieten, um die Eingliederung von diesen Menschen in die Sektoren der erneuerbaren Energien und der Sanierung zu erleichtern und so dazu beizutragen, soziale Ausgrenzung effektiver zu bekämpfen und eine integrativere Belegschaft zu fördern.

Frauen und Gleichstellung der Geschlechter



8. Förderung der Geschlechtergleichstellung im Energiesektor: Da der EESektor weitgehend von Männern dominiert wird, sind gezielte Maßnahmen
erforderlich, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und die
Integration von Frauen zu unterstützen. Unternehmen sollten in der Lage sein,
ein einladendes Umfeld für weibliche Beschäftigte zu schaffen, indem sie
integrative Einstellungspraktiken anwenden, gezielte
Gleichstellungsschulungen anbieten und die Arbeitsplatzpolitik anpassen,
um eine gesunde Work-Life-Balance zu unterstützen. Diese Bemühungen
sind entscheidend für den Aufbau eines vielfältigeren Sektors, der die
klassischen Geschlechterstereotypen in Frage stellt und die Eingliederung
fördert.



9. Gezielte Unterstützung für die Integration von Migrantinnen: Da bestehende gute Praktiken Migrantinnen oft übersehen, ist es wichtig, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, die auf ihre besonderen Herausforderungen eingehen. Die Programme sollten so konzipiert sein, dass sie spezifische Hindernisse wie Sprachkenntnisse, kulturelle Unterschiede, begrenzten Zugang zu Informationen und Kinderbetreuungspflichten berücksichtigen. Indem sie maßgeschneiderte Schulungen, Mentoring und Vernetzungsmöglichkeiten sowie zugängliche Ressourcen wie Sprachkurse, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und rechtliche Beratung anbieten, können diese Initiativen Migrantinnen stärken und ihre erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft fördern.



Zur Finanzierung und Struktur für den Erfolg



10. Sicherstellung einer stabilen Finanzierung zur Bekämpfung der Energiearmut: Für NROs und lokale Behörden, die wichtige Dienstleistungen zur Bekämpfung der Energiearmut erbringen, ist eine nachhaltige Finanzierung von entscheidender Bedeutung, um die Wirkung unabhängig von politischen Veränderungen zu erhalten. Der langfristige Erfolg dieser Initiativen erfordert eine beständige finanzielle Unterstützung, insbesondere für Ausbildungsprogramme. Über die europäische Finanzierung hinaus können Partnerschaften mit öffentlichen Verwaltungen, Berufsbildungsanbietern und privaten Unternehmen dazu beitragen, die Ressourcen zu sichern, die für eine dauerhafte und wirksame Bekämpfung der Energiearmut erforderlich sind.



Referenzen:

- Agência Portuguesa do Ambiente (2024). Memorando sobre emissões GEE: Inventário Nacional de Emissões 2024
- Banco de España. (2024). Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea. Boletín Económico, 2024/T3. Available at: https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/24/T3/Fich/be2403-art06.pdf
- 3. Biffl, G. (2011). Satisfying labour demand through migration in Austria. European Migration Network
- 4. Boardman, B. (1991). Fuel poverty is different. Policy Studies, 12(4), 30-41.
- 5. Boardman, B. (1991). Fuel poverty: From cold homes to affordable warmth. Belhaven Press.
- 6. Camera dei Deputati, Servizio Studi. (2024). *Le fonti rinnovabili LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE*. Available at: https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP003AP.pdf
- 7. Camera dei Deputati, Servizio Studi. (2024). *Le fonti rinnovabili LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE*. Available at: https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP003AP.pdf
- 8. *Climate Change Act 2000*, c.31. (2000). The National Archives. Available at: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/31/introduction
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). (2023). CEAR denuncia las graves dificultades para acceder al asilo en España. Available at: https://www.cear.es/cear-denuncia-las-graves-dificultades-para-acceder-al-asilo-en-espana/
- Cuadrado, P., Gómez, Á. L., & Sastre, T. (2024). Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea. Boletín Económico, 2024/T3. https://doi.org/10.53479/37372
- Cuadrado, Pilar, Ángel Luis Gómez y Teresa Sastre. (2024). "Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea". Boletín Económico - Banco de España, 2024/T3, 06. https://doi.org/10.53479/37372
- 12. Department of Energy & Climate Change. (2011). Renewable energy in 2011. UK Government. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a79859840f0b642860d8c78/5629-renewable-energy-2011-et-article.pdf
- 13. Department of Energy & Climate Change. (2014). Renewable energy in 2014. UK Government. Available at:
 https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a819241e5274a2e8ab54b40/Renewable_energy_in_2014.pdf
- 14. Directorate-General for Energy (European Commission), (2021). Data collection on the energy sector: Gender equality and participation of women in the energy industry. Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S., Fragkos, P., Melgar, F., Mouffe, M., & Naffah, E. European Commission. https://doi.org/10.2833/888421 Available at: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2c7e5b81-15cd-11ec-b4fe-01aa75ed71a1/language-en



