Gemeinsam zum Triple Win – Faire Gewinnung von Fachkräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern

Kriterien und Länderbeispiele zur Identifizierung geeigneter Herkunftsländer

Janina Brennan und Anna Wittenborg (GIZ)

BertelsmannStiftung

Gemeinsam zum Triple Win – Faire Gewinnung von Fachkräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern

Kriterien und Länderbeispiele zur Identifizierung geeigneter Herkunftsländer

Janina Brennan und Anna Wittenborg, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

Impressum

© 2015 Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
Verantwortlich: Dr. Matthias M. Mayer
Lektorat: Sibylle Reiter
Gestaltung: Kristina Neumann
Abbildungen: Nicole Meyerholz
Umschlagfoto: Veit Mette

Kontakt

Dr. Matthias M. Mayer
Project Manager
Programm Integration und Bildung
Bertelsmann Stiftung
Telefon 05241 81-81564
Fax 05241 81-681564
matthias.mayer@bertelsmann-stiftung.de
www.bertelsmann-stiftung.de

Inhalt

Vorwort **3**

Executive Summary **5**

I Ausgangslage und methodischer Hintergrund **7**

I.1 Ausgangssituation 7
I.2 Methodische Herangehensweise 9
I.3 Begriffliche Abgrenzung 10

II Arbeitsmigration weltweit: Globale Trends im Überblick **12**

II.1 Fachkräftegewinnung aus unterschiedlichen Perspektiven – Wer gewinnt wen oder was? 14
Attraktivitätsfaktoren aus der Sicht von Arbeitsmigranten 14
Unternehmen: Suche nach Talenten auf dem globalen Arbeitsmarkt 14
Willkommen in Deutschland – Gesetze und Initiativen der Bundesregierung 15

II.2 Internationale und nationale Normen und Standards 17

III Kriterien zur Identifizierung geeigneter Herkunftsländer **20**

Sieben Schlüsselkriterien – Eine globale Rundschau 20

1. Demographische Faktoren im Herkunftsland 21
2. Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland 25
3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland 28
4. Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen 30
5. Beziehungen zu Deutschland 32
6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure in Herkunftsländern 34
7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland 35

IV Die Kriterien im Praxistest: Länderbeispiele **39**

Bosnien und Herzegowina 39
Georgien 44
Indien 49
Kolumbien 54
Mexiko 59
Nigeria 64
Philippinen 68
Tunesien 73

V Sind die Kriterien ein sinnvolles Prüfungstool? Einschätzungen der befragten Experten **77**

VI Schlussfolgerungen **79**

VII Auf dem Weg zu einer fairen Fachkräftemigration – Handlungsempfehlungen ... 80

Annex I: Ländertabellen mit Indikatoren ... 85

Annex II: Quellen und Erläuterungen zu den Indikatoren ... 123

Annex III: Liste der Interview- und Diskussionspartner ... 129

Annex IV: Abkürzungsverzeichnis ... 131

Annex V: Literaturverzeichnis ... 133

Executive Summary (English) ... 149

Vorwort

Die aktuelle Debatte über Migration in Deutschland wird von der Asylthematik beherrscht: Immer mehr Flüchtlinge kommen nach Deutschland und die zuständigen Stellen in Bund, Ländern und Kommunen scheinen ihre Belastungsgrenzen zu erreichen. Mittel- und langfristige Aspekte spielen deshalb zurzeit eine geringere Rolle, verlieren aber nicht an Bedeutung – im Gegenteil. Kurzfristig scheint Deutschland zwar nicht alle Menschen aus Syrien, Afghanistan, den Balkanstaaten und Afrika, die auf der Suche nach Schutz und einer besseren Zukunft sind, aufnehmen zu können und zu wollen. Mittel- und langfristig ist unser Land jedoch auf Zuwanderung angewiesen: Berechnungen von Experten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass das Erwerbspersonenpotenzial von gegenwärtig 45 Millionen Menschen ohne Einwanderung bis zum Jahr 2050 auf unter 29 Millionen sinken würde. Diese Lücke wäre ohne Einwanderer nicht zu schließen. Selbst wenn genauso viele Frauen berufstätig wären wie Männer und der Renteneintritt ab 2035 erst mit 70 Jahren erfolgen würde, stiege die Zahl potenzieller Arbeitskräfte lediglich um 4,4 Millionen.

Die aktuelle Debatte macht auch deutlich, dass Migration und Entwicklung zusammen gedacht werden müssen. So machen sich beispielsweise die Menschen aus dem Balkan auf den Weg nach Deutschland, weil ihre Heimatländer kaum Entwicklungsperspektiven bieten. Ungleichgewichte in der Entwicklung sind Treiber für Migration. Eine effektive und nachhaltige Migrationspolitik berücksichtigt die Situation in den Herkunftsländern und wird nicht ausschließlich durch die Belange des jeweiligen Arbeitsmarktes im Aufnahmeland geleitet.

Migration entfaltet ihr volles positives Potenzial, wenn sie auf einen Triple Win zielt, der neben den Interessen der Einwanderungsländer auch systematisch die Interessen der Herkunftsländer und der Migranten miteinbezieht. Eine faire Steuerung der Migration zielt darauf ab, möglichst gewinnbringend auf alle Beteiligten zu wirken. Dazu zählt, dass Migranten soziale Aufstiege verwirklichen, ihren Lebensstandard und den ihrer Familie verbessern und ihre persönlichen Kompetenzen und Netzwerke erweitern. Einwanderungsländer gewinnen ökonomisch, fiskalisch und sozial durch zusätzliche Arbeitskräfte, durch die Verjüngung der Bevölkerung sowie durch höhere Innovationskraft und gesteigerte kulturelle Vielfalt. Letztlich profitieren die Herkunftsländer durch Geldrücküberweisungen, durch den Transfer von Wissen und sozialer Ressourcen sowie möglicherweise durch Investitionen.

Der Triple Win erscheint manchen angesichts der begrenzten Steuerbarkeit von Migration als Illusion. Jedoch steht er spätestens seit zehn Jahren auf der internationalen Agenda – durch die Arbeit der „Weltkommission für internationale Migration“, eingesetzt vom ehemaligen UN-Generalsekretär Kofi Annan. Die Kommission hat in ihren Empfehlungen zu mehr Fairness bei der internationalen Migration auch auf die Bedeutung bilateraler Abkommen aufmerksam gemacht. Solange internationale Standards noch Zukunftsmusik sind, können souveräne Staaten durch Abkommen einen fairen Interessensausgleich anzielen (vgl. Bertelsmann Stiftung. Migration gerecht gestalten. Weltweite Impulse für einen fairen Wettbewerb um Fachkräfte. Gütersloh 2015).

Für Deutschland stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, welche Herkunftsländer sich besonders für eine faire Migrationspartnerschaft eignen. Die vorliegende Studie „Gemeinsam zum Triple Win – Faire Gewinnung von Fachkräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern“ von Janina Brennan und Anna Wittenborg untersucht deshalb, welche Grundvoraussetzungen bei der Auswahl geeigneter Herkunftsländer erfüllt werden müssen, um einen Triple Win zu erreichen.

Die Autorinnen führen sieben Kriterien auf, die bei der Auswahl geeigneter Partnerländer zu berücksichtigen sind. Dazu gehören in den Herkunftsländern demographische Aspekte, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren, funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen, die Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die Beziehungen zu Deutschland und die Kooperationsbereitschaft der relevanten Akteure. Schließlich sind Bemühungen in den Herkunftsländern wichtig, Migration für Entwicklung in Wert zu setzen. Die Studie unterzieht die Kriterien in der Diskussion von acht Länderbeispielen, die alle Weltregionen abdecken, einer praktischen Prüfung – Bosnien und Herzegowina, Georgien, Indien, Kolumbien, Mexiko, Nigeria, Philippinen und Tunesien.

Die Ergebnisse der kriteriengestützten Analyse zeigen, dass einige Länder, wie die Philippinen oder Tunesien, für Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration zu empfehlen sind. Andere Länder, wie Georgien oder Nigeria, weisen in bestimmten Bereichen jedoch Defizite auf, die eine vollumfassende Migrationskooperation nur mit gezielten Ergänzungsmaßnahmen sinnvoll erschienen lässt. Besonders im Bildungs- und Ausbildungsbereich sollte Deutschland diesen Ländern dabei helfen, die bestehenden Herausforderungen zu bewältigen.

Damit Migration nach Deutschland fair erfolgen kann, ist bilaterale Zusammenarbeiten mit den Herkunftsländern ein probates Mittel. Kooperationsvereinbarungen schaffen einen formalen Rahmen für den Interessenausgleich zwischen den beteiligten Parteien. So können Einwanderer beispielsweise ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt besser abrufen, wenn sie bereits vor der Wanderung im Herkunftsland auf die Besonderheiten des Arbeitsmarktes im Einwanderungsland vorbereitet wurden.

Als ein besonders erfolgversprechendes Instrument der fairen Migrationssteuerung stechen transnationale Ausbildungspartnerschaften zwischen Herkunfts- und Zielländern hervor – eine spezielle Form der bilateralen Vereinbarung. Eines der beiden Partnerländer bildet Menschen im eigenen Land aus, aus dem einige Absolventen anschließend emigrieren. Dabei könnte es sich zum Beispiel um eine Krankenpflegeschule in einem Entwicklungsland handeln. Indem transnationale Ausbildungspartnerschaften den Pool an Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung erhöhen, tragen sie unmittelbar auch zur Entwicklung der Herkunftsländer bei.

Bei allem nötigen kurzfristigen Krisenmanagement im Blick auf die aktuellen Herausforderungen von Migration und Asyl: Mittel- und langfristig müssen bilaterale und globale Lösungen gefunden werden, um Migration fair zu gestalten und dabei Entwicklungsdefizite zu beheben. Migration muss freiwillig geschehen und darf nicht Verzweiflung, Perspektivlosigkeit oder politischer Verfolgung geschuldet sein. Eine umsichtige Auswahl von Partnerländern für Migrationskooperationen, wie in der vorliegenden Studie erörtert, kann dabei eine wichtige Rolle spielen.

Ulrich Kober
Director Programm Integration und Bildung
Bertelsmann Stiftung

Dr. Matthias M. Mayer
Project Manager
Bertelsmann Stiftung

Executive Summary

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit dem Thema der fairen Gewinnung von Fachkräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern. Sie untersucht, welche Grundvoraussetzungen bei der Auswahl geeigneter Herkunftsländer erfüllt werden müssen, damit ein *Triple Win* erzielt wird, d. h., sowohl Migranten als auch Herkunfts- und Aufnahmeländer profitieren von der internationalen Arbeitsmobilität.

Deutschland ist ebenso wie die meisten europäischen Mitgliedstaaten mit niedrigen Geburtenraten und einer fortschreitenden gesellschaftlichen Alterung konfrontiert. Auch unter der Voraussetzung, dass die Erwerbsquoten der inländischen Bevölkerung steigen und trotz wachsender Zuwanderungsraten sehen Experten in Zukunft Engpässe – insbesondere im Bereich der mittel- und hochqualifizierten Fachkräfte. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten an Bedeutung. Zielländer schaffen die rechtlichen Rahmenbedingungen für Zuwanderung und werben mit attraktiven Lebens- und Arbeitsbedingungen um internationale Fachkräfte.

Auch Unternehmen spielen eine wichtige Rolle bei der internationalen Rekrutierung: Große, international agierende Unternehmen suchen ihre Fachkräfte bereits heute auf dem globalen Arbeitsmarkt. Perspektivisch werden auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Deutschland verstärkt in die Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten investieren, da sie besonders von steigenden Fachkräfteengpässen betroffen sind. Vor dem Hintergrund des zunehmenden globalen Wettbewerbs um Fachkräfte gibt es bereits einige Ansätze und Versuche auf internationaler und nationaler Ebene, Regelungen für eine ausgewogene Fachkräftemigration aufzustellen, die sowohl die Ausgangslage in Ziel- als auch in Herkunftsländern berücksichtigt als auch die Perspektive von Migranten miteinbezieht. Dies betrifft besonders den Gesundheitsbereich, der bereits von steigenden globalen Fachkräfteengpässen betroffen ist.

Auch Deutschland verpflichtet sich im Rahmen internationaler und nationaler Abkommen und Kooperationen der Vermeidung entwicklungsschädlicher Auswirkungen von Fachkräftemigration. Ein berufsübergreifender Kriterienkatalog für eine faire Fachkräftesicherung, an dem sich Zielländer bei der Auswahl geeigneter Herkunftsländer orientieren könnten, existiert bislang jedoch noch nicht.

Die vorliegende Studie möchte diesen Mangel beheben und ein zukunftsfähiges Prüfinstrument für eine faire Fachkräftegewinnung für Deutschland etablieren. Sieben Kriterien, die anhand von acht weltweiten Länderbeispielen auf ihre Sinnhaftigkeit überprüft wurden, geben Orientierung bei der Identifizierung geeigneter Herkunftsländer von Fachkräften. Die Studienergebnisse basieren auf Literaturrecherchen, Erfahrungswerten, die im Rahmen von Pilotprojekten gewonnen wurden sowie auf Aussagen aus über 20 qualitativen Interviews mit Vertretern aus Wirtschaft, Regierungsinstitutionen in Partnerländern, internationalen Organisationen und der Wissenschaft.

Die Autoren[1] kommen zu dem Schluss, dass folgende Kriterien für die Identifizierung geeigneter Partnerländer für eine faire Fachkräftegewinnung berücksichtigt werden sollten:

[1] Zur Erleichterung der Lesbarkeit wird im weiteren Verlauf des Textes nur die männliche Form verwendet, jedoch ist die weibliche Form dabei explizit mit eingeschlossen.

1. **Demographische Faktoren im Herkunftsland** sollten bedacht werden, denn sie geben Auskunft und liefern Hinweise, wie viele Personen im erwerbsfähigen Alter dem jeweiligen Arbeitsmarkt aktuell und zukünftig zur Verfügung stehen.
2. **Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland**, wie beispielsweise Arbeitslosen- und Armutsraten, sind ein wichtiges Indiz dafür, ob die nationalen Arbeitsmärkte Fachkräften ausreichende Beschäftigungsperspektiven eröffnen.
3. Durch **funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland** können effiziente Verfahren gewährleistet und Korruption vermieden werden.
4. Der **Bildungssektor im Herkunftsland und die Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt** spielen eine wichtige Rolle, um ein passendes *Matching* zwischen den Qualifikationen der Fachkräfte und den Bedarfen von Firmen herzustellen.
5. Etablierte und enge **Beziehungen zu Deutschland** können die Gewinnung von Fachkräften befördern.
6. Die Einbeziehung der **Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland zum Thema internationale Arbeitsmigration** ist Grundvoraussetzung für eine partnerschaftliche Kooperation zwischen Herkunfts- und Zielländern.
7. Fachkräftemigration kann umso gewinnbringender sein, je stärker **Migration für Entwicklung in Wert gesetzt** wird.

Eine solch ganzheitliche Betrachtung garantiert, dass die Komplexität der jeweiligen nationalen Kontexte beachtet wird. Während Länder wie Georgien und Nigeria momentan die Voraussetzungen für eine faire Fachkräftegewinnung nur bedingt erfüllen, spricht die derzeitige Ausgangslage auf den Philippinen oder in Tunesien beispielsweise für Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration. Damit Fachkräftemigration umsichtig verläuft und die Interessen von Ziel-, Herkunftsländern und Migranten berücksichtigt werden, müssen außer der sorgfältigen Auswahl von Herkunftsländern allerdings noch weitere Rahmenbedingungen erfüllt werden, wie zum Beispiel die sorgfältige Beratung von Fachkräften in Zielländern und Integrationsbegleitung.

Basierend auf diesen Erkenntnissen formulieren die Autoren abschließend sechs Handlungsempfehlungen. Durch die hohe Komplexität der jeweiligen Ausgangssituationen in Herkunfts- und Zielländern sollte auf der Basis der sieben Kernkriterien ein allgemeines **Prüfinstrument für die Identifizierung geeigneter Herkunftsländer** eingeführt werden, das die Vielschichtigkeit der jeweiligen nationalen Kontexte wiederspiegelt. Zudem sollte die **bilaterale Zusammenarbeit** gestärkt werden, da Kooperationsvereinbarungen einen formalen Rahmen für den Interessenausgleich zwischen Herkunfts- und Zielländern schaffen.

Arbeitsmigration kann besser gelingen, wenn die **Integration in den Arbeitsmarkt** aktiv gefördert wird und dies bereits vor der Ausreise. Die **Gründung von Bildungs- und Ausbildungspartnerschaften zwischen Herkunfts- und Zielländern** wiederum eröffnen die Möglichkeit, den Aspekt der Fairness zukünftig noch stärker in den Vordergrund zu rücken. **Synergien zwischen Migration und Entwicklung** können maßgeblich dazu beitragen, dass die positive Wirkung internationaler Arbeitsmobilität weiter maximiert wird. Darüber hinaus sollte vor dem Hintergrund der globalen Brisanz internationaler Arbeitsmobilität der **internationale Dialog über faire Fachkräftesicherung** aktiv gefördert werden, insbesondere auch von Deutschland, einem der bedeutendsten Zielländer internationaler Fachkräfte.

I Ausgangslage und methodischer Hintergrund

I.1 Ausgangssituation

Fachkräftesicherung – ein Begriff, den die deutsche Sprache vor wenigen Jahren noch gar nicht kannte und der heute in aller Munde ist. Unternehmen und Bürger spüren zunehmend die Auswirkungen des demographischen Wandels und die damit verbundenen steigenden Fachkräfteengpässe. Aufgrund der Alterung der Gesellschaft erwarten aktuelle Prognosen, dass es zwischen 2012 und 2030 in Deutschland knapp vier Millionen Menschen weniger im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 bis 70 Jahren geben wird (vgl. Maier et al. 2014: 2). Für deutsche Unternehmen ist das alarmierend:

- Bereits 37 Prozent der Betriebe fürchten Wachstumsverluste durch den zunehmenden Fachkräftemangel (vgl. Hardege und Hartig 2013: 2).
- Umfragen zufolge konstatieren sechs von zehn kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) (Definition: weniger als 500 Mitarbeiter, Höchstjahresumsatz von 50 Millionen) Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften (vgl. Englisch 2014: 24).
- Aktuell sind bereits 20 Berufsgruppen im technischen Bereich sowie bei Gesundheits- und Pflegeberufen von Fachkräfteengpässen betroffen (vgl. BA 2013: 5), das heißt, in einer Region und in einer Berufsgattung übersteigt die Nachfrage nach Fachkräften kurzfristig das Angebot an Fachkräften (Definition nach BMWi 2014a: 30).
- In der Pflege wird laut einer Studie der Prognos AG bis 2030 trotz vielfältiger Gegenmaßnahmen ein ungedeckter Bedarf von 47.000 Pflegekräften erwartet (vgl. Prognos AG 2012: 35 ff.).
- Im August 2013 wurden Sockelengpässe in 114 von 611 Berufsgattungen identifiziert. Diese bestehen, wenn in „Berufsgattungen, bei denen in jedem einzelnen Monat bzw. im Jahresdurchschnitt des Betrachtungszeitraums […] 2012/13 weniger als zwei Arbeitslose je gemeldeter offener Stelle vorlagen. Der Bundesagentur für Arbeit wird im Durchschnitt etwa jede zweite offene Stelle gemeldet“ (Definition nach BMWi 2014a: 30).
- Vor allem im Bereich der mittelqualifizierten MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) wird 2020 durch die weiterhin stark zunehmenden Engpässe voraussichtlich eine Lücke von 1,4 Mio. fehlenden mittelqualifizierten Fachkräften entstehen (vgl. IW 2014: 8).

Die deutsche Bundesregierung hat die Brisanz der Lage erkannt: In ihrem 2011 beschlossenen Fachkräftekonzept hob sie die Sicherung von Fachkräftepotenzialen als besonders bedeutend hervor und bestätigte sie im Koalitionsvertrag 2013 erneut als eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen. Fünf Sicherungspfade sollen die zunehmenden Fachkräfteengpässe abmindern:

„1. Aktivierung und Beschäftigungssicherung, 2. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 3. Bildungschancen für alle von Anfang an, 4. Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung sowie 5. Integration und qualifizierte Zuwanderung“ (BMAS 2011: 9). Der Fokus liegt demnach zunächst auf der Anhebung inländischer Potenziale. Es herrscht jedoch Konsens darüber, dass mehr Zuwanderung und eine gute Integration ausländischer Fachkräfte wichtig für Wachstum und Wohlstand in Deutschland sind. Aus diesem Grund wurde das deutsche Zuwanderungsrecht für ausländische Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten) in den letzten Jahren grundlegend reformiert und

liberalisiert. Vor allem für hoch- und mittelqualifizierte Fachkräfte aus Engpassberufen wurden die Zuwanderungsbedingungen vereinfacht und neue Möglichkeiten zur Arbeitsaufnahme in Deutschland geschaffen.

Wirft man einen Blick auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation, fällt die Bilanz zunächst positiv aus: Die bundesweite Arbeitslosenquote beträgt 6,3 Prozent (vgl. BA 2014) und die Zahl der Erwerbstätigen steigt, insbesondere auch der Anteil von Frauen und älteren Menschen (vgl. BMAS 2013: 16 f.). Die stabile wirtschaftliche Lage hierzulande führte jüngst auch zu deutlich höheren Zuwanderungszahlen nach Deutschland, speziell aus süd- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten, die unter der Wirtschafts- und Finanzkrise besonders leiden. Doch auch die Zuwanderung aus Drittstaaten erhöhte sich 2013 im Vergleich zum Vorjahr mit besonders hohen Zuwächsen aus Afrika (+ 125 %) und Asien (+ 26 %) (vgl. Statistisches Bundesamt 22.05.2014). Mit einem Bevölkerungsnettozuwachs von knapp 429.000 Personen wurde 2013 die höchste Zuwanderung nach Deutschland seit 1993 erreicht (vgl. Statistisches Bundesamt 2015d). Diese Zahl umfasst alle Zuwanderer, zum Beispiel auch Flüchtlinge, die zunächst jedoch keine Arbeitserlaubnis besitzen und dem deutschen Arbeitsmarkt somit nicht unmittelbar zur Verfügung stehen.

Migrationsexperten warnen dennoch, dass der krisenbedingte Zuzug von Zuwanderern aus Süd- und Osteuropa nicht von Dauer sein wird. Die meisten europäischen Mitgliedstaaten sind wie Deutschland mit niedrigen Geburtenraten und einer fortschreitenden gesellschaftlichen Alterung konfrontiert. Außerdem zeigen Studien, dass unter den zuziehenden EU-Staatsangehörigen Rückwanderungstendenzen besonders ausgeprägt sind. So verließ beispielsweise jeder dritte Spanier und sogar jeder zweite Grieche Deutschland nach weniger als zwölf Monaten (OECD 13.02.2013). Bereits jetzt sind Fachkräfteengpässe kein europäisches Phänomen. Die meisten Industriestaaten, zunehmend aber auch Schwellenländer, beispielsweise Brasilien und perspektivisch auch China, sowie bereits einige Entwicklungsländer stehen ebenfalls vor der Herausforderung, Lücken auf den nationalen Arbeitsmärkten füllen zu müssen.

Deutschland wird sich in diesem steigenden Wettbewerb um internationale Fachkräfte, insbesondere auch aus Drittstaaten, behaupten müssen. Dies kann gelingen, wenn wir Migranten und Herkunftsländer davon überzeugen, ein attraktiver Standort und Partner zu sein. Vor diesem Hintergrund untersucht diese Studie, wie die Gewinnung von Fachkräften fair gestaltet werden kann, sodass sowohl Migranten als auch Herkunfts- und Aufnahmeländer (*Triple Win*) profitieren. Denn nur wenn die Bedarfe aller beteiligten Partner berücksichtigt werden, kann Arbeitsmigration einen entwicklungspolitischen Nutzen in Herkunftsländern entfalten, Migranten neue Perspektiven eröffnen und zugleich Zielländer bei der Überwindung von Fachkräfteengpässen unterstützen.

Für eine ethisch verantwortungsvoll ausgestaltete Arbeitsmigration ist zudem maßgeblich, negative Folgen von Migration sowohl für das Individuum als auch für das Herkunfts- und Zielland zu vermeiden bzw. zu mindern. Hierzu zählt unter anderem, ausländische Fachkräfte gegenüber deutschen nicht zu diskriminieren und auf eine gezielte Rekrutierung aus Ländern mit bereits bestehenden Fachkräfteengpässen bewusst zu verzichten. Ein fairer Ansatz der Fachkräftegewinnung, der Zielländer und Migranten bei der Politikgestaltung in den Blick nimmt und einen offenen Dialog auf Augenhöhe fördert, kann dabei ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal von Zielländern im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte sein; er kann langfristig die Entwicklung nachhaltiger Modelle, wie zum Beispiel die Schaffung von Bildungs- und Ausbildungspartnerschaften zwischen Ziel- und Herkunftsländern.

Die vorliegende Studie zielt in diesem Sinne darauf ab, ein zukunftsfähiges Prüfinstrument für eine faire Fachkräftegewinnung zu etablieren. In Kapitel II wird zunächst die derzeitige Praxis im Bereich Arbeitsmigration genauer beleuchtet: *Wie sehen die weltweiten Trends aus? Welche Akteure wirken an der Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten mit? Welche internationalen und nationalen Normen und Standards für eine faire Fachkräftemigration gibt es?* Im Hauptteil (Kapitel III) werden anschließend sieben Kriterien für die Auswahl geeigneter Herkunftsländer im Sinne einer fairen Gewinnung von Fachkräften nach Deutschland vorgestellt. Diese werden dann auf acht sehr heterogene weltweite Länderbeispiele angewandt und anschließend auf ihre Sinnhaftigkeit überprüft (Kapitel V).

Der Fokus liegt hierbei auf Entwicklungs- und Schwellenländern, da diese, im Vergleich zu den meisten Industriestaaten, oftmals noch keinen demographischen Bevölkerungsrückgang verzeichnen. Zum anderen hat das Thema einer fairen Arbeitsmigration im Kontext von Entwicklungs- und Schwellenländern besondere Brisanz, da diese oftmals in stärkerem Ausmaß von den negativen Auswirkungen der Migration betroffen sind. Die resultierenden Handlungsempfehlungen (Kapitel VII) richten sich abschließend in erster Linie an politische Entscheidungsträger in Deutschland, sprechen jedoch auch alle sonstigen Akteure an, die sich an einer aktiven Gewinnung internationaler Fachkräfte beteiligen.

I.2 Methodische Herangehensweise

Die acht Länderbeispiele – Bosnien und Herzegowina (BuH), Georgien, Indien, Kolumbien, Mexiko, Nigeria, Philippinen und Tunesien - wurden unter folgenden Gesichtspunkten ausgewählt:

- Repräsentation der vier relevantesten Weltregionen: Afrika, Asien, Lateinamerika, Europa,
- Länder mit unterschiedlichen Bevölkerungsdichten und unterschiedlichen Größen,
- Erfahrungswerte aus bestehenden Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration,
- Berücksichtigung von Ländern, in denen das Thema Arbeitsmigration im nationalen Diskurs sehr präsent ist, zum Beispiel durch Mobilitätspartnerschaften mit der EU oder bilaterale Abkommen.

Aufgrund der zunehmenden Fachkräfteengpässe im Gesundheitsbereich und im MINT-Sektor legen wir in den Länderbeispielen einen besonderen Fokus auf die Rekrutierung von Fachkräften aus diesen Bereichen. Dabei steht im Gesundheitssektor die Gewinnung mittel qualifizierter Gesundheitsfachkräfte (Krankenschwestern oder -pfleger, Altenpflegekräfte) im Zentrum. Im MINT-Sektor wird die Gewinnung von hoch sowie mittel qualifizierten Fachkräften thematisiert.

Die Ergebnisse basieren auf Literaturrecherchen, Erfahrungswerten aus Pilotvorhaben und Erkenntnissen aus qualitativen Interviews. Mithilfe teilstrukturierter Interviewleitfäden wurden in den acht Ländern jeweils folgende Personen interviewt:

- ein Vertreter einer mit Migrationsthemen befassten nationalen Behörde oder ein Wissenschaftler,
- ein Vertreter der deutschen Auslandshandelskammer (AHK), der Deutschen Wirtschaftsvereinigung (DWV) oder der Delegation der deutschen Wirtschaft
- sowie ein Vertreter der Internationalen Organisation für Migration (IOM).

Die Gespräche führte jeweils eine Person, die auch die wichtigsten Kernaussagen protokollierte. Ziel war es zum einen, die sieben Schlüsselkriterien inhaltlich mit den unterschiedlichen Gesprächspartnern zu diskutieren, zum anderen wurden die Interviewpartner auch nach ihren Assoziationen in Bezug auf eine „faire Gewinnung von Fachkräften" gefragt sowie um ihre Einschätzung über die Sinnhaftigkeit der Schlüsselkriterien als Leitlinien für eine faire Gewinnung von Fachkräften gebeten.

Die Interviewpartner wurden gemäß ihrer fachlichen Expertise ausgewählt. So fokussierten sich die Interviews mit den Vertretern der AHK, DWV oder der Delegation der deutschen Wirtschaft inhaltlich auf die Fragen nach den wirtschaftlichen Beziehungen zu Deutschland sowie der Vergleichbarkeit der Bildungs- und Ausbildungsstandards zwischen dem jeweiligen Herkunftsland und Deutschland. Die IOM-Repräsentanten wurden spezifisch zum Thema Arbeitsmigration sowie Migration und Entwicklung befragt, soweit die IOM in den jeweiligen Ländern zu diesen Themen Programme durchführt.[2] In den Gesprächen mit den nationalen Behördenvertretern bzw. Wissenschaftlern standen die Sichtweise und Haltung des Herkunftslands zur Arbeitsmigration sowie Regierungsinitiativen im Bereich Arbeitsmigration im Vordergrund.

Die für die Länderanalysen herangezogenen Indikatoren genügen nicht dem Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sollen vielmehr Grundlage für einen Dialog bilden. Sie stellen in erster Linie eine praktisch-empirische Unterfütterung der in dieser Studie präsentierten Schlüsselkriterien dar. Die Indikatoren können erste wichtige Hinweise über die Eignung eines Herkunftslands liefern. Aufgrund mangelnder Verfügbarkeit oder Vergleichbarkeit der Daten ist die Aussagekraft der Ergebnisse zum Teil jedoch nicht ausreichend.

I.3 Begriffliche Abgrenzung

Im Folgenden erläutern wir das in dieser Studie zugrunde gelegte Begriffsverständnis.

Brain Drain: Unter *Brain Drain* versteht man den Verlust von raren, qualifizierten Arbeitsressourcen in Regionen oder Staaten, die viele Jahre in Bildung investiert haben (vgl. Baldwin 1970: 73 ff.). Mit der Abwanderung qualifizierter Fachkräfte ist sowohl der Verlust von Innovationsmotoren verbunden als auch das Entstehen von Fachkräfteengpässen im Herkunftsland. Es profitieren die Aufnahmegebiete, bei denen es sich oftmals um wirtschaftlich besser entwickelte Zielländer handelt (vgl. Faist 2010: 69). *Brain Drain*-Argumentationen dominierten besonders in den 1970er und 1980er Jahren den weltweiten Diskurs über internationale Arbeitskräftemigration. Diese pessimistische Sicht auf die Folgen qualifizierter Migration ist einem optimistischeren Ansatz gewichen, der die positiven Auswirkungen (*Brain Gain*) in den Vordergrund stellt (siehe auch Definition *Triple Win*).

Fachkräfte: Als Fachkräfte sind hier Arbeitskräfte mit berufsqualifizierenden Abschlüssen in der internationalen Klassifizierung von Bildungsstandards gemeint (*International Standard Classification of Education* (ISCED) Level 3 bis 8, UNESCO 2011). Dabei werden zwei Niveaus unterschieden:

---

[2] Da die IOM Mexiko keine Programme im Bereich Arbeitsmigration oder Migration und Entwicklung durchführt, sondern sich auf das Thema Transitmigration konzentriert, fand kein Interview statt. Die Ergebnisse stützen sich aus diesem Grund vor allem auf Literaturrecherchen.

- Fachkräfte mit Hochschulabschluss („hoch qualifizierte Fachkräfte“): Personen, die eine Universität oder eine vergleichbare Einrichtung besucht haben (ISCED Level 5–8) und dabei einen Abschluss erwarben, der zur Ausübung eines Berufs qualifiziert.
- Fachkräfte ohne Hochschulabschluss („mittel qualifizierte Fachkräfte“): Personen, die an einer Fachschule oder im dualen System eine Ausbildung absolviert haben, die zur Ausübung eines Berufs qualifiziert (ISCED Level 3–4).

Internationale Arbeitsmigration: Unter internationaler Arbeitsmigration wird hier verstanden, dass eine Person zum Zweck der Arbeitsaufnahme den Herkunftsort verlässt. Diese breite Definition beinhaltet kurze und lange Arbeitsaufenthalte im Zielland, die Rückkehr ins Herkunftsland zur Arbeitsaufnahme sowie Wanderungen in beide Richtungen. Solche wiederholten Wanderungen werden hier als zirkuläre Migration oder Pendelmigration bezeichnet, ob sie nun ursprünglich so beabsichtigt waren, politisch gefördert wurden oder nicht. Arbeitsmigranten werden ein Teil der Diaspora, unter der hier alle Auswanderer und ihre Nachkommen verstanden werden, die noch Bezug zum Herkunftsland haben (vgl. Skeldon 2010: 151).

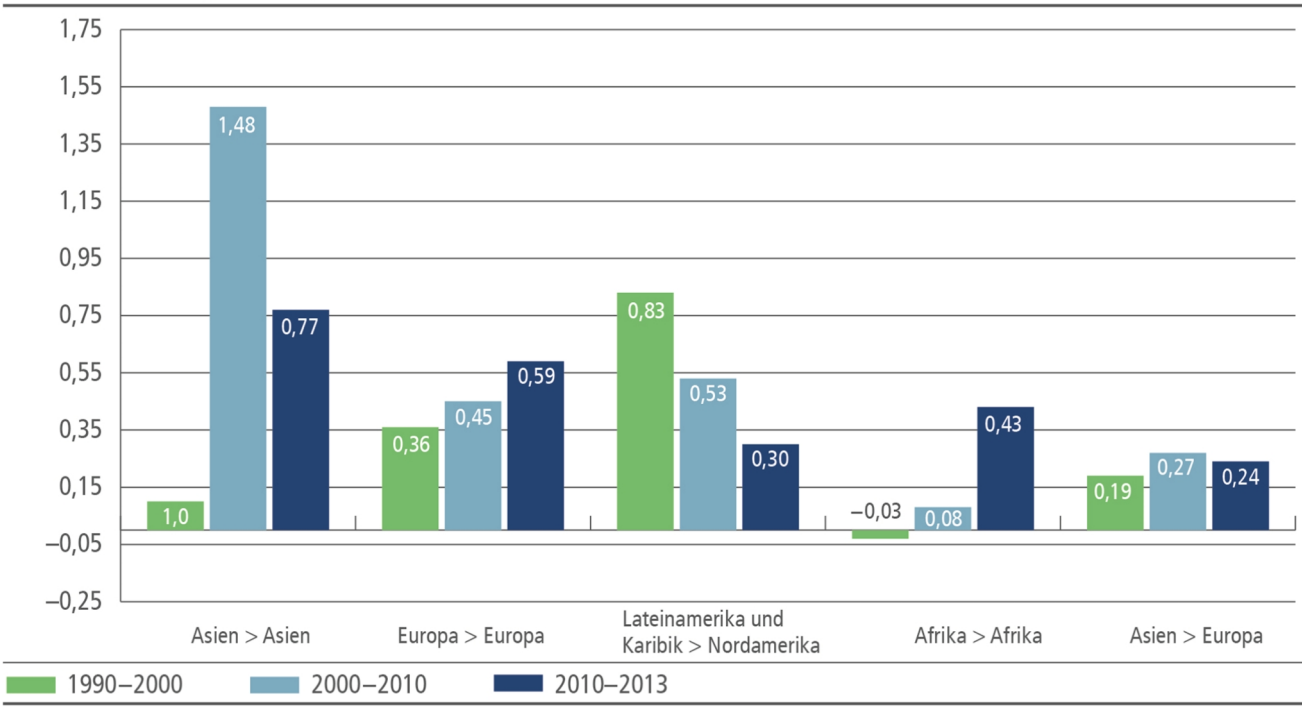
Triple Win: Die Gründung des *Global Forum on Migration* 2006 ebnete in den internationalen Debatten den Weg für eine positive Sicht auf die Potenziale von Fachkräftemigration. Der damalige UN-Generalsekretär Kofi Annan prägte den Begriff *Triple Win* entscheidend mit (vgl. UN 2006). Ziel ist es, einen Gewinn auf allen drei Seiten zu generieren:

1. Für das Herkunftsland liegen die Vorteile in der Entlastung des heimischen Arbeitsmarktes, da überschüssige Fachkräfte sowie Arbeitskräfte, die in den Herkunftsländern nicht gemäß ihrer Qualifikationen arbeiten, ihre Kompetenzen verschwenden (*Brain Waste*). Zudem entstehen neue internationale Verbindungen und Kontakte sowie ein Zugewinn an Wissen und Fähigkeiten durch die Einbindung der qualifizierten Migranten im Ausland. Weiterhin wird Armut reduziert und die Handelsbilanz durch Geldtransfers der Migranten (*Remittances*) ausgeglichen.
2. Für das Aufnahmeland ergeben sich Produktivitätszuwächse durch die Verringerung von Fachkräfteengpässen und die Zunahme interkultureller Vielfalt.
3. Migranten und ihre Familien profitieren von Arbeitsmigration unter guten Rahmenbedingungen durch individuelle Weiterentwicklung, Zugang zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten sowie bessere finanzielle Risikoabsicherung. Die Fachkräfte erhöhen durch ihre Botschafter- und Vermittlerfunktion die Verflechtung zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland. Im Fall einer Rückkehr tragen sie, dank ihrer erlernten Kompetenzen und Erfahrungen mit Innovationspotenzial, zur Entwicklung im Herkunftsland bei. Die langfristig positiven Effekte von Migrationsbewegungen für das Herkunftsland bezeichnet man auch als *Brain Gain*.

II Arbeitsmigration weltweit: Globale Trends im Überblick

Im Jahr 2013 lebten UN-Statistiken zufolge 232 Millionen Menschen außerhalb ihrer Herkunftsländer (vgl. UN DESA 2013a: 1). Dabei veränderten sich Migrationsmuster und Zieldestinationen seit den 1990er Jahren stark. Innerhalb von Asien gab es zwischen 2000 und 2013 den am schnellsten wachsenden Migrationskorridor mit jährlichen Wachstumsraten von ca. 1,5 Millionen Menschen. An zweiter Stelle stieg die Wanderung von Migranten von einem europäischen in ein weiteres europäisches Land am stärksten an (vgl. UN DESA 2013a: 3).

Abbildung 1: Durchschnittliche jährliche Veränderungsrate der Anzahl internationaler Migranten in den fünf wichtigsten Migrationskorridoren, 1990–2013 (in Mio.)

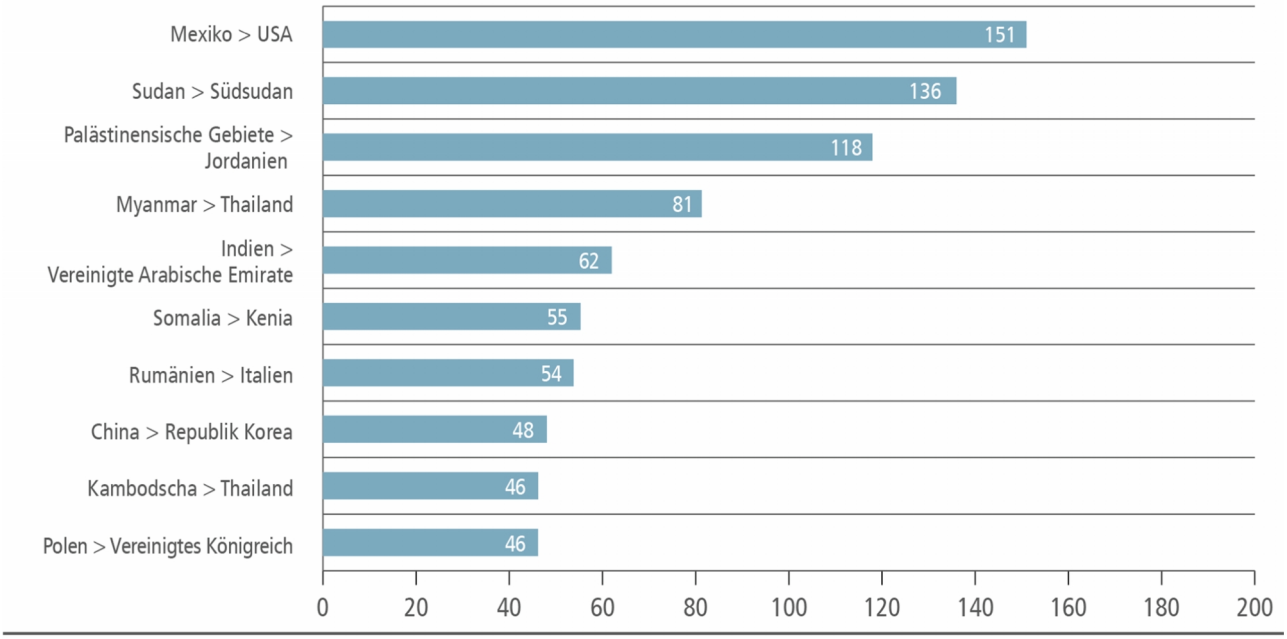


Quelle: UN DESA. Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin. New York 2013.

BertelsmannStiftung

Die Verschiebung internationaler Migrationsströme weist auf ein Phänomen hin: Nicht nur Deutschland und andere Industrienationen leiden an zunehmenden Fachkräfteengpässen, auch zahlreiche Schwellenländer können Lücken auf ihrem Arbeitsmarkt trotz hoher demographischer Überschüsse (*demographic dividend*) nicht mehr mit inländischen Arbeitnehmern füllen. So ist die Zunahme regionaler Migration zum Teil durch die steigenden Bedarfe wirtschaftlich boomender Schwellenländer wie Malaysia, Brasilien oder Südafrika erklärbar (vgl. Münz 2013: 6). Während zwischen 1990 und 2000 noch sieben von zehn bilateralen Migrationskorridoren ein Zielland im Norden hatten, lagen zwischen 2010 und 2013 sieben von zehn bilateralen Migrationskorridoren im Süden (vgl. UN DESA 2013a: 7).

Abbildung 2: Die zehn bilateralen Migrationskorridore mit der größten Anzahl an Migranten pro Jahr, 2010–2013 (in Tausend)



Quelle: UN DESA. Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Age and Sex, New York 2013.

BertelsmannStiftung

Firmen aus Brasilien, Indien und der Türkei konstatieren, basierend auf einer Umfrage mit 38.000 Arbeitgebern aus 42 Ländern, weltweit große Schwierigkeiten, passende Talente auf dem Arbeitsmarkt zu finden (vgl. Manpower 2013). Laut *Cisco Annual Security Report 2014* mangelt es Organisationen weltweit unter anderem an bis zu einer Million qualifizierter IT-Sicherheitsspezialisten, um ihre Netzwerke hinreichend zu überwachen und zu sichern (vgl. Cisco 2014: 60). Doch nicht nur hoch qualifizierte, sondern auch mittel qualifizierte Fachkräfte werden händeringend gesucht. Firmen in Schwellenländern fehlt es nicht nur an Ingenieuren, sie haben auch Schwierigkeiten, Stellen im Bereich der qualifizierten Facharbeiter und IT-Fachleute zu besetzen, teilweise wegen mangelnder Qualifikationen der Bewerber (vgl. Manpower 2013: 7 f.).

Im Gesundheitssektor gestaltet sich die Lage noch dramatischer: Laut Einschätzung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) von 2006 herrscht bereits in 57 Entwicklungsländern, hiervon allein in 36 Ländern aus Subsahara-Afrika, ein akuter Mangel an Gesundheitsfachkräften (vgl. WHO 2006: xviii).[3] Auch wenn diese Länderliste von vielen Experten durchaus kritisch gesehen wird (siehe Kapitel II.2), ist die Mangelsituation in zahlreichen Ländern, wie zum Beispiel in Indonesien, brisant (vgl. WHO 2014: 107).

[3] Dieser besteht laut der gültigen WHO-Definition aus dem Jahr 2006, wenn der Grenzwert in einem Land unter 2,28 Ärzten, Pflegern und Hebammen pro 1.000 Kopf der Bevölkerung liegt (bei einer statistischen Unsicherheit von 2,02 bis 2,54).

II.1 Fachkräftegewinnung aus unterschiedlichen Perspektiven – Wer gewinnt wen oder was?

Attraktivitätsfaktoren aus der Sicht von Arbeitsmigranten

Der individuelle Entschluss einer Fachkraft, Arbeits- und Lebensperspektiven im Ausland zu suchen, kann sehr unterschiedliche Beweggründe haben. Mangelnde Arbeitsmöglichkeiten im Herkunftsland verbunden mit einer hohen Arbeitslosigkeit oder stark ausgeprägte wirtschaftliche Gefälle zwischen Herkunfts- und Zielland können wichtige Impulse geben. Zum Teil kann die Entscheidung, eine Arbeit im Ausland aufzunehmen, auch auf einem kollektiven Beschluss einer Familie bzw. eines Haushalts beruhen (vgl. Haug 2000: 7). Das *Migration Policy Institute* (MPI) unterscheidet zwischen vorrangigen und nachgeordneten *Pull*-Faktoren, die über die Anziehungskraft eines Landes entscheiden. Zu den wichtigsten Anreizen gehören demnach berufliche und finanzielle Entwicklungsmöglichkeiten, eine funktionierende Infrastruktur, vorhandenes Kapital im Zielland sowie Talente-Netzwerke vor Ort. Großzügige Sozialsysteme, Lifestyle- und Umweltfaktoren sowie eine tolerante und offene Gesellschaft können nachgeordnete Lockfaktoren sein. Über die Anziehungskraft eines Ziellands entscheidet oftmals auch sein „Immigrationspaket". Besonders begehrenswert sind demnach Länder mit:

- klaren und transparenten rechtlichen Zuwanderungsregeln, die eine Option auf einen permanenten Aufenthaltstitel und die Annahme der Staatsangehörigkeit eröffnen,
- effizienten Strukturen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse,
- Zuwanderungsmöglichkeiten für Familienangehörige (vgl. Papademetriou et al. 2008: 23).

Bestehen bereits große Diasporagruppen im Zielland, die als soziale Netzwerke vor Ort dienen (Bereitstellung von Informationen, Unterstützung beim Einleben und bei alltäglichen Belangen etc.), beschleunigt dies die Immigration weiterer Migranten (vgl. Haug 2000: 32).

Unternehmen: Suche nach Talenten auf dem globalen Arbeitsmarkt

Umfragen zufolge nutzen zahlreiche Unternehmen bereits diverse Rekrutierungskanäle bei der Suche nach ausländischen Fachkräften, wie etwa die Angebote der ZAV, spezialisierte Personalvermittlungen, die eigenen Karriereseiten, Online-Jobbörsen, soziale Netzwerke, Kontakte über ausländische Geschäftspartner oder Besuche auf Jobmessen (vgl. Bitkom Research GmbH 2013: 11). Große multinationale Firmen haben die Suche nach hoch qualifizierten Fachkräften bereits internationalisiert. So gaben 58 Prozent der befragten Großunternehmen (mindestens 500 Mitarbeiter) an, bereits Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert zu haben (vgl. ebd.).

Für KMU allerdings, die 2014 in Deutschland geschätzt 99,6 Prozent aller Unternehmen ausmachten (vgl. ifM Bonn 2014) und künftig besonders von zunehmenden Fachkräfteengpässen betroffen sein werden (vgl. Vogler-Ludwig/ Kriechel 2013: 21), ist die internationale Rekrutierung weitgehend noch Neuland. So gaben nur rund 13 Prozent der interviewten KMU an, Fachkräfte aus dem Ausland zu beschäftigen (vgl. Bitkom Research GmbH 2013). Die Gründe sind vielfältig: Häufig fehlt es an Informationen über rechtliche Rahmen- und Zuwanderungsbedingungen oder Potenziale der internationalen Rekrutierung. Personelle Fehlinvestitionen sind in kleinen Betrieben an ein höheres Risiko gekoppelt, sodass die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte oftmals auch an mangelnden finanziellen Ressourcen scheitert. Personalvermittlungen haben auf diesen Bedarf reagiert, indem sie branchenspezifische Dienstleistungen anbieten (z. B. Rekrutierung im Bereich

IT oder Gesundheit), teilweise kombiniert mit sprachlichen Qualifizierungs- und fachlichen Weiterbildungsangeboten.

Insbesondere im Gesundheitsbereich werben bereits vereinzelte deutsche Arbeitgeber Fachkräfte gezielt aus dem Ausland an. So rekrutiert zum Beispiel die Altenpflegeeinrichtung Münchenstift ausländische Fachkräfte dank Zeitungsannoncen (vgl. Süddeutsche Zeitung vom 20.05.2015). Der ressourcenintensive Rekrutierungsprozess sowie das zeitaufwendige Anerkennungsverfahren der im Ausland erworbenen Qualifikationen stellen jedoch für Kranken- und Pflegeeinrichtungen oftmals ein großes Hindernis dar.

Willkommen in Deutschland – Gesetze und Initiativen der Bundesregierung

Die USA sind bei Weitem das bedeutendste Aufnahmeland mit knapp 46 Millionen dort lebender Migranten, das heißt, die USA beherbergen ca. 20 Prozent der Gesamtanzahl internationaler Migranten (vgl. UN DESA 2013a: 5). Aktuellen Zahlen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zufolge ist Deutschland jedoch an die Weltspitze vorgerückt. Gemessen an den Migrationsströmen belegt Deutschland nach den USA den zweiten Platz (vgl. OECD 2014a: 1). Die OECD bescheinigt, dass Deutschland im Zuge der umfassenden rechtlichen Änderungen eines der zuwanderungsoffensten Steuerungssysteme im OECD-Vergleich geschaffen hat (vgl. OECD 2013b: 15).

Mit der Umsetzung der EU-Hochqualifizierten-Richtlinie in nationales Recht (§ 19a AufenthG, gültig seit dem 1. August 2012) und mit der am 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Beschäftigungsverordnung (BeschV) wurden die Zuwanderungsmöglichkeiten für hoch qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten deutlich verbessert sowie für beruflich qualifizierte Drittstaatenangehörige aus sogenannten „Engpassberufen“ erstmals ermöglicht. Zudem besitzen Fachkräfte seit der Einführung des Anerkennungsgesetzes (in Kraft seit 1. April 2012) einen Rechtsanspruch auf ein transparentes Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen, unabhängig vom Herkunftsland. Auch wenn mit diesem Rechtsanspruch wesentliche Fortschritte erzielt wurden, besteht jedoch weiterhin Handlungsbedarf: Zahlreiche Akteure fordern eine erleichterte Berufsanerkennung, da diese aufgrund der unterschiedlichen Anerkennungspraxen in landesrechtlich geregelten Berufen, wie etwa im Gesundheitssektor, oftmals sehr langwierig ist und es den Fachkräften an Informationen über die Voraussetzungen mangelt (vgl. BMWi 2014b: 119).

Zuwanderungsmöglichkeiten nach Deutschland (AufenthG, BeschV): kurzer Überblick	**Zielgruppe und Voraussetzungen**
Visa zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland (bis zu 6 Monate) (Beantragung im Ausland möglich)	- Hoch qualifizierte Fachkräfte ohne konkretes Job-angebot, die nicht in Deutschland studiert haben - Nachweis über die Sicherung des Lebensunterhalts
Visa zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland (bis zu 18 Monate)	- Hoch qualifizierte Fachkräfte ohne ein konkretes Jobangebot, die in Deutschland studiert haben - Nachweis über die Sicherung des Lebensunterhalts
„Blaue Karte EU“ mit kombinierter Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis oder Arbeitsgenehmigung nach § 18 AufenthG	- Hoch qualifizierte Fachkräfte mit einem anerkannten Hochschulabschluss sowie einem konkreten Jobangebot - Bruttojahresverdienst von mind. 48.400 Euro (Stand: 01.01.2015)
	- Hoch qualifizierte Fachkräfte aus Engpassberufen (z. B. IT-Fachkräfte, Ingenieure, Mathematiker) mit einem anerkannten Hochschulabschluss und konkretem Jobangebot - Bruttojahresverdienst von mind. 37.752 Euro (Stand: 01.01.2015), Vergleichbarkeit mit Gehältern deutscher Arbeitnehmer
	- Hoch qualifizierte Fachkräfte mit einem anerkannten Hochschulabschluss und konkretem Jobangebot - Zulassung durch die ZAV unter der Voraussetzung, dass das Gehalt orts- und branchenüblich ist.
Verlängerung des Aufenthaltstitels zur Arbeitsplatzsuche nach Abschluss der Ausbildung in Deutschland (bis zu 12 Monate)	- Beruflich qualifizierte Fachkräfte, die eine Ausbildung in Deutschland absolviert haben
Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis im Rahmen der BeschV	- Mittel qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten mit mindestens zweijähriger, qualifizierter Berufsausbildung aus Engpassberufen (Berufsgruppe auf Positivliste der BA oder bilaterale Absprachen der BA mit Arbeitsverwaltungen in Herkunftsländern) - Berufliche Anerkennung notwendig: Die qualifizierte Berufsausbildung muss einer qualifizierten Berufsausbildung in Deutschland gleichwertig sein.

Außer diesen rechtlichen Erleichterungen wurde die qualifizierte Zuwanderung auch im Rahmen der Fachkräfteoffensive des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) als ein strategisches Element zur langfristigen Fachkräftesicherung in Deutschland definiert. Das Willkommensportal www.make-it-in-germany.com informiert internationale Fachkräfte umfassend zum Thema Leben und Arbeiten in Deutschland und bündelt bestehende Serviceangebote. Im Auftrag des BMWi unterstützte die GIZ in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA das Willkommensportal durch Beratungs- und Informationsservices an hoch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber aus dem MINT-Bereich in Indien, Indonesien und Vietnam (2012–2014). Darüber hinaus initiierte die Bundesregierung eine Reihe von Pilotprojekten zur Gewinnung von Fachkräften wie zum Beispiel:

- Das Sonderprogramm *The Job of my Life* zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU) (von der BA durchgeführt). Die jungen Teilnehmer absolvieren im Rahmen des BMAS-finanzierten Programms Sprachkurse und eine anschließende betriebliche Berufsausbildung in Deutschland.
- Das Pilotprojekt zur „Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften“. Junge Vietnamesen durchlaufen im Rahmen des Projekts, das im Auftrag des BMWi von der GIZ in Kooperation mit der ZAV durchgeführt wird, eine Altenpflegeausbildung in Deutschland. Die Teilnehmer werden sprachlich, fachlich und interkulturell vorbereitet und in Deutschland bei der Integration in ihr neues Umfeld begleitet.

Um internationale Fachkräfte langfristig an Deutschland zu binden, startete die Bundesregierung Initiativen zur Förderung einer Willkommenskultur und eines verbesserten Umgangs mit Vielfalt in Deutschland. Ein Beispiel hierfür ist das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) initiierte Modellprojekt „Ausländerbehörden – Willkommensbehörden“. Es wird an zehn Standorten in zehn Bundesländern durchgeführt und hat zum Ziel, Ausländerbehörden auf dem Weg zu Willkommensbehörden durch die Stärkung interkultureller Kompetenzen, einer verbesserten Kundenorientierung und einer erhöhten Vernetzung mit Akteuren, die für die Integration von ausländischen Fachkräften wichtig sind, zu begleiten.

II.2 Internationale und nationale Normen und Standards

Die universellen Menschenrechte wie etwa das Diskriminierungsverbot (Art. 2) sowie internationale Arbeits- und Sozialnormen setzen Standards für den Schutz der Rechte von Migranten. Während hoch qualifizierte Fachkräfte in der Regel dieselben Rechte wie einheimische Arbeitskräfte genießen, sind gering qualifizierte Fachkräfte und in besonderem Maße Arbeitskräfte mit irregulärem Status, die beispielsweise in der Landwirtschaft, in Fabriken, im Bausektor, in privaten Haushalten, in Hotels oder in der Tourismusbranche tätig sind, von Ausbeutung und Missbrauch bedroht.

2006 stellte die *International Labour Organization* (ILO) die multilateralen Rahmenbedingungen für Arbeitsmigration auf, die als unverbindliche Richtlinien für eine auf Rechten basierende Arbeitsmigration (*rights-based approach*) und menschenwürdige Arbeitsverhältnisse (*decent work*) dienen (vgl. ILO 2006: 7). Unter *decent work* wird eine frei gewählte Beschäftigung, die Anerkennung von Grundrechten bei der Arbeit, ein existenzsicherndes Einkommen, das die wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnisse sowohl der Arbeitenden als auch ihrer Familien befriedigt sowie eine angemessene soziale Sicherung der Arbeiter und ihrer Familien verstanden (vgl. ILO 2006: 5). Die

Debatten über die negativen Auswirkungen von Arbeitsmobilität in den Herkunftsländern, über ausbeuterische Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Vermittlungsfirmen und Arbeitsmigranten sowie über die Missachtung von Sozialstandards führten zu der Entwicklung weiterer internationaler und nationaler Normen und Standards für die Gewinnung von Fachkräften.

Im Gesundheitsbereich ist der globale Verhaltenskodex der WHO für grenzüberschreitende Anwerbung von Gesundheitspersonal (WHO-Kodex 2010) der maßgebliche Leitfaden für eine entwicklungssensitive Rekrutierung (*ethical recruitment*) von Gesundheitsfachkräften. Teil des WHO-Kodex ist eine Liste von 57 Ländern, in denen bereits kritische Fachkräfteengpässe von Ärzten, Krankenpflegern und Hebammen festgestellt werden und aus denen somit nicht aktiv rekrutiert werden sollte. Die WHO wirbt zwar für die internationale Verbreitung des auf Freiwilligkeit basierenden Kodex, hat aber auch erkannt, dass aufgrund unterschiedlicher Interessenlagen der verschiedenen Akteure und mangelnder Bekanntmachung auf internationaler Ebene die Implementierung schwierig ist (vgl. WHO 2013: vi+5).

Die im Kodex formulierten Leitlinien sollen Orientierung für die Gestaltung bilateraler und multilateraler Abkommen sowie eine Plattform für Dialog und Kooperation bieten. Deutschland hat sich auf den WHO-Kodex verpflichtet und beachtet die Länderempfehlungen in allen von der Bundesregierung initiierten Gewinnungsprojekten von Gesundheitsfachkräften. Auf EU-Ebene gibt es keinen verpflichtenden Kodex, jedoch ermutigte der Rat der EU zur Einführung eines Kriterien-Sets unter Berücksichtigung des WHO-Kodex (vgl. Council of the European Union 2007: 3). Allerdings wird die Länderliste auch kritisiert: Migrationsexperten zweifeln an der Genauigkeit der methodologischen Vorgehensweise und kritisieren „gravierende Schwächen“ bei der Definition der angelegten Grenzwerte (vgl. Angenendt et al. 2014: 4).

Kritiker weisen darauf hin, dass es bislang keine wissenschaftlichen Belege dafür gebe, dass ein Verbot der Gewinnung von Fachkräften positive Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung im Herkunftsland hätte (vgl. ebd.: 5). Ebenso ließen sich keine empirischen Hinweise finden, dass sich die Qualität des Gesundheitssystems in Ländern mit hohen Emigrationsraten an Gesundheitsfachkräften verschlechtert hätte (vgl. Clemens 2006: 36 ff.). Darüber hinaus seien Verbotsregelungen umstritten, da sie im Widerspruch zum individuellen Recht auf Mobilität stünden und Fachkräfte in ihrer Selbstverwirklichung einschränkten.

Auch auf nationaler Ebene führten zahlreiche staatliche Behörden und Berufsverbände freiwillige Verhaltenskodizes im Gesundheitsbereich ein, wie etwa den *United Kingdom National Health Service Code of Practice for the International Recruitment of Healthcare Professionals* (2004) oder den *World Federation of Public Health Associations‘ Code of Ethics Pertaining to Health Worker Recruitment from Developing Countries* (2005). Die Verhaltenskodizes zielen vor allem auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Löhne von Arbeitsmigranten ab (vgl. Willetts und Martineau 2004: 7). Doch auch Grundsätze für eine „ethische Rekrutierung“ finden sich in zahlreichen nationalen Verhaltenskodizes, wie etwa im britischen Verhaltenskodex zur Rekrutierung von Krankschwestern/Krankenpflegern; er sieht eine gezielte Rekrutierung von Fachkräften aus Entwicklungsländern nur unter der Voraussetzung vor, dass diese auf der Grundlage bilateraler Abkommen erfolgt. Der Verhaltenskodex wurde 1999 als Antwort auf Kritik aus Südafrika und der Karibik eingeführt und 2001 auf alle Berufe im Gesundheitssektor erweitert (vgl. ICMDP und ECDPM 2013: 178).

Weitere Normen und Standards im Bereich der internationalen Rekrutierung zielen darauf ab, die Arbeit privater Vermittlungsfirmen zu regulieren, um potenziellen Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Migranten und Vermittlungsfirmen vorzubeugen sowie Migranten vor Missbrauch und finanzieller Ausbeutung zu schützen (vgl. Agunias 2013: 1). So startete die ILO im April 2014 die Initiative *Fair Recruitment*. Ihr Ziel ist, regulative Lücken zu identifizieren, Beschwerdemechanismen zu verbessern und den Dialog zu diesem Thema unter Einbeziehung aller beteiligten Akteure zu fördern (vgl. ILO 2014b). Neben bereits existierenden Verhaltenskodizes, die Vermittlungsorganisationen eigens entwickelt haben, und Initiativen des Privatsektors ist das *International Recruitment Integrity System (IRIS)* – das derzeit aufgebaut wird – ein innovatives System zur Regulierung von Rekrutierung.

Das von der IOM entwickelte System basiert auf einer Partnerschaft zwischen Regierungsvertretern, Mitgliedern des Privatsektors und der Zivilgesellschaft, die sich alle auf einen freiwilligen, werteorientierten Kodex verpflichten. Hauptziel ist, durch erhöhte Integrität und Transparenz der Vermittlungs-/Rekrutierungsdienstleister die Rechte von Migranten im Rekrutierungsprozess sowie im späteren Arbeitsverhältnis zu stärken. Die Durchsetzungskraft des Kodex wird durch den Akkreditierungsprozess der Mitglieder erhöht. Er umfasst sowohl die Vermittlungsfirmen als auch ihre Agenten sowie Firmen, die eine Vermittlungsfirma beauftragen. Zudem sieht der Kodex Überwachungs-, Beschwerde- und Sanktionsmechanismen vor.

Auch im Rahmen der neuen Zuwanderungsregelungen nach Deutschland wird der Sorge um eine entwicklungsschädliche Abwerbung von qualifizierten Fachkräften Rechnung getragen. So enthält die EU-Hochqualifizierten-Richtlinie den Vorbehalt, dass das BMAS ausländischen Fachkräften den Erhalt einer Blauen Karte EU verweigern kann, wenn im Herkunftsland in der betroffenen Berufsgruppe bereits Fachkräfteengpässe herrschen (§ 19a Abs. 2 Nr. 3 AufenthG). Für beruflich qualifizierte Fachkräfte können durch Absprachen mit Arbeitsverwaltungen die Interessen des Herkunftslandes berücksichtigt und der Abwanderung von auf dem heimischen Arbeitsmarkt benötigten Fachkräfte vorgebeugt werden (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 BeschV). Darüber hinaus kann die BA auch die Zulassung beruflich Qualifizierter aus Engpassberufen auf bestimmte Herkunftsländer begrenzen (vgl. BMAS und BMI 2014: 33).

Gegenwärtige Diskussionen über die Grundsätze „ethischer Rekrutierung“ gehen noch weiter: In einem aktuellen Positionspapier zur Beachtung ethischer Grundsätze bei der Anwerbung von Gesundheitsfachkräften, das auf den Erfahrungen des Pilotprojekts zur „Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften“ fußt, stellt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) zehn Anforderungen an die Anwerbung ausländischer Gesundheitsfachkräfte (vgl. BAGFW 2014: 2 ff.):

1) Beachtung/Einhaltung des WHO-Verhaltenskodex,
2) Erleichterung der Berufsanerkennung (Bewertung und – bei positivem Entscheid – Bestätigung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit einem deutschen Abschluss),
3) keine Zahlung von Vermittlungsgebühren durch die Angeworbenen,
4) sprachliche und kulturelle Vorbereitung,
5) Berücksichtigung der Ausbildung und des Berufsbildes bzw. der beruflichen Identifikation im Herkunftsland,

6) ein qualifizierter Schulabschluss und entsprechende Sprachkenntnisse als alleinige Bedingungen für die Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland,
7) gleiche Bedingungen am Arbeitsplatz,
8) Willkommenskultur unter Einbeziehung der Mitarbeitenden,
9) Wahlmöglichkeit über Rückkehr ins Herkunftsland oder Verbleib in Deutschland (rechtliche Rahmenbedingungen insbesondere für den Nachzug und die Integrationserleichterung von Familienangehörigen),
10) soziale Begleitung und Eingewöhnung in Deutschland.

Das aktuelle Positionspapier plädiert für einen ganzheitlichen Ansatz bei der Anwerbung von Gesundheitsfachkräften, der die Interessen und Bedarfe, insbesondere auch der Migranten, in den Blick nimmt. Allerdings wird der Aspekt der Auswahl geeigneter Herkunftsländer von ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten nur am Rande thematisiert. Der WHO-Kodex, dessen Beachtung gefordert wird, bezieht sich sehr spezifisch auf den Gesundheitssektor und die statistischen Erhebungsmethoden berücksichtigen in erster Linie die Situation auf dem Arbeitsmarkt in den Herkunftsländern.

III Kriterien zur Identifizierung geeigneter Herkunftsländer

Sieben Schlüsselkriterien – Eine globale Rundschau

Erste Versuche, Kriterien für die Identifizierung geeigneter Herkunftsländer aufzustellen, legen den Fokus vor allem auf die demographische und wirtschaftliche Entwicklung in den Herkunftsländern (vgl. Ulrich 2010: 7) oder beziehen sich, wie oben beschrieben, auf den Gesundheitssektor. Es mangelt jedoch an einer ganzheitlichen Betrachtung, die im Sinne eines fairen Ansatzes sowohl die Bedürfnisse von Ziel- und Aufnahmeländern als auch von Migranten berücksichtigt.

Damit alle Seiten von Arbeitsmigration profitieren (können), bedarf es der Beantwortung zahlreicher Fragen: Wie ist die Sichtweise und Haltung relevanter Akteure in Herkunftsländern gegenüber dem Thema internationale Arbeitsmigration? Befürworten sie die Migration von Fachkräften oder stehen sie dem Thema eher skeptisch gegenüber? Sind Verwaltungsstrukturen in Herkunftsländern funktionsfähig und transparent genug, damit die Gewinnung von Fachkräften im Rahmen von bilateralen Kooperationen erfolgreich verlaufen kann? Entspricht das Qualifikationsniveau der ausländischen Fachkräfte den Anforderungen deutscher Arbeitgeber oder sind weitreichende Nachqualifizierungen nötig? Gibt es Ansätze in Herkunftsländern, Migration noch stärker für Entwicklung zu nutzen, beispielsweise durch die stärkere Vernetzung mit der Diaspora? Unterstützen Aufnahmeländer ihre Partner dabei, den Nutzen von Arbeitsmigration zu maximieren?

Um eine realistische Einschätzung zu treffen, in welchen Ländern Fachkräfte besonderes Interesse an einem Arbeitseinsatz in Deutschland haben, können auch die Beziehungen zwischen Ziel- und Herkunftsländern Aufschluss geben. Aus welchen Ländern befinden sich bereits viele Fachkräfte in Deutschland? Wo ist die deutsche Sprache besonders verbreitet?

Um die bislang verbreitete Fokussierung auf demographische, wirtschaftliche und auf den Arbeitsmarkt bezogene Kriterien aufzuheben und die Komplexität des Themas darzustellen, zieht diese

Studie weitere Prüfsteine heran; sie stehen in engem Zusammenhang, bedingen sich teilweise gegenseitig oder stehen unter Umständen im Konflikt zueinander. Die folgende Aufschlüsselung soll dabei helfen, den vielschichtigen Sachverhalt zu differenzieren und Leitlinien für eine faire Gewinnung von Fachkräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern zu entwickeln. Die im Rahmen dieser Studie diskutierten Schlüsselkriterien zur Identifizierung geeigneter Herkunftsländer (aus Schwellen- und Entwicklungsländern) sind:

Die Kriterien:	
1.	Demographische Faktoren im Herkunftsland
2.	Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland
3.	Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland
4.	Bildungssektor im Herkunftsland und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt
5.	Beziehungen zu Deutschland
6.	Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland zum Thema internationale Arbeitsmigration
7.	Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland

Eine globale Rundschau, die einen besonderen Fokus auf die Situation in Schwellen- und Entwicklungsländern legt, dient dazu, die Bedeutsamkeit der Kriterien zu veranschaulichen. Im Folgenden erörtern wir zunächst, was unter den jeweiligen Kriterien zu verstehen ist, wie sie angewandt werden können oder was beim Heranziehen eines Kriteriums zu beachten ist. Die dazugehörigen Indikatoren stellen den Versuch dar, die Schlüsselkriterien zu überprüfen und zu validieren (siehe auch Annex I). Die Kriterien leiten sich aus konkreten Praxiserfahrungen ab, die in verschiedenen Pilotprojekten gesammelt wurden (siehe dazu im Kapitel Länderbeispiele die Boxen „Aus der Praxis“). Die Nummerierung der Schlüsselkriterien stellt keine Gewichtung der einzelnen Kriterien dar, sondern dient der übersichtlichen Darstellung.

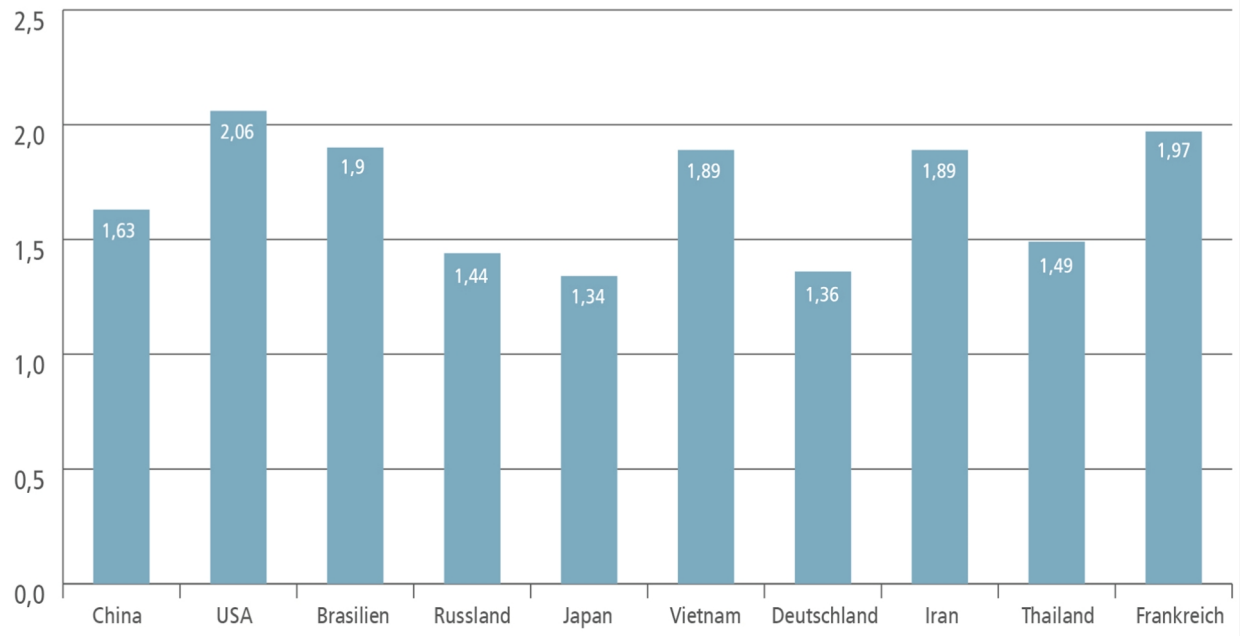
1. Demographische Faktoren im Herkunftsland

Demographische Faktoren beeinflussen in entscheidendem Maße, wie viele Personen in erwerbsfähigem Alter dem jeweiligen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Herkunftsländer mit schrumpfenden Bevölkerungszahlen und einer alternden Gesellschaft stehen unter Umständen – wie Deutschland – vor der Herausforderung steigender Fachkräfteengpässe. Überschüsse an Arbeitskräften finden sich hingegen vor allem in Ländern mit jungen und wachsenden Bevölkerungen. Für eine faire Gewinnung von Fachkräften ist ausschlaggebend, dass diese nicht aus Herkunftsländern rekrutiert werden, die aufgrund ihrer demographischen Entwicklung bereits unter Fachkräftemangel leiden. Eine negative demographische Entwicklung bedingt jedoch nicht zwangsläufig Fachkräfteengpässe: Herkunftsländer mit niedrigen Bildungsraten, ausgeprägten skill mismatches und/oder hoher Arbeitslosigkeit können trotz schrumpfender Bevölkerungszahlen deutliche Fachkräfteüberschüsse verzeichnen.

Indikatoren
- Gesamtbevölkerung und Altersverteilung
- Fertilitätsrate und Lebenserwartung
- Wanderungssaldo
- Bevölkerungswachstumsraten

Die fortschreitende Alterung der Gesellschaft findet nicht nur in Deutschland statt. Sie ist ein weltweit verbreitetes Phänomen, das oftmals in direktem Zusammenhang mit steigenden Fachkräfteengpässen steht. Zwischen 2005 und 2010 wiesen bereits 75 Länder weltweit Geburtenraten auf, die unter dem Reproduktionsniveau/der mittleren Fertilitätsrate (2,1 Kinder pro Frau) lagen (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2014).

Abbildung 3: Die zehn bevölkerungsreichsten Länder mit einer Geburtenrate unter dem Reproduktionsniveau (2005–2010), nach Bevölkerungszahl geordnet



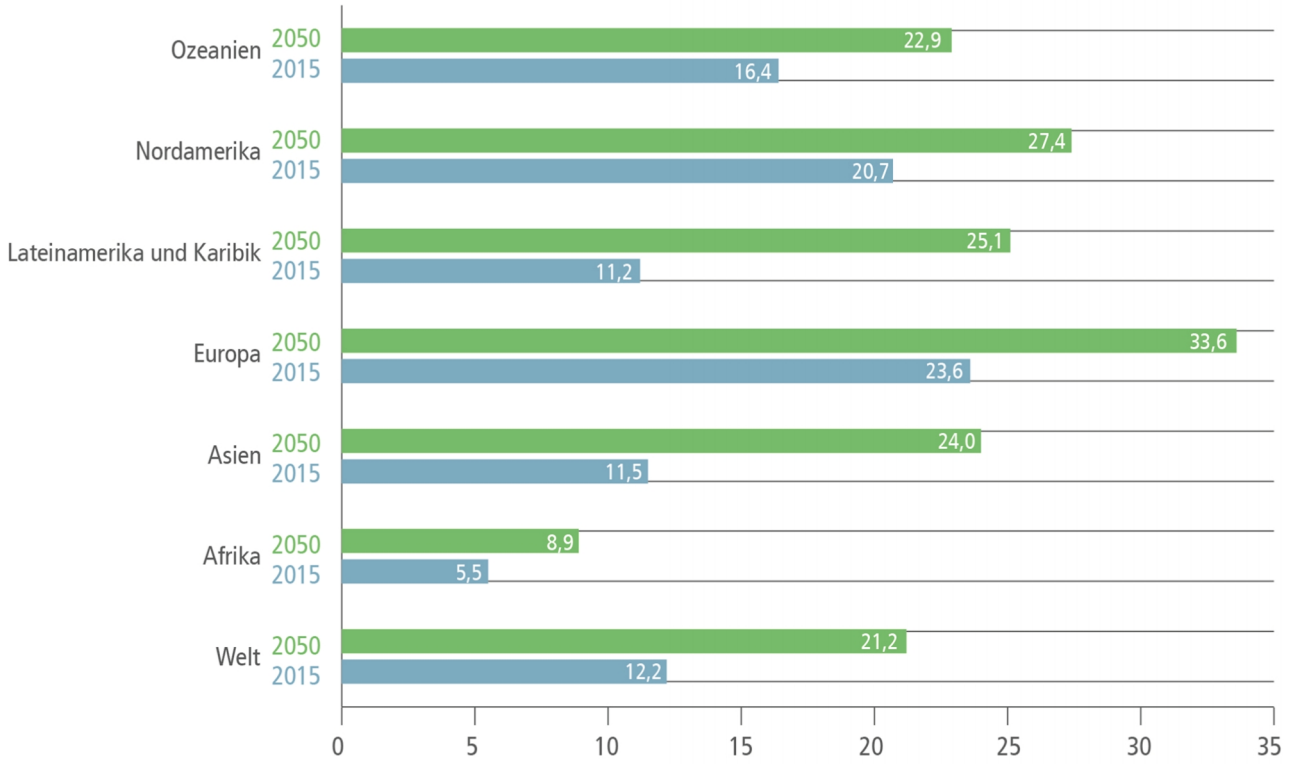
Quelle: UN DESA. World Population Prospects: The 2012 Revision. Total fertility by major area, region and country, 1950–2100 (children per woman). New York 2013.

BertelsmannStiftung

UN-Berichten zufolge wird der weltweite Anteil älterer Menschen (über 60 Jahre alt oder älter) in den nächsten knapp 25 Jahren durch sinkende Sterbe- und Geburtenraten von 11,7 Prozent (2013) bis auf 21,1 Prozent anwachsen (vgl. UN DESA 2013b: xii).

Demgegenüber stehen Potenziale in Ländern mit weiterhin hohen Bevölkerungswachstumsraten. Hierzu gehören 35 Staaten; die meisten von ihnen zählen zu den LDC, deren Bevölkerungen sich zwischen 2013 und 2100 verdreifachen werden (vgl. UN DESA 2013c: xix). In den Ländern Burundi, Malawi, Niger, Nigeria, Sambia, Somalia, Uganda und Tansania wird bis 2100 sogar mindestens eine Verfünffachung der Bevölkerung angenommen (vgl. UN DESA 2013c: xix). Über die Hälfte des weltweiten Bevölkerungswachstums wird zwischen 2013 und 2100 in den acht besonders bevölkerungsreichen Ländern für wahrscheinlich gehalten, darunter Nigeria, Indien und Tansania (vgl. UN DESA 2013c: xix).

Abbildung 4: Prozentualer Anteil älterer Menschen (60+) an der gesamten Bevölkerungszahl in verschiedenen Regionen der Welt, 2015 und 2050 im Vergleich (unter der Voraussetzung der mittleren Fertilitätsrate)

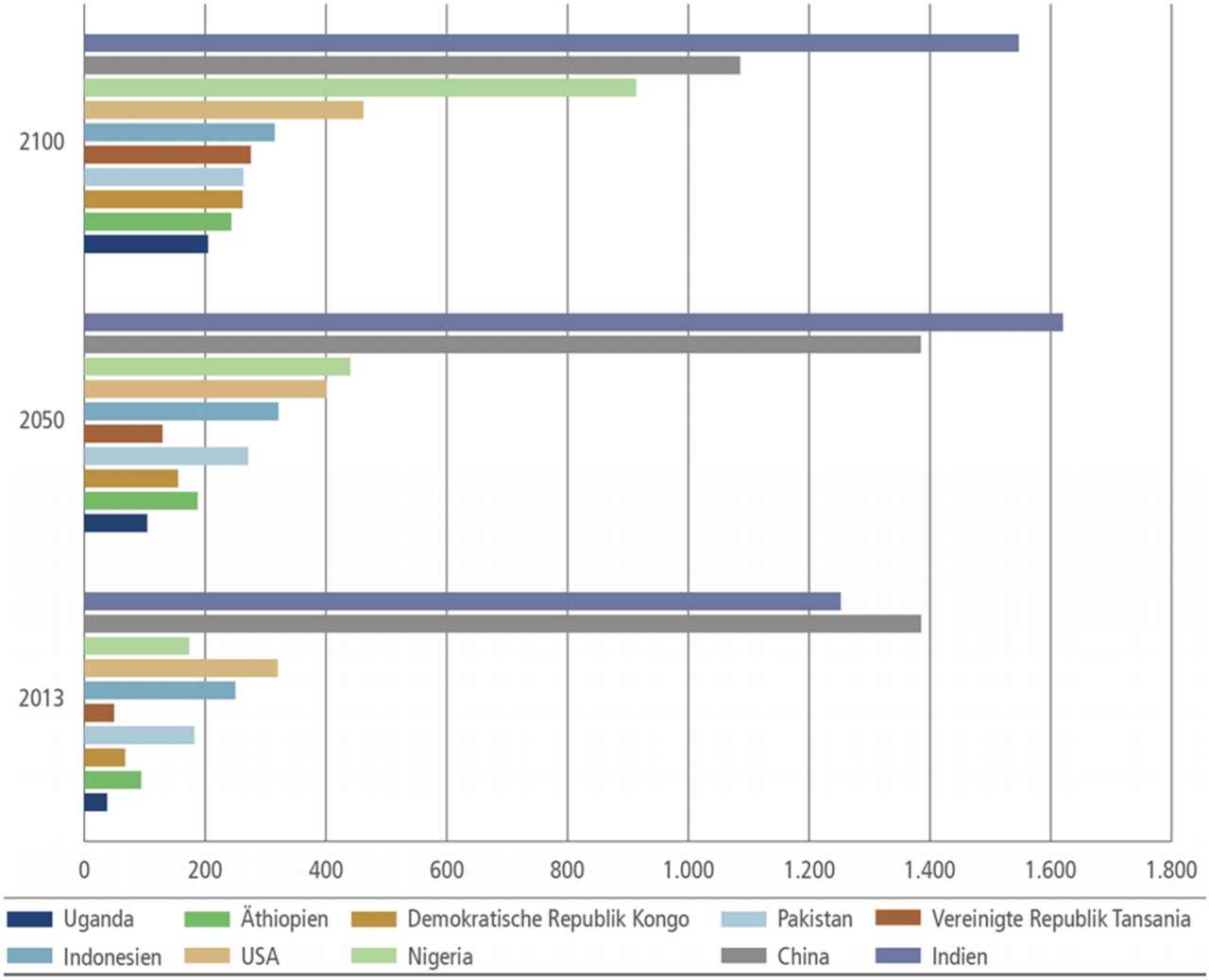


Quelle: UN DESA. World Population Ageing 2013. Percentage total population (both sexes combined) by broad age group, major area, region and country, 1950–2100. New York 2013.

BertelsmannStiftung

Im weltweiten Vergleich verfügen Niger, Tschad und Uganda über die jüngsten Bevölkerungen. Doch auch in Ländern anderer Weltregionen, wie zum Beispiel in Afghanistan, Osttimor oder Guatemala, überwiegt der Anteil junger Menschen (vgl. Weltbank 2014c). Die höchsten Nettozuwanderungsraten von ca. einer Million Menschen jährlich werden zwischen 2010 und 2050 weiterhin in den USA erwartet (vgl. UN DESA 2013e: xxi). Im Kontrast hierzu werden negative Wanderungssalden vor allem in kleinen Inselstaaten sowie in Ländern wie Syrien, Osttimor, Libyen, El Salvador oder Kirgisistan prognostiziert (vgl. UN DESA 2013d).

Abbildung 5: Bevölkerungsreichste Länder in den Jahren 2013, 2050 und 2100 (in Mio.) (Prognosen)



Quelle: UN DESA. World Population Prospects: The 2010 Revision (both sexes combined) by major area, region and country, annually for 1950–2100 (thousands). Medium fertility 2010–2100. New York 2013.

BertelsmannStiftung

Kurzfazit

Der kurze globale Überblick zeichnet ein differenziertes Bild: Während viele Entwicklungsländer über junge Bevölkerungen und eine hohe demographic dividend verfügen, ist in anderen Entwicklungs- und Schwellenländern bereits ein deutlicher Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen. Rückschlüsse auf Fachkräfteüberschüsse lassen sich jedoch nicht zwangsläufig ziehen, denn Länder mit großen und stark wachsenden Bevölkerungen zählen oftmals zu den am wenigsten entwickelten Ländern, in denen insbesondere aufgrund mangelnder Bildungsstandards Fachkräfteengpässe herrschen.

2. Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland

Wichtige Push-Faktoren von Migration sind das wirtschaftliche Gefälle zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland sowie fehlende Beschäftigungsperspektiven. Der Druck zur Abwanderung ist in Herkunftsländern mit hohen Armuts- und/oder Arbeitslosenraten oftmals besonders hoch. Um präzise Analysen über die Situation auf dem nationalen Arbeitsmarkt zu erstellen, muss eine regionale und sektorenspezifische Betrachtung erfolgen. Fachkräfte sollten insbesondere aus Herkunftsländern rekrutiert werden, in denen ihre Qualifikationen zum Zeitpunkt der Prüfung nicht benötigt und in Wert gesetzt werden können. Zusätzlich geben Prognosen über die wirtschaftliche Entwicklung und über zukünftige Beschäftigungsperspektiven im Herkunftsland die Möglichkeit, auch kommende Bedarfe berücksichtigen zu können.

Indikatoren
- Erwerbsbeteiligungsquote
- Arbeitslosenraten (pro Sektor/Qualifikationsniveau), auch prognostiziert
- Mangel an Fachkräften in ausgewählten Sektoren
- BIP pro Kopf, Bevölkerung mit weniger als 1,25 USD am Tag, Wachstum des BIP
- Investitions- und Wachstumsprognosen zur Einschätzung zukünftiger Beschäftigungs-perspektiven

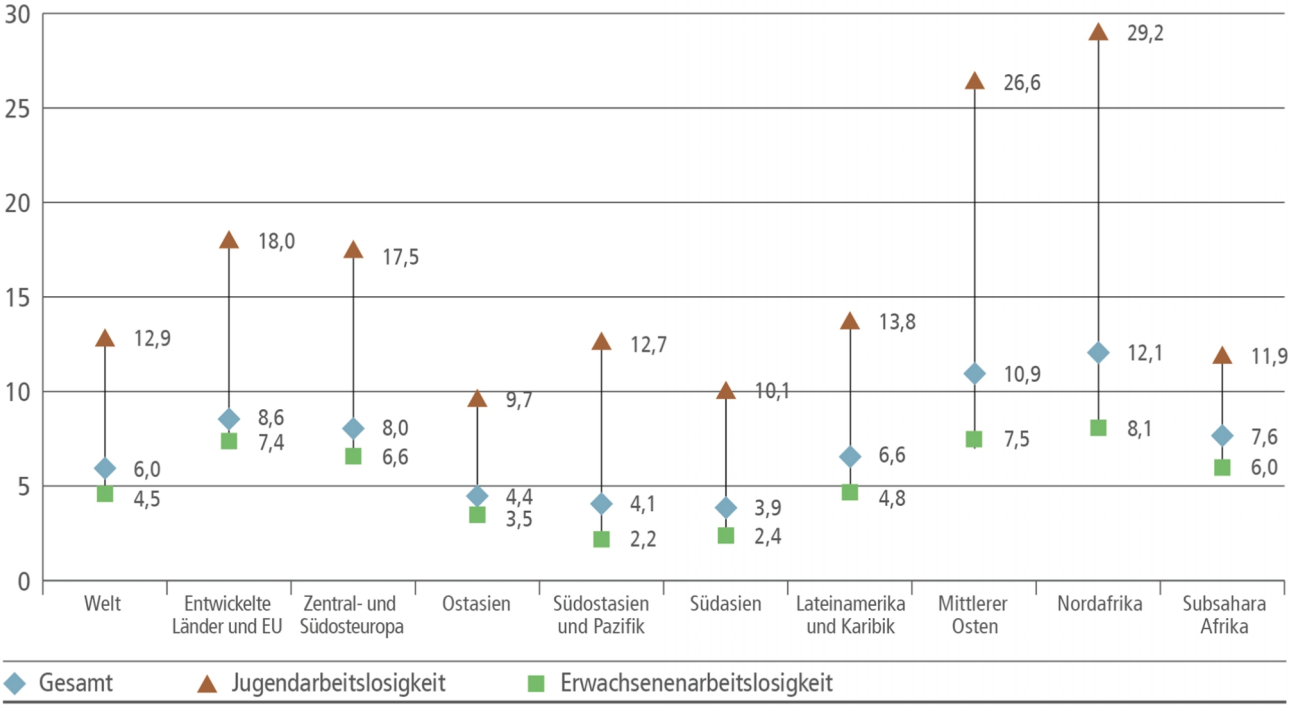
Wirtschaftliche Faktoren sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen entscheidend, ob der Bevölkerung Grundbedürfnisse, sichernde Lebensbedingungen und Beschäftigungsperspektiven garantiert werden können. In Ländern mit niedrigen Pro-Kopf-Einkommen und hohen Armutsraten sind die Anreize zur Abwanderung oftmals besonders hoch. In Nepal beispielsweise beträgt das jährliche Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf nur 730 US Dollar (2013) (Weltbank 2014e) und fast ein Viertel der Bevölkerung (23,70 %, 2010) lebt von weniger als 1,25 US Dollar am Tag (Weltbank 2014f). In den Jahren 2009 bis 2010 emigrierten laut offizieller Zahlen 300.000 Nepalesen, wobei die Dunkelziffer weit höher sein dürfte und die nach Indien Emigrierenden aufgrund der offenen Grenzen nicht erfasst werden (vgl. Amnesty International 2011: 5). Es bleibt anzunehmen, dass vor dem Hintergrund der grassierenden Armut weiterhin ein großer Teil der nepalesischen Bevölkerung als Wanderarbeiter im Ausland ihr Geld verdienen wird, obwohl dies oftmals mit hohen Schulden und Abhängigkeitsverhältnissen verbunden ist (vgl. Amnesty International 2011: 5 ff.).