- 15. EIGE. (2021). Sectoral Brief: Gender and Migration.
- 16. EL DIARIO (2022). Se buscan 50.000 empleados para instalar placas solares ante el despegue del autoconsumo. elDiario.es. https://www.eldiario.es/economia/buscan-50-000-empleados-instalar-placas-solares-frente-despegue-autoconsumo_1_9285555.html
- 17. Energías Renovables. (2024). *El Gobierno inyecta 2.300 millones a renovables*. Energías Renovables. Available at: https://www.energias-renovables.com/panorama/el-gobierno-inyecta-2-300-millones-a-20240717
- 18. EPRS | European Parliamentary Research Service. (2023). *Migrant women and the EU labour market: Overcoming double discrimination*.
- 19. European Commission. (2021). Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0758
- 20. European Commission: Directorate-General for Energy, Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S. et al., (2021) ASSET study on collection of gender-disaggregated data on the employment and participation of women and men in the energy sector. https://data.europa.eu/doi/10.2833/888421
- 21. European Commission: Joint Research Centre, Murauskaite, Grubanov-Boskovic, S., Tintori, G. and Biagi, F. (2020) *Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status.* Available at: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC121425
- 22. European Commission: Joint Research Centre, Murauskaite-Bull, I., Feenstra, M., Creusen, A., Koukoufikis, G. et al., (2024) *Gender and energy The effects of the energy transition on women.* https://data.europa.eu/doi/10.2760/860118
- 23. European Environment Agency. (2024). *EEA greenhouse gases Data viewer*. Available at: https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/data/data-viewer-eea-greenhouse-gases-data-viewers
- 24. European Migration Network (EMN). (n.d.). *Homepage*. European Migration Network. https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network_en
- 25. European Migration Network. (2022). *Integration of migrant women: POLICIES AND MEASURES*_Available at: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-09/EMN_FLASH_2022-4.pdf
- 26. European Parliament. (2023). *Posting of third-country nationals in the EU*. Available at: https://www.europarl.europa.eu
- 27. European Parliamentary Research Service (EPRS). (2023). Posting of third-country nationals in the EU. Available at:
 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905_EN.pdf
- 28. European Union Agency for Asylum. (2024). *Latest asylum trends in the EU*. https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2024-02/EUAA_Latest_Asylum_Trends.pdf
- 29. Eurostat. (2023). *Migration and migrant population statistics*. European Commission. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics



- 30. Eurostat. (2023). *Renewable energy statistics*. European Commission. <a href="https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Renewable_energy_statistics-explained/index.php.
- 31. EUROSTAT. Available at: Migrant integration and inclusion dashboard (europa.eu)
- 32. Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action (BMWK). (n.d.). *Homepage*. Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action. https://www.bmwk.de
- 33. Federal Ministry Republic of Austria. (2019). *Integrated National Energy and Climate Plan for Austria 2021-2030*. Available at: https://www.bmk.gv.at
- 34. Federal Office for Migration and Refugees (BAMF). (n.d.). *Homepage*. Federal Office for Migration and Refugees. https://www.bamf.de
- 35. Federal Statistical Office of Germany (Destatis). (n.d.). *Homepage*. Federal Statistical Office of Germany. https://www.destatis.de
- 36. Fundo Ambiental, Ministério do Ambiente. Fundo Ambiental, Ministério do Ambiente.
- 37. García, J. (2023). El empleo renovable no para de crecer, pero lo hace a dos velocidades. Cinco Días. Available at: https://cincodias.elpais.com/extras/entorno/2023-07-27/el-empleo-renovable-no-para-de-crecer-pero-lo-hace-a-dos-velocidades.html
- 38. Giorgi, M. (2023). *Inversiones renovables en España*. Energía Estratégica. Available at: https://energiaestrategica.es/inversiones-renovables-espana/
- 39. Gobierno de España. (2024). Componente 7: Despliegue e integración de energías renovables.

 Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Available at:

 https://planderecuperacion.gob.es/politicas-y-componentes/componente-7-despliegue-e-integracion-de-energias-renovables
- 40. <a href="https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/Boletine
- 41. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905
 EN.pdf)
- 42. Integral Human Development. (2023). *Migrants and Refugees.* Available at: https://www.migrants-refugees.va
- 43. International Renewable Energy Agency (IRENA). (2023). *Renewable energy and jobs: Annual review 2023*. Available at: https://www.irena.org/publications/2023/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2023.pdf
- 44. International Renewable Energy Agency (IRENA). (2024). Renewable energy and jobs: Annual review 2024. Available at: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2024/Oct/IRENA_Renewable_energy_and_jobs_2024.pdf
- 45. Istat National Institute of Statistics Available at: https://demo.istat.it/?l=en
- 46. Macrotrends. (n.d.). *United Kingdom refugee statistics*. Macrotrends._Available at: https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/GBR/united-kingdom/refugee-statistics
- 47. Migrant Integration Policy Index MIPEX Available at: https://mipex.eu/
- 48. Migrant Integration Policy Index (MIPEX). (n.d.). *Migrant Integration Policy Index.* Available at: https://mipex.eu/



- 49. Migration Observatory. (2021). *England census profile*. University of Oxford. Available at:https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/england-census-profile/
- 50. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). La Seguridad Social terminó 2022 con más de 2,5 millones de afiliados extranjeros. Available at: https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-termino-2022-con-mas-de-2-5-millones-de-afiliados-extranjeros
- 51. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). Informe resumen inventarios 2023. MITECO. Available at: https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-espanol-de-inventario-sei-/informe-resumen-inventarios-2023_tcm30-552023.pdf
- 52. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2024. *Normativa en energías renovables*. MITECO. Available at: https://www.miteco.gob.es/es/energia/renovables/normativa.html
- 53. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). Empleo y mujeres en la transición justa: Volumen 1. MITECO. Available at: https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/Publicaciones%20ES%20y%20EN/Empleo%20 mujeres%20TJ%20Espana_VOL1.pdf
- 54. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia Rapporto annuale 2023. Available at: <a href="https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-Italia-approfondimento-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-XIII-Rapporto-id/52/-
- 55. Mordor Intelligence. (n.d.). Switzerland Renewable Energy Market Size & Share Analysis Growth Trends & Forecasts (2024 2029). https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/switzerland-renewable-energy-market
- 56. Mordor Intelligence. (n.d.). Switzerland renewable energy market size & share analysis Growth trends & forecasts (2024 2029). https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/switzerland-renewable-energy-market
- 57. Município de Braga (2022). Plano Municipal para a Integração de Migrantes, 39-63
- 58. National Grid. (2024). *How much of the UK's energy is renewable?* National Grid. Available at:https://www.nationalgrid.com/stories/energy-explained/how-much-uks-energy-renewable
- 59. Nesta. (n.d.). *Gender and the green transition*. Nesta. Available at:https://www.nesta.org.uk/project-updates/gender-and-green-transition/
- 60. Nomis. (2011a). *KS607UK: Economic activity, 2011 Census data for E07000110*. ONS. Available at: https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/KS607UK/view/2092957697?cols=measures
- 61. Nomis. (2011b). KS606UK: Industry of employment, 2011 Census data for E07000110. ONS.

 Available
 at:https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/KS606UK/view/2092957697?cols=measures
- 62. Observatori Permanent de la Immigració (OPI). (n.d.). Extranjeros residentes con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Available at:
 https://www.inclusion.gob.es/ca/web/opi/estadisticas/catalogo/extranjeros_con_certificado?tab=ultimos-datos



- 63. OECD (2018). Working together for local integration of migrants and refugees in Vienna.

 Available at: https://oecd-ilibrary.org
- 64. Oesterreichische Nationalbank. (2023). *Annual report 2022.* Available at:https://www.oenb.at/en/Monetary-Policy/Annual-Report.html
- 65. Office for National Statistics. (2013). Economic and social characteristics of the resident population of England and Wales by nationality and country of birth in 2011. ONS. Available at: https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationalityandcountryofbirthin2011/2013-07-12
- 66. Office for National Statistics. (2024). Experimental estimates of green jobs in the UK. ONS.