Darüber hinaus bestimmt vor allem die Lage auf dem Arbeitsmarkt, ob Fachkräfte adäquate Arbeit finden. Diese wird unter Umständen von der wirtschaftlichen Gesamtsituation beeinflusst, zum Beispiel während Wirtschaftskrisen, ist aber auch als eigenständiger Faktor zu begreifen. Die globale Arbeitslosigkeit stieg 2013 weltweit an, insbesondere mit hohen Zuwächsen in Ost- und Südasien. Dort leben aufgrund der stark wachsenden Bevölkerungen fast 45 Prozent der zusätzlichen Arbeitssuchenden, gefolgt von Subsahara-Afrika und Europa (vgl. ILO 2013b: 11). Im selben Jahr erreichte die weltweite Arbeitslosenrate der jungen Bevölkerung (15 bis 24 Jahre) rund 13 Prozent, womit sie fast dreimal so hoch war wie unter der erwachsenen Bevölkerung (vgl. ebd.).

Im globalen Vergleich sind vor allem junge Menschen in Nordafrika (29,2 %, 2012) und dem Mittleren Osten (26,6 %, 2012) ohne Beschäftigungsperspektive. Doch auch in Teilen Zentral- und

Südosteuropas (17,5 %, 2012) und Lateinamerikas sowie der Karibik (13,8 %, 2012) ist die Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen besonders verbreitet (vgl. ILO 2013c: 21). Prognosen deuten darauf hin, dass die Jugendarbeitslosigkeit bis 2018 noch weiter ansteigen wird (vgl. ebd.).

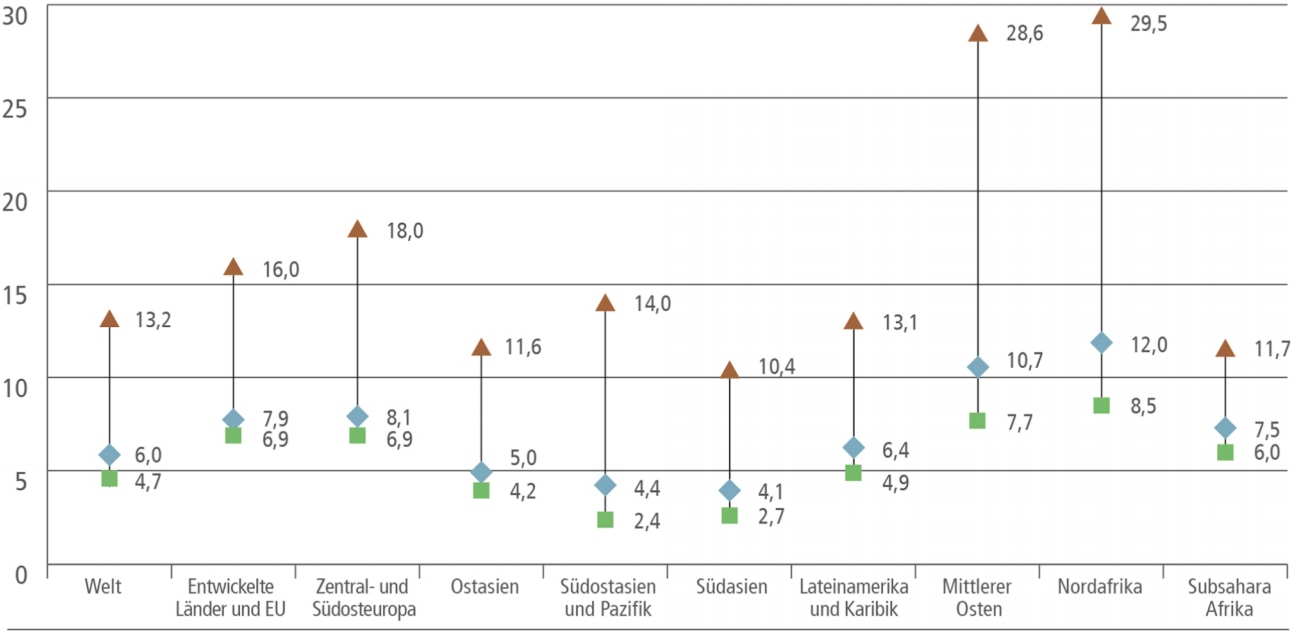
Abbildung 6: Arbeitslosenrate in Prozent nach Regionen, 2012



Quelle: ILO. Trends Econometric Models. Unemployment rate by age and sex group, globally and by region and country. Genf 2013.

BertelsmannStiftung

Abbildung 7: Prognostizierte Arbeitslosenrate in Prozent nach Regionen, 2018



Quelle: ILO. Trends Econometric Models. Unemployment rate by age and sex group, globally and by region and country. Genf 2013.

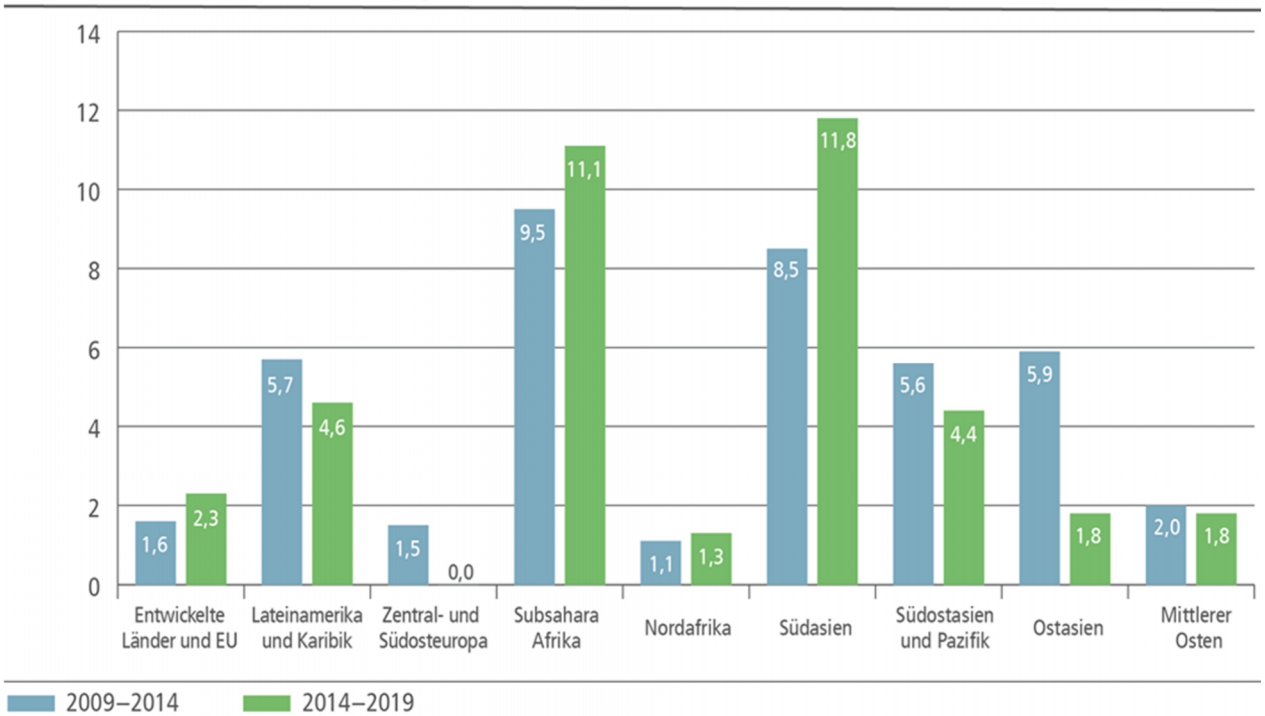
BertelsmannStiftung

Offizielle Arbeitslosenraten geben jedoch nur unzureichende Hinweise auf das tatsächliche Beschäftigungsniveau in Herkunftsländern, nicht zuletzt durch den Mangel an verlässlichen Statistiken. Ein hoher Anteil der Beschäftigten arbeitet in Entwicklungs- und Schwellenländern im informellen Sektor, vor allem in der Landwirtschaft, wo prekäre Beschäftigungsverhältnisse in Form von unangemessenen Arbeitsbedingungen und fehlender sozialer Sicherung verbreitet sind (vgl. ILO 26.10.2010). Prekäre Beschäftigungsverhältnisse machen weltweit fast die Hälfte der Gesamtbeschäftigungsverhältnisse (48 %) aus (vgl. ILO 2013b: 12). In Subsahara-Afrika erreicht ihr Anteil sogar 77,4 Prozent (vgl. ILO 2013b: 68). Die informelle Beschäftigungsrate erreicht in einigen Ländern Süd- und Südostasiens bis zu 90 Prozent und beträgt auch in Ländern Zentralamerikas und der Andenregion über 70 Prozent (vgl. ILO 2013b: 12 f.).

Ein großes Problem für nationale Arbeitsmärkte stellen insbesondere *skill mismatches* dar. Die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Ländern Nordafrikas und des Mittleren Ostens sowie die steigenden Fachkräfteengpässe auf den Arbeitsmärkten der ASEAN Länder (Brunei, Kambodscha, Indonesien, Laos, Malaysia, Myanmar, Philippinen, Singapur, Thailand, Vietnam) werden primär damit begründet, dass die Qualifikationen der jungen Fachkräfte nicht auf die Erfordernisse der nationalen Arbeitsmärkte abgestimmt sind (vgl. ILO 2013c: 79). Umfragen mit Unternehmen über wahrgenommenen Fachkräftemangel geben zudem Hinweise, ob *skill mismatches* und/oder ein mangelhaftes Bildungssystem zu Fachkräfteengpässen auf den nationalen Arbeitsmärkten führen; vor allem in Herkunftsländern mit niedriger Erwerbsbeteiligung.

Trotz der oben beschriebenen Herausforderungen sind die Beschäftigungswachstumsraten in zahlreichen Entwicklungsländern im Vergleich zu den Industriestaaten hoch und lassen auf steigende Bedarfe an qualifizierten Fachkräften schließen, vor allem in Südasien und Subsahara-Afrika. Hingegen wird insbesondere in Ostasien eine Verlangsamung des Beschäftigungswachstums erwartet (vgl. ILO 2014d).

Abbildung 8: Durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum in Prozent nach Region, 2009–2014 und 2014–2019 (Prognose)



Quelle: ILO. Trends Econometric Models. Genf 2014.

BertelsmannStiftung

Kurzfazit
Sowohl die wirtschaftliche Lage in den Herkunftsländern als auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt haben einen Einfluss auf Migrationsbewegungen. Hohe Armuts- und/oder Arbeitslosenraten, ein ausgeprägter informeller Sektor, Unterbeschäftigung und/oder prekäre Arbeitsverhältnisse fördern die Abwanderung qualifizierter Fachkräfte und stellen Entwicklungsländer weltweit vor Herausforderungen. Skill mismatches und Jugendarbeitslosigkeit bedingen in vielen Ländern Fachkräfteüberschüsse und Perspektivlosigkeit. Trotz begrenzten demographischen Potenzials sind die Abwanderungsraten deshalb oftmals hoch. Jedoch wird in den nächsten Jahren in vielen Weltregionen ein Beschäftigungswachstum erwartet, das neue Fachkräftebedarfe kreieren wird.

3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland

Eine faire Gewinnung von Fachkräften beruht auf einer partnerschaftlichen Kooperation zwischen Herkunfts- und Zielländern sowie allen beteiligten Akteuren. Unter funktionsfähigen und transparenten Verwaltungsstrukturen wird hier verstanden, dass ein Land beispielsweise möglichst niedrige Korruptionswerte aufweist und den Bewertungskriterien „Demokratie/Marktwirtschaft/ Management“ zufolge ausreichend gut abschneidet. Diese Studie zieht zur Bewertung dieser drei Dimensionen die Definitionen des Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI) heran und legt mindestens sechs von zehn Punkten als Maßstab an.

Im Bereich des Migrationsmanagements sollte ebenfalls überprüfbar sein, wie funktionsfähig relevante Ministerien und Arbeitsverwaltungen sind, die sich mit internationaler Arbeitsmigration befassen. Fehlen effiziente Strukturen, ist abzuwägen, ob die Defizite (mangelnde Transparenz bei der Auswahl der Fachkräfte, fehlender Schutz vor Ausbeutung etc.) eventuell durch ein stärkeres Monitoring ausgeglichen werden können

Indikatoren
- Status und Management Index des Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI)
- Transparency International Corruption Perceptions Index

Unter funktionsfähigen und transparenten Verwaltungsstrukturen in den Herkunftsländern sind die übergeordneten nationalen Rahmenbedingungen sowie die strukturellen Voraussetzungen im jeweiligen Arbeitskontext, zum Beispiel auf der Ebene der zuständigen Arbeitsministerien und Behörden, zu verstehen. Kann eine faire Teilnehmerauswahl garantiert werden, die gemäß klar definierten Kriterien erfolgt und gewährleistet, dass Bewerber aus dem ganzen Land Zugang zum Bewerbungsverfahren haben? Kann bei einer Kooperation zwischen Aufnahme- und Herkunftsland ausgeschlossen werden, dass in Herkunftsländern unrechtmäßige Vermittlungsgebühren erhoben werden? Diese und andere Fragen verdeutlichen die Risiken, die mit korrupten und intransparenten Strukturen verbunden sind. Um einen ganzheitlichen Blick auf ein Partnerland zu gewinnen, sollten aus diesem Grund sowohl das nationale Korruptionsniveau, der Transformationsstand in den Bereichen Demokratie, Marktwirtschaft und Management als auch die Strukturen auf Arbeitsebene betrachtet werden.

Der *Corruption Perceptions Index 2013* von *Transparency International* bewertet, wie korrupt der öffentliche Sektor erscheint – anhand der Wahrnehmungen von Politikern und Beamten aus 177 Staaten und Territorien weltweit [unter Zuhilfenahme einer Skala von 0 (sehr korrupt) bis 100 (sehr sauber)]. Demnach besitzen zwei Drittel aller Staaten weltweit korrupte Strukturen. Korruption grassiert in nahezu allen Entwicklungs- und Schwellenländern mit zum Teil starken Ausprägungen wie etwa in Ländern Subsahara-Afrikas, Asiens und in Lateinamerika. Als die zehn korruptesten Länder weltweit gelten Somalia, Nordkorea, Afghanistan, Sudan, Südsudan, Libyen, Irak, Usbekistan, Turkmenistan und Syrien (vgl. Transparency International 2013).

Schwache Strukturen sowie weit verbreitete Korruption führen oftmals bereits in Herkunftsländern zur Ausbeutung ausländischer Fachkräfte, vor allem von gering qualifizierten Fachkräften, die sich oftmals hoch verschulden, um exorbitante Summen an Rekrutierungsagenturen zu zahlen. Migranten aus Entsendeländern wie den Philippinen, Indien, Nepal, Sri Lanka und Bangladesch, die nach Katar emigrieren, werden durch korrupte Rekrutierungspraktiken fragwürdiger Vermittlungsagenturen häufig Opfer von Betrug, Bestechung und Erpressung (vgl. Jureidini 2014). Ein Mangel an Regulierung, staatlicher Aufsicht und Korruption kann darüber hinaus auch in Menschenhandel münden, wie beispielsweise in Bangladesch, wo die enge Verflechtung zwischen parlamentarischen Abgeordneten und privaten Rekrutierungsagenturen kriminelle Netzwerke etablierte (vgl. U. S. Department of State 2013).

Im Bereich der politischen Transformation zeigen sich viele Hindernisse: Ein Mangel an politischer Partizipation, fehlende stabile demokratische Institutionen und/oder ein unzureichend gefestigter Rechtsstaat wie zum Beispiel charakteristisch für den lateinamerikanischen Kontinent, können den Aufbau transparenter und funktionsfähiger Strukturen verhindern (vgl. Thiery 2014: 17). In der Weltregion Asien und Ozeanien verhindern autokratische Regierungsformen oftmals partizipatorische und transparente Entscheidungsfindungsprozesse (vgl. Croissant 2014: 2). Eine fehlende soziale Infrastruktur sowie starke soziale Ungleichheit, wie im östlichen und südlichen Afrika, sind weitere existenzielle Bedrohungen für Fairness und Transparenz (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014i).

In den Ländern des Nahen Ostens und Nordafrika, die von einer Welle von Revolutionen und Demokratiebewegungen erfasst wurden, werden Bürgerrechte zum Teil nur unzureichend geschützt. Zudem gefährden ein fragiles politisches Umfeld und/oder eine schwache wirtschaftliche Entwicklung auch in dieser Weltregion die Etablierung funktionsfähiger Strukturen (vgl. Völkel: 13 f.). Ähnliches zeigt sich im postsowjetischen Eurasien, wo mangelnde demokratische Strukturen und eine weitgehend stagnierende wirtschaftliche Transformation vorherrschen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014j).

Extreme Diskrepanzen zwischen politischer und wirtschaftlicher Entwicklung stellen ein hohes Risiko für die generelle Stabilität und Funktionsfähigkeit der Staaten West- und Zentralafrikas dar, die zum Teil zu den wirtschaftlich rückständigsten Ländern der Welt gehören (vgl. Basedau 2014: 2).

Globale Schlusslichter hinsichtlich der politischen und wirtschaftlichen Entwicklung sind laut *Bertelsmann Transformation Index* (BTI) *2014* Somalia, Eritrea, Nordkorea, Syrien, Myanmar, der Sudan, die Demokratische Republik Kongo, Afghanistan und der Iran. Auf den ersten 20 Plätzen des Transformationsindex konnten sich hingegen unter den Schwellen- und Entwicklungsländern Uruguay, Chile, Costa Rica, Südkorea, Mauritius, Brasilien, Botswana und Serbien platzieren. Der Management-Index, der unter anderem Gestaltungsfähigkeit, Ressourceneffizienz, Konsensbildung und internationale Zusammenarbeit misst, lässt ebenfalls starke Gegensätze hervortreten:

Autokratisch regierte Länder wie Usbekistan, Turkmenistan, Venezuela, der Tschad oder Simbabwe schneiden besonders schlecht ab, während die Schwellenländer Uruguay und Brasilien auf dem zweiten und dritten Platz rangieren (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014a).

Kurzfazit
Die weltweite Rundschau zeigt, dass in einem Großteil der Entwicklungs- und Schwellenländer Schwächen zu verzeichnen sind: Korruption und weit verbreiteter Klientelismus, schwache Rechtssysteme, soziale Ungleichheit und/oder ein Mangel an partizipatorischen Prozessen gefährden die Funktionsfähigkeit eines Staats. Eine effiziente und auf transparenten Verfahren beruhende Zusammenarbeit mit Ministerien, Arbeitsverwaltungen und anderen Partnerorganisationen ist in Ländern mit weit verbreiteter Korruption, schwachen demokratischen Institutionen, fehlenden Verfahrens- und/oder Rechtsstaatssystemen fragwürdig. Allerdings muss der spezifische Kontext des jeweiligen Kooperationspartners, wie zum Beispiel der nationalen Arbeitsagentur, ausschlaggebend für eine Bewertung sein, denn eine Beurteilung der Rahmenbedingungen auf nationalem Niveau beeinträchtigt nicht zwangsläufig die Funktionsfähigkeit einer Verwaltungsbehörde. Im Rahmen bilateraler Kooperationen im Bereich Fachkräftemigration können Kontroll- und Monitoring-Mechanismen Mängel kompensieren, um im gesamten Auswahl- und Vermittlungsprozess von Fachkräften Transparenz zu gewährleisten und Diskriminierung zu vermeiden.

4. Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen

Soll eine Gewinnung von Fachkräften für alle Seiten gewinnbringend verlaufen, müssen die Qualifikationen der ausländischen Fachkräfte mit der Nachfrage der Arbeitsmärkte von Zielländern zusammengebracht werden. Hierfür werden verlässliche Analysen benötigt, die Bildungs- und Qualifikationsniveaus in Herkunftsländern mit bestehenden Standards in Zielländern vergleichen. Im Fall großer Diskrepanzen ist zu prüfen, ob entsprechende Aus- oder Weiterbildungen erfolgen können bzw. müssen, um eine Niveauangleichung und damit die gewünschte Beschäftigungsfähigkeit (employability) zu gewährleisten.

Indikatoren
- Brutto-Einschulungsraten (im sekundären/tertiären Bereich)
- Bildungsausgaben als Prozent des BIP
- Wettbewerbsfähigkeit der höheren Bildung und Ausbildung

Die Minderung von Fachkräfteengpässen durch die Zuwanderung von Arbeitsmigranten aus Drittstaaten ist nur dann erfolgreich, wenn Bildungs- und Qualifizierungsniveaus der Fachkräfte den Anforderungen des Arbeitsmarktes im Zielland genügen. Für das ideale *Matching* von Angebot und Nachfrage kommt der Qualität der Bildungs- und Ausbildungssysteme in Herkunftsländern somit eine herausragende Bedeutung zu.

In vielen Entwicklungsländern, vor allem in LDCs, bleibt einer großen Anzahl von Kindern ein Schulbesuch verwehrt. Der mangelnde Zugang zu Grundbildung geht einher mit niedrigen Ausbildungsstandards sowie Einschulungsraten im Bereich der höheren Bildung. In Ländern

Subsahara-Afrikas besuchten 2010 etwa 55 Prozent der Kinder mit hoher Wahrscheinlichkeit nie eine weiterführende Schule und mehr als zwei von fünf Kindern beendeten 2009 noch nicht einmal die Grundschule (vgl. UNESCO 2012: 10, 32). Auch in zahlreichen Ländern Lateinamerikas und der Karibik sowie Ostasiens und der Pazifikregion sind hohe Zahlen an frühen Schulabgängern und hohe Wiederholungsraten zu konstatieren (vgl. ebd.: 52).

Im Bereich der höheren Bildung und Ausbildung bestehen laut des *Global Competitiveness Report* 2014–2015 des *World Economic Forum*, der die Brutto-Einschulungsraten im Bereich der sekundären und tertiären Bildung sowie die Qualität von Bildung anhand von Evaluierungen von Firmenchefs misst, weltweit Defizite: 67 von 144 Ländern erzielten auf einer Skala von 1 bis 7 weniger als vier Punkte. Internationale Schlusslichter waren hierbei Angola (1,94), der Tschad (2,05), Burundi (2,14), Guinea (2,19) und Burkina Faso (2,42). Deutschland wurde im Vergleich mit 5,55 Punkten bewertet (vgl. Schwab 2014: 18 f.).

Die universitäre Bildung ist in vielen Entwicklungs- und Schwellenländern im Vergleich zum deutschen System, das viel Wert auf die praktische Anwendbarkeit erlernter Kenntnisse legt, theoretisch aufgebaut. Somit ist eine studiengangspezifische Prüfung durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) notwendig, die ausländische Qualifikationen (schulische, berufliche und Hochschulqualifikationen) in das deutsche Bildungssystem einstuft, um die Vergleichbarkeit mit deutschen Studienabschlüssen festzustellen. Im Bereich der beruflichen Ausbildung existieren im Großteil der Entwicklungs- und Schwellenländer keine Ausbildungslehrgänge, die mit dem deutschen dualen System vergleichbar wären. Einige Initiativen internationaler Geber sowie Programme deutscher Institutionen und Unternehmen setzen am Bedarf einer verbesserten beruflichen Qualifizierung von Fachkräften in Entwicklungsländern an. Ihr Ziel ist es, die verfügbaren Kompetenzen der Arbeitskräfte mit den Bedarfen der nationalen Arbeitsmärkte in Herkunftsländern zu vereinen. Ein Hindernis ist jedoch das niedrige Ansehen von Ausbildungslehrgängen, die in der öffentlichen Meinung oft als Eingangstor zu Berufen mit niedrigem Status und mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten gesehen werden, und zum Teil die niedrigen Absolventenzahlen in Ausbildungslehrgängen erklären.

Darüber hinaus mangelt es in zahlreichen Staaten, insbesondere in Afrika, auch an ausreichenden Zugangsmöglichkeiten zu beruflicher Bildung (vgl. UNESCO 2006: 34). Dies wird durch die geringe Anzahl von Schülern, die an beruflichen Ausbildungsformaten teilnehmen, besonders deutlich. So betrug in Ländern wie Eritrea, Äthiopien, Malawi oder Nigeria 2002 der Anteil von Schülern, die in Ausbildungslehrgängen eingeschrieben waren, im Bereich der Sekundarbildung lediglich zwei Prozent (vgl. ebd.: 33).

Kurzfazit

Der unzureichende Zugang zu Grundbildung und höheren Bildungseinrichtungen sowie die fehlende schulische Infrastruktur in zahlreichen Entwicklungsländern, insbesondere in den am wenigsten entwickelten Staaten, führen dazu, dass gut qualifizierte Fachkräfte oftmals Mangelware sind. Staaten mit generell sehr niedrigen Absolventenzahlen und mangelhaften Qualitätsstandards im Bereich der sekundären und tertiären Bildung sind von daher für die Gewinnung ausländischer Fachkräfte nur unzureichend geeignet.

Die praktische Ausrichtung zahlreicher Studiengänge und insbesondere der dualen Ausbildung ist charakteristisch für das deutsche Bildungssystem. So ist es nicht verwunderlich, dass Fachkräfte aus zahlreichen Entwicklungs- und Schwellenländern durch Nachqualifizierungen oder Arbeitserfahrungen in Deutschland ihren Mangel an praktischen Kenntnissen kompensieren müssen.

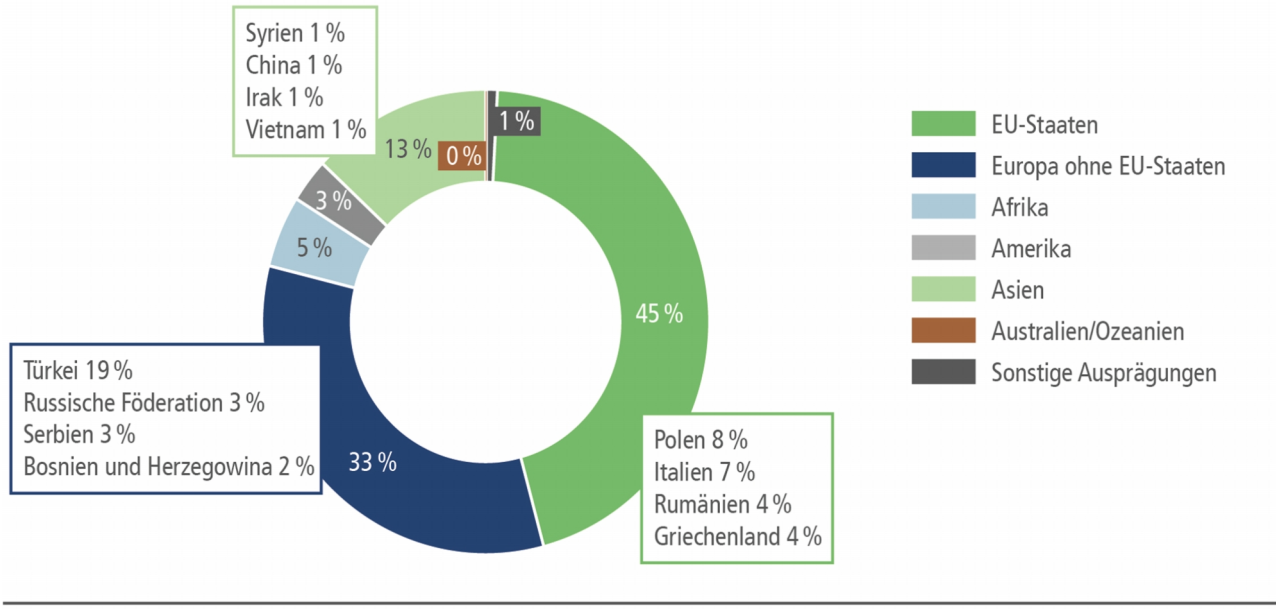
5. Beziehungen zu Deutschland

Enge politische, wirtschaftliche, historisch-soziale oder kulturelle Beziehungen zwischen Herkunfts- und Zielland können die Gewinnung von Fachkräften erleichtern. Gut organisierte Diasporagruppen können außerdem als Brückenbauer für Neuankömmlinge dienen. Aus diesem Grund sollten bereits bestehende enge Beziehungen mit Deutschland bei der aktiven Gewinnung von Fachkräften berücksichtigt werden.

Indikatoren
- Anteil der Im- und Exporte
- Diaspora in DE
- Hauptzieldestinationen im Vergleich zu Deutschland
- Anzahl deutscher Unternehmen im Herkunftsland
- Anzahl deutscher Schulen / Goethe-Institute, - meistgesprochene Fremdsprache
- Zielländer für Studenten - Hochschulkooperationen

Die kulturell-historische, politische und wirtschaftliche Verflechtung zwischen Deutschland und einzelnen Herkunftsländern ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Von 16,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, die 2012 in Deutschland lebten, kommt über ein Drittel aus EU-Mitgliedstaaten (vgl. Statistisches Bundesamt 17.12.2013).

Abbildung 9: Ausländische Bevölkerung am 31.12.2014



Quelle: Statistisches Bundesamt. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1, Reihe 2. Wiesbaden 2014.

BertelsmannStiftung

Enge Beziehungen zu Deutschland entstehen oftmals durch die Verknüpfung zahlreicher Faktoren. Die vergleichsweise hohe Zuwanderung aus Russland, insbesondere von Spätaussiedlern in den 1990er Jahren, die im Rahmen von Aufnahmeprogrammen nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs nach Deutschland kamen (Definition von Spätaussiedlern nach BAMF 2014), basiert auf einer aus der Historie entstandenen, großen deutschstämmigen Bevölkerung in Russland, die enge wirtschaftliche Beziehungen förderte. Historische Prägungen haben ebenso Einfluss auf die Verbreitung einer Sprache. In ehemaligen deutschen Kolonien, wie zum Beispiel Kamerun (ca. 202.000 Deutschlernende) und Togo (ca. 69.300 Deutschlernende), erfreut sich die deutsche Sprache vergleichsweise hoher Beliebtheit (vgl. Netzwerk Deutsch 2010: 4 ff.).

Die meisten ausländischen Studierenden aus Drittstaaten kamen im Wintersemester 2011/2012 aus der Türkei, China, Russland, der Ukraine, Indien, Kamerun, Marokko, dem Iran, Südkorea, Vietnam und den USA (vgl. Statistisches Bundesamt 2012: 57 ff.), also aus Ländern mit vergleichsweise großen Diasporagruppen in Deutschland und/oder engen wirtschaftlichen Beziehungen. Die Beziehungen Deutschlands zu anderen EU-Mitgliedstaaten sind politisch und wirtschaftlich am engsten. Doch auch zahlreiche Drittstaaten und Weltregionen sind wichtige Absatzmärkte. Im Jahr 2013 befanden sich unter den 50 wichtigsten Außenhandelspartnern 28 Drittstaaten, unter anderen die USA, China, Russland, Japan, Brasilien, die Vereinigen Arabischen Emirate, Saudi-Arabien, Indien, Mexiko und Kanada (vgl. Statistisches Bundesamt 2014a). Zu den Top-Exportmärkten für deutsche Unternehmen zählen laut aktuellen Einschätzungen insbesondere China, Ghana, Indonesien, Kolumbien und Südkorea (Germany Trade & Invest 2014).

Kurzfazit
Im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ist Deutschland im Vergleich zu Ländern mit global verbreiteten Sprachen im Nachteil. Aus diesem Grund lohnt ein besonderer Blick auf Herkunftsländer, zu denen bereits enge Beziehungen bestehen und in denen die deutsche Sprache verbreitet ist. In Ländern mit vergleichsweise großen Diasporagruppen in Deutschland, wie zum Beispiel Serbien, dem Kosovo, Bosnien und Herzegowina oder Vietnam genießt Deutschland als Zielland einen guten Ruf. Eine starke wirtschaftliche Verflechtung, wie beispielsweise mit China oder Russland, kann ebenso Einfluss auf die Beliebtheit Deutschlands im Herkunftsland haben und das Interesse am Erlernen der deutschen Sprache fördern.

6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure in Herkunftsländern

Herkunftsländer betrachten das Thema internationale Fachkräftemigration aus unterschiedlichen und sehr spezifischen nationalen Blickwinkeln. Für die Prüfung, ob die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften aus einem Herkunftsland sinnvoll erscheint, sollte die Sichtweise und Haltung der Regierungen in den Herkunftsländern sowie ihre Offenheit gegenüber internationaler Arbeitsmigration integraler Bestandteil sein. Hierbei sollte berücksichtigt werden, ob das Thema auf der politischen Agenda eines Herkunftslands steht und im nationalen Diskurs präsent ist. Zudem verdeutlichen nationale Migrationsstrategien, bilaterale Abkommen mit Aufnahmeländern und das Engagement wichtiger politischer Akteure die Bedeutsamkeit des Themas auf nationaler Ebene. Jede aktive Anwerbung nach fairen Kriterien sollte auf einer partnerschaftlichen Kooperation zwischen Aufnahme- und Herkunftsland basieren und die Interessen beider Länder berücksichtigen.

Indikatoren	
-	Primärquellen: offizielle Dokumente (z. B. Regierungserklärungen)
-	Sekundärquellen: Analyse des aktuellen Forschungsstands anhand von Literaturrecherchen
-	Erfahrungsberichte: Ergebnisse von Interviews mit Entscheidungsträgern, Wissenschaftlern und Experten
-	Bilaterale und multilaterale Abkommen zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern

Der spezifische Kontext in Herkunftsländern prägt den nationalen Diskurs über internationale Arbeitsmigration. Während asiatische Entsendeländer, deren Fachkräfte in großer Anzahl in die Golfstaaten emigrieren, die Bedeutsamkeit des Schutzes vor Ausbeutung von Fachkräften hervorheben, diskutieren Herkunftsländer, die im Rahmen von Mobilitätspartnerschaften einen vertieften Dialog mit der EU führen, wie zum Beispiel Marokko, insbesondere die Schaffung legaler Zuwanderungsmöglichkeiten in Europa (vgl. GIZ 2013: 28).

Viele Herkunftsländer sind im Dialog mit den Aufnahmeländern zunehmend selbstbewusster geworden und fordern eine Kooperation auf Augenhöhe sowie verbesserte Koordinationsmöglichkeiten (vgl. ebd. 27 f.). Auch, was die Aufnahmebedingungen in Zielländern angeht, treten zahlreiche Herkunftsländer bestimmt auf und verlangen Unterstützung bei der Integration der

ausländischen Fachkräfte sowie eine bessere Vorbereitung von Arbeitgebern auf den Umgang mit den neuen ausländischen Mitarbeitern (vgl. ebd.: 33). Kritik an der Abwerbung von Fachkräften wird vor allem aus Ländern erhoben, die mittlerweile selbst von Fachkräfteengpässen betroffen sind. So befürworten beispielsweise Gesprächspartner aus Armenien vor dem Hintergrund hoher Emigrationsquoten und Engpässen in einigen heimischen Sektoren (z. B. IT) vor allem temporäre Migrationsmodelle mit einer klaren Rückkehrperspektive (vgl. ebd.: 43).

Bilaterale sowie multilaterale Vereinbarungen zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern in Form rechtsverbindlicher Verträge oder *Memoranda of Understanding* (MoU) schaffen einen Rahmen für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, die die Interessen beider Seiten berücksichtigt. Die Einsicht, dass Themen wie der Schutz von Migranten von länderübergreifender Dimension sind, motivierte zudem den Zusammenschluss von Entsendeländern im Rahmen regionaler Foren. Auf Veranlassung einiger asiatischer Staaten fanden 2003 zum ersten Mal ministeriale Konsultationen zwischen asiatischen Herkunftsländern zum Thema Arbeitsmigration in Colombo (Sri Lanka) statt. Mittlerweile sind die elf asiatischen Herkunftsländer Afghanistan, Bangladesch, China, Indien, Indonesien, Nepal, Pakistan, die Philippinen, Sri Lanka, Thailand und Vietnam Mitglieder des „*Colombo Process*“. An dem regelmäßig stattfindenden Erfahrungsaustausch über die Entsendung ausländischer Fachkräfte und den hiermit verbundenen Chancen und Risiken beteiligen sich seit 2005 als Beobachter auch die Aufnahmeländer Bahrain, Italien, Kuwait, Malaysia, Katar, die Republik Korea, Saudi-Arabien und die Vereinigten Arabischen Emirate (vgl. IOM 2011).

Kurzfazit

Die Einstellung der jeweiligen Herkunftsländer gegenüber der Abwanderung von Fachkräften hängt sehr stark vom nationalen Kontext, wie zum Beispiel Fachkräfteengpässen und Erfahrungen ab. Ausbeutung und Missbrauch ausländischer Fachkräfte in Golfstaaten motivierte beispielsweise die Philippinen, den Dialog über den Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten zu fördern. Zahlreiche Herkunftsländer befürworten multi- und bilaterale Abkommen zwischen Aufnahme- und Herkunftsländern; denn sie bieten einen Rahmen zur Gestaltung des Rekrutierungsprozesses, zur Schaffung gerechter Arbeitsbedingungen, zur Gleichbehandlung ausländischer Fachkräfte und zur Festlegung spezifischer Abmachungen hinsichtlich der Vorbereitung vor ihrer Ausreise oder ihrer Integration im Zielland. Einige Partnerländer, wie Armenien und Georgien, stehen Fachkräftemigration jedoch eher verhalten gegenüber und befürworten zirkuläre Modelle, die eine Rückkehr der Fachkräfte vorsehen.

7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland

Die positiven Effekte von Arbeitsmigration sind nachweislich steigerbar, wenn Strukturen geschaffen und Maßnahmen getroffen werden, die ihren entwicklungspolitischen Nutzen für die Herkunftsländer fördern. Geldtransfers von Migranten, Wissens- und Technologietransfer und das Engagement der Diaspora in Ziel- und Herkunftsländern sind nur einige Faktoren, die die Entwicklung in Herkunftsländern maßgeblich beeinflussen. Bestehen Mechanismen, um die Gefahren von Migration zu reduzieren, wie beispielsweise Schutz vor finanzieller Ausbeutung durch hohe Vermittlungsgebühren, kann der Erfolg von Migration für jeden einzelnen Migranten deutlich gesteigert werden. Bei einer aktiven Gewinnung von Fachkräften sollte deshalb positiv berücksichtigt werden, ob Maximierungsinstrumente bestehen, um die Wirkung von Migration für Entwicklung zu steigern und ob an bestehende Maßnahmen angeknüpft werden kann. Falls dies

nicht der Fall ist, ist zu erörtern, in welcher Form bestehende Programme im Bereich der Fachkräftemigration für Entwicklung im Herkunftsland nutzbar gemacht werden können.

Indikatoren
- Nationale Programme der Regierung zur Inwertsetzung von Migration für Entwicklung
- Bestehende Programme und Kooperationen der internationalen Zusammenarbeit zur Maximierung des Nutzens von Arbeitsmigration für Entwicklung

Der gegenseitige Austausch zwischen Aufnahme- und Herkunftsländern über die Chancen und Risiken von Migration für die Entwicklung in Herkunftsländern hat sich im Rahmen des *UN-High Level Dialogue on International Migration and Development* sowie des *Global Forum on Migration and Development*, die 2006 bzw. 2007 initiiert wurden, stetig intensiviert.

Die Geldtransfers (*remittances*) von Migranten betrugen mit 404 Milliarden US Dollar 2013 knapp dreimal so viel wie die weltweite öffentliche Entwicklungshilfe (vgl. Weltbank 2014g: 1). Indien (70 Mrd. US Dollar) und China (60 Mrd. US Dollar) erhielten 2013 zusammen fast ein Drittel der weltweiten Geldtransfers an Herkunftsländer (vgl. ebd.: 4), wobei – gemessen am Prozentanteil des BIP – 2013 Tadschikistan (42 %), Kirgisistan (32 %) und Nepal (29 %) die größten Empfängerländer waren (vgl. Weltbank 2014h: 5).

Entwicklungsländer haben das Potenzial privater Geldtransfers von Migranten erkannt und schaffen Anreize sowie Rahmenbedingungen, um diese noch besser für die Entwicklung im eigenen Land nutzbar zu machen. Um die Überweisung von Geldtransfers über offizielle Kanäle zu fördern, führte Pakistan beispielsweise eine *Foreign Exchange Remittances Card* (FERC) für Migranten ein, die jährlich mindestens 2500 US Dollar nach Pakistan überweisen. Anreize für Kartenbesitzer sind zahlreiche Begünstigungen, wie etwa die kostenlose Ausstellung von Reisepässen oder eine privilegierte Abfertigung an den Flughäfen in Pakistan (vgl. Overseas Pakistanis Foundation 2010).

Auch wenn es sich bei Geldtransfers um private Gelder handelt, die häufig keinen direkten entwicklungspolitischen Nutzen auf nationalstaatlicher Ebene entfalten, ermöglichen sie Familien in Herkunftsländern oftmals den Schulbesuch ihrer Kinder und den Zugang zu ärztlichen Leistungen, sichern unvorhergesehene Ausgaben ab und/oder sind Startkapital für die Gründung kleiner Unternehmen. Doch die Diaspora trägt nicht nur durch finanzielle Unterstützung zur Entwicklung bei. Vereine von Migranten gleicher Herkunft fungieren oftmals als Brückenbauer zurück in die Herkunftsländer. Durch ihr gemeinnütziges Engagement teilen sie ihr Wissen, fördern dadurch zum Beispiel die Gründung von Kooperationsplattformen und Netzwerken oder finanzieren konkret in Entwicklungsprojekte in ihren Herkunftsländern.

Die *Overseas Vietnamese (Viet Kieu)*, zu denen ca. vier Millionen im Ausland lebender Vietnamesen in rund 100 Ländern und Territorien zählen, fördern die wirtschaftliche Entwicklung Vietnams, indem *Viet Kieu* 2009 in ca. 3.000 Projekte investierten (vgl. MOFA 21.11.2009). Ein integriertes Diasporanetzwerk, das informelle Plattformen sowie gemeinnützige Vereine umfasst, fördert einen engen Austausch und etabliert Kooperationsstrukturen zwischen der Diaspora und Vietnam (vgl. Pham 2010: 23–27).

Der Beitrag der Diaspora zur wirtschaftlichen Entwicklung wird von zahlreichen Regierungen auch sehr aktiv gefördert: Das weltweit bekannteste Vorbildprojekt ist das mexikanische Programm „*tres por uno*“ (drei für einen), das die Diaspora zu Investitionen im Herkunftsland anspornt, indem jeder in soziale Projekte investierte Peso durch drei weitere Pesos der bundesstaatlichen Regierung, der Länder und der Kommunen bezuschusst wird (mittlerweile steuert auch der Privatsektor im Rahmen von „*quatro por uno*“ (vier für einen) einen Peso bei) und findet in ähnlicher Art mittlerweile beispielsweise auch in der Republik Moldau im Rahmen des Programms *Pare 1+1* Anwendung, wo Investitionen der Diaspora in Geschäftsgründungen subventioniert werden (ODIMM 2014).

Der Nutzen von Arbeitsmigration für Herkunftsländer zeigt sich auch in der Rückkehr von Fachkräften, die ihr Wissen in ihren Herkunftsländern einbringen und sich überproportional häufig als erfolgreiche Unternehmer auszeichnen, wie zum Beispiel in Ägypten, wo viele rückkehrende Fachkräfte ihre Ersparnisse für Firmengründungen nutzen (vgl. OECD 2008: 200). Entscheidend für einen solchen Wissens- und Technologietransfer zwischen Fachkräften und Herkunftsländern, der Innovationen begünstigt, sind insbesondere auch die Anreizsysteme und Unterstützungsangebote von Herkunfts- und Zielländern.

Das vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanzierte und von Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM) durchgeführte Programm “Migration für Entwicklung“ und speziell dessen Komponente „Rückkehrende Fachkräfte“ unterstützt gezielt die berufliche Integration von rückkehrinteressierten Hochschulabsolventen und berufserfahrenen Fachkräften aus Entwicklungs-, Schwellen- und Transformationsländern, die sich in Deutschland beruflich qualifiziert haben. Junge Ärzte aus Malawi werden im Rahmen des EU-finanzierten Projekts „*Reintegration of highly qualified medical staff (specialists) into the health sector in Malawi“,* das von der GIZ in Kooperation mit dem britischen *Department for International Development* (DFID) und dem *Malawi College of Medicine* durchgeführt wird, durch verbesserte Ausbildungsmöglichkeiten und Karriereplanung nach ihrer Facharztausbildung zu einer Rückkehr nach Malawi motiviert.

Die Förderung von Innovationen in Form von Unternehmensgründungen etc. muss allerdings nicht zwangsläufig im Zusammenhang mit einer dauerhaften Rückkehr stehen, wie das Beispiel des *Silicon Valley* verdeutlicht. Die Entstehung innovativer Wirtschaftsräume nach kalifornischem Vorbild in Städten wie Bangalore, Mumbai, Peking oder Shanghai ist unter anderem auf die hohe Anzahl ausländischer Wissenschaftler zurückzuführen, die zwischen den USA und Indien bzw. China hin- und herpendeln und damit ihr Wissen zirkulieren lassen (*circulation of skills/brain circulation*) (vgl. ILO 2002: 12). Ausschlaggebend für dieses produktive Zirkulieren von Wissen und für Investitionen sind insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen, die den Migranten ermöglichen, zwischen Aufnahme- und Herkunftsland frei hin- und herzureisen. Hier wird auch die Rolle von Aufnahmeländern klar, die beispielsweise durch strikte rechtliche Zuwanderungsregelungen grenzüberschreitenden Wissenstransfer verhindern oder die Entwicklungsziele in Herkunftsländern wegen vordergründig nationaler Ziele grundlegend missachten (vgl. IOM 2008:20 ff.).

Aufnahmeländer können einen entscheidenden Beitrag leisten, um den Nutzen von Migration für Entwicklung zu steigern. Sie können sich bemühen, die hohen Transaktionskosten von Geldtransfers durch Wettbewerbsförderung zu senken, die finanzielle Grundbildung von Geldtransfersendern und -empfängern in Kooperation mit Herkunftsländern durch Trainings zu fördern und vor allem die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse zu erleichtern, damit Migranten ihre

mitgebrachten Qualifikationen entsprechend einsetzen und vertiefen können. Im Rahmen eines Projekts, 2012 durchgeführt von der GIZ in Kooperation mit dem *Inter-American Dialogue* (IAD), wurden Trainer in Usbekistan gezielt geschult, um die finanzielle Grundbildung von Geldtransferempfängern zu erhöhen. Die Website GeldtransFAIR.de ist ein Beispiel für eine Initiative der Bundesregierung, mehr Transparenz über die Transaktionskosten zu schaffen. Migranten können auf der Website Angebote für Überweisungen von Deutschland ins Ausland vergleichen und somit die günstigsten und schnellsten Möglichkeiten für ihren Geldtransfer recherchieren.

Herkunfts- und Aufnahmeländer können zudem an einem Strang ziehen, indem sie durch Ausgleichsmechanismen negative Auswirkungen von Migration in Herkunftsländern abfedern. So können im Rahmen von Ausbildungspartnerschaften, insbesondere in Sektoren, die von Abwanderung in besonderem Maße betroffen sind, Vereinbarungen darüber getroffen werden, wie viele Absolventen nach ihrer Ausbildung im Zielland arbeiten, wie viele Absolventen im Herkunftsland verbleiben sollen oder welche Partner sich im Aufnahmeland zum Beispiel an den Ausbildungskosten im Herkunftsland beteiligen können (vgl. Clemens 2014: 8 f.).

Kurzfazit

Arbeitsmigranten tragen in vielfältiger Hinsicht zur Entwicklung im Herkunftsland bei, sei es als Brückenbauer zwischen den Kulturen, durch die Vermittlung von Wissen und/oder Erfahrungsaustausch, Geldtransfers, Investitionen oder Unternehmensgründungen. Das Potenzial von Arbeitsmigration für Entwicklung kann jedoch weiter maximiert werden, wenn sowohl Herkunfts- als auch Aufnahmeländer, die Migranten in Dialogprozesse miteinbeziehen und Anreizsysteme für die Diaspora schaffen, um Investitionen zu fördern, brain circulation zu ermöglichen und negative Auswirkungen durch Ausgleichsmechanismen zu mindern. Die Wirkungskraft der zahlreichen Initiativen in Herkunftsländern kann noch weiter gesteigert werden, wenn Migration in Entwicklungsstrategien durch einen koordinierten Ansatz politikübergreifend verankert (mainstreaming) wird. Die Regierungen von Bangladesch, Jamaika, der Republik Moldau und Tunesiens werden beispielsweise zu diesem Zweck derzeit im Rahmen des Pilotprojekts “Mainstreaming Migration into National Development Strategies“ von IOM, dem United Nations Development Programme (UNDP) sowie der Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC) beraten (IOM, UNDP und SDC 20.04.2014). Die meisten Herkunftsländer behandeln die Themen Migration und Entwicklung jedoch noch getrennt voneinander; die verschiedenen Bereiche werden von unterschiedlichen Behörden betreut, sodass Synergien oftmals ungenutzt bleiben (vgl. IOM 2008a: 22 f.).

IV Die Kriterien im Praxistest: Länderbeispiele

Die Präsentation der sieben Schlüsselkriterien und ihre knappe globale Einordnung verdeutlicht, wie komplex eine faire Gewinnung von Fachkräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern ist. Im Folgenden unternehmen wir dennoch den Versuch, in kurzen Länderanalysen die Anwendbarkeit der Kriterien zu überprüfen und anhand eines Praxistests zu bestimmen, welche der hier genannten Herkunftsländer am geeignetsten erscheinen, damit die Gewinnung von ausländischen Fachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt in einem Triple Win mündet.

Ein erstes Stimmungsbild und Hinweise über die Eignung eines Herkunftslands für eine faire Fachkräftemigration liefert die Kooperationsampel. Sie verdeutlicht mit ihrem Farbschema, ob ein Land die Kriterien für ein geeignetes Herkunftsland (aktuell) ganz/größtenteils, teilweise oder nicht erfüllt:

- Rot = Das Kriterium wird nicht erfüllt.
- Gelb = Das Kriterium wird teilweise erfüllt.
- Dunkelgrün = Das Kriterium wird (größtenteils) erfüllt.

Die jeweilige Farbwahl speist sich zum einen aus den Ergebnissen der Indikatoren der Ländertabellen (Annex I). Zum anderen liefern die Aussagen der Interviewpartner Hinweise auf die farbliche Eingruppierung. Da die Datenlage zum Teil begrenzt ist und sich die Indikatoren nur bedingt einzeln gewichten lassen, gilt die farbliche Einstufung allerdings mit Vorbehalt. Die aktuelle Ampelfarbe kann durch die eine kurzfristige Veränderung von Rahmenbedingungen zudem schnell „umspringen“.

Bosnien und Herzegowina

Kriterium	
1. Demographische Faktoren im Herkunftsland	🔴 ○ ○
2. Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland	○ 🟡 ○
3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland	🔴 ○ ○
4. Bildungssektor im Herkunftsland und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	○ 🟡 ○
5. Beziehungen zu Deutschland	○ ○ 🟢
6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland zum Thema internationale Arbeitsmigration	○ ○ 🟢
7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung	○ 🟡 ○

Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarkt-Faktoren

Die grassierende Arbeitslosigkeit und die damit einhergehende Perspektivlosigkeit, insbesondere von jungen Bosniern, gepaart mit negativen wirtschaftlichen Wachstumsraten, sind charakteristisch für das südosteuropäische Land. Der Abwanderungsüberschuss von 5.000 Menschen (2012) und das rückläufige Bevölkerungswachstum von -0,137 Prozent (2010 bis 2015) deuten auf einen Rückgang der 3,8 Millionen (2013) umfassenden bosnisch-herzegowinischen Bevölkerung hin (vgl. Annex I.1.1 und 2.). Mit einem Bevölkerungsanteil der über 65-Jährigen von rund 15,6 Prozent (2013) und einem Durchschnittsalter von fast 41 Jahren (2014) ist die Alterung der bosnisch-herzegowinischen Gesellschaft im Vergleich zu den anderen Beispielländern am weitesten fortgeschritten (vgl. Annex I.1.1. und 2.).

In einigen Sektoren, beispielsweise im verarbeitenden Gewerbe wie etwa der Elektrotechnik, bestehen erste Fachkräfteengpässe (vgl. Märdian 2014). Dagegen bestehen Fachkräfteüberschüsse im Gesundheitssektor oder im Bereich der Ingenieurswissenschaften (vgl. Annex I.1.1 und 2.), sodass viele Bosnier eine Arbeit im Ausland suchen. Die jährlichen Geldtransfers von rund 17,85 Mrd. US Dollar (vgl. Weltbank 2014a) der 1,35 Millionen großen bosnisch-herzegowinischen Diaspora (vgl. Bosnia and Herzegovina Ministry of Security 2010: 62) sind für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes von großer Bedeutung und machten 2013 über zehn Prozent des BIP aus (berechnet nach Weltbank 2014a und Weltbank 2014b). IOM-Projektmanagerin Alma Sunje (2014) resümierte in ihrem Interview zu dieser Studie:

„Even if a country does not possess high demographic potential, if a country has high unemployment rates, the labour should have the possibility to seek employment abroad. The opportunities of the migrants themselves should be at the core."

Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen

Das Friedensabkommen von Dayton beendete 1995 den Krieg in Bosnien und Herzegowina (BuH). Zugleich schuf es eine heterogene und wenig funktionale Verwaltungsstruktur mit insgesamt 14 Regierungen auf unterschiedlichen Verwaltungsebenen: die Entität „Föderation Bosnien und Herzegowina" (FBiH), bestehend aus zehn Kantonen, die Entität „Republika Srpska" (RS), den Gesamtstaat und den autonomen Brčko-Distrikt. Die bosnische Arbeitsagentur (ARZ) etwa ist übergeordnet zuständig sowohl für die Arbeitsvermittlung als auch für internationale Kooperationen, wie zum Beispiel auch für das Abschließen von Kooperationsvereinbarungen mit Zielländern. Sie koordiniert zudem alle Aktivitäten mit den zuständigen Behörden aus den Entitäten (FBiH und RS) und dem autonomen Brčko-Distrikt (Law on Agency for Labour and Employment of Bosnia and Herzegovina 2012). Auch wenn sie als Arbeitsagentur auf gesamtstaatlicher Ebene angesiedelt ist, sind die Abstimmungsprozesse mit den anderen relevanten Akteuren langwierig und kompliziert.

Eine weitere Herausforderung ist die weit verbreitete Korruption in BuH, die mit einem starken Misstrauen der Bevölkerung in politische Entscheidungsträger und staatliche Institutionen einhergeht (vgl. Bosso 2014: 2 f.). Insgesamt bewirken die ineffizienten Politik- und Verwaltungsprozesse sowie die Vielzahl an politischen Akteuren eine hohe politische Instabilität und fortwährende Spannungen, die sich in einem schwachen gesellschaftlichen Zusammenhalt widerspiegeln (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014a: 2 f.). Sunje (2014) fordert daher, *[…} since Bosnia and Herzegovina is known for quite high corruption rates, it is advisable that good monitoring mechanisms are in place from the side of the destination country".*

Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Bildungs- und Kulturpolitik fällt weitgehend in die Zuständigkeit der beiden Entitäten FBiH und RS und wird durch die ethnische Zugehörigkeit zu den drei konstitutiven Volksgruppen (Serben, Kroaten und Bosniaken) geprägt, was wiederum ein zersplittertes Bildungssystem zur Folge hat. Die generelle Qualität der sekundären und tertiären Ausbildung wird als befriedigend beurteilt. Im Bereich Naturwissenschaften und Mathematik erzielt das Land mit 5,4 von 10 Punkten jedoch hohe Bewertungen, Platz 13 von 148 (World Economic Forum 2013: 131). Die Bruttoeinschreibungsraten in den Studiengängen „Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen“ (11,1 %) sowie „Gesundheit und Soziales“ (14 %) sind relativ hoch (vgl. Annex I.1.4).

Trotz umfassender Reformen in der beruflichen Bildung, wie der nationalen Reform von 1998 bis 2010, der Entwicklungsstrategie und des Aktionsplans für berufliche Bildung von 2007 bis 2013 sowie 17 EU-geförderter Programme zwischen 1996 und 2007 in Höhe von rund 21 Mio. Euro, ist der berufliche Bildungssektor veraltet und schlecht ausgestattet (vgl. European Training Foundation 2012: 4 ff.). Eine Vereinheitlichung von Lehrplänen und Standards in der beruflichen Bildung ist bislang gescheitert (vgl. European Training Foundation 2012: 13). Zudem sind Ausbildungslehrgänge sehr theoretisch ausgerichtet, sodass es mittelqualifizierten Fachkräften bei unzureichender Berufserfahrung an praktischen Kenntnissen mangelt. Alexander Märdian (2014) stellt dazu fest: *„In BuH gibt es große Defizite im Bereich der praktischen Ausbildung. Arbeitsmigration ist deshalb auch die Möglichkeit, Mängel durch Arbeitserfahrung im Ausland zu kompensieren.“*

Beziehungen zu Deutschland

Seit der Gastarbeiteranwerbung in den 1960er und 1970er Jahren bestehen zwischen Deutschland und BuH umfangreiche Migrationsbeziehungen. In den 1990er Jahren kamen zudem viele bosnisch-herzegowinische Kriegsflüchtlinge, sodass seit langem ein reger Austausch und stabile Netzwerke zwischen beiden Ländern bestehen. Die bosnisch-herzegowinische Diaspora in Deutschland ist mit ca. 157.000 bosnischen Staatsangehörigen und ca. 253.000 Deutschen mit bosnisch-herzegowinischem Migrationshintergrund im Vergleich zu den anderen Beispielländern die bedeutendste. Nach den Nachbarländern Kroatien und Serbien ist Deutschland das wichtigste Zielland von Bosniern (2013) (vgl. Annex I.1.5). Vor dem Hintergrund der engen Beziehungen und der großen bosnisch-herzegowinischen Bevölkerung in Deutschland ist die deutsche Sprache in BuH weit verbreitet und wird an den meisten Schulen als zweite Fremdsprache unterrichtet. Deutschland ist für BuH neben Kroatien der wichtigste Handelspartner innerhalb der EU und leistet den größten Beitrag an bilateralen Hilfsleistungen (DAC) (vgl. Annex I.1.5). *„Aufgrund der langjährigen Erfahrungen mit bosnisch-herzegowinischen Fachkräften sammelten deutsche Unternehmen viele sehr positive Erfahrungen. Dies trägt dazu bei, dass bosnisch-herzegowinische Fachkräfte bei deutschen Arbeitgebern einen guten Ruf haben.“* (Märdian 2014)

Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure zum Thema internationale Arbeitsmigration

In der jungen Bevölkerung wird Arbeitsmigration als etwas Natürliches angesehen, auch aufgrund der großen Netzwerke von Arbeitsmigranten und ehemaligen Kriegsflüchtlingen in zahlreichen Zielländern. In sogenannten *Migrant Service Centers,* entstanden im Rahmen des Programms *Migration for Development in the Western Balkans* (MIDWEB), werden migrationsinteressierte

Bosnier über legale Migrationswege ins Ausland und Rückkehrer über passende Arbeitsmöglichkeiten in der Heimat beraten. Laut der IOM bedarf es für eine weitere Institutionalisierung jedoch der Etablierung eines landesweiten Netzwerkes (vgl. IOM Bosnia and Herzegovina 2014).

Als wichtiges Herkunfts-, Transit- und Zielland für Migranten sieht die Regierung BuHs die Bekämpfung irregulärer Migration und Grenzsicherung als Schwerpunktthemen an (vgl. Kupiszewski et al. 2014: 23 f.). Ihre Sichtweise auf das Thema Arbeitsmigration ist jedoch grundsätzlich positiv, was an der Bereitschaft zu bilateralen Abkommen in diesem Bereich deutlich wird. So existiert seit 2011 ein Abkommen zwischen dem slowenischen und dem bosnisch-herzegowinischen Arbeits- und Sozialministerium, das unter anderem die arbeitsrechtlichen Belange bosnisch-herzegowinischer Arbeitsmigranten, insbesondere von Saisonarbeitern, in Slowenien regelt. Ziel des Abkommens ist es, den sozialen Status bosnisch-herzegowinischer Migranten in Slowenien zu stärken und informelle Strukturen der Arbeitsvermittlung zu schwächen (vgl. Slowenian Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities 2011).

„Wesentlich für eine faire Gewinnung von Fachkräften ist, dass diese in legalen Strukturen abläuft, das heißt, dass keine Ausbeutung und kein Menschenhandel stattfinden.“ (Dzaferovic und Zeljkovic 2014) [Übersetzung d. A.]

Ein anderes Beispiel ist die Vermittlungsabsprache mit Deutschland im Rahmen des *Triple Win*-Projekts zur Gewinnung von Gesundheitsfachkräften:

Aus der Praxis

Im Rahmen des Triple Win-Projekts der ZAV und der GIZ werden – neben Serbien, den Philippinen und künftig auch Tunesien – aus Bosnien und Herzegowina qualifizierte Gesundheits- und Krankenpfleger rekrutiert und noch in BuH sprachlich, pflegefachlich und interkulturell auf das Leben und die Berufstätigkeit in Deutschland vorbereitet. Über Triple Win werden die bosnisch-herzegowinischen Pflegekräfte an deutsche Arbeitgeber in Deutschland wie Krankenhäuser oder Einrichtungen der stationären Altenpflege vermittelt. In Deutschland profitieren die Arbeitgeber und die ausländischen Pflegekräfte von einer Integrationsbegleitung durch das Projekt und ein koordiniertes Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Grundlage der Vermittlung sind Vermittlungsabsprachen, die die Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen von Bosnien und Herzegowina, Serbien, den Philippinen und Tunesien geschlossen hat. Dieser partnerschaftliche Ansatz drückt sich unter anderem darin aus, dass die bosnisch-herzegowinische Arbeitsverwaltung in den Vermittlungsprozess involviert ist.

In BuH gibt es einen Überschuss an qualifizierten Pflegekräften, die der lokale Arbeitsmarkt nicht absorbieren kann. Schätzungsweise 5.000 Krankenpfleger sind in BuH arbeitslos gemeldet. Insbesondere für junge Absolventen der Mittelschule ist der Eintritt in das Berufsleben schwierig. Daher müssen einige Krankenpfleger fachfremden Erwerbstätigkeiten nachgehen oder absolvieren Praktika in Kliniken, ohne dafür bezahlt zu werden. Andere pflegen privat Familienangehörige oder Bekannte. Für diese Personen stellt die Möglichkeit, im Ausland eine ihren Qualifikationen entsprechende Stelle anzunehmen, eine große Chance dar.

Die Ausbildung in BuH zum so genannten *Medicinska Sestra – Tehnicar* (Medizinischer Techniker – Medizinische Technikerin) entspricht im Wesentlichen der deutschen Ausbildung als

Gesundheits- und Krankenpfleger, weist allerdings auch Unterschiede auf. Dies betrifft insbesondere die Höhe der praktischen und der theoretischen Ausbildungsanteile im Ausbildungscurriculum: Gegenüber der deutschen Ausbildung wird in BuH mehr Wert auf die theoretische Ausbildung gelegt, die praktischen Ausbildungsanteile sind im Vergleich geringer. Darüber hinaus sind auch allgemeinbildende Fächer Bestandteil der Ausbildung in BuH – in Deutschland werden hingegen pflegerelevante Aspekte sowohl mit naturwissenschaftlichen Fächern als auch Geistes- und Sozialwissenschaften verknüpft gelehrt. Das Projekt Triple Win trägt diesem Umstand Rechnung, indem es vor der Ausreise der bosnisch-herzegowinischen Pflegekräfte einen Kurs anbietet, der auf die Unterschiede im Ausbildungssystem, aber auch auf verschiedene Tätigkeitsprofile zwischen der deutschen und der bosnisch-herzegowinischen Pflege vorbereitet.

Inwertsetzung von Migration für Entwicklung

Die Regierung in BuH fördert das Engagement der Diaspora aktiv: Das Ministerium für Menschenrechte und Flüchtlinge sowie das Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten befassen sich insbesondere mit der Diaspora-Kooperation im Ausland und der Nutzung ihres Engagements für die Entwicklung Bosniens (vgl. Annex I.1.7). Vor allem im medizinischen Bereich werden verschiedene Konferenzen und Workshops veranstaltet, die Plattformen für einen Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen der bosnisch-herzegowinischen Diaspora und der Bevölkerung in BuH bieten (vgl. Sunje 2014). Initiativen internationaler Geber versuchen, die Effekte von Arbeitsmigration stärker für die Entwicklung nutzbar zu machen, indem sie Regierungsakteure in BuH dazu anregen, Migrationsthemen stärker in lokalen Entwicklungsstrategien zu berücksichtigen (vgl. Annex I.1.7).

„BuH könnte sehr davon profitieren, wenn es die großen Potenziale der Diaspora stärker in Wert setzen würde, denn derzeitig findet keine strategische Nutzung statt. Arbeitsmigration wird generell mit Geldtransfers gleichgesetzt, dabei schlummern im Know-how-Transfer riesige Potenziale.“ (Märdian 2014)

Kurzfazit

BuH zählt zu den Ländern, in denen der demographische Wandel bereits spürbar ist: Das Land altert zunehmend und verzeichnet bereits heute ein rückläufiges Bevölkerungswachstum. Solange die wirtschaftliche Lage aufgrund hoher Arbeitslosigkeit angespannt bleibt und Fachkräfteüberschüsse in zahlreichen Berufsgruppen bestehen, kann Arbeitsmobilität zu einer (temporären) Entlastung des bosnisch-herzegowinischen Arbeitsmarkts führen. Wegen bereits bestehender sektoraler Fachkräfteengpässe sind jedoch berufsgruppenspezifische Analysen notwendig, bevor Kooperationen zur Rekrutierung von Fachkräften initiiert werden. Insbesondere die bosnisch-herzegowinischen Standards im Bereich der beruflichen Bildung entsprechen trotz vermehrter Anstrengungen und geförderter Programme nicht europäischen Bildungsstandards und erfordern eine Kompensation der fehlenden praktischen Kenntnisse.

Die bosnisch-herzegowinische Regierung hat zahlreiche bilaterale Abkommen mit Aufnahmeländern geschlossen, die als Positivbeispiele für eine partnerschaftliche Kooperation dienen. Vor dem Hintergrund ineffizienter Verwaltungssysteme und weit verbreiteter Korruption schaffen sie zudem einen Rahmen für die Einführung von *Monitoring*-Mechanismen, zum Beispiel durch die

enge Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsverwaltungen bei der Auswahl von Fachkräften. Die Regierung fördert den Austausch mit der Diaspora, insbesondere vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Bedeutung von *Remittances*, jedoch fehlt bislang ein strategischer Ansatz zur stärkeren Inwertsetzung von Arbeitsmigration für die nationale Entwicklung.

Durch die weite Verbreitung der deutschen Sprache und die große bosnisch-herzegowinische Diaspora in Deutschland, die als Brückenbauer fungiert und Neuankömmlingen als soziales Auffangnetz dient, entfaltet Deutschland als Standort Attraktivität.

BuH erfüllt die Kriterien „demographische Faktoren“ sowie „funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen“ nicht und ist somit ein bedingt geeignetes Kooperationsland. Für eine faire Arbeitsmigration ist maßgeblich, dass migrierende Fachkräfte nicht aus Branchen stammen, in denen bereits Engpässe in BuH bestehen. Flankierende Maßnahmen wie Monitoring-Mechanismen sollten Teil bilateraler Kooperationen sein.

Ausblick

Wirft man einen Blick in die Zukunft, ist zu erwarten, dass vor dem Hintergrund des negativen Bevölkerungswachstums und der voranschreitenden Alterung der bosnisch-herzegowinischen Bevölkerung das Fachkräftepotenzial abnehmen und derzeitige Fachkräfteüberschüsse verschwinden werden. Allerdings ist die demographische Entwicklung in Verbindung mit der wirtschaftlichen Entwicklung zu sehen. Bleibt diese sehr schwach, kann Arbeitsmobilität auch zukünftig zur Entlastung in Branchen mit hoher Arbeitslosigkeit führen. Die Aufgeschlossenheit der bosnisch-herzegowinischen Regierung befördert den fortwährenden Dialog mit Zielländern wie Deutschland über die gegenseitigen Bedarfe.

Als Partner und bedeutendes Zielland kann Deutschland bei der Verbesserung der Bildungsstandards in BuH einen wichtigen Beitrag leisten und die bosnisch-herzegowinische Regierung dabei unterstützen, Arbeitsmobilität künftig noch stärker für die Entwicklung zu nutzen, zum Beispiel durch Rückkehrförderung. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Integration in den bosnisch-herzegowinischen Arbeitsmarkt und/oder die Gründung von Unternehmen erleichtert werden.

Georgien

Kriterium	
1. Demographische Faktoren im Herkunftsland	🔴 ○ ○
2. Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland	○ 🟡 ○
3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland	○ 🟡 ○
4. Bildungssektor im Herkunftsland und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	○ 🟡 ○

5.	Beziehungen zu Deutschland	○ ○ ●
6.	Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland zum Thema internationale Arbeitsmigration	○ ● ○
7.	Inwertsetzung von Migration für Entwicklung	○ ● ○

Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren

Die ehemalige Sowjetrepublik durchlebte seit ihrer Unabhängigkeit 1990 turbulente Zeiten, sowohl in politischer als auch in wirtschaftlicher Hinsicht. Mitunter haben die fortwährenden Spannungen mit Russland, die 2008 in einem offenen Krieg gipfelten, die wirtschaftliche Entwicklung Georgiens gehemmt. Auch extreme Armut ist noch verbreitet: Im Jahr 2010 lebten 18 Prozent der Bevölkerung unter der Armutsgrenze (vgl. Annex I.2.1. und 2.). Die Geldtransfers in Höhe von rund 1,945 Mrd. US Dollar (vgl. Weltbank 2014a) der weit verstreuten georgischen Diaspora leisten mit ca. 12 Prozent im Verhältnis zum BIP einen wichtigen Beitrag zur georgischen Wirtschaft (berechnet nach Weltbank 2014a und Weltbank 2014b).

Das kleine Land mit knapp 4,5 Millionen Einwohnern (2013) verzeichnet bereits heute ein schrumpfendes Bevölkerungswachstum von –0,387 Prozent (2010 bis 2015) (vgl. Annex I.2.1 und 2.). Der jährliche Abwanderungsüberschuss beträgt rund 125.000 Menschen (2012) und die Nettomigrationsrate gehört mit einem Wert von –6 zu den höchsten der Welt (vgl. UN DESA 2013d). Auch die Alterung der Gesellschaft schreitet voran: Der Anteil der mindestens 65-Jährigen an der Bevölkerung von rund 14,4 Prozent (2013) und das Durchschnittsalter von knapp 38 Jahren (2014) sind vergleichsweise hoch (vgl. Annex I.1.1. und 2.).

„Ohne die Geldtransfers würden die Armutsindikatoren in Georgien sicherlich viel höhere Werte erzielen, denn laut zahlreicher Studien unterstützen die Geldtransfers eines Arbeitsmigranten im Durchschnitt vier georgische Familien." (Antadze 2014) [Übersetzung d. A.]

Der schwach regulierte georgische Arbeitsmarkt ist durch mangelnde Beschäftigungsperspektiven geprägt. Insbesondere unter Akademikern ist die Arbeitslosigkeit hoch. Laut Einschätzung der WHO sind allerdings ausreichend Gesundheitsfachkräfte vorhanden, die den Bedarf des georgischen Arbeitsmarkts decken (vgl. Annex I 2.1 und 2). In anderen Bereichen, wie etwa im MINT-Sektor, herrscht jedoch bereits Fachkräftemangel. Im Vergleich zu den anderen Beispielländern[4] schätzten Unternehmer in Georgien die Suche nach qualifizierten Fachkräften generell am schwierigsten ein (Platz 109 von 122) (siehe Annex I 2.1 und 2).

Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen

Georgiens Politik- und Verwaltungsprozesse sind teilweise ineffizient bzw. in einem verbesserungsbedürftigen Zustand. Ein historisch stark autoritär geprägtes Regierungssystem, eine schwache Zivilgesellschaft und hohe Korruptionsraten behindern die Funktionsfähigkeit staatlicher Institutionen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014c: 2 ff.). *Transparency International* verzeichnet jedoch

[4] Zu BuH sind keine Daten vorhanden.

seit 2005 eine deutliche Verbesserung hinsichtlich der Transparenz öffentlicher Strukturen, indem unter anderem der Zugang zu Ämtern vereinfacht und Online-Services eingeführt wurden (vgl. Transparency International 2014a).

Um das nationale Migrationsmanagement zu verbessern, gründete die georgische Regierung 2010 die *State Commission on Migration Issues*. Sie besteht aus zwölf Regierungsentitäten und ist dem Justizministerium zugeordnet. Im Rahmen eines EU-Projekts wird sie bei dem Aufbau effizienter Strukturen unterstützt (Georgian Public Service Development Agency 2014).

Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Das georgische Bildungs- und Ausbildungssystem im sekundären und tertiären Bereich weist große Mängel auf und ist nicht mit europäischen oder deutschen Standards zu vergleichen. Die Bruttoeinschreibungsrate für die Studiengänge „Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen“ (5,4 %) ist vergleichsweise niedrig. Hingegen sind die Einschreibungen für den Studienbereich „Gesundheit und Soziales“ deutlich höher (11,7 %) (siehe Annex I.2.4). Zur Verbesserung der beruflichen Bildung unterstützten die Europäische Union sowie andere internationale Geber Georgien in den letzten Jahren durch zahlreiche Programme. Trotz erfolgreicher Einzelmaßnahmen, wie zum Beispiel einem *Public Private Partnership* (PPP) mit deutschen Firmen zur Einführung einer Ausbildung nach deutschen Standards im Bausektor (vgl. Beyer 2014), ist das generelle Niveau beruflicher Bildungsprogramme jedoch weiterhin niedrig.

„Durch die mangelnden Standards wäre es erstrebenswert, dass Georgiern die Möglichkeit gegeben wird, in Deutschland eine Ausbildung zu absolvieren. Es sollten begleitend Anreize gesetzt werden, damit die Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung nach Georgien zurückkehren und sich selbstständig machen, denn es mangelt sehr an Unternehmertum.“ (Beyer 2014)

Beziehungen zu Deutschland

Georgien und Deutschland verbinden enge politische, kulturelle und wirtschaftliche Beziehungen. Deutschland ist sechstgrößter Handelspartner und leistet als Einzelstaat nach den USA den größten Beitrag an bilateralen Hilfsleistungen (DAC). Die Direktinvestitionen aus Deutschland waren 2012 mit 139 Mio. US Dollar bedeutend (vgl. Annex I.2.5). Das hohe Ansehen des deutschen Unternehmers und Herstellers von Babynahrung Prof. Dr. Claus Hipp in Georgien, der in der Region Schda Kartli Apfelkonzentrat produzieren lässt, verdeutlicht exemplarisch die guten wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Georgien und Deutschland (vgl. IHK München 2011). Das berufliche und persönliche Engagement von Claus Hipp, der Vorstandsvorsitzender der DWV sowie Honorarkonsul für Georgien in München ist und einen Lehrauftrag als Professor an der staatlichen Universität Tiflis wahrnimmt, erfährt in Georgien viel öffentliche Anerkennung (vgl. Die Welt 20.11.2008).

„Deutschland ist ein sehr beliebtes Zielland und hat einen guten Ruf in Georgien. Auch die deutsche Wirtschaft hat Interesse am Standort Georgien. Ungefähr 300 deutsche Unternehmen haben eine Niederlassung in Georgien und rund 125 Unternehmen sind Mitglieder der Deutschen Wirtschaftsvereinigung (DWV).“ (Beyer 2014)

Deutschland gehört bislang nicht zu den Hauptaufnahmeländern georgischer Migranten, die als bevorzugte Destinationen Russland, die Ukraine oder Griechenland (2013) wählen (vgl. Annex

I.2.5). Ende 2014 lebten nur rund 19.000 georgische Staatsbürger in Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2015c). Allerdings genießt das deutsche Hochschulsystem einen sehr guten Ruf, sodass Deutschland nach Russland das zweitwichtigste Zielland georgischer Studenten ist. Deutsch wird als gängige Sprache neben Russisch, Englisch und Französisch an zahlreichen Schulen unterrichtet (vgl. Auswärtiges Amt 2014a). Die Zahl der Deutschlernenden ist mit 128.000 (2010) hoch. In Indien lernten 2010 beispielsweise im Vergleich dazu nur rund 31.600 Menschen Deutsch (vgl. Annex I.2.5).

Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure zum Thema internationale Arbeitsmigration

Die georgische Regierung nimmt sich des Themas Fachkräftemigration seit einigen Jahren verstärkt an und schätzt die positiven Effekte von Arbeitsmigration, zum Beispiel auf die wirtschaftliche Entwicklung.

„Ja, es [internationale Arbeitsmigration] hat Vorteile. Nicht zuletzt das Geld, das Migranten ihren georgischen Familien schicken, ist ein wichtiger Bestandteil der georgischen Wirtschaft.“ (vgl. Gomelauri 2014) [Übersetzung d. A.]

Im Jahr 2009 wurde eine Mobilitätspartnerschaft mit der EU geschlossen, die ein Rückübernahmeabkommen von Asylbewerbern und irregulären Migranten vereinbart. Auf Drängen der georgischen Regierung wurde auch die Schaffung legaler (temporärer) Migrationsmöglichkeiten in EU-Staaten aufgegriffen (vgl. Angenendt 2012: 21+31). Des Weiteren strebt die georgische Regierung langfristig die vollständige Visafreiheit georgischer Bürger in der EU an, deren Grundlagen im Rahmen des Visa-Liberalisierungsdialogs seit 2012 geschaffen werden sollen (vgl. EU 2014).

Die georgische Regierung ist vor allem interessiert an einer zirkulären Arbeitsmigration, die eine Rückkehr und Reintegration in den georgischen Arbeitsmarkt beinhaltet:

„Wenn es funktionierende Mechanismen für die Reintegration [qualifizierter Fachkräfte] gäbe, würde sich die Gefahr [dass diese nicht zurückkehren] verringern, da wir ihnen eine Perspektive bieten können. Heute bleibt diese Gefahr bestehen. Wenn eine qualifizierte Arbeitskraft geht, ist der Arbeitgeber daran interessiert, ihn zu behalten – und ich bin daran interessiert, dass er wieder kommt und sich hier [in Georgien] einbringt.“ (vgl. Gomelauri 2014) [Übersetzung d. A.]

Inwertsetzung von Migration für Entwicklung

Das Thema Rückkehr von Fachkräften nach Georgien steht weit oben auf der nationalen politischen Agenda. Die meisten georgischen Migrations- und Entwicklungsprogramme sowie Programme internationaler Geber sind darauf ausgerichtet, die Integration von Rückkehrern in Georgien zu unterstützen oder Anreize zu setzen, damit qualifizierte Fachkräfte nach Georgien zurückgehen. Das EU- und BMZ-finanzierte Pilotprojekt “*Strengthening the Development Potential of the EU Mobility Partnership in Georgia through targeted Circular Migration and Diaspora Mobilisation*“, das von CIM in Kooperation mit der *Public Service Development Agency* (PSDA) und *der Georgian Small and Medium Enterprises Association* (GSMEA) durchgeführt wird, ist ein Beispiel für ein zirkulär angelegtes Programm, das bis zu 40 georgische Fachkräfte aus dem Bereich Hotel- und Gastronomiegewerbe nach einem Arbeitsaufenthalt in Deutschland bei der Rückkehr nach Georgien begleitet.

Darüber hinaus werden staatliche georgische Institutionen, die sich mit Migrationsfragen beschäftigen, von Experten vor Ort beraten. Mitglieder der georgischen Diaspora, die an einer Rückkehr nach Georgien interessiert sind, werden insbesondere im Hinblick auf Unternehmensgründungen unterstützt (vgl. Annex I.2.7).

Zurückkehrende Migranten erfahren auch in den Beratungs- und Informationsstellen der IOM in Georgien Unterstützung bei ihrer Wiedereingliederung (u. a. bei der Arbeitsplatzsuche oder Existenzgründung) (vgl. IOM Mission to Georgia 2014).

"Eine wichtige Voraussetzung, damit die Gewinnung von Fachkräften fair verläuft, ist, dass Georgien sich darum kümmert, eine Strategie und Politik zu entwickeln, die von Anfang an sicherstellt, dass Arbeitsmigration eher zirkulär als permanent verläuft." (Antadze 2014) [Übersetzung d. A.]

In zahlreichen staatlichen und nichtstaatlichen Einzelmaßnahmen werden zudem die Vernetzung und der Austausch mit der Diaspora zu Entwicklungsthemen gefördert. Das EU-finanzierte Projekt „*Enhancing the Role of Georgian Emigrants at Home*" (ERGEM) des georgischen Ministeriums für Diaspora in Zusammenarbeit mit dem *Danish Refugee Council* (DRC) und dem *International Center for Migration Policy Development* (ICMPD) hat unter anderem die Stärkung des Dialogs zwischen der Diaspora und georgischen Institutionen zum Ziel. Durch die Entwicklung eines Investitionsmodells für die Diaspora und eines Subventionsmodells für von Rückkehrern gegründeten KMU soll die Beteiligung der Diaspora an der nationalen wirtschaftlichen Entwicklung gesteigert werden (vgl. Annex I.2.7).

Kurzfazit

Georgien verzeichnet schon heute einen Rückgang des Fachkräftereservoirs, unter anderem bedingt durch hohe Emigrationsraten und die zunehmende Alterung der georgischen Gesellschaft. Zahlreiche Berufsgruppen sind aufgrund der schleppenden wirtschaftlichen Entwicklung von einer hohen Arbeitslosigkeit betroffen, auch wenn Unternehmen zugleich bereits heute Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften sehen. Die georgischen Bildungsstandards sind insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung defizitär, sodass eine Weiterqualifizierung und/oder eine Kompensierung praktischer Kenntnisse im Aufnahmeland in den meisten Fällen notwendig sind.

Die georgische Regierung schätzt die positiven Auswirkungen von Arbeitsmigration, beispielsweise in wirtschaftlicher Sicht. Sie wünscht sich eine vollständige Integration in die EU, die auch die Abschaffung der Visapflicht beinhalten würde. Sie befürwortet jedoch grundsätzlich zirkulär angelegte Kooperationen mit Zielländern. Somit zielen auch derzeitige Programme zur Inwertsetzung von Arbeitsmigration für Entwicklung vor allem auf Maßnahmen zur Wiedereingliederung rückkehrender Fachkräfte sowie auf die Förderung des Engagements der Diaspora in Georgien ab.

Deutschland ist bislang zwar kein bevorzugtes Zielland, jedoch studieren viele Georgier in Deutschland und die deutsche Sprache ist an georgischen Schulen als Fremdsprache etabliert.

Georgien erfüllt das Kriterium „demographische Faktoren" nicht und ist auch vor dem Hintergrund der kritischen Haltung der georgischen Regierung gegenüber permanent angelegten Migrationsvorhaben aktuell kein geeignetes Herkunftsland.

Ausblick

Vor dem Hintergrund begrenzter demographischer Potenziale und des großen Regierungsinteresses an einer Rückkehr georgischer Fachkräfte scheint das Land für eine Gewinnung von Fachkräften für eine auf Langfristigkeit ausgelegte Migration auch zukünftig kein geeignetes Herkunftsland zu sein. Hingegen könnten zirkulär angelegte Programme, die Arbeitsmobilität mit Migration und Entwicklung verknüpfen, die Interessen des Ziellands berücksichtigen. Die stagnierende wirtschaftliche Lage, die mit hoher Arbeitslosigkeit in zahlreichen Branchen verbunden ist, stellt jedoch ein Risiko für zirkuläre Ansätze dar: Anreize, die georgische Fachkräfte zu einer Rückkehr motivieren, können nur ihr Ziel erreichen, wenn die Reintegration auf dem Arbeitsmarkt glückt und die Fachkräfte ihr erlerntes Wissen und ihre Qualifikationen auf dem georgischen Arbeitsmarkt zukünftig auch produktiv einbringen können.

Eine Garantie für eine Rückkehr kann es jedoch nie geben, da außer wirtschaftlichen Aspekten auch andere Bindungsfaktoren eine wichtige Rolle spielen. Deutschland kann Georgien bei der Bewältigung der Herausforderungen begleiten und dazu beitragen, dass Bildungsstandards weiter verbessert werden. Zirkuläre Modelle können jedoch lediglich als komplementäre Maßnahmen angesehen werden, da das Interesse des Aufnahmelands und der Unternehmen an einer Rückkehr der Fachkräfte begrenzt ist.

Indien

Kriterium	
1. Demographische Faktoren im Herkunftsland	○ ○ ●
2. Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland	○ ● ○
3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland	○ ● ○
4. Bildungssektor im Herkunftsland und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	○ ● ○
5. Beziehungen zu Deutschland	○ ● ○
6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland zum Thema internationale Arbeitsmigration	○ ○ ●
7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung	○ ● ○

Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren

Mit einer Bevölkerung von über 1,2 Milliarden Menschen (2013) verfügt Indien über ein gewaltiges demographisches Potenzial an Menschen im erwerbsfähigen Alter (vgl. Annex I.3.1 und 2.). Im Vergleich mit den wichtigsten Industrie- und Schwellenländern hat Indiens Bevölkerung mit 26,5

Jahren das geringste Durchschnittsalter (vgl. Annex I.3.1 und 2.). Der Anteil der über 65-Jährigen an der Bevölkerung ist mit rund fünf Prozent (2013) vergleichsweise niedrig (vgl. Annex I.3.1. und 2.). Der jährliche Abwanderungsüberschuss ist mit rund 2,3 Millionen Menschen der höchste im Vergleich zu den anderen Beispielländern. Allerdings bleibt er im Vergleich zur großen Bevölkerung begrenzt (vgl. Annex I.3.1. und 2.).

„There are high economic growth rates, but still the amount of young people entering the labour market will be so great that the labour market will not be able to absorb them all." (Bhardwaj 2014)

Die indische Wirtschaft gehört trotz eines leicht verlangsamten Wachstums weiterhin zu den am stärksten expandierenden Volkswirtschaften weltweit. Zugleich ist aber extreme Armut immer noch weit verbreitet: Über 30 Prozent der Bevölkerung müssen mit weniger als 1,25 US Dollar am Tag auskommen (vgl. Annex I.3.1. und 2.). Vor allem ländliche Gebiete, in denen ca. 70 Prozent der Bevölkerung leben, sind von Massenarmut betroffen (UN Desa 2014: 22). Im *Human Development Index* (HDI) belegt Indien nur Platz 135 von 186 erfassten Staaten und weist vor allem im Bereich der sozialen Indikatoren niedrige Werte auf (vgl. UNDP 2014). Die Kluft zwischen den emporstrebenden Städten und den von Armut und Bildungsferne geprägten ländlichen Regionen führt zu großen regionalen Entwicklungsunterschieden (vgl. Auswärtiges Amt 2014b).