 Available
 at:https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/experimentalestimates
 ofgreenjobsuk/2024
- 67. Office for National Statistics. (2024). Low Carbon and renewable energy economy, UK: 2022.

 Retrieved from

 https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/finalestimates/2022
- 68. Oliveira, Catarina Reis de (2020). Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2020. 1ª ed.
- 69. Oliveira, Catarina Reis de (2023). Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2023. 1ª ed. (Imigração em Números Relatórios Anuais 8)
- 70. PORDATA. Available at: Estatísticas | PORDATA
- 71. Real Instituto Elcano. (n.d.). *Inmigración, crisis y proteccionismo: El caso británico (ARI)*. Real Instituto Elcano. Available at: https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/inmigracion-crisis-y-proteccionismo-el-caso-britanico-ari/
- 72. Red Acoge. (2018). V Informe de atención psicosocial a mujeres migrantes. Available at: https://redacoge.org/wp-content/uploads/2020/11/5_-Mujeres-migrantes-y-refugiadas_v03_baja.pdf
- 73. Red Eléctrica de España. (2024). España pone en servicio en 2023 la mayor cifra de potencia instalada solar fotovoltaica de su historia. Red Eléctrica. Available at:https://www.ree.es/es/sala-de-prensa/actualidad/nota-de-prensa/2024/03/espana-pone-en-servicio-en-2023-la-mayor-cifra-de-potencia-instalada-solar-fotovoltaica-de-su-historia
- 74. Retos de la inmigración en España. Los derechos como base para la inclusión. Red Acoge. Available at: https://redacoge.org/wp-content/uploads/2021/12/A4-INFORME-RETOS-paginas.pdf
- 75. Rito, André (2023). Portugal é dos países que mais investe em energias renováveis, Jornal Expresso, 27 de novembro de 2023. Available at: <u>Portugal é dos países que mais investe em energias renováveis Expresso</u>
- 76. Roberts, N. (2022). Renewable energy in the UK: Policy and legislative challenges (CBP-8730).

 House of Commons Library. Available at: https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8730/



- 77. Solano, G., & Huddleston, T. (2020). *Migrant Integration Policy Index 2020*. Available at:https://www.mipex.eu
- 78. Solano, Giacomo and Huddleston, Thomas (2020). Migrant Integration Policy Index 2020
- 79. Swiss Federal Office of Energy. (2024). *Energie rinnovabili*. Available at:https://www.bfe.admin.ch/bfe/it/home/approvvigionamento/energie-rinnovabili.html
- 80. Swiss Federal Office of Migration. (2024)._Available at:https://www.sem.admin.ch/sem/it/home.html
- 81. Terna Driving Energy SPA. (2024) *Rapporto mensile sul Sistema elettrico- aprile 2024* Available at: https://download.terna.it/terna/Rapporto_Mensile_Aprile_24_8dc78ca28e5a10e.pdf
- 82. The Access Group. (n.d.). *Fuel poverty: What is it and how can it be tackled?* The Access Group. Available at: https://www.theaccessgroup.com/en-gb/blog/hsc-fuel-poverty-what-is-it-and-how-can-it-be-tackled/
- 83. The Migrant Integration Policy Index (MIPEX) Available at: https://www.mipex.eu/
- 84. University of Oxford. (2016, març 8). *Migrant women speak out about working life in the UK over the last 60 years*. University of Oxford News. Available at: https://www.ox.ac.uk/news/2016-03-08-migrant-women-speak-out-about-working-life-uk-over-last-60-years
- 85. Vandeplas, A., Vanyolos, I., Vigani, M., & Vogel, L. (2022). Economic and Financial Affairs

 EUROPEAN ECONOMY The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour

 Market. Available at: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176_en_green%20transition%20labour.pdf
- 86. XXIII GOVERNO REPÚBLICA PORTUGUESA (2023). Available at: <u>Um país mais verde, mais cedo: o Plano Nacional de Energia e Clima 2030 está a ser revisto pela primeira vez (VÍDEO) XXIII Governo República Portuguesa (portugal.gov.pt)</u>