Die offizielle Arbeitslosenrate ist zwar auf einem niedrigen Niveau, aber die große Mehrheit der Bevölkerung (über 90 %) ist im informellen Sektor beschäftigt (vgl. ebd.). Das Jahresvolumen der Geldtransfers nach Indien beträgt fast 70 Mrd. US Dollar (2013) und ist das höchste im weltweiten Vergleich (vgl. Weltbank 2014a). In manchen Regionen, wie im Bundesstaat Kerala, wo Geldtransfers einen Anteil von 30 Prozent des BIP ausmachen, leisten sie einen wichtigen wirtschaftlichen Beitrag (vgl. GIZ 2013: 50).

Indien steht auf der WHO-Liste der Länder, in denen bereits ein kritischer Mangel an Gesundheitsfachkräften verzeichnet wird. Da sich die Bundesregierung dem freiwilligen WHO-Verhaltenskodex verpflichtet hat, unterstützt sie keine Projekte zur aktiven Gewinnung indischer Gesundheitsfachkräfte (vgl. Deutscher Bundestag 2012). Für einige Kritiker ist diese Entscheidung jedoch kontraproduktiv, da Migrationsperspektiven das einheimische Fachkräfte-Potenzial steigern könnten: Umfrageergebnisse ergaben, dass zahlreiche Inder eine Ausbildung als Krankenpfleger mit der Perspektive, im Ausland zu arbeiten, begonnen haben (vgl. Angenendt et al. 2014: 6 f.).

Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen

Indien wird vom BTI 2014 als konsolidierte Demokratie eingestuft (vgl. Annex I.3.3). Herausforderungen bestehen allerdings in der Bekämpfung der weitverbreiteten Korruption sowie der Ungleichheit zwischen Regionen, sozialen Gruppen und qualifizierten/unqualifizierten Arbeitskräften. Vor allem Bevölkerungsgruppen, die ethnischen Minderheiten oder niedrigen Kasten angehören, und Frauen werden weiterhin diskriminiert (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014d: 22 f.).
Um die Zusammenarbeit mit der indischen Diaspora besser zu koordinieren, wurde 2004 das *Ministry for Overseas Indian Affairs* (MOIA) gegründet. Heute ist es auch für den Themenbereich internationale Arbeitsmigration und für den Abschluss von Kooperationsabkommen mit Zielländern zuständig. Eine aktive Vermittlung ins Ausland seitens dieser Behörde findet jedoch nicht statt.

Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Sektorale Fachkräfteengpässe weisen nicht unbedingt auf einen Fachkräftemangel hin, sondern sind unter anderem Symptom einer mangelnden Bildung und *employability,* die in Indien besonders ausgeprägt ist. Eine Studie verdeutlicht dies am Beispiel des IT-Sektors: Den Ergebnissen zufolge sind nur gut 4,2 Prozent der indischen IT-Absolventen (Ingenieure und Masterabsolventen) in IT-Produktunternehmen beschäftigungsfähig, sodass ein Großteil der jungen Absolventen zusätzliches Training und Weiterbildung benötigt (vgl. Aspiring Minds Assessment Pvt. Ltd. 2010: 4). Laut offiziellen Zahlen verfügen nur fünf Prozent der indischen Gesamtbevölkerung über eine abgeschlossene berufliche Qualifikation (vgl. Auswärtiges Amt 2014b). Die indische Regierung, die bisher vergleichsweise wenig in den Bildungsbereich investiert hat, betreibt seit 2011 verstärkte Anstrengungen, um bis 2022 500 Millionen Menschen beruflich zu qualifizieren (vgl. Indian Ministry of Labour & Employment 15.11.2011.).

Im Bereich der Hochschulausbildung genießen einige indische Eliteuniversitäten, wie zum Beispiel die *Indian Institutes of Technology* (IITs), einen hervorragenden Ruf. Die Abschlüsse im Ingenieurbereich sind häufig mit europäischen Diplomen vergleichbar. Die Bruttoeinschreibungsraten für „Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen“ (23,4 %) und Naturwissenschaften (16,6 %) sind hoch, für „Gesundheit und Soziales“ (2,9 %) jedoch vergleichsweise niedrig (siehe Annex I.3.4). Die universitäre Bildung erfolgt in der Amtssprache Englisch, sodass eine Anwendung des erworbenen Wissens im Ausland einfacher ist.

Das deutsche Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unterstützt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) die indische Regierung bei der Umsetzung der *"National Skill Development Initiative"*, deren Ziel es unter anderem ist, bis 2022 rund 500 Millionen Menschen in Indien beruflich zu qualifizieren (vgl. BIBB 2014). Die Ausbildungsstandards mittel qualifizierter Fachkräfte sind bislang in der Regel nicht mit deutschen Anforderungen vergleichbar.

„Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die universitäre Bildung sehr theoretisch mit wenig Praxisbezug aufgebaut ist. Die duale Ausbildung existiert praktisch nicht und ist weitgehend unbekannt. […] Der Bereich handwerklicher Tätigkeiten weist Besonderheiten auf, denn diese werden in Indien als ‚nicht würdig‘ angesehen, sodass es sehr schwierig ist, Fachkräfte mit einem gewissen Qualitätsniveau zu finden.“ (Steinrücke 2014)

Beziehungen zu Deutschland

Indien und Deutschland verbinden langjährige politische, wirtschaftliche und kulturelle Beziehungen und Deutschland ist drittgrößter DAC-Geber (2012). Die Direktinvestitionen aus Deutschland waren 2012 mit 467 Mio. US Dollar die zweithöchsten im Vergleich zu den anderen Beispielländern (vgl. Annex I.3.5) und Deutschland ist wichtigster Handelspartner in der EU. Allerdings gehört Deutschland nicht zu den Hauptzielländern indischer Migranten, die am häufigsten in die Vereinigten Arabischen Emirate, die USA und nach Saudi-Arabien gehen (vgl. Annex I.3.5).

“Information Technology, Engineering, Management, Science and Health sectors are most dynamic in terms of labour mobility. The most important destination countries for highly skilled Indian professionals are the United States, the United Kingdom, Canada, Australia and New Zealand. For semi-skilled labour it is countries from the Middle East, Singapore etc.” (Khadria 2014)

Ende 2014 lebten nur rund 76.000 indische Staatsangehörige in Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2015c). Im weltweiten Vergleich ist auch die Zahl der Deutschlernenden eher niedrig. In den letzten Jahren wurden aus diesem Grund zahlreiche Projekte ins Leben gerufen, die indische Schüler und Erwachsene motivieren sollen, Deutsch zu lernen (vgl. Annex I.3.5). Allerdings wurde Deutsch als dritte Fremdsprache an indischen Schulen zugunsten einer weiteren indischen Fremdsprache durch einen Entschluss der neuen indischen Regierung im November 2014 als Wahloption gestrichen (vgl. The Times of India 14.11.2014).

„Only few Indians go to Europe in any case. A natural barrier, even for the highly skilled, is the language as most Indians are English speaking.“ (Bhardwaj 2014)

Aus der Praxis

Als ein zentrales Element der bundesdeutschen „Fachkräfte-Offensive“ können sich **Interessenten aus aller Welt** seit 2012 über das mehrsprachige Willkommensportal www.make-it-in-germany.com rund um die Themen Leben und Karriere in Deutschland informieren.

Im Auftrag des BMWi wurde zusätzlich eine Informationskampagne vor Ort gestartet: Die GIZ stellte in Kooperation mit der ZAV/BA von 2012 bis 2014 in Indien, aber auch in Indonesien und Vietnam, ein persönliches Beratungs- und Informationsangebot bereit. Pro Land standen zwei „Make it in Germany“-Berater für Anfragen zur Verfügung.

In über 50 Veranstaltungen wurde in Indien umfassend auf die sich bietenden Möglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die deutsche Willkommenskultur und die vereinfachten rechtlichen Zuwanderungsbedingungen aufmerksam gemacht: Diese fanden insbesondere an technischen Universitäten und auf Karriere-Messen statt, aber auch in innovativen Formaten wie virtuellen Jobmessen, auf denen Interessenten mit deutschen Unternehmen Kontakt aufnehmen konnten. Über 15.000 persönliche Anfragen gab es allein an das Beraterteam in Indien. Diese große Resonanz zeugt von einem grundsätzlichen Interesse an den Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland. Die Informationskampagne hat dazu beigetragen, dass Deutschland von zahlreichen (zukünftigen) indischen Fachkräften als potenzielles Zielland für eine internationale Karriere in Betracht gezogen wird.

Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure zum Thema internationale Arbeitsmigration

Die indische Regierung steht dem Thema Fachkräftemigration prinzipiell offen gegenüber. Sie verfügt über zahlreiche Strukturen zur Information und Beratung, die Migrationsinteressierte nutzen können, jedoch ohne aktive Förderung oder Entsendestrategie:

„The Indian government facilitates but does not promote migration so there are no real national institutions for international placement. The only state institutions that exist in this field are to counter balance the private players, which oftentimes exploit workers.“ (Bhardwaj 2014)

Im Rahmen des „*Regional programme and dialogue on facilitating safe and legal migration from South Asia to EU*“ des IOM und MOIA beteiligt sich die indische Regierung jedoch aktiv am Dialog über legale Migrationswege zwischen Indien und Europa (vgl. Annex I.3.7). Gegenüber Aufnahmeländern wird von indischer Seite betont, dass diese klar und deutlich über ihre Bedarfe kommunizieren sollten (vgl. GIZ 2013: 51).

Wegen großer Migrationsströme in zahlreiche Golfstaaten hat die indische Regierung MoU mit Ländern der Region abgeschlossen, die unter anderem auch Absprachen zur Behandlung von Arbeitskräften im Bereich der Haushaltshilfe beinhalten.

Sowohl der Schutz von Migranten als auch ihre soziale Sicherung ist der indischen Regierung ein besonderes Anliegen, wie ein bilaterales Abkommen zwischen Indien und der Schweiz verdeutlicht, das unter anderem die Übertragbarkeit bzw. die Rückerstattung von Beiträgen regelt, die in die Rentenkassen des jeweiligen Ziellandes eingezahlt wurden (The Ministry of Overseas Indian Affairs 2014).

Inwertsetzung von Migration für Entwicklung

Indische IT-Ingenieure, die in die USA migrierten, dort Wissen anhäuften, Kontakte knüpften und nach ihrer Rückkehr erfolgreiche Software-Unternehmen gründeten, haben Indiens Image als Technologiestandort geprägt (vgl. GIZ 2013: 50). Die indische Regierung hat die Bedeutung und den potenziellen Nutzen der indischen Diaspora für die wirtschaftliche Entwicklung im eigenen Land erkannt. Personen indischer Herkunft mit ausländischer Staatsangehörigkeit erhalten eine *Persons of Indian Origin Card*, die sie von zahlreichen Restriktionen (in Bezug auf Visa, Gebühren, Meldeauflagen etc.) befreit. Gleichzeitig gibt es eine große Anzahl nationaler und internationaler Akteure, die sowohl den Austausch zwischen der Diaspora und Indien fördern als auch Programme zur Inwertsetzung der Diaspora für die Entwicklung in Indien durchführen. Allerdings wird Nachholbedarf gesehen:

„In India there are structures available like the Overseas Indian Facilitation Center for making effective use of the positive effects of migration for the development in India. However, these structures are recent and not very effective.“ (Khadria 2014)

Kurzfazit
Indien zeichnet sich durch riesige demographische Potenziale und eine sehr junge Bevölkerung aus. Allerdings zeigt die Platzierung auf der WHO-Liste, dass aufgrund defizitärer Qualifikationsstandards, mangelnder *employability* oder *skill mismatches* Engpässe in ausgewählten Berufsgruppen bestehen können. Im Bereich der Bildungs- und Ausbildungsstandards herrschen auf der einen Seite extreme Mängel, insbesondere auch im Zusammenhang mit dem fehlenden Zugang zu Bildung, vor allem in benachteiligten Regionen. Auf der anderen Seite verfügt Indien über einige sehr renommierte Universitäten und das Land investiert seit einigen Jahren aktiv in die Förderung beruflicher Bildung. Die indische Regierung steht Arbeitsmobilität zwar einerseits grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber. Andererseits erfolgt jedoch keine aktive staatliche Arbeitsvermittlung ins Ausland. Die Erfolgsgeschichte indischer IT-Ingenieure, die den technologischen Wissenstransfer nach Indien maßgeblich beeinflussten, demonstriert das große Potenzial, das Arbeitsmigration für die Entwicklung von Herkunftsländern bereithält. Die indische Regierung, die für die stärkere Vernetzung mit der indischen Diaspora eigens ein Ministerium gründete, schätzt dieses Potenzial und fördert es aktiv.

Die zahlreichen Anfragen an die „Make-it-in-Germany“-Berater spiegeln ein grundsätzliches Interesse am Standort Deutschland wider, das allerdings noch relativ schwach ausgeprägt ist. Die sprachliche Barriere, insbesondere im Vergleich zu anglophonen Ländern, ist ein Nachteil.

Indien erfüllt somit alle Kriterien teilweise oder größtenteils/ganz und ist ein geeignetes Partnerland, vorausgesetzt die Gewinnung indischer Fachkräfte erfolgt nicht aus Berufssektoren mit Fachkräfteengpässen.

Ausblick

Indien scheint zukünftig generell betrachtet ein geeignetes Herkunftsland für internationale Arbeitsmobilität zu sein, da die hohe Anzahl an Fachkräften, die in den kommenden Jahrzehnten auf den Arbeitsmarkt strömen wird, von diesem nicht absorbiert werden kann. Überwindet das Land nicht die großen Defizite im Bildungsbereich, ist allerdings zu erwarten, dass ausgeprägte *skill mismatches* und die mangelnde Beschäftigungsfähigkeit junger Absolventen weiterhin zu Fachkräfteengpässen auf dem indischen Arbeitsmarkt führen werden.

Die generelle Aufgeschlossenheit indischer Fachkräfte gegenüber dem Standort Deutschland sollte vor dem Hintergrund eines sich verstärkenden internationalen Wettbewerbs um indische Fachkräfte von Deutschland weiterhin gefördert werden. Deutschland sollte Indien außerdem bei der Verbesserung der generellen Bildungs- und Ausbildungsstandards weiter unterstützen.

Kolumbien

Kriterium	
1. Demographische Faktoren im Herkunftsland	○ ○ ●
2. Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland	○ ● ○
3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland	○ ● ○
4. Bildungssektor im Herkunftsland und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	○ ● ○
5. Beziehungen zu Deutschland	○ ● ○
6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland zum Thema internationale Arbeitsmigration	○ ○ ●
7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung	○ ● ○

Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren

Kolumbien zählt mit einer hohen jährlichen Wirtschaftswachstumsrate von rund 4 Prozent (2013) zu den Schwellenländern Lateinamerikas, die durch eine schnelle wirtschaftliche Entwicklung auffallen (vgl. Annex I.4.1.und 2.). Aus demographischer Perspektive verfügt das Land mit rund 48 Millionen Einwohnern (2013) und einem Durchschnittsalter von knapp 29 Jahren (2014) über eine junge Bevölkerung mit weiterhin positiven Prognosen. Die Bevölkerungswachstumsrate beträgt ca. 1,3 Prozent (2010 bis 2015) und der Anteil der über 65-Jährigen an der Bevölkerung ist mit rund sechs Prozent (2013) vergleichsweise gering (vgl. Annex I.4.1.und 2.). Der jährliche Abwanderungsüberschuss ist mit 120.000 hingegen relativ hoch (2012) (vgl. Annex I.4.1.und 2.).

Die Geldtransfers der kolumbianischen Diaspora leisten mit knapp 4,2 Mrd. US Dollar (vgl. Weltbank 2014a) einen essenziellen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung. Ihr Anteil am BIP ist jedoch im Vergleich zu den anderen Beispielländern mit rund einem Prozent eher gering (berechnet nach Weltbank 2014a und Weltbank 2014b).

Trotz des wirtschaftlichen Aufwärtstrends bestehen nach wie vor große soziale Ungleichheit und hohe informelle Beschäftigungsraten (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014b: 27 ff.). Extreme Armut ist besonders in ländlichen Regionen verbreitet und vor allem junge Menschen leiden im ganzen Land unter mangelnden Arbeitsmöglichkeiten (vgl. ebd.: 27). Laut Einschätzung der WHO sind Gesundheitsfachkräfte für den kolumbianischen Bedarf in ausreichendem Maße vorhanden. Auch bei Ingenieuren und Wissenschaftlern werden noch keine Fachkräfteengpässe verzeichnet. Die Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden, wird von Unternehmern in Kolumbien als gut eingeschätzt (Rang 45 von 122) (vgl. Annex I.4.1. und 2.). Auf die Frage nach der Verfügbarkeit von Ingenieuren und Wissenschaftlern erreicht Kolumbien hingegen nur einen Mittelwert von 3,84 Punkten (7 = sehr leicht, Fachkräfte zu finden) (vgl. Annex I.4.1. und 2.).

Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen

Der bereits seit sieben Jahrzehnten andauernde bewaffnete Konflikt hinterlässt tiefe Spuren in Kolumbien, auch in Bezug auf die Etablierung transparenter und funktionsfähiger Strukturen.
„Kolumbianer haben ein großes Interesse daran, im Ausland zu arbeiten. Die Gründe sind neben fehlenden Zukunftsperspektiven, hohen Arbeitslosenraten und ökonomischen Anreizen auch die Sicherheitslage in Kolumbien.“ (Niño und Cabrera 2014) [Übersetzung d. A.]

Weit verbreitete Korruption in öffentlichen Institutionen sowie Klientelismus durchdringen weiterhin die politische Sphäre und führen zu einem hohen Vertrauensverlust in staatliche Strukturen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014c: 32). Trotz dieser Tatsache werden die bestehenden Strukturen und Prozesse im Bereich der internationalen Arbeitsmigration als effizient eingestuft. Internationale Standards und Normen zum Schutz von Fachkräften werden überwacht (vgl. Niño und Cabrera 2014).

Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Das kolumbianische Bildungssystem reflektiert die großen Ungleichheiten zwischen ärmeren und wohlhabenderen sowie zwischen ländlichen und städtischen Gebieten. Einschulungsraten im sekundären Sektor sind in den weniger entwickelten ländlichen Gegenden weitaus niedriger (Weltbank 2008: vii). Im Pisa-Test 2012 erzielten 15-jährige Kolumbianer im OECD-Vergleich in den

Kategorien Mathematik-, Lesekompetenz und Naturwissenschaften nur unterdurchschnittliche Werte (OECD 2014b: 5). Zahlreiche Universitäten genießen jedoch einen guten Ruf. Die Bruttoeinschreibungsraten sind mit 22,8 Prozent (2012) für die Studiengänge „Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen“ hoch, im Bereich „Gesundheit und Soziales“ mit rund 8,4 Prozent (2012) eher niedrig (siehe Annex I.4.4).

Kolumbianische Ausbildungslehrgänge sind allerdings nicht mit der deutschen dualen Ausbildung vergleichbar:

„Es gibt praktisch keine berufliche Bildung in Kolumbien. Dafür gibt es zum Teil sehr gute Universitäten. Das Studium ist allerdings theorielastig, sodass Fachkräfte in Deutschland eigentlich nur beschäftigt werden, wenn sie bereits über Arbeitserfahrungen verfügen.“ (Steinberg 2014)

Im Auftrag des BMBF unterstützt das BIBB kolumbianische Partner seit 2011 sowohl beim Aufbau eines nationalen Forschungszentrums für Berufsbildung als auch bei der Entwicklung hochwertiger Berufs-, Ausbildungs- und Prüfungsstandards.

Beziehungen zu Deutschland

Die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Deutschland und Kolumbien sind relativ eng. Deutschland ist innerhalb der EU der wichtigste Handelspartner Kolumbiens (Auswärtiges Amt 2014b) und der weltweit drittgrößte DAC-Geber (vgl. Annex I.4.5). Die Direktinvestitionen aus Deutschland waren 2012 mit 287 Mio. US Dollar beachtlich (vgl. Annex I.4.5).

„Es besteht eine wirtschaftliche Verflechtung mit Deutschland und Kolumbien ist ein wichtiger Standort für viele Unternehmen. So hat Siemens beispielsweise seinen regionalen Hauptsitz in Kolumbien.“ (Steinberg 2014)

Kolumbianische Fachkräfte migrieren bevorzugt ins benachbarte Venezuela, in die USA oder nach Spanien, in Länder also, mit denen die wirtschaftliche und historische Verflechtung traditionell hoch ist. Ende 2013 lebten nur 12.695 kolumbianische Staatsangehörige in Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2014b). Die kolumbianische Regierung unterstützt den internationalen Austausch durch eine verstärkte Förderung des bilingualen Unterrichts in Spanisch und Englisch. Deutsch ist als Fremdsprache zwar nicht annähernd so präsent, allerdings gibt es vier deutsche Schulen in Kolumbien und 130 Hochschulkooperationen. Für kolumbianische Studenten ist Deutschland das fünftwichtigste Zielland (vgl. Annex I.4.5).

Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure zum Thema internationale Arbeitsmigration

Die kolumbianische Regierung unterstützt die Internationalisierung ihrer Fachkräfte aktiv, zum Beispiel durch eine Reihe bilateraler Arbeitsmigrationsabkommen mit Ländern wie Spanien, Kanada oder Portugal. So bezieht sich das *Canada-Colombia Labour Cooperation Agreement* (LCA) von 2011 auf die Sicherung der Arbeitsrechte von Migranten und fördert zugleich das Image Kanadas als attraktives Zielland. Insgesamt steht die kolumbianische Regierung dem Thema Arbeitsmigration offen gegenüber und positioniert sich als Entsendeland, das sich um das Wohlergehen seiner Immigranten kümmert und aktiv in den Migrationsprozess eingreift:

"Die Idee ist immer zu formalisieren, nicht Hürden aufzustellen. […] Jede Art von Migration generiert Entwicklung, sie muss jedoch reguliert und gesteuert werden!" (Cárdenas 2014) [Übersetzung d. A.]

Der Schutz der Rechte von Migranten hat für die Regierung eine große Bedeutung. So dürfen Fachkräfte im Rahmen regierungsgeförderter Programme nicht in Staaten vermittelt werden, die kein Mitglied der UN oder der ILO sind. Zum Schutz vor Ausbeutung führte die Regierung zudem Regeln bezüglich der Kosten ein, die im Migrationsprozess erhoben werden dürfen (vgl. Cárdenas 2014). Von Aufnahmeländern wird erwartet, dass sie die kolumbianischen Fachkräfte ausreichend auf den Auslandseinsatz vorbereiten, Orientierung in kultureller und sprachlicher Hinsicht geben sowie Diskriminierung vorbeugen (GIZ 2013: 55).

"Wenn wir über ein Kriterium zur ‚fairen Gewinnung von Fachkräften' sprechen, bedeutet dies, dass die Migrationspolitik integrativ sein muss, das heißt, dass es keine Art von Diskriminierung gibt, sei es aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, der Ausbildung oder der sozioökonomischen Verhältnisse. Im Fall Kolumbiens gibt es Opfer oder besonders verletzliche Bevölkerungsgruppen." (Cárdenas 2014) [Übersetzung d. A.]

Darüber hinaus wird von Aufnahmeländern gefordert, dass sie die Einreisebestimmungen vereinfachen (vgl. GIZ 2013: 55).

Inwertsetzung von Migration für Entwicklung

Die kolumbianische Regierung fördert die Inwertsetzung von Arbeitsmigration für die Entwicklung in Kolumbien durch zahlreiche Strategien und Maßnahmen. Im Rahmen des Programms „*Colombia nos une*" (Kolumbien vereint uns) werden die rückkehrenden Fachkräfte konkret unterstützt. Netzwerke wie „*RedEsColombia*" dienen als Austauschplattformen und fördern den Erfahrungs- und Wissenstransfer zwischen der kolumbianischen Diaspora und der heimischen Bevölkerung:

„Netzwerke spielen eine wichtige Rolle, denn viele Arbeitsmigranten kehren irgendwann nach Kolumbien zurück." (Steinberg 2014)

Darüber hinaus bestehen auch Hilfsangebote für zurückgelassene Familienmitglieder von Auswanderern und die Möglichkeit für Diaspora-Mitglieder im Ausland, sich über das Programm „*Colombiano seguro en el exterior*" (Kolumbianer sicher im Ausland) auch während des Auslandsaufenthalts an der nationalen Renten- und Sozialversicherung zu beteiligen. Trotz des staatlichen Engagements mangelt es allerdings an einer ganzheitlichen Strategie, die zu einer besseren Koordination aller beteiligten Akteure führen würde:

„Die Vernetzung zwischen den verschiedenen staatlichen Akteuren ist gegenwärtig nicht ausreichend." (Niño und Cabrera 2014) [Übersetzung d. A.]

Kurzfazit

Die demographische Entwicklung stellt sich zunächst positiv dar: Die kolumbianische Bevölkerung wächst weiter, der Anteil älterer Menschen ist gering und das Durchschnittsalter niedrig. Die wirtschaftliche Situation gestaltet sich hingegen komplexer: Trotz hoher Wirtschaftswachstumsraten ist Arbeitslosigkeit in einigen Berufsgruppen verbreitet und besonders junge Kolumbianer leiden oftmals unter beruflicher Perspektivlosigkeit. Die bedrohliche Sicherheitslage im Land ist zudem ein Grund für viele Kolumbianer, im Ausland einen Arbeitsplatz zu suchen. Klientelismus und Korruption sind weit verbreitet, auch wenn die staatlichen Strukturen im Bereich der internationalen Arbeitsmigration hiervon nicht betroffen zu sein scheinen.

Die Bildungs- und Ausbildungsstandards sind zum Teil auf hohem Niveau, zum Teil sind sie jedoch verbesserungsbedürftig, insbesondere in benachteiligten Regionen. Allerdings unternimmt die Regierung Anstrengungen, um vor allem im Bereich der beruflichen Bildung allgemeine Qualitätsstandards einzuführen und zu überprüfen. Die kolumbianische Regierung steht internationaler Arbeitsmigration offen gegenüber und setzt sich insbesondere für den Schutz von Arbeitsmigranten im Ausland ein. Die Regierung fördert die Vernetzung zwischen der Diaspora und Kolumbien aktiv und unterstützt beispielsweise auch die Wiedereingliederung von Rückkehrern.

Deutschland ist für die meisten kolumbianischen Migranten aufgrund der Sprachbarriere und der geographischen Distanz nicht die erste Wahl, auch wenn es als Ziel unter kolumbianischen Studenten beliebt ist.

Kolumbien erfüllt derzeitig alle Kriterien teilweise oder größtenteils/ganz und ist somit ein geeignetes Herkunftsland, auch wenn das Interesse kolumbianischer Fachkräfte am Standort Deutschland als eher gering einzuschätzen ist.

Ausblick

Auch perspektivisch scheint Kolumbien aufgrund der zukünftig zu erwartenden demographischen Potenziale ein geeignetes Herkunftsland zu sein. Allerdings wird die wirtschaftliche Expansion, soweit sie sich fortsetzt, auch auf dem nationalen Arbeitsmarkt zu höheren Bedarfen an Arbeitskräften führen. Will Deutschland sich als attraktives Zielland positionieren, bedarf es verstärkter Anstrengungen, um kolumbianische Fachkräfte zum Erlernen der deutschen Sprache zu motivieren und sie von den Vorteilen des Standorts Deutschland zu überzeugen. Deutschland kann das Partnerland auch zukünftig dabei unterstützen, ein funktionierendes und qualitativ hochwertiges System der beruflichen Bildung zu etablieren.

Mexiko

Kriterium	
1. Demographische Faktoren im Herkunftsland	○ ○ ●
2. Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland	○ ● ○
3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland	● ○ ○
4. Bildungssektor im Herkunftsland und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	○ ● ○
5. Beziehungen zu Deutschland	○ ● ○
6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland zum Thema internationale Arbeitsmigration	○ ● ○
7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung 8.	○ ○ ●

Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren

Mexiko zählt mit rund 122 Millionen Einwohnern (2013) zu den 15 bevölkerungsreichsten Ländern der Welt und ist nach Brasilien das größte Schwellenland Lateinamerikas (vgl. I.5.1. und 2.). Das Land zählt zu den wirtschaftlich aufstrebenden Ländern, trotz derzeitig moderater Wirtschaftswachstumsraten von rund einem Prozent (2013) (vgl. I.5.1. und 2.). Mit einem Durchschnittsalter von rund 27 Jahren (2014) verfügt Mexiko über eine junge Bevölkerung und verzeichnet mit 1,2 Prozent weiterhin ein positives jährliches Bevölkerungswachstum (2010 bis 2015) (vgl. I.5.1. und 2.). Der Anteil der mindestens 65-jährigen Menschen an der Bevölkerung ist mit 6,4 Prozent gering (2013) (vgl. I.5.1. und 2.).

„*Mexiko durchlebt gerade einen wichtigen demographischen Transitionsprozess, denn das Land erlebt einen Boom durch den demographischen Bonus. Dies bedeutet, dass die Abhängigkeitsrate historisch gesehen am niedrigsten ist. Wir haben eine große Anzahl junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt und die Anzahl der Menschen im Abhängigkeitsalter, seien es Kinder oder ältere Menschen, ist gering. Mexiko steht jetzt vor der großen Herausforderung, Arbeitsplätze für alle diese Menschen zu schaffen, die auf den Arbeitsmarkt strömen.*“ (Meza 2014) [Übersetzung d. A.]

Der jährliche Abwanderungsüberschuss ist mit 1.2 Millionen Menschen allerdings der zweithöchste im Vergleich zu den anderen Beispielländern (2012, vgl. vgl. I.5.1. und 2.). Die Geldtransfers der Diaspora sind mit 23 Mrd. US Dollar (2013) von hoher wirtschaftlicher Bedeutung, auch wenn sie im Verhältnis zum BIP 2013 nur ca. 1,8 Prozent ausmachten (berechnet nach Weltbank 2014a und Weltbank 2014b).

Das Land ist jedoch nach wie vor von großen wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten geprägt, vor allem sind ländliche Gegenden und der Süden des Landes benachteiligt (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014e: 7). Die offiziellen Arbeitslosenzahlen sind mit einer Gesamtrate von rund fünf Prozent vergleichsweise niedrig (vgl. Annex I.5.1. und 2.), jedoch gibt es einen großen informellen Sektor und eine weit verbreitete Unterbeschäftigung. Laut Einschätzung der WHO sind in Mexiko noch ausreichend Gesundheitsfachkräfte auf dem mexikanischen Arbeitsmarkt verfügbar. Im Bereich der Ingenieurswissenschaften zeichnet sich das Land durch eine hohe Anzahl an Absolventen aus. Engpässe auf dem Arbeitsmarkt konstatieren Unternehmen vor allem im Bereich der mittelqualifizierten Fachkräfte (vgl. iMove 2012: 32).

Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen

Seit einigen Jahren steigt in Mexiko die Kriminalitätsrate und die Gewalt eskaliert, insbesondere im Zusammenhang mit dem Kampf gegen die Drogenkartelle. Korruption und Klientelismus stellen die Transparenz staatlicher Strukturen infrage und führen zu einem Vertrauensverlust der Bevölkerung in Regierungsakteure (vgl. Bertelmann Stiftung 2014e: 5 ff.). Laut einer Umfrage von *Transparency International* befanden 75 Prozent der Befragten, dass die Korruption im Land zwischen 2007 und 2010 zugenommen habe. Der öffentliche Sektor und seine Angestellten wurden mehrheitlich als korrupt wahrgenommen (4,2 von 5 Punkten, wobei 5 Punkte sehr korrupt bedeutet, vgl. Transparency International 2014b).

Die zuständige Behörde für das Thema internationale Arbeitsmigration ist das mexikanische Arbeits- und Sozialministerium (*Secretaria de Trabajo y Previsión Social)*, das zum Teil auch für die Vermittlung mexikanischer Fachkräfte ins Ausland, wie beispielsweise im Rahmen eines Programms zur Entsendung landwirtschaftlicher Saisonarbeiter nach Kanada, zuständig ist (vgl. Meza 2014). Die Behörde gilt als funktionsfähig. Auch die Vermittlung mexikanischer Fachkräfte ins Ausland durch private Akteure, solange diese registriert sind und legal agieren, wird als transparent eingeschätzt. Allerdings ist der Anteil illegal agierender privater Vermittlungsagenturen sehr hoch (vgl. Meza 2014).

Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Die großen Ungleichheiten zwischen Stadt und Land sowie Norden und Süden sind deutlich an den niedrigen Bildungsstandards in benachteiligten Regionen und weniger privilegierten Bevölkerungsschichten zu erkennen. Verglichen mit Industriestaaten ist die generelle Qualität der Bildungsstandards eher niedrig. Dies zeigt sich beispielsweise in den mittelmäßigen Ergebnissen im Pisa-Test (OECD 2014b: 5). Jedoch weist Mexiko im Vergleich zu anderen Schwellenländern wie China oder Indien höhere Absolventenraten an tertiär qualifizierten Fachkräften auf, vor allem bei den Ingenieuren (vgl. PwC 2012: 13). Die Bruttoeinschreibungsraten in den Studiengängen „Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen“ sind hoch (26 %) (vgl. Annex I.5.4).

Das mexikanische Bildungssystem ist stark akademisch orientiert und im Unterschied zu deutschen Bildung- und Ausbildungsstandards dominieren vor allem theoretische Inhalte. Insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung herrschen Qualitätsmängel; die Verknüpfung zwischen der mexikanischen Wirtschaft und Ausbildungseinrichtungen ist schwach ausgeprägt. Einige deutsche Unternehmen, wie Volkswagen, Schaeffler oder Bosch, verfügen über eigene Ausbildungszentren vor Ort und bieten mit Blick auf ihre eigenen Bedarfe an qualifiziertem Personal duale Ausbildungen nach deutschem Vorbild an.

„Die universitäre Bildung ist zum Teil sehr theoretisch aufgebaut. Allerdings gibt es einige Universitäten mit sehr gutem Ruf. Die Personen, die eine duale Ausbildung und/oder Fortbildungen durchlaufen, werden allerdings in Mexiko gebraucht. Die Nachfrage vor Ort ist enorm!“ (Müller 2014)

Beziehungen zu Deutschland

Mexikos wichtigster und größter Handelspartner sind unumstritten die USA: 2013 gingen 79 Prozent aller mexikanischen Exporte in die USA, 49 Prozent aller Importe kamen aus den USA (vgl. Trade Map 2013).

„Die ausgeprägte wirtschaftliche Verflechtung mit den USA stellt alle anderen Beziehungen in den Schatten“ (Müller 2014).

Deutschland ist jedoch innerhalb der EU der wichtigste Handelspartner Mexikos sowie drittgrößter DAC-Geber weltweit (vgl. Annex I.5.5). Die Direktinvestitionen (FDI) aus Deutschland waren 2012 mit 787 Mio. US Dollar die höchsten im Vergleich zu den anderen Beispielländern (vgl. Annex I.6.5).

Im internationalen Vergleich ist Deutschland für mexikanische Arbeitsmigranten eher wenig attraktiv. Nur 12.357 Mexikaner lebten Ende 2013 in Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2014b). Innerhalb Europas ist Spanien mit ca. 47.000 mexikanischen Migranten das wichtigste Zielland und gegenüber Deutschland vor allem aufgrund der fehlenden Sprachbarriere deutlich im Vorteil (vgl. Migration Policy Institute 2014). Die hohen Zahlen mexikanischer Studenten an deutschen Hochschulen (4. Platz im Jahr 2012) zeigen jedoch, dass Deutschland im europäischen Vergleich durchaus Anziehungskraft entfaltet.

Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure zum Thema internationale Arbeitsmigration

Das Thema Fachkräftemigration ist infolge der riesigen Abwanderungsbewegungen aus Mexiko in die USA im politischen Diskurs seit Jahrzehnten präsent. Der Migrationskorridor Mexiko–USA ist der größte weltweit mit einer durchschnittlichen jährlichen Zuwanderung von 151.000 mexikanischen Migranten in die USA zwischen 2010 und 2013 (vgl. UN DESA 2013a: 5), wobei sich hier ein Wandel abzeichnet. Die Emigrationsrate ist von 73 Migranten pro 10.000 Menschen 2007 auf 29,9 im Jahr 2012 gefallen (vgl. Rietig und Dominguez Villegas 2014).

Mexiko ist mittlerweile nicht nur ein bedeutendes Emigrationsland, sondern hat sich zu einem wichtigen Transit- und Immigrationsland entwickelt, insbesondere für zentralamerikanische Migranten, die versuchen, über die Grenze in die USA einzureisen. Aus diesem Grund sind die Themen Grenzschutz sowie der Schutz von Transitmigranten stark in den Fokus der mexikanischen Regierung gerückt. So verabschiedete das Unterhaus des Kongresses 2014 beispielsweise Änderungen an der Migrationsgesetzgebung, um die Rekrutierung zentralamerikanischer Migranten durch organisierte kriminelle Banden einzudämmen und die Asylgesetzgebung zu verbessern (vgl. ebd.).

Im Dialog zwischen Mexiko und den USA stehen insbesondere die Regulierung irregulärer Migration, die Grenzsicherung sowie die Legalisierung bereits in den USA lebender Mexikaner im Vordergrund. Die mexikanische Regierung verabschiedete darüber hinaus im Mai 2014 Gesetzesänderungen hinsichtlich des Umgangs mit privaten Vermittlungsagenturen, die die Pflichten und Rechte privater Vermittlungsfirmen klar definieren, sie zur Registrierung verpflichten sowie regelmäßige Inspektionen und Berichterstattungen vorsehen, um Missbrauch vorzubeugen (vgl. Meza

2014). Die Beschäftigung aus Zwecken der Arbeitsmigration bleibt jedoch trotz des Freihandelsabkommens NAFTA zwischen Mexiko, Kanada und den USA nur eingeschränkt möglich, sodass viele private Vermittlungsagenturen ohne Registrierung illegal agieren und ein großer Teil der mexikanischen Migranten irregulär in den USA lebt.

Die mexikanische Regierung hat vor allem Abkommen zur aktiven Förderung temporärer Arbeitsmigration abgeschlossen, wie beispielweise das *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales* (PTAT) zur Entsendung mexikanischer Saisonarbeiter nach Kanada (vgl. Meza 2014). Im Rahmen der bilateralen Vereinbarung *Canada-Mexico Partnership* wird zudem versucht, die Mobilität von Fachkräften zwischen beiden Ländern zu fördern (Government of Canada 2014).

Inwertsetzung von Migration für Entwicklung

Angesichts der langjährigen Migrationsbewegungen aus Mexiko, insbesondere in die USA, befasst sich die mexikanische Regierung bereits seit einigen Jahrzehnten mit der Inwertsetzung von Migration für Entwicklung. Das Programm „*tres por uno*“ (ehemals „*dos por uno*“ (1993)) ist international als „*Best practice*“-Beispiel bekannt.

Darüber hinaus existieren zahlreiche Initiativen, die eine investive Nutzung der Geldtransfers von Migranten fördern. Ein Beispiel dafür ist das staatliche Vorhaben zur Förderung landwirtschaftlicher Projekte durch Geldtransfers. Unter dem Slogan „*Paisano, invierte en tu tierra!*“ („Landwirt, investiere in dein Land!“) werden Migranten aufgefordert, in verschiedene Projekte zur Entwicklung ländlicher Gebiete zu investieren. Andere Initiativen bieten Weiterbildungen zu Finanzmanagement, Investitionsgründungen für Rückkehrende und günstige Kredite für einen Hauskauf in Mexiko an. Außerdem existiert eine Reihe von Foren, die der stärkeren Vernetzung der Diaspora dienen (siehe Annex I.5.7).

Vor dem Hintergrund der hohen irregulären Migrationsströme sehen Experten eine integrierte nordamerikanische Wirtschaftszone als eine Chance auf eine verbesserte Arbeitsmigration an:

„*Ich glaube, es ist wichtig, in Nordamerika als eine integrierte Region zusammenzuarbeiten. Dies würde zu einer verbesserten Arbeitsmigration führen*.“ (Meza 2014) [Übersetzung d. A.]

Kurzfazit
Mexikos demographische Entwicklung ist vielversprechend: Die Bevölkerung ist jung, der Anteil älterer Menschen niedrig und auch die Bevölkerungswachstumsraten sind positiv. Während die offiziellen Arbeitslosenzahlen moderat sind, ist jedoch Unterbeschäftigung weit verbreitet, vor allem in benachteiligten Regionen. Vielen jungen Mexikanern mangelt es hierdurch an beruflichen Perspektiven. Der mexikanische Arbeitsmarkt verzeichnet Fachkräfteengpässe vor allem im Bereich der mittelqualifizierten Fachkräfte, sodass auch deutsche Unternehmen ausschließlich für den Bedarf vor Ort ausbilden. Mexiko weist im Vergleich zu anderen Schwellenländern sehr hohe universitäre Absolventenzahlen auf, wie etwa in den Ingenieurswissenschaften. Die Gewalteskalationen in Verbindung mit dem Kampf gegen die Drogenkartelle haben Rückwirkungen auf staatliche Strukturen, die zunehmend als korrupter wahrgenommen werden. Jedoch scheint dies nicht die zuständige Behörde für das Thema Arbeitsmigration zu betreffen, die die

von uns befragte Interviewpartnerin als funktionsfähig eingeschätzt. Internationale Arbeitsmigration wird auf der politischen Bühne, vor allem aufgrund der enormen Migrationsströme in die USA, stark diskutiert. Allerdings befassen sich die mexikanischen Akteure zunehmend auch mit Themen, die im Zusammenhang mit der neuen Identität Mexikos als Transitland für Migranten stehen. Einer aktiven auf Langfristigkeit angelegten Entsendung steht die Regierung eher zurückhaltend gegenüber, was sich unter anderem darin zeigt, dass sich bilaterale Abkommen vor allem auf die Entsendung von Saisonarbeitern beschränken.

Die mexikanische Regierung unterstützt die Inwertsetzung von Migration für Entwicklung aktiv durch zahlreiche Initiativen, beispielsweise durch die Schaffung von Anreizen für Investitionen der mexikanischen Diaspora. Obwohl Deutschland für viele mexikanische Studenten attraktiv ist, ist die Anziehungskraft kulturell-historisch und sprachlich eng verflochtener Länder wie Venezuela, den USA oder Spanien bedeutend höher.

Mexiko verzeichnet Defizite im Bereich funktionsfähiger und transparenter Verwaltungsstrukturen, sodass flankierende Monitoring-Mechanismen bei bilateralen Kooperationen empfehlenswert sind. Das Land erfüllt jedoch alle anderen Kriterien teilweise oder größtenteils/ganz und ist somit ein geeignetes Herkunftsland von Fachkräften aus Berufssektoren, in denen derzeitig Fachkräfteüberschüsse verzeichnet werden.

Ausblick

Vor dem Hintergrund der großen demographischen Potenziale und hoher Absolventenzahlen, etwa im tertiären Sektor, scheint Mexiko zukünftig ein geeignetes Herkunftsland für Arbeitsmigration zu sein. Allerdings verdeutlichen erste Fachkräfteengpässe im Bereich der beruflichen Bildung, dass das Fachkräfteangebot auf dem mexikanischen Arbeitsmarkt in einzelnen Bereichen begrenzt ist. Aufgrund der starken Fokussierung auf die Kooperation mit nordamerikanischen Zielländern, wie den USA und Kanada, müsste sich Deutschland als Partnerland für eine faire Gewinnung von Fachkräften noch stärker positionieren. Überzeugungsarbeit müsste auch bei den mexikanischen Fachkräften geleistet werden, für die Deutschland als Zielland noch weitgehend unbedeutend ist. Deutschland kann auch zukünftig einen wichtigen Beitrag leisten, Mexiko bei der Verbesserung der beruflichen Bildung zu unterstützen.

Nigeria

Kriterium	
1. Demographische Faktoren im Herkunftsland	○ ○ ●
2. Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland	○ ● ○
3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland	● ○ ○
4. Bildungssektor im Herkunftsland und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	● ○ ○
5. Beziehungen zu Deutschland	○ ● ○
6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland zum Thema internationale Arbeitsmigration	○ ● ○
7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung	○ ● ○

Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren

Das mit rund 174 Millionen Einwohnern bevölkerungsreichste Land des afrikanischen Kontinents mit einer Fertilitätsrate von knapp sechs Kindern pro Frau könnte laut UN-Prognosen 2050 bereits eine größere Bevölkerung als die USA aufweisen (vgl. Population Reference Bureau 2014). Das Durchschnittsalter ist mit rund 18 Jahren (2014) im Vergleich zu den anderen Beispielländern am niedrigsten. Auch der Anteil der über 65-Jährigen ist mit 2,7 Prozent (2013) am geringsten (vgl. Annex I.6.1. und 2.). Der jährliche Abwanderungsüberschuss beträgt 300.000 (2013).

Die nigerianische Wirtschaft ist mit einer BIP-Wachstumsrate von über sieben Prozent weiter auf Expansionskurs und sichert Nigeria aus volkswirtschaftlicher Sicht einen Platz als Land mittleren Einkommens (vgl. Annex I.6.1. und 2.). Die Geldtransfers der Diaspora leisteten 2012 mit rund 20,6 Mrd. US Dollar (vgl. Weltbank 2014a) einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung. Ihr Anteil im Verhältnis zum BIP betrug 2013 knapp 4,5 Prozent (berechnet nach Weltbank 2014a und Weltbank 2014b). In einigen Sektoren mit hohen Wachstumsraten, wie IT und Bauwesen, werden neue Beschäftigungsperspektiven erwartet (vgl. Auswärtiges Amt 2013). Die Unternehmen im Öl- und Gassektor zahlen zum Teil attraktive Löhne, die auch viele ausländische Fachkräfte anlocken.

„In Nigeria kann man von einem umgekehrten Brain Drain sprechen. Gut ausgebildete Fachkräfte aus anderen afrikanischen Ländern kommen nach Nigeria, da hier vergleichsweise gute Entwicklungsmöglichkeiten und Löhne geboten werden.“ (Rönne 2014)

Vom Öl- und Gasreichtum des Landes profitiert allerdings nur ein geringer Teil der Bevölkerung. Fast 70 Prozent der Menschen leben immer noch unter der Armutsgrenze (vgl. Annex I.6.1. und

2.). Die generelle Infrastruktur ist weiterhin schlecht, insbesondere mangelt es an einer ausreichenden Stromversorgung und an Transportwegen. Die offizielle Arbeitslosenrate ist gering, was allerdings vor allem an den hohen informellen Beschäftigungsraten und der weit verbreiteten Unterbeschäftigung liegt.

Unternehmen in Nigeria sehen bei der Frage nach der „Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden“ mittlere Schwierigkeiten (Platz 65 von 122). Dies schließt auch die Verfügbarkeit von Ingenieuren ein. Im Gesundheitsbereich herrschen laut Einschätzung der WHO bereits Fachkräfteengpässe (vgl. Annex I.6.1. und 2). Dies betrifft auch andere Branchen wie etwa den nigerianischen Bausektor (vgl. Arowojolu-Alagwe 2013: 86 ff.).

Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen

Die staatlichen Strukturen werden laut BTI 2014 als nur bedingt funktionsfähig eingestuft (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014f). Der Kampf zwischen der islamistischen Sekte Boko Haram sowie gut organisierten Banden und der Regierung um das Gewaltmonopol beeinträchtigte in den vergangenen Jahren deutlich die Entwicklung funktionierender staatlicher Verwaltungsstrukturen in den betroffenen Gegenden. Während die staatlichen Strukturen auf nationaler Ebene noch als einigermaßen stabil einzustufen sind, herrschen auf der lokalen Verwaltungsebene oft Inkompetenz, mangelnde Ressourcen und Korruption (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014f: 19).

Im Bereich Migration unterstützen die IOM und das *United Nations Office on Drugs and Crime* im Rahmen des EU-finanzierten Projekts “*Promoting Better Management of Migration in Nigeria*” Nigeria beim Strukturaufbau. Ein wichtiger Fokus liegt hierbei insbesondere auf der Stärkung der *International Labour Migration Desks* (ILMD), die eine koordinierende Rolle beim Migrationsmanagement einnehmen sollen. Darüber hinaus wird die Regierung bei der Entwicklung von Datenerhebungsinstrumenten unterstützt:

“The Nigerian government has made a lot of efforts to improve existing framework conditions in the field of labour migration. However, there is still a need for improved migration governance.” (Sanya 2014)

Derzeit gibt es noch keine staatlichen Strukturen im Bereich der internationalen Arbeitsvermittlung.

Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Die Bildungsstandards in Nigeria sind mangelhaft. Das Land steht wegen niedriger Einschulungsraten sowie Absolventenzahlen und mangelnder Qualität der schulischen Bildung auf einem der letzten Plätze des weltweiten Rankings (Platz 122 von 144) (vgl. Schwab 2014: 295). Im Bereich Mathematik und Wissenschaft gehört Nigeria weltweit zu den Schlusslichtern (Rang 132 von 144) (vgl. ebd.). Knapp 44 Prozent der Jugendlichen sind in sekundären Bildungseinrichtungen eingeschrieben und gerade einmal zehn Prozent in tertiären (vgl. Annex I.6.4). In der beruflichen Bildung gibt es große Nachholbedarfe, denn zum einen hat sie einen schlechten Ruf, zum anderen mangelt es an einer ausreichenden Infrastruktur, an der Ausstattung, an qualifizierten Lehrkräften und an der praktischen Orientierung (vgl. Rufai et al 2013: 400 ff.).

„Bildungs- und Ausbildungsstandards sind in Nigeria weiterhin sehr niedrig und defizitär. Berufliche Bildung existiert praktisch nicht.“ (Rönne 2014)

Beziehungen zu Deutschland

Nigeria ist Deutschlands zweitwichtigster Handelspartner in Subsahara-Afrika (vgl. Auswärtiges Amt 2014d). Die wirtschaftliche Verflechtung ist allerdings mit Ländern wie China, Indien und den USA weitaus bedeutender (vgl. Annex I.6.5). Die USA und Großbritannien, der ehemalige „Kolonialherr“, sind die beliebtesten Destinationen von Nigerianern, insbesondere wegen der fehlenden Sprachbarriere. Darüber hinaus findet eine rege regionale Migration, beispielsweise ins benachbarte Kamerun oder in Staaten der westafrikanischen Wirtschaftsgemeinschaft ECOWAS statt, zwischen denen Nigerianer aufgrund der Personenfreizügigkeit ohne Beschränkungen zirkulieren können. Die Gruppe der in Deutschland lebenden nigerianischen Migranten ist mit rund 29.000 Personen eine der größten aus einem afrikanischen Land, auch wenn sie insgesamt als klein einzustufen ist (vgl. Statistisches Bundesamt 2015c).

Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure zum Thema internationale Arbeitsmigration

In der Vergangenheit hatte Migration für die Regierung in Nigeria eine eher negative Konnotation und wurde schnell mit Menschenhandel, Kinderzwangsarbeit und Prostitution in Zusammenhang gebracht. In den letzten zehn Jahren ist diese tendenziell eher ablehnende Haltung jedoch größerem Interesse an den positiven Wirkungen von Arbeitsmigration gewichen (vgl. de Hein 2006: 13 ff.). Dies geht auch mit der Einsicht einher, dass Migration für Nigeria als ein wichtiges Herkunfts-, Transit- und Zielland in vielerlei Hinsicht von Bedeutung ist. Am 15. Oktober 2014 verabschiedete die nigerianische Regierung eine nationale Arbeitsmigrationsstrategie und einen Aktionsplan; beide haben zum Ziel, adäquate nationale Rahmenbedingungen zur Regulierung von Arbeitsmigration zu schaffen, die Rechte von nigerianischen Migranten zu stärken und die Wirkung von Arbeitsmigration für Entwicklung zu maximieren (vgl. Federal Ministry of Labour and Productivity 2014: 4).

Der Schutz nigerianischer Migranten in Aufnahmeländern bleibt ein besonderes Anliegen der nigerianischen Behörden, die zu diesem Zweck Abkommen mit Zielländern schließen möchten (vgl. Igbinosun 2014). Einzelne bilaterale Abkommen im Bereich Migration bestehen zum Beispiel mit Irland, Spanien, Ghana und Benin (siehe Annex I.6.6). Darüber hinaus arbeitet die nigerianische Regierung derzeitig an einer nationalen Migrationsstrategie, die einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt und insbesondere darauf abzielt, die nigerianische Diaspora noch besser für die Entwicklung Nigerias zu nutzen.

„At the high government level, there is now awareness that Diaspora offers rich potentials for development. Different activities, e. g. in the health and education sector, aim at promoting knowledge transfer by attracting Nigerian doctors and teachers from abroad for short-term trainings in Nigeria.” (Sanya 2014)

Im Dialog mit EU-Mitgliedstaaten, aber auch mit Staaten Nordafrikas wie Marokko und Mauretanien ist der Umgang mit irregulären Migranten ein wichtiges Thema (vgl. Mberu/Pongou 2010). Zurzeit befindet sich die Regierung im Dialog mit der Europäischen Union, um eine gemeinsame Agenda für Mobilität und Migration zu definieren (vgl. European Union External Action 2014).

Inwertsetzung von Migration für Entwicklung

Die nationale Arbeitsmigrationsstrategie stellt eine deutliche Verbindung zwischen Migration und Entwicklung her (vgl. Federal Ministry of Labour and Productivity 2014: 7). Zu diesem Zweck hat die Regierung einige Initiativen wie das Regierungsprogramm „*Diaspora Export Program*“ des Industrieministeriums ins Leben gerufen, um das Wissen und die Erfahrungen der nigerianischen Diaspora besser für die Entwicklung Nigerias zu nutzen. Entwicklungspolitische bilaterale Programme, wie die Schweizer-Nigerianische Migrationspartnerschaft, bemühen sich neben der Förderung eines regionalen Dialogs zu Migrationsthemen auch um die Inwertsetzung des Engagements der Diaspora für die Gesellschaft, etwa durch die Finanzierung beruflicher Bildungsprogramme durch Nigerianer im Ausland (siehe Annex I.6.7).

Die nigerianische Regierung versucht darüber hinaus, durch Diaspora *bonds* Anreize für Investitionen der nigerianischen Diaspora zu schaffen. Bei den Diaspora-Anleihen handelt es sich um ein Instrument zur Staatsfinanzierung, das die nigerianische Regierung zur Förderung der nationalen Entwicklung nutzen möchte. Auch das Thema Geldtransfers steht im Fokus: Eine Abteilung der nigerianischen Zentralbank erforscht, wie der positive wirtschaftliche Nutzen von Geldtransfers für die Entwicklung Nigerias noch weiter gesteigert werden kann. Große Diasporaorganisationen in Form der *Nigerians in Diaspora Organization* (NIDO) setzen sich weltweit für die Vernetzung zwischen der nigerianischen Diaspora und dem Herkunftsland ein.

Kurzfazit
Nigeria verfügt mit einer schnell expandierenden Bevölkerung über ein gewaltiges potenzielles Fachkräftereservoir. Allerdings lebt der Großteil der Bevölkerung trotz eines rasanten Wirtschaftswachstums noch immer in extremer Armut und hat nur unzureichenden Zugang zu Bildung und Ausbildungsmöglichkeiten. Dies wiederum führt dazu, dass dem nigerianischen Arbeitsmarkt in zahlreichen Branchen nicht genügend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Staatliche Strukturen werden oftmals als inkompetent und nur bedingt funktionsfähig bewertet. Die ILMD sollen durch die Unterstützung beim Strukturaufbau künftig eine stärkere Rolle im Migrationsmanagement einnehmen. Auf der politischen Agenda ist das Thema internationale Arbeitsmigration im Zusammenhang mit der Verabschiedung einer nationalen Arbeitsmigrationsstrategie derzeit sehr präsent. Der Schutz der Rechte von nigerianischen Migranten im Ausland sowie der Umgang mit irregulären Migranten aus und nach Nigeria spielen im nationalen Diskurs eine wichtige Rolle. Bislang wurden unkoordinierte Versuche zur Inwertsetzung von Migration für Entwicklung unternommen, wobei sich hier ein Wandel abzeichnet, der sich insbesondere in der geplanten Verabschiedung einer nationalen Migrationsstrategie manifestiert, die insbesondere die Rolle der nigerianischen Diaspora und ihre Potenziale für Entwicklung adressieren soll. Im Vergleich zu anglophonen Ländern wie den USA und Großbritannien ist die Attraktivität Deutschlands als Destination nur begrenzt. Nigeria ist aktuell kein geeignetes Herkunftsland für eine faire Gewinnung von Fachkräften, insbesondere aufgrund der bestehenden Fachkräfteengpässe in zahlreichen Sektoren und stark defizitärer Bildungs- und Ausbildungsstandards. Darüber hinaus verzeichnet das Land gravierende Defizite im Bereich funktionsfähiger und transparenter Verwaltungsstrukturen.

Ausblick

Betrachtet man allein das demographische Potenzial des afrikanischen Landes, scheint Nigeria ein prädestiniertes Herkunftsland. Blickt man jedoch auf die wirtschaftliche Situation, die extreme Armut und vor allem auf den fehlenden Zugang zu Grund- und Ausbildungsmöglichkeiten, wird schnell klar, dass Nigeria auch in den kommenden Jahren zunächst kein geeignetes Herkunftsland für eine aktive Gewinnung qualifizierter Fachkräfte sein wird.

Deutschland kann Nigeria dabei unterstützen, die enormen Herausforderungen, insbesondere im Bildungs- und Ausbildungsbereich, zu bewältigen und das Land beim weiteren Strukturaufbau im Bereich Migration und Entwicklung zu unterstützen. Meistert Nigeria dies langfristig, könnte es sich zu einem geeigneten Herkunftsland wandeln. Will Deutschland sich bereits perspektivisch als attraktives Zielland positionieren, sind intensivierte Bemühungen notwendig, denn die Beziehungen sind zu sprachlich und historisch eng verflochtenen Ländern weitaus stärker.

Philippinen

Kriterium	
1. Demographische Faktoren im Herkunftsland	○ ○ ●
2. Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland	○ ● ○
3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland	○ ○ ●
4. Bildungssektor im Herkunftsland und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	○ ● ○
5. Beziehungen zu Deutschland	○ ● ○
6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland zum Thema internationale Arbeitsmigration	○ ○ ●
7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung	○ ○ ●

Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren

Die Philippinen, mit einer Bevölkerung von rund 98 Millionen Einwohnern (2013), verfügen mit einem Durchschnittsalter von 23,5 Jahren (2014) über eine junge Bevölkerung. Der Anteil der mindestens 65-Jährigen ist mit knapp vier Prozent (2013) gering (vgl. Annex I.7.1. und 2.). Auch in den nächsten Jahren wird sich das Bevölkerungswachstum mit jährlichen Raten von 1,7 Prozent

(2010 bis 2015) fortsetzen. Der jährliche Abwanderungsüberschuss ist mit 700.000 (2012) jedoch bedeutend.

Das Land zählt mittlerweile, nicht zuletzt durch das hohe Wirtschaftswachstum von rund sieben Prozent (2013), zur Gruppe der aufstrebenden Schwellenländer mit besonders positiven Entwicklungsprognosen (vgl. Coface 2014: 10). Vor allem im ICT-(*Information and Communication Technology*)-Sektor werden neue Jobpotenziale erwartet (vgl. ILO 2013d: 26). Die Philippinen profitieren von den bedeutenden Geldtransfers der philippinischen Diaspora in Höhe von rund 24,6 Mrd. US Dollar, die 2013 ca. zehn Prozent des BIP ausmachten (berechnet nach Weltbank 2014a und Weltbank 2014b). Trotz des wirtschaftlichen Aufwärtstrends leben knapp 19 Prozent der Bevölkerung mit 1,25 US Dollar am Tag unter der Armutsgrenze (2009) (vgl. Annex I.7.1. und 2.).

Die offiziellen Arbeitslosenraten sind mit sieben Prozent (2012) zwar moderat (vgl. Annex I.7.1. und 2.), das Land hat aber einen großen informellen Beschäftigungssektor und hohe Unterbeschäftigungsraten. Unternehmen auf den Philippinen halten Ingenieure und Wissenschaftler auf dem philippinischen Arbeitsmarkt für relativ gut verfügbar (4,04 von 7 Punkten (sehr gut verfügbar), Platz 71 von 144) (vgl. Annex I.7.1. und 2.).

Laut Einschätzung der WHO verfügt das Land über keine Fachkräfteengpässe im Gesundheitssektor. Dies liegt unter anderem an den hohen Absolventenzahlen: An über 450 Pflegeschulen schließen jedes Jahr ca. 30.000 bis 40.000 Studenten die Ausbildung ab (vgl. Health Alliance for Democracy 2006). Das große Interesse an Ausbildungen im Gesundheitssektor ist teilweise auf die Exportstrategie der philippinischen Regierung zurückzuführen, da die Studenten ihre Ausbildung nicht an den Bedarfen des philippinischen Arbeitsmarkts orientieren, sondern am Wunsch, im Ausland zu arbeiten (vgl. IOM 2013: 7). So wurden im Jahr 2012 über 15.000 Gesundheitskräfte ins Ausland vermittelt (vgl. ebd.: 66).

Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen

Die demokratische Entwicklung auf den Philippinen wird durch oligarchische Strukturen in Form dominierender Familienclans behindert (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014g: 21 ff.). Im Bereich Migration haben sich die Philippinen internationale Anerkennung für hohe Regulierung und Standards erworben. Die philippinische Arbeitsagentur genießt weltweit einen guten Ruf:

"The Philippines have developed very high standards and regulations and are known for their good delivery on accountability and transparency. POEA is an ISO accredited institution." (Casco 2014)

Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Die Bruttoeinschreibungsraten von rund 28 Prozent (2009) in der tertiären Bildung sind nach wie vor eher niedrig (siehe Annex I.7.4). Die Philippinen haben in den letzten Jahren jedoch darauf hingearbeitet, Bildungsstandards stärker an internationale Standards anzupassen, wie beispielsweise durch die Erhöhung der allgemeinen Schulzeit auf zwölf Jahre (vgl. de Guzman/Alcantara 2014). Das philippinische Bildungssystem ist generell akademisch strukturiert. Ungefähr 60 Prozent der Universitätsabschlüsse werden in den Fächern BWL, Lehramt, Ingenieurswissenschaften und Technologie erworben (vgl. ILO 2013d: 50). Die universitäre Bildung erfolgt vollständig auf Englisch.

Im Bereich der beruflichen Bildung fehlt es an praktischen Modulen, sodass die Standards nicht einer deutschen dualen Ausbildung entsprechen. Darüber hinaus mangelt es auch am Ansehen der beruflichen Bildung:

„Es muss ein Umdenken in der philippinischen Gesellschaft stattfinden, denn die hohe Akademisierung ist vor allem dadurch begründet, dass nur ein Studium als wertvoll erachtet wird.“ (Fund 2014)

Die philippinische *Commission on Higher Education* (CHED) initiierte jedoch Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung von Ausbildungen, vor allem in Sektoren mit großer internationaler Nachfrage, darunter auch IT und Krankenpflege (IOM 2013: 8).

Beziehungen zu Deutschland

In einigen Bereichen bestehen enge wirtschaftliche Beziehungen zwischen Deutschland und den Philippinen mit einem bilateralen Handelsvolumen von 3,81 Mrd. Euro (2012, vgl. Annex I.7.5). Deutsche Unternehmen investieren vor allem im Bereich IT-gestützter Dienstleistungen (vgl. Auswärtiges Amt 2013e). Die Anzahl der in Deutschland lebenden philippinischen Staatsbürger war Ende 2013 mit 20.178 gering (vgl. Statistisches Bundesamt 2014b). Hauptdestinationsländer für dauerhafte Arbeitsmigration sind hauptsächlich anglophone Länder wie die USA, Kanada oder Australien. Viele temporäre Arbeitsmigranten, insbesondere im Bausektor und in der Haushaltshilfe, leben beschäftigungsbedingt in anderen asiatischen und arabischsprachigen Ländern wie Saudi-Arabien, den Vereinigten Arabischen Emiraten oder Singapur. Deutschland ist insbesondere aufgrund der sprachlichen Barriere ein nachgeordnetes Zielland:

„Die Reputation Deutschlands ist sehr positiv. Allerdings ist die deutsche Sprache ein klarer Nachteil im internationalen Vergleich.“ (Fund 2014)

Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure zum Thema internationale Arbeitsmigration

Die Entsendung von Fachkräften hat auf den Philippinen eine lange Tradition und das Land verfügt daher über eine sehr gut ausgebaute Infrastruktur für Migration. In den 1960er Jahren zunächst temporär angelegt, haben seitdem sämtliche Regierungen die internationale Arbeitsmigration auf den Philippinen aktiv gefördert. Die staatliche Exportstrategie verfolgt das Ziel, jährlich mindestens eine Million Arbeitsmigranten zu entsenden (vgl. Asis 2006). Diese über die letzten Jahrzehnte gewachsene Migrationskultur resultiert in einer engen Kooperation mit zahlreichen Zielländern sowie einer Vielzahl an beteiligten Akteuren. So existieren neben der *Philippines Overseas Employment Administration* (POEA), die für das Management von Migrationsprozessen verantwortlich ist, auch Institutionen, die für die soziale Fürsorge von Migranten im Ausland, für die Reintegration zurückkehrender Fachkräfte sowie für die Vernetzung zwischen der Diaspora und den Philippinen zuständig sind (vgl. Annex I.7.6).

Angesichts zahlreicher negativer Erfahrungen, wie dem Missbrauch der Rechte philippinischer Arbeitsmigranten in Golfstaaten, engagiert sich die Regierung insbesondere für eine Regulierung und Standardisierung von Migrationsprozessen.

„The Philippines have an interest in sending migrant workers to migrant friendly countries, which provide high standards and offer orientation and integration support.” (Casco 2014)

Nach Angaben der POEA hat die philippinische Regierung seit den 1960er Jahren mit mehr als 20 Zielländern bilaterale Kooperationen in Form von *Memoranda of Understanding* bzw. *Memoranda of Agreement* abgeschlossen, darunter mit den USA, Kanada und den Vereinigten Arabischen Emiraten (vgl. POEA 2014).

Aus der Praxis

In dem Projekt Triple Win (Beschreibung s. o.) werden unter anderem im Rahmen der geschlossenen Vermittlungsabsprachen mit Partnerländern wie den Philippinen Standards einer fairen und transparenten Vermittlung geregelt. Die philippinischen Pflegekräfte des Projekts Triple Win werden – wie auch in Bosnien und Herzegowina, Serbien und künftig auch Tunesien – auf ihre Tätigkeit in Deutschland durch vom Projekt finanzierte Sprachkurse, Pflegefachkurse sowie ein interkulturelles Training vorbereitet. Die Arbeitsbedingungen der Triple Win-Pflegekräfte in Deutschland entsprechen denen vergleichbar qualifizierter deutscher Arbeitnehmer. Das Projekt Triple Win koordiniert und unterstützt zudem Verfahren der Anerkennung der ausländischen Qualifikationen in Deutschland, sodass die philippinischen Pflegekräfte – wie auch die anderen Pflegekräfte des Projekts Triple Win – einer ihren Qualifikationen entsprechenden Tätigkeit in Deutschland nachgehen können.

Die philippinische Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege unterscheidet sich insofern von der deutschen Ausbildung, als sie akademisch erfolgt und mit einem Bachelor abschließt. Das philippinische Ausbildungssystem lehnt sich weitestgehend am US-amerikanischen Vorbild an und fokussiert nicht nur auf pflegerisches Handelns, sondern deutlich stärker als in der deutschen Referenzausbildung auch auf medizinische Tätigkeiten.

Ein Teil der im Projekt vermittelten philippinischen Pflegekräfte verfügt bereits über Arbeitsmigrationserfahrungen etwa im arabischen Raum. Migration stellt in diesen Fällen eine individuelle Möglichkeit dar, Familienangehörige auf den Philippinen etwa über Geldsendungen zu unterstützen. Das Projekt Triple Win unterstützt diesen Fluss von Geldsendungen, indem es – angelehnt an die Website GeldtransFAIR.de – über günstige und sichere Wege informiert, Geld auf die Philippinen zu senden.

Inwertsetzung von Migration für Entwicklung

Die Philippinen gelten weltweit als Vorreiter in der Initiierung von Maßnahmen zur Verknüpfung von Migration und Entwicklung. In Kooperation mit Partnern wie der IOM verfolgt das Land ein ganzheitliches *Mainstreaming* des Themas Migration in anderen Politikbereichen, wie etwa im Finanzsektor. Der philippinische Entwicklungsplan 2011–2016 beinhaltet über 60 migrationsrelevante Maßnahmen, die den Nutzen von Arbeitsmigration maximieren sollen, etwa die Unterstützung bei der Reintegration rückkehrender Fachkräfte (vgl. IOM 2013: 9). Projekte der *Commission on Filipinos Overseas* (CFO) fördern unter anderem die Vernetzung von Diasporaorganisationen mit lokalen Entwicklungsinitiativen, den Transfer und Austausch von Technologien und Wissen sowie die Rückkehr von Fachkräften, um an nationalen Bildungseinrichtungen zu unterrichten (vgl. Annex I.7.7).

Darüber hinaus gab und gibt es umfangreiche internationale Kooperationen, die der Inwertsetzung von Migration für Entwicklung dienen. Das von 2010 bis 2013 gelaufene Programm *Overseas Filipinos Diaspora Remittances for Development* der UNDP, CFO und der philippinischen *National*

Economic and Development Authority (NEDA) wurde konkret dazu genutzt, Geldtransfers für Entwicklungsmaßnahmen einzusetzen (vgl. I.7.7).

„The Philippines are at the forefront when it comes to promoting the migration & development nexus and have occupied an important role at the Global Forum on Migration and Development. There are many initiatives to make better use of labour migrants' contributions, be it to support the Diaspora in transferring their knowledge or to channel remittances for more development." (Casco 2014)

Kurzfazit

Die demographische Ausgangslage ist positiv: Die Philippinen zeichnen sich durch eine junge Bevölkerung und ein weiterhin steigendes Bevölkerungswachstum aus, das zu einem weiteren Anstieg des Arbeitskräftepotenzials führen wird. Das Land gehört, trotz der noch weit verbreiteten Armut, zu den aufstrebenden Schwellenländern mit hohem wirtschaftlichem Wachstum, etwa in der boomenden IT-Branche. Auch wenn die offiziellen Arbeitslosenraten auf niedrigem Niveau sind, steht das Land vor großen Herausforderungen: *Skill mismatches*, Unterbeschäftigung und informelle Beschäftigung sind weit verbreitet.

Durch die jahrzehntelang gezielt geförderte Entsendung philippinischer Fachkräfte verfügt die philippinische Regierung über einen reichen Erfahrungsschatz und eine weit gefächerte Institutionenlandschaft, die sich mit allen Aspekten der Arbeitsmigration beschäftigt. Aus der Exportstrategie resultiert jedoch das Paradox, dass sie arbeitsmarktpolitische Defizite im eigenen Land zum Teil überdeckt, denn die Ausbildung von Fachkräften orientiert sich oftmals stärker an den Karriereperspektiven im Ausland als an den Bedarfen des heimischen Arbeitsmarkts.

In internationalen Dialogforen zwischen Entsende- und Aufnahmeländern übernehmen die Philippinen eine Vorreiterrolle und sind für hohe Standards zum Schutz von Fachkräften im Ausland sowie für vielfältige Maßnahmen zur Verknüpfung von Migration und Entwicklung bekannt. Nachholbedarfe hat das Land vor allem in Bezug auf demokratische Strukturen, jedoch werden die Institutionen zur internationalen Arbeitsvermittlung als effizient und funktionsfähig eingeschätzt. Die Beziehungen mit Deutschland sind im internationalen Vergleich eher schwach ausgeprägt, jedoch genießt Deutschland einen guten Ruf.

Die Philippinen erfüllen alle Kriterien teilweise oder größtenteils/ganz, sodass sie ein geeignetes Partnerland für eine faire Gewinnung von Fachkräften sind, an der insbesondere die philippinische Regierung ein ausgeprägtes Interesse zeigt.

Ausblick

Die Philippinen erscheinen die Kriterien auch perspektivisch zu erfüllen. Die demographischen Vorhersagen deuten auf ein weiterhin positives Bevölkerungswachstum hin, sodass zu erwarten ist, dass der Arbeitsmarkt nicht alle auf den Arbeitsmarkt strömenden philippinischen Fachkräfte aufnehmen kann. Allerdings müssen die wirtschaftlichen Entwicklungsprognosen ebenfalls miteinbezogen werden: Das schnelle Wirtschaftswachstum lässt beispielsweise vermuten, dass in einigen rasant expandierenden Branchen, wie beispielsweise dem IT-Sektor, die nationalen Bedarfe an qualifizierten Fachkräften auf den Philippinen ebenfalls ansteigen werden.

Die aktive Förderung internationaler Arbeitsmigration durch die philippinische Regierung, verdeutlicht an der Vielzahl von Kooperationsvereinbarungen und MoU, schafft in Verbindung mit

den zahlreichen Maßnahmen zur Inwertsetzung von Migration für Entwicklung gute Voraussetzungen für partnerschaftliche Kooperationen. Allerdings sollte die Exportstrategie Verbesserungen auf dem eigenen Arbeitsmarkt nicht im Wege stehen. Deutschland kann die Philippinen dabei unterstützen, von internationaler Arbeitsmobilität zukünftig noch stärker zu profitieren und Herausforderungen im Bildungsbereich zu meistern.

Tunesien

Kriterium	
1. Demographische Faktoren im Herkunftsland	○○●
2. Wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland	○○●
3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland	○●○
4. Bildungssektor im Herkunftsland und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	○●○
5. Beziehungen zu Deutschland	○●○
6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland zum Thema internationale Arbeitsmigration	○○●
7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung	○●○

Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren

Tunesien, mit knapp 11 Millionen Einwohnern (2013), verfügt mit einem Durchschnittsalter von 31,4 Jahren (2014) über eine junge Bevölkerung. Der Anteil der mindestens 65-Jährigen ist mit rund sieben Prozent gering (vgl. Annex I.8.1 und 2.). Die demographischen Perspektiven sind mit einem jährlichen Bevölkerungswachstum von rund einem Prozent (2010 bis 2015) weiterhin positiv (vgl. Annex I.8.1. und 2.). Der jährliche Abwanderungsüberschuss beträgt ca. 33.000 (2012).

Der zwischen 2010 und 2011 begonnene Arabische Frühling setzte große Transformationsprozesse in Gang, deren Auswirkungen bis heute spürbar sind. Die wirtschaftliche Entwicklung Tunesiens litt in den Jahren nach der Revolution stark, zum Beispiel gab es im Tourismussektor hohe Einbußen (vgl. Ministère du Tourisme 2013). Die Geldtransfers der tunesischen Diaspora in Höhe von knapp 2,3 Mrd. US Dollar (2013) sind mit ca. fünf Prozent im Verhältnis zum BIP von hoher wirtschaftlicher Bedeutung (berechnet nach Weltbank 2014a und Weltbank 2014b).

Starke wirtschaftliche Differenzen sind besonders zwischen den städtischen Ballungsgebieten und ländlichen Gegenden vorhanden. Die Arbeitslosigkeit junger Akademiker beträgt mehr als 30 Prozent (vgl. Institut National de la Statistique 2014). Als ein Resultat herrschen in zahlreichen Berufsgruppen Fachkräfteüberschüsse, insbesondere auch im Bereich der Gesundheitsfachkräfte und Ingenieure. In der Gruppe der Techniker und der medizinischen Fachkräfte mit dreijährigem Studium betrug die Arbeitslosigkeit 2011 30 Prozent (vgl. Goos 2012: 32 f.).

„Aktuell gibt es eine große Diskrepanz zwischen den Bedarfen des nationalen Arbeitsmarkts und dem Angebot an Kompetenzen. Aus diesem Grund ist Migration nützlich, um die Spannungen auf dem Arbeitsmarkt zu lindern." (Mdini 2014)

Allerdings zeichnet sich in anderen Bereichen bereits ein Fachkräftemangel ab:

„*Im landwirtschaftlichen Sektor herrschen bereits erste Fachkräfteengpässe, die sich in den nächsten Jahren verschärfen werden. Also wird Tunesien ebenso einen Bedarf an ausländischen Fachkräften haben."* (Mdini 2014)

Funktionsfähige Verwaltungsstrukturen und transparente Voraussetzungen

Die Verabschiedung der tunesischen Verfassung am 27. Januar 2014 wird als ein Meilenstein auf dem Weg hin zu Demokratie gesehen. Die nach wie vor bestehende politische Instabilität sowie eine stagnierende wirtschaftliche Entwicklung erschweren jedoch die Funktionsfähigkeit der Regierung und sorgen für mangelnde Kontinuität und Effizienz.

Im Bereich der Arbeitsmigration verfügt Tunesien mit der öffentlichen Arbeitsagentur *l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant* (ANETI) und der *Agence de coopération et assistance technique* (ATCT), die vor allem für die kurzzeitige Entsendung tunesischer Experten in die Golfstaaten zuständig ist, über langjährige Erfahrungen und verlässliche Strukturen im Bereich der internationalen Arbeitsvermittlung (vgl. Annex I.8.3). Die ANETI wurde im Rahmen verschiedener EU-finanzierter Programme unterstützt, unter anderem begleiteten schwedische und französische Experten der Arbeitsagenturen durch Schulungen zum Strukturaufbau der internationalen Arbeitsvermittlung (vgl. Annex I.8.6).

Auch der Deutsch-Tunesische Mobilitätspakt, der zum Ziel hat, die legale Mobilität zwischen Deutschland und Tunesien zu fördern, beinhaltet Beratungskomponenten zur Professionalisierung der ANETI mit Blick auf die Bedarfe und Interessen des deutschen Arbeitsmarkts (vgl. Annex I.8.6). Trotz großer Fortschritte ist die kontinuierliche Unterstützung und das *Capacity Building* der ANETI laut Einschätzung der Experten des *Marseille Centre for Mediterranean Integration* (CMI) der Weltbank notwendig, damit sie sich im internationalen Markt positionieren kann (vgl. CMI 2014: 34).

Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Das tunesische Bildungs- und Ausbildungssystem genießt im regionalen Vergleich einen guten Ruf und ist an das französische Bildungssystem angelehnt. An den Bildungsstandards in den meisten Industriestaaten kann sich Tunesien jedoch nicht messen: Im Pisa-Test 2012 schnitten tunesische 15-Jährige in den Bereichen Mathematik, Lesekompetenz und Naturwissenschaften nur unterdurchschnittlich ab (OECD 2014b: 5). Die Bruttoeinschreibungsraten von rund 24 Prozent (2010) in den Studiengängen der Naturwissenschaften und von knapp 15 Prozent (2010) im Bereich

„Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen“ sind vergleichsweise hoch (siehe Annex I.8.3). Die sekundäre und tertiäre Ausbildung ist im Vergleich mit den Ausbildungen in Deutschland theoretischer aufgebaut. Das Ministerium für berufliche Bildung und Beschäftigung hat kürzlich eine strukturelle Reform zur Verbesserung der beruflichen Bildung begonnen, da es in diesem Bereich Nachholbedarf gibt und es derzeitig vor allem an praktischen Modulen mangelt (vgl. Jerbi und Veerassamy 2014).

Beziehungen zu Deutschland

Deutschland ist gemessen an den Im- und Exporten Tunesiens drittwichtigster Handelspartner (siehe Annex I.8.5). Deutsche Unternehmen haben trotz der politischen Umwälzungen und der hiermit verbundenen Instabilität das Land nicht verlassen:

„Die deutschen Unternehmen, die in Tunesien einen Standort haben, sind auch nach der Revolution geblieben. Es herrscht Zufriedenheit mit dem Standort.“ (Ossenbrink 2014)

Die Anzahl der in Deutschland lebenden Tunesier ist mit rund 28.000 gering (vgl. Statistisches Bundesamt 2015c). Auch wenn die historisch-kulturellen Beziehungen zu frankophonen Ländern größer sind, wird Deutsch als Fremdsprache gelehrt und erfreut sich immer größerem Interesse. Das Goethe-Institut in Tunis verzeichnete in den vergangenen beiden Jahren eine Steigerung von 94 Prozent in den Unterrichtseinheiten (vgl. Goethe Institut 2011/2012: 131 und Goethe-Institut 2013/2014: 174).

Infolge des arabischen Frühlings intensivierten sich auch die politischen Beziehungen zu Deutschland. Im Rahmen der „Deutsch-Tunesischen Transformationspartnerschaft“ wurden zahlreiche Kooperationen, unter anderem zur Förderung der Demokratie und im Bereich Beschäftigung, initiiert (für eine Übersicht der Kooperationen vgl. Allemagne Partenaire 2014):

Aus der Praxis
Zwischen 2012 und 2013 bot das Pilotvorhaben zur Förderung der legalen Mobilität hoch qualifizierter Fachkräfte aus Tunesien 100 einheimischen Ingenieurinnen und Ingenieuren, die aufgrund der wirtschaftlichen Lage vor Ort keine Aussicht auf eine adäquate Beschäftigung hatten, eine Perspektive auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Auswahl der Teilnehmer fand in Tunesien in enger Zusammenarbeit zwischen der tunesischen und deutschen Arbeitsagentur statt. Nach einer fünfmonatigen sprachlichen und interkulturellen Qualifizierungsphase absolvierten die Teilnehmer ein halbjähriges Praktikum in einem deutschen Unternehmen. Ziel war die Heranführung an ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis in Deutschland. Das Projekt wurde im Rahmen der „Deutsch-Tunesischen Transformationspartnerschaft“ und im Auftrag des Auswärtigen Amts von der GIZ in Kooperation mit der ZAV der BA durchgeführt. Die Übernahmequote von über 75 Prozent im Anschluss an das Praktikum belegt, dass die Qualifikationen der tunesischen Ingenieure deutsche Unternehmer überzeugen konnten. Die rückkehrenden Teilnehmer erhielten bei der Arbeitssuche in Tunesien Unterstützung. Anonyme Umfragen, die im Rahmen des Projekts erhoben wurden, bezeugen, dass zahlreiche deutsche Unterhemen die Praktikumsphase als wichtige vertrauensbildende Maßnahme angesehen haben. Als wichtigstes Einstellungskriterium rangierten vor dem fachlichen Wissen die Kenntnisse der deutschen Sprache.

Im Auftrag des Auswärtigen Amts baut der „Deutsch-Tunesische Mobilitätspakt“ (Laufzeit 2014 bis 2016) auf den Erfahrungen des Pilotvorhabens auf mit dem Ziel, sowohl Beschäftigungsmöglichkeiten für tunesische Fachkräfte in Deutschland als auch neue Perspektiven für die tunesische Arbeitsverwaltung und Unternehmen in Deutschland zu schaffen. Zu diesem Zweck beinhaltet das Projekt vier sich ergänzende Leistungsbausteine:

1. Beratung tunesischer Fachkräfte über Leben und Arbeiten in Deutschland
2. Sprachkurse und Praktika für hoch qualifizierte Fachkräfte aus Tunesien
3. Beratung der tunesischen Arbeitsagentur zu den Möglichkeiten internationaler Arbeitsvermittlung
4. Sensibilisierung der deutschen Wirtschaft für die Potenziale tunesischer Fachkräfte

Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure zum Thema internationale Arbeitsmigration

Die tunesische Regierung steht internationaler Arbeitsmigration offen gegenüber und begrüßt insbesondere vor dem Hintergrund der angespannten wirtschaftlichen Lage die kurzfristigen Vorteile zur Entlastung des Arbeitsmarktes. So wurden in den letzten Jahren zahlreiche bilaterale Kooperationen in Form von Vermittlungsabsprachen zwischen Arbeitsverwaltungen mit Zielländern wie Kanada, Frankreich oder Deutschland initiiert. Die interministerielle Koordination aller beteiligten Akteure bei der Vereinbarung von Vermittlungsabsprachen mit Aufnahmeländern hat im internationalen Vergleich Vorbildfunktion (vgl. Jerbi und Veerassamy 2014). Die tunesische Regierung unterstützt die ANETI bei der stärkeren Positionierung im Feld der internationalen Arbeitsvermittlung.

Inwertsetzung von Migration für Entwicklung

In Tunesien sind viele staatliche und nicht-staatliche Akteure an Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers durch die Diaspora und durch Investitionen von Auslandstunesiern beteiligt. So bietet die AHK in Tunis gemeinsam mit der IOM Seminare für Investitionsmöglichkeiten in Tunesien für die tunesische Diaspora in Deutschland an. Die tunesische Regierung wird aktuell von der IOM bei der Entwicklung einer nationalen Strategie im Bereich Migration und Entwicklung beraten. Sie gab im Januar 2014 die Gründung einer Beobachtungsstelle bekannt: Der *Observatoire national de l'immigration* wird Daten erheben und Recherchen zum Thema internationale Migration durchführen und soll sowie insbesondere auch die Verbindung der tunesischen Diaspora mit ihrem Herkunftsland stärken (vgl. Tunis Afrique Presse 23.01.2014). Nachholbedarf wird vor allem in der Einbindung von Unternehmen gesehen:

„Der Privatsektor sollte eine wichtigere Rolle bei der Co-Entwicklung im Herkunftsland spielen, indem Emigranten erleichtert wird, zur Entwicklung beizutragen.“ (Jerbi und Veerassamy 2014)

Kurzfazit

Tunesien weist eine positive demographische Bilanz auf: Die tunesische Bevölkerung ist jung und wird auch in den nächsten Jahren weiter wachsen. Die wirtschaftliche Lage ist vor allem von einer hohen Arbeitslosigkeit geprägt, von der insbesondere junge Akademiker betroffen sind. Die tunesische Regierung schätzt Arbeitsmigration, insbesondere in der derzeitigen Situation, in der sie zur Entlastung des heimischen Arbeitsmarkts beiträgt. Sie engagierte sich in den vergangenen Jahren verstärkt für eine Positionierung im Bereich der internationalen Arbeitsvermittlung

und schloss zahlreiche bilaterale Abkommen. Obwohl das Land seit dem Beginn des Arabischen Frühlings unter politischer Instabilität leidet, haben sich die staatlichen Strukturen im Bereich der internationalen Arbeitsvermittlung durch die gezielte Beratung internationaler Experten deutlich verbessert. Im regionalen Vergleich genießt das tunesische Bildungssystem einen guten Ruf, auch wenn im Bereich der beruflichen Bildung Verbesserungsbedarf besteht.

Die tunesische Regierung unternimmt konkrete Schritte, Migration als Querschnittsthema in Entwicklungsstrategien zu verankern und das Engagement der Diaspora noch stärker in Wert zu setzen. Die Beziehungen mit Deutschland haben sich im Zuge der Transformationsprozesse in Tunesien intensiviert und auch die deutsche Sprache erfreut sich derzeit großer Beliebtheit, sodass Deutschland als Standort zunehmend an Anziehungskraft gewinnt.

Tunesien erfüllt alle Kriterien teilweise oder größtenteils/ganz und ist somit ein geeignetes Herkunftsland von Fachkräften aus Berufsgruppen, in denen aufgrund hoher Arbeitslosigkeit Fachkräfteüberschüsse zu verzeichnen sind.

Ausblick

Wirft man einen Blick in die Zukunft, erscheint Tunesien weiterhin ein geeignetes Herkunftsland zu sein. Die Demographie-Prognosen lassen auf ein positives Bevölkerungswachstum schließen und es bleibt zu erwarten, dass der tunesische Arbeitsmarkt trotz positiven Wachstums nicht alle Fachkräfte wird absorbieren können. Die proaktive Haltung der tunesischen Regierung, die Arbeitsmobilität gezielt fördert, lässt darauf schließen, dass sich die staatlichen Strukturen in den kommenden Jahren weiter verbessern werden, sodass das Land noch stärker von der internationalen Arbeitsmigration profitieren wird. Die intensivierten Beziehungen zu Deutschland befördern eine noch engere Kooperation zwischen den Partnerländern und tragen dazu bei, Deutschland weiter als attraktiven Standort für tunesische Fachkräfte zu positionieren.

In Konkurrenz zu beliebten Zielländern wie beispielsweise Kanada kann die geographische Nähe für Deutschland einen Vorteil bedeuten. Deutschland kann Tunesien beim Strukturaufbau und der Strategieentwicklung begleiten und das Land auch bei der Verbesserung der beruflichen Bildung unterstützen.

V Sind die Kriterien ein sinnvolles Prüfungstool? Einschätzungen der befragten Experten

Die zuvor beschriebenen Schlüsselkriterien helfen bei der Bewertung, ob ein Herkunftsland für eine faire Fachkräftegewinnung geeignet ist. Im Folgenden fassen wir die Meinungen und Sichtweisen der unterschiedlichen Gesprächspartner in Bezug auf die vorgeschlagenen Prüfsteine zusammen. Für die Interviewpartner war es erfreulich, dass sich ein Zielland Gedanken über eine faire Gewinnung von Fachkräften macht und zu diesem Zweck Schlüsselkriterien formuliert:

„Es ist begrüßenswert, wenn Zielländer den Fokus stärker auf die Auswirkungen von Arbeitsmigration in Herkunftsländern legen und Entwicklungsaspekte miteinbeziehen.“ (Niño und Cabrera 2014) [Übersetzung d. A.]

Die Schlüsselkriterien wurden von zahlreichen Gesprächspartnern vor allem als ein analytisches Instrument betrachtet:

„Solche Kriterien gehören mehr in die Sphäre der Analytik und Evaluierung, als dass sie Strategien und Politikrichtlinien bestimmen könnten. Es gibt keine universellen Kriterien, die in jedem Fall angewandt werden können." (Antadze 2014) [Übersetzung d. A.]

Die Interviewpartner erachteten alle Kriterien grundsätzlich als sinnvoll. Unter dem Fairness-Aspekt wurden jedoch Vorbehalte gegenüber dem Kriterium „funktionsfähige Verwaltungsstrukturen und transparente Verfahren" als Maßstab für die Identifizierung von geeigneten Herkunftsländern geäußert:

„In den meisten Entwicklungs- und Schwellenländern gibt es große Defizite im Bereich 'funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen'. Es wäre nicht fair, Fachkräften aus diesem Grund eine Migrationsperspektive zu versagen." (Märdian 2014)

Für diverse Gesprächspartner war für eine faire Gewinnung wesentlich, dass der Migrant und seine individuellen Entwicklungsmöglichkeiten im Mittelpunkt stehen. Um der internationalen Fachkraft neue Perspektiven zu eröffnen, wurde vor allem das Zielland in der Pflicht gesehen:

„Die migrierende Fachkraft selbst muss unter Fairness-Aspekten im Mittelpunkt stehen. Fairness bedeutet, dass die Fachkraft gut und transparent über die Bedingungen im Zielland informiert und beraten wird (z. B. über die Anerkennung von Berufsabschlüssen, individuelle Karriereperspektiven etc.). Außer dem Aufklärungsaspekt und der Kommunikation ist auch eine Willkommenskultur Teil der Fairness. Die gesellschaftliche Willkommenskultur lässt sich schwer beeinflussen, aber es geht auch um eine institutionelle Willkommenskultur, die sich prägen lässt. Dies fängt bei den Behörden im Herkunfts- und Zielland an." (Märdian 2014)

Auch wurde in Bezug auf Verfahren in Zielländern Transparenz sowie stabile politische Rahmenbedingungen gefordert:

„Es ist für uns wichtig, dass Prozesse transparent verlaufen und dass diese Leute die Arbeitsverträge erhalten, denen sie zunächst zugestimmt hatten, damit sie nicht später entdecken, dass die Bedingungen nicht den vorherigen Vereinbarungen entsprechen." (Gomelauri 2014) [Übersetzung d. A.]

„Along with the 6 criteria listed to screen the potential for fair recruitment, stability and sustainability of policies are very important." (Khadria 2014)

Eine Kooperation auf Augenhöhe, die die Interessen aller Partner achtet, wird laut Einschätzung zahlreicher Gesprächspartner aus den Herkunftsländern vor allem durch den Abschluss von Kooperationsvereinbarungen oder MoU erreicht:

"Wenn Migration auf zwischenstaatlichen Abkommen basiert, legen die Regierungen der Länder normalerweise Standards fest, die eine faire Rekrutierung von Fachkräften und den Schutz der Fachkräfte sicherstellen." (Gomelauri 2014) [Übersetzung d. A.]

„Criteria do not need to be legally binding but need to be clearly stated and implementable (either [in the framework of a] bilateral agreement or MoU).“ (Igbinosun 2014)

Einigkeit bestand zwischen den meisten Gesprächspartnern grundsätzlich in der Einsicht, dass die wichtigste Grundvoraussetzung für eine faire Gewinnung von Fachkräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern der partnerschaftliche Dialog zwischen Ziel- und Herkunftsländern ist.

VI Schlussfolgerungen

Ein ganzheitlicher Migrationsansatz im Sinne eines *Triple Win* impliziert einige wichtige Voraussetzungen, die bei der Auswahl eines geeigneten Herkunftslands zu berücksichtigen sind. Die Länderbeispiele zeigen, dass spezifische Analysen notwendig sind, um präzise Aussagen über sektorale Bedarfe und Fachkräfteüberschüsse oder beispielsweise über die Vergleichbarkeit von Ausbildungsstandards in einzelnen Fachbereichen zu treffen. Auch stellen die Ausführungen nur Momentaufnahmen dar. Politische, rechtliche und/oder wirtschaftliche Rahmenbedingungen verändern sich schnell, sodass vor jeder gezielten Fachkräfteanwerbung eine erneute Kontextanalyse stattfinden muss. Ein „Idealfall“, das heißt die Erfüllung aller Kriterien, scheint aufgrund der hohen Komplexität nicht realistisch. Die Länderbeispiele verdeutlichen exemplarisch, wie heterogen die nationalen Kontexte in jedem einzelnen Land sind. Dennoch lassen sich einige Gemeinsamkeiten feststellen:

Die meisten Herkunftsländer weisen Fachkräftepotenziale auf, sei es demographisch bedingt, aufgrund einer schwachen wirtschaftlichen Entwicklung und/oder einer hohen Arbeitslosigkeit. Allerdings verdeutlicht das Beispiel Nigerias exemplarisch, dass das Fachkräftereservoir trotz stark wachsender Bevölkerungszahlen begrenzt sein kann – zum Beispiel durch mangelnden Zugang zu Bildung und Ausbildung sowie niedrige Bildungsstandards.

Ausgeprägte Defizite im Bereich funktionsfähiger und transparenter Verwaltungsstrukturen sind für viele Beispielländer charakteristisch, wobei die Bewertung nationaler Arbeitsagenturen zum Teil positiver ausfällt. Im Bereich der universitären Bildung erzielen zahlreiche Herkunftsländer gute Ergebnisse. Da jedoch keines der Beispielländer über ein Ausbildungssystem verfügt, das mit den Standards der deutschen dualen Ausbildung vergleichbar wäre, und die Anerkennung der Bildungsabschlüsse in Zielländern mitunter langwierig ist, muss bei Programmen im Bereich der Gewinnung von mittel qualifizierten Fachkräften genau analysiert werden, inwiefern Mängel durch Aus- und Weiterbildungsangebote beziehungsweise durch eine Nachqualifizierung oder eine vollständige Ausbildung im Zielland kompensiert werden können.

Die Beziehungen mit Deutschland sind sehr unterschiedlich ausgeprägt, wobei die Diaspora aus den meisten Beispielländern tendenziell eher klein ist. Die Regierungen der Herkunftsländer stehen dem Thema Arbeitsmigration größtenteils offen gegenüber und fördern diese teilweise sehr aktiv, wie das Beispiel Philippinen zeigt. Der Schutz von Migranten und die Einführung von Gesetzen und Regularien für die privaten Vermittlungsfirmen zur Bekämpfung von Missbrauch sind in zahlreichen Herkunftsländern von besonderem Regierungsinteresse.

Eine kohärente Strategie zur Maximierung der Potenziale von Arbeitsmigration für Entwicklung existiert in den meisten Fällen nicht. Jedoch gibt es zahlreiche Beispiele von Herkunftsländern, die sich dem Thema verstärkt annehmen und gezielte Maßnahmen zur stärkeren Einbeziehung der

Diaspora ergreifen. Arbeitsmobilität entfaltet vor allem dann eine große positive Wirkung auf die Entwicklung in Herkunftsländern, wenn sie mit verbesserten politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen in Herkunftsländern einhergeht.

Übergreifend lässt sich festhalten, dass die Kriterien für die Auswahl geeigneter Herkunftsländer für eine faire Fachkräftegewinnung gleichermaßen relevant sind. Eine Ausnahme bildet lediglich das Kriterium „Beziehungen zu Deutschland“, das nachgeordnet zu betrachten ist, da die Verflechtung mit Deutschland nur einen indirekten Einfluss auf die Fairness von Fachkräftegewinnung hat. Allerdings kann sie dennoch ein gesteigertes Interesse von Fachkräften an einem Standort vermuten lassen und sich positiv auf die Entwicklung in Herkunftsländern auswirken, wenn beispielsweise deutsche Unternehmen in den Ausbau beruflicher Bildungsprogramme investieren.

Die ganzheitliche Betrachtung der nationalen Kontexte beinhaltet eine Abwägung der unterschiedlichen Prüfsteine ohne diese als Ausschlusskriterien zu betrachten. Mangelt es beispielsweise in einem Herkunftsland an kohärenten Strategien zur Inwertsetzung von Migration und Entwicklung, sollte dies nicht zwangsläufig Kooperationen verhindern. Vielmehr sollten Herkunftsländer dabei unterstützt werden, die positiven Auswirkungen von Arbeitsmigration zukünftig stärker zu fördern.

VII Auf dem Weg zu einer fairen Fachkräftemigration – Handlungsempfehlungen

Die alleinige Auswahl des Herkunftslands ist kein Garant für einen fairen Fachkräftemigrationsprozess. Hierzu bedarf es zahlreicher weiterer Rahmenbedingungen, die Aufnahme- und Zielland gleichermaßen in die Pflicht nehmen. Schon vor der Einreise von Fachkräften kann die Kooperation zwischen Herkunfts- und Zielländern bei der Entwicklung und Durchführung vorbereitender Maßnahmen den Weg für eine positive Migrationserfahrung bereiten. Auch die ersten Wochen im Zielland stellen die Weichen für eine schnelle Eingewöhnung. Dies schließt eine sorgfältige Beratung der ausländischen Fachkräfte durch deutsche Behörden mit ein, beispielsweise in Bezug auf die teilweise notwendige und unter Umständen langwierige berufliche Anerkennung.

Arbeitsrechtliche Standards und Gesetze zum Schutz vor Diskriminierung müssen im Zielland konsequent beachtet werden, denn nur, wenn ausländische Fachkräfte gleichwertig behandelt werden, Verträge eingehalten werden, sie denselben Lohn wie ihre deutschen Kollegen erhalten und von den deutschen Arbeitgebern gleichermaßen gefördert werden, kann die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erfolgreich sein. Die politischen Akteure in Herkunftsländern sind ebenso für das Wohl ihrer Fachkräfte verantwortlich. Die Länderbeispiele verdeutlichen, dass zahlreiche Herkunftsländer mittlerweile durch stärkere Regulierung und Gesetze gegen Missbrauch durch private illegale Vermittlungsagenturen vorgehen. Entsteht jedoch ein staatliches Vakuum, das Raum für irreguläre Aktivitäten und Ausbeutung lässt, kann bereits vor der Ausreise Fairness im Migrationsprozess nicht gewährleistet werden.

Darüber hinaus sind Herkunftsländer auch maßgeblich dafür verantwortlich, dass die Potenziale von Arbeitsmobilität für die Entwicklung im Herkunftsland ausgeschöpft werden. Auch wenn Zielländer hier ebenfalls wichtige Beiträge leisten können, sind es die Herkunftsländer, die attraktive Rahmenbedingungen bieten, damit Fachkräfte beispielsweise zu einer Rückkehr ins Herkunftsland motiviert werden. Nur durch das Zusammenspiel aller Faktoren kann garantiert

werden, dass internationale Arbeitsmigration tatsächlich positive Auswirkungen hat: für das Herkunfts-, Zielland und für jeden einzelnen Migranten.

Diese Studie steht unter der Prämisse, dass Deutschland sich in den kommenden Jahren im Zuge des demographischen Wandels verstärkt um internationale Fachkräfte bemühen muss. Dabei steht Deutschland in Konkurrenz zu vielen anderen Industrie- und Schwellenländern, die ebenfalls einen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials verzeichnen. Durch einen fairen und ganzheitlichen Ansatz sowie im ständigen Dialog mit allen beteiligten Partnern kann Deutschland sich gegenüber anderen Zielländern einen deutlichen Vorteil verschaffen. Es gilt jedoch, sowohl Herkunftsländer als auch Migranten davon zu überzeugen, dass mit Deutschland ein *Triple Win* möglich ist. Die folgenden zentralen Handlungsempfehlungen dienen dazu, die öffentliche Debatte über eine faire Fachkräftegewinnung aus Entwicklungs- und Schwellenländern zu beleben:

1. ***Ein allgemeines Prüfinstrument für die Identifizierung geeigneter Herkunftsländer einführen***: Die in dieser Studie diskutierten und exemplarisch angewandten Kriterien bieten einen analytischen Rahmen für die Bewertung, ob eine Kooperation mit einem Entwicklungs- oder Schwellenland im Sinne einer fairen Gewinnung von Fachkräften erfolgversprechend ist. Sie dienen als Grundlage dafür, Widersprüche aufzuzeigen, Problemfelder zu identifizieren und die daraus notwendigen Schlüsse zu ziehen. Es reicht nicht – beispielsweise im Gesundheitsbereich – ausschließlich die Länderempfehlungen der WHO zu beachten. Wie einige der Beispielländer verdeutlichen, sagen die demographischen Potenziale oder die arbeitsmarktpolitische Situation nicht zwangsweise etwas über die Eignung eines Herkunftslands aus. Bildungsstandards, Verwaltungsstrukturen und das staatliche Engagement, Arbeitsmigration für die Entwicklung zu nutzen, sollten wichtige zusätzliche Prüfsteine sein. Darüber hinaus ist die Haltung und Sichtweise eines Herkunftslands von zentraler Bedeutung für eine partnerschaftliche Kooperation, die die Interessen aller Seiten berücksichtigt.

Das Zusammenspiel der genannten unterschiedlichen Faktoren erfordert einen holistischen Ansatz in der Zusammenarbeit zwischen Deutschland und seinen Partnerländern. Um diese ganzheitliche Herangehensweise in Form einer politikfeldübergreifenden Zusammenarbeit zu verwirklichen, bedarf es einer deutlichen politischen Federführung.

2. ***Bilaterale Zusammenarbeit – Garant für Fairness***: Ein partnerschaftlicher Dialog zwischen Ziel- und Herkunftsländern über die jeweiligen Bedarfe und Interessen sollte Ausgangspunkt einer jeden bilateralen Zusammenarbeit zur Gewinnung von Fachkräften sein. Kooperationsvereinbarungen und MoU schaffen einen formalen Rahmen, um Standards und Vereinbarungen zu treffen, die im gesamten Prozess von allen Partnern eingehalten werden. Sie ermöglichen eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe, da sie Pflichten und Rechte des Ziel- und Aufnahmelands definieren und die Möglichkeit bieten, gezielte Absprachen zu Themen zu treffen, die von besonderem Interesse sind. Legt ein Herkunftsland beispielsweise viel Wert auf die Rückkehr der Fachkräfte nach einem Arbeitsaufenthalt im Ausland, so steht für andere vor allem die Begleitung der Integration im Aufnahmeland oder der Schutz der Rechte der Migranten im Vordergrund. Zielländer können ihre Bedarfe an qualifizierten Fachkräften festlegen, *Monitoring*-Mechanismen einführen und beispielsweise Quotensysteme zur Aufnahme von Fachkräften definieren. Kooperationsvereinbarungen und MoU sind somit ein wichtiges Instrument, um Interessenausgleiche zwischen allen beteiligten Partnern zu erzielen, Prozesse klar zu strukturieren und Transparenz herzustellen.

3. ***Integration in den Arbeitsmarkt – Schlüssel für eine gelungene Migrationserfahrung**:* Eine Migrationserfahrung ist besonders dann gewinnbringend für alle Seiten, wenn die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Eine Zusammenarbeit zwischen Herkunfts- und Zielländern sowie die Einbeziehung von Arbeitgebern bei der Ausgestaltung und Durchführung vorbereitender Qualifizierungen, wie zum Beispiel fachlichen, sprachlichen und interkulturellen Trainingskursen, kann eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt entscheidend fördern. Denn das Fußfassen im Arbeitsmarkt ist ein maßgeblicher Erfolgsfaktor für eine gelungene Integration ins neue Lebensumfeld. Der Grundstein wird bereits vor der Ausreise gelegt, durch die sorgfältige Beratung von Fachkräften durch Institutionen des Ziel- und Herkunftslands. Gleichermaßen wichtig ist, dass die Fachkräfte auch nach ihrer Ankunft im Aufnahmeland eine sorgfältige Beratung zu relevanten Themen, wie zum Beispiel zur Anerkennung von Berufsabschlüssen, erhalten. Wenn Herkunfts- und Zielländer an einem Strang ziehen, indem sie Fachkräfte vor Ausbeutung, Missbrauch und Diskriminierung schützen und auf ihrem Weg unterstützend begleiten, entsteht gegenseitiges Vertrauen – eine wichtige Bedingung für einen fairen Migrationsprozess.

4. ***Bildungs- und Ausbildungspartnerschaften – ein Gewinn für alle Seiten***: Wie die Länderbeispiele eindrücklich zeigen, ist der Unterschied zwischen Bildungs- und Ausbildungsstandards zwischen Ziel- und Aufnahmeländern zum Teil sehr groß. Während einige der präsentierten Länder über renommierte Universitäten verfügen, weisen fast alle Entwicklungs- und Schwellenländer Defizite im Bereich der beruflichen Bildung auf. Im Sinne einer fairen Gewinnung von Fachkräften und auch im Hinblick auf eine Maximierung des entwicklungspolitischen Nutzens von Fachkräftemigration können Bildungs- und Ausbildungspartnerschaften zwischen Herkunfts- und Zielländern eine bedeutende Rolle spielen, denn werden der mangelnde Zugang zu Bildung, *skill mismatches*, Unterbeschäftigung und eine fehlende Beschäftigungsfähigkeit vorhandener Arbeitskräfte langfristig behoben, profitieren am Ende alle Seiten: Angebot und Nachfrage stimmen im Herkunftsland überein, den ausländischen Fachkräften eröffnen sich neue berufliche Perspektiven und den Arbeitsmärkten in Herkunfts- und Zielländern stehen zugleich mehr qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung. Selbstverständlich verbergen sich hinter dieser simplifizierten Zusammenfassung hochkomplexe Fragen, vor allem, wenn es um die konkrete Konzeption von Ausbildungspartnerschaften geht. Wie können Ziel- und Aufnahmeländer gleichermaßen von den gut qualifizierten Fachkräften profitieren? Wer garantiert, dass dem heimischen Arbeitsmarkt noch ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen und nicht alle qualifizierten Arbeitskräfte abwandern? Wer finanziert die Ausbildung? Wie können Partnerschaften zwischen Ziel- und Aufnahmeländern Ausbildungsstandards nachhaltig verbessern? Doch auch wenn diese Fragen diskutiert werden müssen, um tragfähige Lösungen für die Zukunft zu finden, sollten Bildung und internationale Arbeitsmobilität noch stärker in direkter Verbindung gesehen werden, um Synergien für die Entwicklung in Herkunftsländern und die Fachkräftesicherung in Zielländern zu bilden.

5. ***Synergien schaffen – Migration und Entwicklung***: Internationale Arbeitsmigration kann maßgeblich zur Entwicklung in Herkunftsländern beitragen. Um die positiven Wirkungen internationaler Arbeitsmobilität zu maximieren, müssen Ziel- und Aufnahmeländer zusammenarbeiten. Herkunftsländer können wichtige Anreize setzen, damit sich die Diaspora stärker für die Entwicklung des Herkunftslands engagiert, sei es durch finanzielle Unterstützung oder durch Wissenstransfer. Sie schaffen zudem die Rahmenbedingungen, damit Fachkräfte zurückkehren und ihre neuen Kompetenzen produktiv im Herkunftsland einbringen. Zielländer sollten zunächst sicherstellen, dass Migration und Entwicklung bei allen Programmen zur

Gewinnung von Fachkräften im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes mitgedacht werden. Sie sollten gewährleisten, dass Fachkräfte eine Arbeit gemäß ihrem jeweiligen Qualifikationsniveau ausüben können, denn neu gewonnene Expertise kann den Grundstein für einen entwicklungsfördernden Wissenstransfer bieten. Darüber hinaus können Aufnahmeländer durch Beratung und Expertise beim Strukturaufbau im Zielland, maßgeblich unterstützen – wie etwa im Bereich der internationalen Arbeitsvermittlung oder bei der Entwicklung nationaler Strategien zur Inwertsetzung von Migration für Entwicklung. Kooperationsvereinbarungen und/oder MoU zwischen Ziel- und Herkunftsländern bieten den Rahmen, um Maßnahmen zur stärkeren Verknüpfung von Migration und Entwicklung zu vereinbaren.

6. **Den internationalen Dialog über faire Fachkräftesicherung fördern**: Migration gehört zu den Megathemen der vergangenen Jahre und wird auch auf internationaler Ebene diskutiert. Die Vision, demographischen Wandel und Migration im Rahmen der Post-2015 Millenniumentwicklungsziele (MDG) zu berücksichtigen, verdeutlicht die globale Brisanz. In internationalen Foren kommt Deutschland nicht nur aufgrund seiner politischen und wirtschaftlichen Bedeutung, sondern insbesondere auch als eines der bedeutendsten Zielländer eine wichtige Rolle zu. In Zeiten des rasch zunehmenden weltweiten Fachkräftewettbewerbs ist es von äußerster Bedeutung, dass die internationale Gemeinschaft das Thema „faire Gewinnung von Fachkräften“ auf der globalen politischen Agenda platziert und vorausschauend diskutiert, damit globale rechtliche Rahmenbedingungen vor ungebremstem *brain grabbing* schützen.

Annex I: Ländertabellen mit Indikatoren

1. Bosnien und Herzegowina

1. und 2. Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland		
Gesamtbevölkerung und Altersverteilung (2013)	Gesamteinwohnerzahl	3,83 (Mio.)
	0–14 Jahre	15,7 %
	1564 Jahre	68,7 %
	65 Jahre und älter	15,6 %
Fertilitätsrate (2012)	1,3 Geburten pro Frau	
Lebenserwartung bei Geburt (2012)	76,1 Jahre	
Durchschnittsalter (2014)	40,8 Jahre	
Bevölkerungswachstum (mittlere Variante; 2010–2015)	–0,137 % (Prognose für 2045–2050: –0,609 %)	
Wanderungssaldo (2012)	–5.000	
Erwerbsbeteiligungsquote (15+) (2012)	45,3 %	
Arbeitslosenrate (2012)	Gesamtarbeitslosenrate	28,2 %
	Jugendarbeitslosigkeit (15–24 Jahre)	57,5 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Primärbildung	19,6 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Sekundärbildung	71,3 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Tertiärbildung	9,1 %
BIP pro Kopf (2012)	4.655,6 USD	
Wachstum des BIP (2013)	0,36 %	
Anteil der Bevölkerung mit weniger als 1,25 USD pro Tag zur Verfügung (2007)	0,04 %	

1. und 2. Verfügbarkeit von Fachkräften	
Krankenschwestern/-pfleger und Hebammen pro 1000 Einwohner (2010)	5,2
Ärzte pro 1000 Einwohner (2010)	1,7
Mangel an Gesundheitsfachkräften / Eintrag auf WHO-Liste (2006)	nein
Verfügbarkeit von Ingenieuren und Wissenschaftlern (2013–2014) (Skala: 1 ‚nicht verfügbar' bis 7 ‚sehr gut verfügbar')	4,67 (Rang 27 von 148)
Human Capital Index 2013 (HCI) des World Economic Forum	nicht bekannt
Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden (2013; Teilindikator des HCI)	nicht bekannt

3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland			
Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI 2013) (0 = hohe Korruption – 100 = sehr sauber)	42 Punkte (Rang 72 von 177)		
Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI 2014)	Status Index	Politische Transformation	Wirtschaftliche Transformation
	6,37 / 10 (eingeschränkt)	6,35 / 10 (defekte Demokratie)	6,39 / 10 (Marktwirtschaft mit Funktionsdefiziten)
	Management Index	3,95 / 10 (schwach)	

4. Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt			
Bruttoeinschreibungsraten	in höheren sekundären Bildungseinrichtungen (2012)	73,5 %	
	Ausgewählte Studiengänge in tertiären Bildungseinrichtungen (2012)	Bruttoeinschreibungsrate gesamt	37,7 %
		Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen	11,1 %
		Gesundheit und Soziales	14 %
		Naturwissenschaften	8 %
Bildungsausgaben als % des BIP	nicht bekannt		
Wettbewerbsfähigkeit der höheren Bildung und Ausbildung (2013–2014) (Skala: 1 ‚geringe Wettbewerbsfähigkeit' – 7 ‚hohe Wettbewerbsfähigkeit')	4.30 / 7 (Rang 63 von 148)		

5. Beziehungen zu Deutschland	
Anteil der Importe aus Deutschland an den Gesamtimporten in % (2013)	11 % (#2) (#1 = Kroatien mit 13 %)
Anteil der Exporte nach Deutschland an den Gesamtexporten in % (2013)	16 % (#1) (#2 = Kroatien mit 14 %)
Bilaterale Entwicklungshilfe aus Deutschland (DAC) (2012)	42.900.000 USD (Mio.) (Deutschland ist größter Geber)
Bilaterale Entwicklungshilfe von EU Institutionen (DAC) (2012)	311.700.000 USD (Mio.)

Direktinvestitionen (FDI) aus Deutschland (2012)	27 Mio. USD		
3 Hauptzielländer (2013)	Kroatien (#1)	Serbien (#2)	Deutschland (#3)
Anzahl der deutschen Unternehmen (Stand Mai 2014)	Der deutsch-bosnisch-herzegowinische Wirtschaftsverein hat rund 80 Mitglieder		
Anzahl der deutschen Schulen	nicht bekannt		
Anzahl der Goethe-Institute	1 (zusätzlich 6 Lehrmittelzentren an verschiedenen Standorten)		
Hochschulkooperationen (2014)	23		
Informationsbüro des DAAD	1 (Universität Sarajevo)		
Zielländer für Studenten (2012)	Serbien (#1)	5.560 Studenten	
	Österreich (#2)	1.965 Studenten	
	Deutschland (#3)	1.006 Studenten	
Meistgesprochene Fremdsprache und/oder zweite Amtssprache (Stand Mai 2014)	Deutsch wird an den meisten Schulen nach Englisch als zweite Fremdsprache unterrichtet (steht in Konkurrenz zu Russisch, Türkisch und Spanisch)		
Deutschlernende Studierende insgesamt	nicht bekannt		
Deutschlerner insgesamt	nicht bekannt		
In Deutschland lebende Bosnier (2014)	163.519 (2 %) (253.000 Menschen mit Migrationshintergrund aus BuH in 2012)		

6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland	
Internationale Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration / Beispiel für bilaterale Abkommen	<u>Triple Win:</u> – Nachhaltig ausgerichtete Gewinnung von Pflegekräften (2011–2014), durchgeführt von der GIZ und der ZAV/BA (weitere Informationen: www.giz.de/de/weltweit/20322.html) <u>Ausbildungslehrgang für soziale Berufe (Altenpflege) in Bosnien und Herzegowina:</u> – durchgeführt von Caritas Österreich (2010–2014) (weitere Informationen: www.caritas-linz.at/auslandshilfe/news/zeichen-setzen-und-zukunft-schaffen/)

7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland	
Übersicht über beteiligte Regierungsakteure im Herkunftsland zum Thema Arbeitsmigration (vgl. Ministry of Security 2010: 68–74 und vgl. IOM 2007: 19 ff.)	
Ministry for Human Rights and Refugees	– u. a. Abteilung für Diaspora

Ministry of Security	– Entwicklung, *Monitoring* und Implementierung der Immigrations- und Asylpolitik
Ministry of Foreign Affairs	– zuständig für die Kooperation mit der Diaspora im Ausland
Ministry of Civil Affairs	– im Rahmen der Themenfelder Arbeit, Beschäftigung, Sozialversicherung und Renten zuständig für internationale und bilaterale Abkommen
Agency for Labour and Employment (ARZ)	– zuständig für die Auswahl und Vermittlung von Fachkräften ins Ausland in Kooperation mit den regionalen Arbeitsverwaltungen
Programme der Regierung (vgl. Ministry for Human Rights and Refugees of Bosnia and Herzegovina 2011)	Gesetzliche und politische Rahmenbedingungen: Wahlrecht für Diaspora und doppelte Staatsangehörigkeit; Gesetz zur Kooperation mit der Diaspora (in Arbeit) Projekte des Ministeriums für Menschenrechte und Flüchtlinge in Kooperation mit anderen Organisationen *„Who is Who in BiH Diaspora":* – Sammlung von Kontakten und Expertise der Diasporamitglieder *"MobilizeDiaspora4SD" – Mobilization of Intellectual and Financial Resources from Diaspora for Knowledge Based Sustainable Development in SEE* – Internationaler Workshop zur Inwertsetzung der Ressourcen der Diaspora für Entwicklung (2011) *"Emigration Issues in the Western Balkans – joint approach to linking migration and development of the countries of origin":* – TAIEX Regionalkonferenz (2011) *Diaspora days* und *Business Conferences* – die Diasporatage werden jährlich von der *World Diaspora Association of BiH* (SSDBiH) organisiert und von der Regierung unterstützt; die Businesskonferenzen finden regelmäßig statt und dienen der Förderung von Investitionen durch die Diaspora) 2013 CONNECTO: – Konferenz in Mostar; organsiert durch den Ministerrat als Teil eines Konzepts, um Geschäftsbeziehungen mit der Diaspora zu fördern
IZ/EZ Programme (vgl. UNDP in BuH 2014; vgl. IOM 2014a)	*Migration and Development*: Einbindung von Migrationsthemen in Entwicklungsstrategien auf lokaler Ebene: – durchgeführt von UNDP und finanziert von der Schweiz (2013–2015) *Youth Employability and Retention Program* (YERP): – durchgeführt von IOM, UNDP, UNICEF, UNFPA, UNV (2009–2013) *Assisted Voluntary Return and Temporary Return of Qualified Nationals*: – durchgeführt von IOM und finanziert von SDC (laufend) *Migration for Development in the Western Balkans (MIDWEB):* – durchgeführt von IOM (bis 2012)

2. Georgien

1. und 2. Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland		
Gesamtbevölkerung und Altersverteilung (2013)	Gesamteinwohnerzahl	4,477 (Mio.)
	0–14 Jahre	17,9 %
	15–64 Jahre	67,7 %
	65 Jahre und älter	14,4 %
Fertilitätsrate (2012)	1,8 Geburten pro Frau	
Lebenserwartung bei Geburt (2012)	73,9 Jahre	
Durchschnittsalter (2014)	37,7 Jahre	
Bevölkerungswachstum (mittlere Variante; 2010–2015)	–0,387 % (Prognose für 2045–2050: –0,468 %)	
Wanderungssaldo (2012)	–125.007	
Erwerbsbeteiligungsquote (15+) (2012)	64,7 %	
Arbeitslosenrate (2012)	Gesamtarbeitslosenrate	15 % (16,3 % 2010)
	Jugendarbeitslosenrate (15–24 Jahre)	35,5 % (36,8 % 2010)
	Anteil der Arbeitslosen mit Primärbildung (2010)	4,5 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Sekundärbildung (2010)	55,4 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Tertiärbildung (2010)	40 %
BIP pro Kopf (2013)	3.602,2 USD	
Wachstum des BIP (2013)	3,2 %	
Anteil der Bevölkerung mir weniger als 1,25 USD pro Tag zur Verfügung (2010)	17,99 %	

1. und 2. Sektorenspezifische Situation – MINT und Gesundheitsbereich	
Krankenschwestern/-pfleger und Hebammen pro 1000 Einwohner (2011)	0,2
Ärzte pro 1000 Einwohner (2012)	4,2
Mangel an Gesundheitsfachkräften / Eintrag auf WHO-Liste (2006)	nein
Verfügbarkeit von Ingenieuren und Wissenschaftlern (2014–2015) (Skala: 1 ‚nicht verfügbar' bis 7 ‚sehr gut verfügbar')	3,89 (Rang 92 von 144)
Human Capital Index 2013 (HCI) des World Economic Forum	Rang 77 von 122
Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden (2013; Teilindikator des HCI)	Rang 109 von 122

3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland			
Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI 2013) (0 = hohe Korruption – 100 = sehr sauber)	49 Punkte (Rang 55 von 177)		
Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI 2014)	Status Index	Politische Transformation	Wirtschaftliche Transformation
	6,16 / 10 (eingeschränkt)	6,50 / 10 (defekte Demokratie)	5,82 / 10 (Marktwirtschaft mit Funktionsdefiziten)
	Management Index	5,78 / 10 (gut)	

4. Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt			
Bruttoeinschreibungsraten	in höheren sekundären Bildungs-einrichtungen (2009)	81,22 %	
	Ausgewählte Studiengänge in tertiären Bildungs-einrichtungen (2012)	Bruttoeinschreibungs-rate gesamt	27,93 %
		Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen	5,4 %
		Gesundheit und Soziales	11,7 %
		Naturwissenschaften	14,1 %
Bildungsausgaben als % des BIP (2012)	1,99 %		
Wettbewerbsfähigkeit der höheren Bildung und Ausbildung (2014/2015) (Skala: 1 ‚geringe Wettbewerbsfähigkeit' – 7 ‚hohe Wettbewerbsfähigkeit')	3.17 / 7 (Rang 122 von 144)		

5. Beziehungen zu Deutschland	
Anteil der Importe aus Deutschland an den Gesamtimporten in % (2013)	6 % (#6) (#1 = Türkei mit 17 %)
Anteil der Exporte nach Deutschland an den Gesamtexporten in % (2013)	3 % (#11) (#1 =Aserbaidschan mit 24 %)

Bilaterale Entwicklungshilfe aus Deutschland (DAC) (2012)	119.400.000,0 USD (Mio.) (EU ist größter Geber; Deutschland ist zweitgrößter Einzelstaatgeber)		
Bilaterale Entwicklungshilfe von EU Institutionen (DAC) (2012)	165.760.000,0 USD (Mio.)		
Direktinvestitionen (FDI) aus Deutschland (2012)	139 Mio. USD		
3 Hauptzielländer (2013)	Russland (#1)	Ukraine (#2)	Griechenland (#3)
Anzahl der Deutschen Unternehmen (Stand Oktober 2014)	Der deutschen Wirtschaftsvereinigung (DWV) gehören gegenwärtig etwa 130 in Georgien tätige Unternehmen an		
Anzahl der deutschen Schulen (Stand Oktober 2014)	1 in Tbilissi		
Anzahl der Goethe-Institute	1 Goethe-Institut und 7 Lehrmittelzentren		
Hochschulkooperationen (2014)	56		
Informationsbüro des DAAD	1 in Tbilissi		
Zielländer für Studenten (2012)	Russland (#1)	2.343 Studenten	
	Deutschland (#2)	1.919 Studenten	
	Armenien (#3)	1.051 Studenten	
Meistgesprochene Fremdsprache und/oder zweite Amtssprache (Stand Oktober 2014)	Deutsch ist drittwichtigste Fremdsprache nach Englisch und Russisch		
Deutschlernende Studierende insgesamt (2010)	nicht bekannt		
Deutschlerner insgesamt (2010)	128.032		
In Deutschland lebende Georgier (2013)	17.002 (0,2 %)		

6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland	
Internationale Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration/ Bsp. für bilaterale Abkommen (vgl. Trend 12.11.2013)	Siehe Projekt zur zirkulären Migration von bis zu 40 georgischen Fachkräften nach Deutschland (Annex I.2.7); bilaterales Abkommen zwischen Georgien und Frankreich im Bereich zirkulärer Migration

7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland	
Übersicht über beteiligte Regierungsakteure im Herkunftsland zum Thema Arbeitsmigration (vgl. Migration Policy Centre 2013b: 11 ff. IOM 2008b: 37 ff.)	
Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Accommodation and Refugees of Georgia (MRA)	– zuständig für die Steuerung und Koordinierung der Arbeit der staatlichen Behörden im Bereich Migration – die Abteilung für Flüchtlinge, Zurückgeführte und Migration ist für die Vorbereitung von Gesetzesinitiativen sowie für das *Monitoring* von Arbeitsmigration und die

	Implementierung des Aktionsplans im Rahmen der Europäischen Nachbarschaftspolitik zuständig
Ministry of Health, Labour and Social Affairs of Georgia (MOH)	– u. a. auch zuständig für den Themenbereich Arbeitsmigration
Ministry of Foreign Affairs of Georgia	– zuständig für internationale Abkommen im Bereich Migration und den Schutz der Rechte und Interessen von Georgiern im Ausland sowie in eingeschränktem Maße für die Beziehungen zur Diaspora
State Ministry of Diaspora Issues	– arbeitet mit Diasporaorganisationen und fördert deren Vernetzung beispielsweise durch Kulturveranstaltungen
Diaspora and Caucasus Issues Comittee	– Parlamentskomitee, das sich mit Diaspora-Angelegenheiten beschäftigt; Beteiligung an der Ausarbeitung von Gesetzen im Bereich Migration und Diaspora
State Commission on Migration Issues	– beratende Körperschaft der Regierung zum Thema Migrationssteuerung, bestehend aus 12 Regierungsinstitutionen unter dem Vorsitz des Justizministeriums und dem stellvertretenden Innenminister
Public Service Development Agency (PSDA)	– Teil des Justizministeriums und zuständig für die Registrierung von Ein- und Ausreisen
Programme der Regierung (vgl. Chelidze 2013: 3 ff.)	<u>Gesetzlicher und rechtlicher Rahmen:</u> – 2011, Gesetz für Georgier mit Wohnsitz im Ausland und Diasporaorganisationen <u>*Action Plan on Diaspora* 2011:</u> – Schwerpunkte sind Wirtschaft (Investitionsanreize, Arbeitsmigration etc.), Bildung und Kultur <u>*Day of Georgian Diaspora*:</u> – Vernetzungsplattform für die Diaspora; findet jährlich statt, vom Ministerium für Diaspora organisiert <u>*Compatriots' global network*:</u> (im Gründungsprozess) – zur Vernetzung von Georgiern mit Wohnsitz im Ausland, Diaspora-Organisationen und staatlichen Institutionen; Gründung einer Onlineschule für Kinder der Diaspora; Förderung der georgischen Kultur im Ausland <u>Praktikum für georgische Studenten:</u> – Förderung eines einmonatigen Praktikums in staatlichen Institutionen für georgische Studenten im Ausland; durchgeführt in Kooperation mit der *World Union of Georgian Students* (WUGS)
IZ/EZ Programme (vgl. State Commission on Migration Issues 2014; JMDI 2014a; ICMPD 2011; CiDA 2013, CIM 2014a)	<u>*Enhancing the Role of Georgian Emigrants at Home* (ERGEM):</u> – Projekt des georgischen Ministeriums für Diaspora, des DRC und ICMPD, EU-finanziert <u>*Temporary Return of Qualified Nationals* (TRQN III):</u> – durchgeführt von IOM und dem georgischen Ministerium für Diaspora, finanziert durch niederländische Regierung

	Migration and Development (CE) – Technical Cooperation on Migration Management and Capacity Building (TC): – gemeinsame Initiative von IOM und dem georgischen Ministerium für Diaspora *Strengthening the Development Potential of the EU Mobility Partnership in Georgia through Targeted Circular and Diaspora Mobilisation*: – durchgeführt von CIM in Kooperation mit der *Public Service Development Agency* (PSDA) und der *Georgian Small and Medium Enterprises Association* (GSMEA); finanziert von EU und BMZ (2013–2016) *Building training and analytical capacities on migration in Moldova and Georgia*: – durchgeführt vom International Center for Migration Policy Development (ICMPD); (2011–2013); EU-finanziert *Personalized Assistance for Migrants* (G-PAM): – durchgeführt von CiDA; co-finanziert von der EU; (2013–2015) – Fokus auf Georgier in Griechenland und der Türkei Programm für rückkehrende Fachkräfte aus Deutschland – durchgeführt von CIM, finanziert vom BMZ (laufend) *Promoting Well-Managed Migration between EU and Georgia*: – durchgeführt von der *Georgian Young Lawyers' Association* (GYLA) und *Caucasus Institute for Peace, Democracy and Development* (CIPDD); EU-finanziert (2013–2015) **Projekte im Rahmen der EC-UN Joint Migration and Development Initiative (JMDI) (2009–2011)** *Georgian Diaspora for Development in Kutaisi*: – durchgeführt von *Georgia Foundation / Georgian Diaspora und Local Democracy Agency* (LDA) *Promoting Cooperation among Migrants Communities and Local Governments for Local Development*: – durchgeführt von der *Latvian Association of Local and Regional Governments* (LALRG) und *National Association of Local Authorities of Georgia* (NALAG) *Turnaround Migration for Development* (TMDP): – Unterstützung des *Poti Professional Retraining Centre* (PPRC) durch georgische Diaspora; durchgeführt von *Georgia Foundation / Georgian Diaspora und NINA*; *Testing new channels and products to maximize the development impact of remittances for the rural poor in G.*: – durchgeführt von *IFAD Financing Facility for Remittances funded project* und IOM

3. Indien

1. und 2. Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland		
Gesamtbevölkerung und Altersverteilung (2013)	Gesamteinwohnerzahl	1,25 (Mrd.)
	0–14 Jahre	29,1 %
	15–64 Jahre	65,6 %
	65 Jahre und älter	5,3 %
Fertilitätsrate (2012)	2,5 Geburten pro Frau	
Lebenserwartung bei Geburt (2012)	66,2 Jahre	
Durchschnittsalter (2014)	27 Jahre	
Bevölkerungswachstum (mittlere Variante; 2010–2015)	1,235 % (Prognose für 2045–2050: 0,288 %)	
Wanderungssaldo (2012)	–2.294.049	
Erwerbsbeteiligungsquote (15+) (2012)	55,5 %	
Arbeitslosenrate (2012)	Gesamtarbeitslosenrate	3,4 %
	Jugendarbeitslosenrate (15–24 Jahre)	9,7 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Primärbildung (2010)	12,3 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Sekundärbildung (2010)	41,8 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Tertiärbildung (2010)	23,1 %
BIP pro Kopf (2013)	1.498,9 USD	
Wachstum des BIP (2013)	5 %	
Anteil der Bevölkerung mir weniger als 1,25$ pro Tag zur Verfügung (2010)	32,68 %	

1. und 2. Verfügbarkeit von Fachkräften	
Krankenschwestern/-pfleger und Hebammen pro 1000 Einwohner (2011)	1,7
Ärzte pro 1000 Einwohner (2012)	0,7
Mangel an Gesundheitsfachkräften / Eintrag auf WHO-Liste (2006)	ja
Verfügbarkeit von Ingenieuren und Wissenschaftlern (2013–2014) (Skala: 1 ‚nicht verfügbar' bis 7 ‚sehr gut verfügbar')	4,36 (Rang 45 von 144)
Human Capital Index 2013 (HCI) des World Economic Forum	Rang 78 von 122
Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden (2013; Teilindikator des HCI)	Rang 24 von 122

3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland			
Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI 2013) (0 = hohe Korruption – 100 = sehr sauber)	36 Punkte (Rang 94 von 177)		
Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI 2014)	Status Index	Politische Transformation	Wirtschaftliche Transformation
	7,19 / 10 (fortgeschritten)	8,10 / 10 (konsolidierte Demokratie)	6,29 / 10 (Marktwirtschaft mit Funktionsdefiziten)
	Management Index	6,32 /10 (gut)	

4. Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt			
Bruttoeinschreibungsraten	in höheren sekundären Bildungs-einrichtungen (2011)	54,84 %	
	ausgewählte Studiengänge in tertiären Bildungs-einrichtungen (2012)	Bruttoeinschreibungs-rate gesamt	24,77 %
		Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen	23,4 %
		Gesundheit und Soziales	2,9 %
		Naturwissenschaften	16,6 %
Bildungsausgaben als % des BIP (2012)	3,35 %		
Wettbewerbsfähigkeit der höheren Bildung und Ausbildung (2013–2014) (Skala: 1 ‚geringe Wettbewerbsfähigkeit' – 7 ‚hohe Wettbewerbsfähigkeit')	3.86 / 7 (Rang 93 von 144)		

5. Beziehungen zu Deutschland			
Anteil der Importe aus Deutschland an den Gesamtimporten in % (2013)	3 % (#12) (#1 = China mit 11 %)		
Anteil der Exporte nach Deutschland an den Gesamtexporten in % (2013)	2 % (#10) (#1 = USA mit 12 %)		
Bilaterale Entwicklungshilfe aus Deutschland (DAC) (2012)	171.260.000 USD (Mio.) (Japan ist größter Geber; Deutschland ist drittgrößter Geber)		
Bilaterale Entwicklungshilfe von EU Institutionen (DAC) (2012)	92.580.000 USD (Mio.)		
Direktinvestitionen (FDI) aus Deutschland (2012)	467 Mio. USD		
3 Hauptzielländer (2013)	Vereinigte Arabische Emirate (#1)	USA (#2)	Saudi-Arabien (#3)
Anzahl der deutschen Unternehmen (vgl. Germany Trade & Invest 27.06.2013)	In Indien sind heute über 1.000 deutsche Unternehmen über Kollaborationen, Joint Ventures und Tochtergesellschaften vertreten sowie weitere rund 1.500 Firmen über Repräsentanzen, *Agencies* oder Verbindungsbüros.		
Anzahl der deutschen Schulen	nicht bekannt		
Anzahl der Goethe-Institute	6 Goethe-Institute und 5 Goethe-Zentren		
Hochschulkooperationen (2014)	329		
Informationsbüro des DAAD	2 Informationszenten (Chennai und Pune) und eine Außenstelle in Neu Delhi		
Zielländer für Studenten (2012)	USA (#1)	97.120 Studenten	
	Vereinigtes Königreich (#2)	29.713 Studenten	
	Deutschland (#7)	4.312 Studenten	
Meistgesprochene Fremdsprache und/oder zweite Amtssprache (Stand Oktober 2014)	Amtssprachen sind Englisch und Hindi; Fremdsprachen werden an (staatlichen) Schulen nicht unterrichtet; 2009 wurde eine Initiative des AA/Goethe-Instituts für Deutsch als Fremdsprache gestartet. Bis 2017 sollten an 1.000 Schulen des Schulverbands *Kendriya Vidyalaya* Deutsch als Fremdsprache eingeführt werden. Das Projekt wurde/wird durch einen Regierungsentschluss eingestellt.		
Deutschlernende Studierende insgesamt (2010)	11.100		
Deutschlerner insgesamt (2010)	31.590		
In Deutschland lebende Inder (2014)	76.093 (0,9 %)		

6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland	
Internationale Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration/Bsp. für bilaterale Abkommen (vgl. MOIA 2014a)	Zahlreiche MoU mit Golfstaaten (Saudi-Arabien, Katar, Jordanien, Bahrain, Oman, Kuwait, Vereinigte Arabische Emirate), Malaysia sowie Kooperationsabkommen im Bereich sozialer Sicherung (Bsp.: Schweiz, Kanada etc.)

7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland	
Übersicht über beteiligte Regierungsakteure im Herkunftsland zum Thema Arbeits-migration (vgl. Didar Singh 2012: 9 ff.)	
Ministry of Overseas Indian Affairs (MOIA)	– zuständig für die Vernetzung der Diaspora mit Indien – Gründung zahlreicher Institutionen, wie z. B. *Council for Promotion of Overseas Employment* (ICOP) (heute Indian Centre for Migration (ICM)), *Overseas Indian Centers* (OIC) in Washington D.C., Abu Dhabi, Kuala Lumpur – die *Emigration Policy Division* des MOIA ist zuständig für die Gestaltung der politischen Programme im Bereich Arbeitsmigration; zu den Arbeitsbereichen gehören Sozialpolitik, bilaterale und multilaterale Kooperationen sowie die Verbesserung des Rekrutierungssystems
Indian Centre for Migration (ICM)	– *Think Tank* des MOIA, das neben wissenschaftlichen Recherchen zur internationalen Migration Pilotprojekte implementiert und *capacity building* Maßnahmen durchführt
Protector General of Emigrants	– schützt die Rechte und vertritt die Interessen indischer Wanderarbeiter; zertifiziert Vermittlungsagenturen, erteilt Rekrutierungserlaubnisse an ausländische Arbeitgeber
Programme der Regierung (vgl. Sasikumar/Hussain 2008: 17 ff.)	<u>Gesetzliche und politische Rahmenbedingungen:</u> – doppelte Staatsbürgerschaft (*Overseas Citizenship of India* (OCI) Scheme) durch die Diasporamitgliedern gleiche Rechte (Ausnahmen Grundeigentum) wie Inländern verliehen werden <u>*Pravasi Bharatiya Divas* (PBD):</u> – indischer, jährlicher Diasporatag (9. Januar): Diskussionsplattform für Diasporathemen; *Pravasi Bharatiya Samman Award* an prominente Mitglieder der Diaspora <u>*Overseas Indian Facilitation Centre* (OIFC):</u> – eine Initiative des MOIA und der *Confederation of Indian Industry* (CII) – fördert Investitionen und Geschäftspartnerschaften mit der Diaspora; verwaltet ein "*Diaspora Knowledge Network*" <u>*India Development Foundation of Overseas Indians*:</u> – fördert das philanthropische Engagement der Diaspora, um zur sozialen Entwicklung Indiens beizutragen, indem Diaspora und gemeinnützige Organisationen in Indien zusammengebracht werden; zu den Instrumenten gehören u. a. Mikrokredite,

	Selbsthilfegruppen für die wirtschaftliche Inklusion von Frauen, technische Unterstützung im Gesundheitsbereich in ländlichen Gebieten *Prime Minister's Global Advisory Council of People of Indian Origin*: – Plattform zur Vernetzung mit der Diaspora Mahatma Gandhi Pravasi Suraksha Yojana (MGPSY): – Renten- und Lebensversicherungssystem für Wanderarbeiter *Know India Program*: – dreiwöchiges Seminar des MOIA für Jugendliche der Diaspora: Ziel des Seminars ist es, den Jugendlichen Informationen zu Indien in den Bereichen Wirtschaft, Kultur und Entwicklung zu vermitteln *Global Indian Network of Knowledge* (Global INK): – gegründet von MOIA und dem OIFC in Partnerschaft mit der CII: Portal für Wissensmanagement und Kooperation mit und zwischen der Diaspora mittels moderierter Onlineforen und anderen Kooperationstools *India Health Care Initiative* des AAPI (American Association of Physicians of Indian Origin): – die Zentralregierung und die Regierungen in einzelnen Bundesstaaten Indiens werden unterstützt, die Gesundheitsversorgung in Indien zu verbessern
IZ/EZ Programme (vgl. Government of India 2014; MOIA 2014a; IOM 2014c; CIM 2014b)	*Skill Development Initiative for Potential Migration from North-Eastern States of India*: – durchgeführt von MOIA und IOM *Essentials of Migration Management*: – durchgeführt von IOM in Kooperation mit der indischen Regierung *Regional programme and dialogue on facilitating safe and legal migration from South Asia to EU*: – finanziert von der Europäischen Kommission (2007–2009/2009–2011), durchgeführt von IOM und MOIA *Training of trainers on awareness raising on safe migration and pre-departure orientation* – durchgeführt von IOM in Kooperation mit MOIA – Trainings für NROs in den wichtigen Entsendestaaten Haryana, Andhra Pradesh und Kerala *Programm für Integrierte und Rückkehrende Fachkräfte:* – durchgeführt von CIM; (laufend)

4. Kolumbien

1. und 2. Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland		
Gesamtbevölkerung und Altersverteilung (2013)	Gesamteinwohnerzahl	48,32 (Mio.)
	0–14 Jahre	27,7 %
	15–64 Jahre	66,1 %
	65 Jahre und älter	6,2 %
Fertilitätsrate (2012)	2,3 Geburten pro Frau	
Lebenserwartung bei Geburt (2012)	73,8 Jahre	
Durchschnittsalter (2014)	28,9 Jahre	
Bevölkerungswachstum (mittlere Variante; 2010–2015)	1,286 % (Prognose für 2045–2050: 0,296 %)	
Wanderungssaldo (2012)	–120.000	
Erwerbsbeteiligungsquote (15+) (2012)	67,3 %	
Arbeitslosenrate (2011)	Gesamtarbeitslosenrate	10,8 %
	Jugendarbeitslosigkeit (15–24 Jahre)	20,9 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Primärbildung	19,1 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Sekundärbildung	53,9 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Tertiärbildung	24,4 %
BIP pro Kopf (2013)	7.825,7 USD	
Wachstum des BIP (2013)	4,3 %	
Anteil der Bevölkerung mit weniger als 1,25 USD pro Tag zur Verfügung (2010)	8,16 %	

1. und 2. Verfügbarkeit von Fachkräften	
Krankenschwestern/-pfleger und Hebammen pro 1000 Einwohner (2010)	0,6
Ärzte pro 1000 Einwohner (2010)	1,5
Mangel an Gesundheitsfachkräften / Eintrag auf WHO-Liste (2006)	nein
Verfügbarkeit von Ingenieuren und Wissenschaftlern (2014–2015) (Skala: 1 ‚nicht verfügbar' bis 7 ‚sehr gut verfügbar')	3,84 (Rang 85 von 144)
Human Capital Index 2013 (HCI) des World Economic Forum	Rang 71 von 122
Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden (2013; Teilindikator des HCI)	Rang 45 von 122

3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland			
Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI 2013) (0 = hohe Korruption – 100 = sehr sauber)	36 Punkte (Rang 94 von 177)		
Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI 2014)	Status Index	Politische Transformation	Wirtschaftliche Transformation
	6,56 / 10 (eingeschränkt)	6,55 / 10 (defekte Demokratie)	6,57 / 10 (Marktwirtschaft mit Funktionsdefiziten)
	Management Index	5,88 /10 (gut)	

4. Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt			
Bruttoeinschreibungsraten	in höheren sekundären Bildungs-einrichtungen (2012)	75,9 %	
	ausgewählte Studiengänge in tertiären Bildungs-einrichtungen (2012)	Bruttoeinschreibungs-rate gesamt	45,02 %
		Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen	22,8 %
		Gesundheit und Soziales	8,42 %
		Naturwissenschaften	4,54 %
Bildungsausgaben als % des BIP (2012)	4,38 %		
Wettbewerbsfähigkeit der höheren Bildung und Ausbildung (2014–2015) (Skala: 1 ‚geringe Wettbewerbsfähigkeit' – 7 ‚hohe Wettbewerbsfähigkeit')	4.37 / 7 (Rang 69 von 144)		

5. Beziehungen zu Deutschland	
Anteil der Importe aus Deutschland an den Gesamtimporten in % (2013)	4 % (#5) (#1 = USA mit 28 %)
Anteil der Exporte nach Deutschland an den Gesamtexporten in % (2013)	1 % (#16) (#1 = USA mit 32 %)
Bilaterale Entwicklungshilfe aus Deutschland (DAC) (2012)	48.930.000 USD (Mio.) (Deutschland ist drittgrößter Geber)

Bilaterale Entwicklungshilfe von EU Institutionen (DAC) (2012)	39.550.000 USD (Mio.)		
Direktinvestitionen (FDI) aus Deutschland (2012)	287 Mio. USD		
3 Hauptzielländer (2013)	Venezuela (#1)	USA (#2)	Spanien (#3)
Anzahl der deutschen Unternehmen (vgl. Rybak 2011)	60		
Anzahl der deutschen Schulen (Stand September 2014)	4 (Barranquilla, Bogotá, Cali und Medellín)		
Anzahl der Goethe-Institute	1		
Hochschulkooperationen (2014)	130		
Informationsbüro des DAAD	1 (Bogotá)		
Zielländer für Studenten (2012)	USA (#1)	6.097 Studenten	
	Spanien (#2)	5.855 Studenten	
	Deutschland (#5)	1.238 Studenten	
Meistgesprochene Fremdsprache und/oder zweite Amtssprache (vgl. Ministerio de Educación Nacional 2014)	Englisch: Ein nationales Programm des Bildungsministeriums fördert Englisch als Fremdsprache an Schulen (Programa Nacional de Bilinguismo, 2004–2019)		
Deutschlernende Studierende insgesamt	nicht bekannt		
Deutschlerner insgesamt	nicht bekannt		
In Deutschland lebende Kolumbianer (2013)	12.695		

6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland	
Internationale Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration/Bsp. für bilaterale Abkommen	Bilaterale Abkommen beispielsweise mit Kanada, Spanien und Portugal, u. a. auch zur temporären Entsendung von Saisonarbeitern

7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland	
Übersicht über beteiligte Regierungsakteure im Herkunftsland zum Thema Arbeitsmigration (vgl. Narvaez 2014 und IOM Colombia 2010: 73 ff.)	
Ministerio de Relaciones Exteriores (Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten)	– zuständig für die Steuerung/Strategien im Bereich Migration – leitet die *Comisión Nacional Intersectorial de Migración* (CNIM) - die *Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano* und die Arbeitsgruppe *Colombia Nos Une* sowie die *Unidad Administrativa Especial Migración Colombia* sind diesem Ministerium untergeordnet – zuständig für internationale und bilaterale Abkommen im Bereich Migrationssteuerung
Comisión Nacional Intersectorial de Migración (CNIM) (Intersektorale nationale Kommission für Migration)	– eine Kooperation zwischen verschiedenen Ministerien und staatlichen Institutionen, zuständig für die Koordination der Migrationspolitik, Durchführung von wissenschaftlichen Studien und zur Kontrolle der Einhaltung internationaler Abkommen
Ministerio del Trabajo (Arbeitsministerium)	– dem Arbeitsministerium ist die *Grupo de Gestión de la Política Migración Laboral* untergeordnet, die für die Formulierung und Implementierung der Arbeitsmigrationspolitik sowie auch für den Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten zuständig ist – gemeinsam mit anderen Institutionen, die an der internationalen Arbeitsvermittlung beteiligt sind, kanalisiert die Arbeitsgruppe auch Stellenangebote im Ausland und kontrolliert sie auf Richtigkeit
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (Nationaler Dienst für Ausbildung)	– beteiligt sich an der Vermittlung von Stellen ins Ausland, auch im Rahmen bilateraler Abkommen; zuständig für die Zertifizierung von Kompetenzen und Anerkennung von Fähigkeiten, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden
Programme der Regierung (vgl. Cancillería 2014)	<u>Politische und rechtliche Rahmenbedingungen:</u> – Staatsangehörigkeit für im Ausland geborene Kinder von Kolumbianern; doppelte Staatsbürgerschaft; ein Sitz im Kongress repräsentiert Kolumbianer mit Wohnsitz im Ausland; Wahlrecht für den Senat <u>*Colombia nos une* (Kolumbien vereint uns):</u> – Programm zur Berücksichtigung von Auswanderern in entwicklungspolitischen Programmen mit 5 Schwerpunkten: (1) Stärkung von kolumbianischen Gemeinschaften im Ausland; (2) Dienstleistungen für Auswanderer und Zurückgebliebene für die Verbesserung ihrer Lebensqualität; (3) Unterstützung von Rückkehrenden; (4) Migrationssteuerung; (5) Vernetzung von Auswanderern sowohl im Ausland als auch im Inland – wird von der *Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano* des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten geleitet (seit 2004)

	RedEsColombia: – Programm wird vom Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten geleitet und gemeinsam mit IOM umgesetzt (seit 2007) – Internetplattform für Informationsaustausch, Vernetzung und Diskussion zwischen den Mitgliedern der Diaspora *Programa Colombiano seguro en el exterior* (Kolumbianer sicher im Ausland): – vom *Instituto de Seguros Sociales* (ISS) / *Colpensiones* durchgeführt – gibt Auswanderern die Möglichkeit, sich am nationalen Renten- und Sozialversicherungssystem zu beteiligen *Fondo Nacional del Ahorro* (Nationaler Sparfonds): – ermöglicht Auswanderern durch freiwillige Mitgliedschaft den Zugang zu Krediten für Bildung und Behausungen in Kolumbien Nationaler Entwicklungsplan „*Prosperidad para Todos* 2010–2014“ (Wohlstand für alle) des Präsidenten Juan Manuel Santos: – beinhaltet Strategien, um insbesondere Arbeitsmigration für Entwicklung nutzbar zu machen *Mi Casa con Remesas* (Mein Haus mit Geldtransfers): – ermöglicht Kolumbianern, die regelmäßig Geldtransfers aus dem Ausland empfangen, einen Kredit bei den *Cajas de Compensación* (Ausgleichskassen) oder bei der *Bancolombia* für den Kauf oder die Renovierung eines Hauses zu erhalten (nur für bestimmte Länder wie z. B. USA, Kanada und Spanien möglich) *Programa Diáspora de Alto Reconocimiento* (PDAR) (Diaspora mit hohem Ansehen): – ein Programm des *Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación* (COLCIENCIAS) zur Vernetzung von kolumbianischen Auswanderern, die Verdienste in verschiedenen Bereichen vorweisen
IZ/EZ Programme (vgl. IOM 2014b; EU DEVCO 2014)	*Projekte der IOM* *Migration Management Services* – Unterstützung der Regierung bei der Migrationssteuerung *Colombian Temporary and Circular Labour Migration (TCLM) for environmentally vulnerable populations* *Unterstützung freiwilliger Rückkehrer (AVRR)* *Strengthening the dialogue and cooperation between the European Union (EU) and Latin America and the Caribbean (LAC)* – durchgeführt von IOM und der *International and Ibero-American Foundation for Administration and Public Policies* (FIIAPP); EU-finanziert *Creación de incubadoras de diásporas de los saberes para América Latina (CIDESAL)* (Gründung von Inkubatoren der Diaspora für Wissenstransfer nach Lateinamerika): – EU-finanziert, durchgeführt vom französischen *Institut de recherche pour le développement* (IRD), dem kolumbianischen Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten und der IOM

5. Mexiko

1. und 2. Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland		
Gesamtbevölkerung und Altersverteilung (2013)	Gesamteinwohnerzahl	122,33 (Mio.)
	0–14 Jahre	28,4 %
	15–64 Jahre	65,1 %
	65 Jahre und älter	6,4 %
Fertilitätsrate (2012)	2,2 Geburten pro Frau	
Lebenserwartung bei Geburt (2012)	77,1 Jahre	
Durchschnittsalter (2014)	27,3 Jahre	
Bevölkerungswachstum (mittlere Variante; 2010–2015)	1,210 % (Prognose für 2045–2050: 0,214 %)	
Wanderungssaldo (2012)	–1.200.191	
Erwerbsbeteiligungsquote (15+) (2012)	61,6 %	
Arbeitslosenrate (2011)	Gesamtarbeitslosenrate	5,3 %
	Jugendarbeitslosigkeit (15–24 Jahre)	9,8 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Primärbildung	20,4 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Sekundärbildung	52,4 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Tertiärbildung	24,8 %
BIP pro Kopf (2013)	10.307,3 USD	
Wachstum des BIP (2013)	1,1 %	
Anteil der Bevölkerung mit weniger als 1,25 USD pro Tag zur Verfügung (2010)	0,72 %	

1. und 2. Verfügbarkeit von Fachkräften	
Krankenschwestern/-pfleger und Hebammen pro 1000 Einwohner (2011)	2,5
Ärzte pro 1000 Einwohner (2011)	2,1
Mangel an Gesundheitsfachkräften / Eintrag auf WHO-Liste (2006)	nein
Verfügbarkeit von Ingenieuren und Wissenschaftlern (2014–2015) (Skala: 1 ‚nicht verfügbar' bis 7 ‚sehr gut verfügbar')	3,95 (Rang 78 von 144)
Human Capital Index 2013 (HCI) des World Economic Forum	Rang 58 von 122
Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden (2013; Teilindikator des HCI)	Rang 55 von 122

3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland			
Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI 2013) (0 = hohe Korruption – 100 = sehr sauber)	34 Punkte (Rang 106 von 177)		
Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI 2014)	Status Index	Politische Transformation	Wirtschaftliche Transformation
	6,85 / 10 (eingeschränkt)	6,80 / 10 (defekte Demokratie)	6,89 / 10 (Marktwirtschaft mit Funktionsdefiziten)
	Management Index	5,61 / 10 (gut)	

4. Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt			
Bruttoeinschreibungsraten	in höheren sekundären Bildungs-einrichtungen (2012)	62,09 %	
	ausgewählte Studiengänge in tertiären Bildungs-einrichtungen (2012)	Bruttoeinschreibungs-rate gesamt	28,99 %
		Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen	26 %
		Gesundheit und Soziales	9,8 %
		Naturwissenschaften	6,11 %
Bildungsausgaben als % des BIP (2011)	5,19 %		
Wettbewerbsfähigkeit der höheren Bildung und Ausbildung (2014–2015) (Skala: 1 ‚geringe Wettbewerbs-fähigkeit' – 7 ‚hohe Wettbewerbs-fähigkeit')	4,00 / 7 (Rang 87 von 144)		

5. Beziehungen zu Deutschland	
Anteil der Importe aus Deutschland an den Gesamtimporten in % (2013)	4 % (#5) (#1 = USA mit 49 %)
Anteil der Exporte nach Deutschland an den Gesamtexporten in % (2013)	1 % (#7) (#1 = USA mit 79 %)
Bilaterale Entwicklungshilfe aus Deutschland (DAC) (2012)	79.450.000 USD (Mio.) (Deutschland ist drittgrößter Geber)

Bilaterale Entwicklungshilfe von EU Institutionen (DAC) (2012)	20.120.000 USD (Mio.)		
Direktinvestitionen (FDI) aus Deutschland (2012)	787 Mio. USD		
3 Hauptzielländer (2013)	USA (#1)	Kanada (#2)	Spanien (#3)
Anzahl deutscher Unternehmen (Stand Oktober 2014)	Rund 1.300 Firmen mit deutscher Kapitalbeteiligung sind im mexikanischen Wirtschaftsministerium registriert.		
Anzahl deutscher Schulen (Stand Oktober 2014)	5 (3 in Mexiko Stadt, Guadalajara und Puebla)		
Anzahl der Goethe-Institute	1		
Hochschulkooperationen (2014)	293		
Informationsbüro des DAAD	1 Regionalbüro in Mexiko Stadt		
Zielländer für Studenten (2012)	USA (#1)	13.456 Studenten	
	Spanien (#2)	2.542 Studenten	
	Deutschland (#4)	1.668 Studenten	
Meistgesprochene Fremdsprache und/oder zweite Amtssprache	Englisch		
Deutschlernende Studierende insgesamt (2010)	14.000		
Deutschlerner insgesamt (2010)	41.000		
In Deutschland lebende Mexikaner (2013)	12.357		

6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland	
Internationale Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration / Bsp. für bilaterale Abkommen	Bilaterale Abkommen z. B. im Rahmen von *Canada's Seasonal Agricultural Workers Scheme* (SAWP) im Bereich von Saisonarbeitern; das *North American Free Trade Agreement* (NAFTA) umfasst ebenfalls Regelungen zur Arbeitsmigration (*Trade NAFTA (TN) visas for professionals*)

7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland	
Übersicht über beteiligte Regierungsakteure im Herkunftsland zum Thema Arbeits-migration (vgl. Weiss und Chaltelt 2011: 19 ff.)	
Coordinación de Asuntos Internacionales (Behörde zur Koordination im Bereich Internationale Angelegenheiten)	– unterstützt Mexikaner im Ausland durch konsularische Dienstleistungen sowie zurückgebliebene Familienmitglieder durch die Förderung von Entwicklungsprojekten
Secretaría de Relaciones Exteriores (Ministerium für Auswärtige Beziehungen)	– zuständig für die Einhaltung der Ziele des Programms zur internationalen Kooperation für Entwicklung, inkl. Migrationsthemen (*Programa de Cooperación Internacional para el Desarrollo*)

Instituto de los Mexicanos en el Exterior (Institut für Mexikaner im Ausland)	– untersteht dem Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten und hat 3 Schwerpunktbereiche (1) vielfältige Unterstützung mexikanischer Diasporagemeinschaften; (2) Implementierung von Programmen, um die Lebensqualität der mexikanischen Diaspora zu verbessern; (3) Etablierung von Netzwerken, um Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen
Secretaría de Trabajo y Provisión Social (Ministerium für Arbeit und Soziales)	– zuständig für die Umsetzung der Arbeits- und Sozialpolitik und für Abkommen im Bereich der internationalen Arbeitsmigration
Instituto Nacional de Migración (Nationales Institut für Migration)	– zuständig für Angelegenheiten im Zusammenhang mit Rückführung, Heimatbesuchen von Emigranten (*Programa Paísano*) und dem Schutz von Migranten (*Grupo Beta de Protección a Migrantes*)
Programme der Regierung (vgl. Gobierno del Estado de México2014a und 2014b; Instituto de los Mexicanos en el Exterior 2014)	<u>Politische und rechtliche Rahmenbedingungen:</u> – Wahlrecht in Präsidentschaftswahlen (Reformen von 2014 weiten dieses Recht auf weitere Verwaltungsebenen aus und erleichtern die Wahlmodalitäten); doppelte Staatsangehörigkeit; Staatsangehörigkeit für im Ausland geborene Kinder von Mexikanern <u>Programa 3 x 1 (seit 1999) und 4 x 1(ehemals 2 x 1 seit 1993):</u> – subventioniert Investitionen der Diaspora in Mexiko; für jeden Peso, den Diasporagemeinschaften investieren, steuern die Regierung (durch SEDESOL – *Secretaría de desarrollo social*), die Länder und Kommunen und im Fall von 4 x 1 der Privatsektor (Western Union, seit 2005 Projektpartner) jeweils einen Peso bei <u>*Tu vivienda en México* (Dein Haus in Mexico):</u> – eine Kooperation zwischen der *Comisión Nacional de Vivienda* (CONAVI), *Sociedad Hipotecaria Federal* (SHF) und dem *Instituto de los Mexicanos en el Exterior* (IME) und unter Beteiligung der *Sociedades Financieras de Objeto Limitado* (SOFOLES) (Finanzinstitut mit beschränkter Tätigkeit). – der Kauf eines Hauses in Mexiko wird mittels eines Hypothekenkredites ermöglicht, der durch Geldtransfers zurückgezahlt werden kann <u>*Proyectos Productivos* (Produktive Projekte):</u> – bietet Auswanderern die Möglichkeit, ihre Geldtransfers in ausgewählte Entwicklungsprojekte zu investieren <u>*¡Paisano, invierte en tu tierra!* (Landwirt, investiere in dein Land!):</u>

	– unterstützt Auswanderer dabei, Teile ihrer Geldtransfers in landwirtschaftliche Projekte zu investieren *Estrategia de Inclusión Financiera para Migrantes* (Strategie zur finanziellen Einbindung von Migranten): – fördert die Partnerschaft zwischen einem Emigranten und einer juristischen oder natürlichen Person in Mexiko, die zusammen einen Kredit bei der *Financiera Rural* beantragen können, um in ein bereits bestehendes oder neues Projekt zu investieren *Red de Talentos Mexicanos* (Netzwerk mexikanischer Talente): – ein Projekt des *Instituto de los Mexicanos en el Exterior* (IME), des *Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología* (CONACYT) und der *Fundación México – Estados Unidos para la Ciencia* (FUMEC), das mexikanischen Fachkräften im Ausland durch Vernetzung und Informationen die Möglichkeit bietet, sich an der Entwicklung Mexikos zu beteiligen (ein Zweig besteht auch in Deutschland) *Kongress der mexikanischen Diasporagemeinschaften in Europa:* – wird jährlich von Diasporagemeinschaften organisiert und von den mexikanischen Botschaften/Konsulaten und IME unterstützt *Línea Migrante Mexiquense* (Hotline für mexikanische Migranten): – 24 Stunden telefonische Beratung für Migranten *Abrir negocios en tu comunidad de origen* (Investitionsförderung am Ursprungsort): – bietet Kurse in Unternehmensführung an und bietet Zugang zu anderen Programmen (Bsp.: "*Capital Semilla*" (Startkapital),"*Fondo para Migrantes Emprendedores*" (Fonds für Migranten, die Unternehmensgründer sind) „*Fondo PYME*" (Fonds für KMUs)
IZ/EZ Programme (Oxfam México 2014; MiDE 2014; IOM 2014d)	Oxfam Mexiko: – Arbeit im Bereich wirtschaftliche Entwicklung von Herkunftsgemeinschaften und Stärkung von Migrantenorganisationen MIDE (NRO): – verschiedene Programme, Projekte und Beratung zu Investitionsmöglichkeiten von Migranten IOM: – *Capacity Building* der Organisationen, die für die Umsetzung der Programme "*Paísano*" und „*Grupos Beta*" sowie für die Rückführung zuständig sind

6. Nigeria

1. und 2. Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland		
Gesamtbevölkerung und Altersverteilung (2013)	Gesamteinwohnerzahl	173,615 (Mio.)
	0–14 Jahre	44,4 %
	15–64 Jahre	52,9 %
	65 Jahre und älter	2,7 %
Fertilitätsrate (2012)	6,0 Geburten pro Frau	
Lebenserwartung bei Geburt (2012)	52,1 Jahre	
Durchschnittsalter (2014)	18,2 Jahre	
Bevölkerungswachstum (mittlere Variante) (2010–2015)	2,780 % (Prognose für 2045–2050: 2,205 %)	
Wanderungssaldo (2012)	–300.000	
Erwerbsbeteiligungsquote (15+) (2012)	55,9 %	
Arbeitslosenrate (2012)	Gesamtarbeitslosenrate	7,5 %
	Jugendarbeitslosenrate (15–24 Jahre)	13,7 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Primärbildung	nicht bekannt
	Anteil der Arbeitslosen mit Sekundärbildung	nicht bekannt
	Anteil der Arbeitslosen mit Tertiärbildung	nicht bekannt
BIP pro Kopf (2013)	3.005,5 USD	
Wachstum des BIP (2013)	5,4 %	
Anteil der Bevölkerung mit weniger als 1,25 USD pro Tag zur Verfügung (2010)	67,98 %	

1. und 2. Verfügbarkeit von Fachkräften	
Krankenschwestern/-pfleger und Hebammen pro 1000 Einwohner (2010)	1,6
Ärzte pro 1000 Einwohner (2010)	0,4
Mangel an Gesundheitsfachkräften / Eintrag auf WHO-Liste (2006)	ja
Verfügbarkeit von Ingenieuren und Wissenschaftlern (2014–2015) (Skala: 1 ‚nicht verfügbar' bis 7 ‚sehr gut verfügbar')	3,78 (Rang 89 von 144)
Human Capital Index 2013 (HCI) des World Economic Forum	Rang 114 von 122
Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden (2013; Teilindikator des HCI)	Rang 65 von 122

3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland			
Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI 2013) (0 = hohe Korruption – 100 = sehr sauber)	25 Punkte (Rang 144 von 177)		
Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI 2014)	Status Index	Politische Transformation	Wirtschaftliche Transformation
	4,99 / 10 (stark eingeschränkt)	5,40 / 10 (stark defekte Demokratie)	4,57 / 10 (schlecht funktionierende Marktwirtschaft)
	Management Index	4,98 / 10 (mäßig)	

4. Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt			
Bruttoeinschreibungsraten	in höheren sekundären Bildungs-einrichtungen (2010)	41,10 %	
	ausgewählte Studiengänge in tertiären Bildungs-einrichtungen (2005)	Bruttoeinschreibungs-rate gesamt	10,41 %
		Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen	nicht bekannt
		Gesundheit und Soziales	nicht bekannt
		Naturwissenschaften	nicht bekannt
Bildungsausgaben als % des BIP	nicht bekannt		
Wettbewerbsfähigkeit der höheren Bildung und Ausbildung (2014–2015) (Skala: 1 ‚geringe Wettbewerbsfähigkeit' – 7 ‚hohe Wettbewerbsfähigkeit')	2,88 / 7 (Rang 124 von 144)		

5. Beziehungen zu Deutschland	
Anteil der Importe aus Deutschland an den Gesamtimporten in % (2013)	4 % (#8) (#1 = China mit 25 %)
Anteil der Exporte nach Deutschland an den Gesamtexporten in % (2013)	6% (#6) (#1 = Indien mit 14%)
Bilaterale Entwicklungshilfe aus Deutschland (DAC) (2012)	38.320.000 USD (Mio.) (USA ist größter Geber)

Bilaterale Entwicklungshilfe von EU Institutionen (DAC) (2012)	124.490.000 USD (Mio.)		
Direktinvestitionen (FDI) aus Deutschland (2012)	6 Mio. USD		
3 Hauptzielländer (2013)	USA (#1)	Vereinigtes Königreich (#2)	Kamerun (#3)
Anzahl deutscher Unternehmen (vgl. Deutsch-Nigerianische Energiepartnerschaft 2014)	ca. 50		
Anzahl deutscher Schulen (Stand Oktober 2014)	1 (in Abuja)		
Anzahl der Goethe-Institute	1 (zusätzlich 1 Verbindungsbüro)		
Hochschulkooperationen (2014)	12		
Informationsbüro des DAAD	nicht bekannt		
Zielländer für Studenten (2012)	Vereinigtes Königreich (#1)	17.542 Studenten	
	USA (#2)	6.807 Studenten	
	Deutschland (#12)	410 Studenten	
Meistgesprochene Fremdsprache und/oder zweite Amtssprache (Stand Oktober 2014)	Englisch ist Amtssprache; Deutsch wird nur an wenigen Schulen unterrichtet		
Deutschlernende Studierende insgesamt (2010)	2.153		
Deutschlerner insgesamt (2010)	2.153		
In Deutschland lebende Nigerianer (2014	29.071 (0,3 %)		

6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland	
Internationale Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration/Bsp. für bilaterale Abkommen (vgl. Federal Ministry of Labour and Productivity 2010: 45)	Bilaterale Abkommen mit Irland, Spanien, Südafrika, Benin, Ghana, Nigeria und Togo

7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland	
Übersicht über beteiligte Regierungsakteure im Herkunftsland zum Thema Arbeits-migration (vgl. Federal Ministry of Labour and Productivity 2014: 9–11 und IOM 2009: 71–79)	
Ministry of Foreign Affairs	– zuständig für den Schutz von Nigerianern im Ausland und für die Rückführung mittelloser Nigerianer
Ministry of Labour and Productivity	– der *International Labour Migration Desk* (ILMD) unterstützt die Arbeitsvermittlung von Nigerianern ins Ausland und fördert formale Kanäle für Geldtransfers; ILMD soll zukünftig noch stärkere Rolle in der Migrationssteuerung übernehmen
Nigerian Central Bank	– eine Abteilung der Bank forscht zum Thema Geldtransfers

Nigerians in Diaspora Organization (NIDO)	– fördert das politische Engagement der Diaspora in Nigeria; verwaltet eine Datenbank der nigerianischen Diaspora
Nigeria National Voluntary Service (NNVS)	– Koordination und Liaison mit NIDO und der nigerianischen Diaspora, um die Zusammenarbeit dieser mit dem nigerianischen Staat zu fördern; Inwertsetzung der Fähigkeiten, des Wissens und der Erfahrungen der nigerianischen Diaspora für die Entwicklung des Landes
Programme der Regierung (vgl. House Committee on Diaspora Affairs 2014; Nigerian Diaspora Trade and Investment Association 2014)	Politische und rechtliche Rahmenbedingungen: – Arbeitsmigration wird in der neuen Strategie für eine nationale Arbeitsmigrationspolitik als Instrument für nationales Wachstum und Entwicklung angesehen – die nationale Konferenz 2014 hat für ein Wahlrecht der nigerianischen Diaspora auf Landesebene gestimmt (noch nicht umgesetzt) *Nigeria Diaspora Day* – organisiert vom *House Committee on Diaspora* (Parlamentsausschuss für Diaspora): – jährliche Vernetzung der Mitglieder der Diaspora mit den relevanten privaten, staatlichen und akademischen Institutionen/Persönlichkeiten in Nigeria (seit 2005) *Diaspora Export Program*: – durchgeführt vom *Ministry of Industry, Trade and Investment*; zielt darauf ab, die Präsenz der Diaspora im Ausland wirksam für wirtschaftliche Entwicklung zu nutzen, um Nigerias Exporte über Rohöl-Exporte hinaus zu fördern
IZ/EZ Programme (vgl. IOM und EU 2014; IOM 2009: 7071; BFM 01.04.2014)	*Promoting Better Management of Migration in Nigeria* – EU-finanziert, von der IOM, dem *UN Office for Drugs and Crime* in Kooperation mit der nigerianischen Regierung durchgeführt (2012–2015) EC-UN *Joint Migration and Development Initiative* (JMDI)/ *Fantsuam Foundation / London Focus Sickle Cell Africa – Medical Association of Nigerian Specialists and GPs* (LFGSCA) / *Zankli Medical Centre*: – Wissenstransfer von nigerianischen Ärzten im Ausland (Diaspora), die medizinisches Personal in Nigeria ausbilden, um die Diagnose der Sichelzellenanämie bei Kindern zu verbessern (2009–2011) Schweizerisch-Nigerianische Migrationspartnerschaft: – Unterstützung des regionalen Dialogs zu Migration innerhalb der ECOWAS Region und der Implementierung der Migrationspolitik in Nigeria, Benin und Burkina Faso – Förderung des Engagements der Diaspora für die Entwicklung Nigerias

7. Philippinen

1. und 2. Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland		
Gesamtbevölkerung und Altersverteilung (2013)	Gesamteinwohnerzahl	98,39 (Mio.)
	0–14 Jahre	34,1 %
	15–64 Jahre	62 %
	65 Jahre und älter	3,9 %
Fertilitätsrate (2012)	3,1 Geburten pro Frau	
Lebenserwartung bei Geburt (2012)	68,6 Jahre	
Durchschnittsalter (2014)	23,5 Jahre	
Bevölkerungswachstum (mittlere Variante; 2010–2015)	1,713 % (Prognose für 2045–2050: 0,849 %)	
Wanderungssaldo (2012)	–700.000	
Erwerbsbeteiligungsquote (15+) (2012)	65,2 %	
Arbeitslosenrate (2012)	Gesamtarbeitslosenrate	7 %
	Jugendarbeitslosenrate (15–24 Jahre)	14,9 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Primärbildung	13,1 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Sekundärbildung	45,1 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Tertiärbildung	41,3 %
BIP pro Kopf (2013)	2.764,6 USD	
Wachstum des BIP (2013)	7,2 %	
Anteil der Bevölkerung mit weniger als 1,25 USD pro Tag zur Verfügung (2009)	18,42 %	

1. und 2. Verfügbarkeit von Fachkräften	
Krankenschwestern/-pfleger und Hebammen pro 1000 Einwohner (2004)	6,0
Ärzte pro 1000 Einwohner (2004)	1,2
Mangel an Gesundheitsfachkräften / Eintrag auf WHO-Liste (2006)	nein
Verfügbarkeit von Ingenieuren und Wissenschaftlern (2014–2015) (Skala: 1 ‚nicht verfügbar' bis 7 ‚sehr gut verfügbar')	4,04 (Rang 71 von 144)
Human Capital Index 2013 (HCI) des World Economic Forum	Rang 66 von 122
Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden (2013; Teilindikator des HCI)	Rang 40 von 122

3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland			
Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI 2013) (0 = hohe Korruption – 100 = sehr sauber)	36 Punkte (Rang 94/177)		
Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI 2014)	Status Index	Politische Transformation	Wirtschaftliche Transformation
	6,58 / 10 (eingeschränkt)	6,80 / 10 (defekte Demokratie)	6,36 / 10 (Marktwirtschaft mit Funktionsdefiziten)
	Management Index	5,49 / 10 (mäßig)	

4. Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt			
Bruttoeinschreibungsraten	in höheren sekundären Bildungs-einrichtungen (2009)	75,8 %	
	ausgewählte Studiengänge in tertiären Bildungs-einrichtungen (2009)	Bruttoeinschreibungs-rate gesamt	28,2 %
		Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen	nicht bekannt
		Gesundheit und Soziales	nicht bekannt
		Naturwissenschaften	nicht bekannt
Bildungsausgaben als % des BIP	nicht bekannt		
Wettbewerbsfähigkeit der höheren Bildung und Ausbildung (2014–2015) (Skala: 1 ‚geringe Wettbewerbsfähigkeit' – 7 ‚hohe Wettbewerbsfähigkeit')	4,04 / 7 (Rang 71 von 144)		

5. Beziehungen zu Deutschland			
Anteil der Importe aus Deutschland an den Gesamtimporten in % (2013)	3,7 % (#10) (#1 = China mit 13,1%; #2 = USA mit 10,9 %)		
Anteil der Exporte nach Deutschland an den Gesamtexporten in % (2012)	4% (#7) (#1 = Japan mit 21,2 %; #2 = USA mit 14,5 %)		
Bilaterale Entwicklungshilfe aus Deutschland (DAC) (2012)	22.650.000 USD (Mio.) (Australien ist größter Geber)		
Bilaterale Entwicklungshilfe von EU Institutionen (DAC) (2012)	33.300.000 USD (Mio.)		
Direktinvestitionen (FDI) aus Deutschland (2012)	8 Mio. USD		
3 Hauptzielländer (2013)	USA (#1)	Saudi-Arabien (#2)	Vereinigte Arabische Emirate (#3)
Anzahl deutscher Unternehmen	Nicht bekannt		
Anzahl deutscher Schulen (Stand Oktober 2014)	1 (German European School Manila)		
Anzahl der Goethe-Institute	1 (zusätzlich 1 Lehrmittelzentrum)		
Hochschulkooperationen (2014)	32		
Informationsbüro des DAAD	Kein Büro, aber eine DAAD-Lektorin in Quezon City		
Zielländer für Studenten (2012)	USA (#1)	3.094 Studenten	
	Australien (#2)	2374 Studenten	
	Deutschland (#13)	177 Studenten	
Meistgesprochene Fremdsprache und/oder zweite Amtssprache (Stand Oktober 2014)	Geschäfts- und zweite Amtssprache: Englisch		
Deutschlernende Studierende insgesamt (2010)	nicht bekannt		
Deutschlerner insgesamt (2010)	nicht bekannt (ca. 200 Kursteilnehmer pro Tag beim Goethe-Institut)		
In Deutschland lebende Filipinos (2013)	20.178 (0,3 %)		

6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland	
Internationale Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration/ Bsp. für bilaterale Abkommen (vgl. POEA 2014; GIZ)	Bilaterale Abkommen seit 1968 (USA) mit mehr als 20 Ländern Kooperationsvereinbarung mit Deutschland im Rahmen des Projekts Nachhaltig ausgerichtete Gewinnung von Pflegekräften (Triple Win) (2013–2014), durchgeführt von ZAV/GIZ

7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland	
Übersicht über beteiligte Regierungsakteure im Herkunftsland zum Thema Arbeitsmigration (vgl. IOM 2013: 168–179)	
Department of Labour and Employment (DOLE)	– als Arbeitsministerium zuständig für die Formulierung und Implementierung von Programmen im Bereich Arbeit und Beschäftigung
Philippine Overseas Employment Administration (POEA)	– verantwortlich für das Management von Migrationsprozessen, die Rekrutierung und Auswahl von Migranten sowie für die Lizensierung von Vermittlungsfirmen
Overseas Worker's Welfare Administration (OWWA)	– in Sozialfonds für die Bereitstellung von Geldern für Gesundheitsversorgung, Stipendien, Bildungsmaßnahmen, Sozialhilfe etc. für zurückgebliebene Familienmitglieder und Arbeitsmigranten im Ausland
National Reintegration Center for OFWs (NRCO)	– verantwortlich für die Reintegration von rückkehrenden Fachkräften
Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)	– koordiniert und überwacht die Verfügbarkeit von Arbeitnehmern und fachliche Standards
Department of Foreign Affairs (DFA), *Office of the Undersecretary for Migrant Workers' Affairs*	– berät zu außenpolitischen Themen, z. B. zur Maximierung des Nutzens der Diaspora für Entwicklung etc.
Office of the President, Commission on Filipinos Overseas (CFO)	– unterstützt den Präsidenten bei der Formulierung von Politiken im Bereich Migration, fördert die Vernetzung zwischen Migranten und den Philippinen, unterstützt Entwicklungsinitiativen und leitet Kurse für ausreisende Fachkräfte
The Bangko Sentral ng Pilipinas (BSP)	– fördert offizielle Kanäle für Geldtransfers
Programme der Regierung (vgl. Commission on Filipinos Overseas 2014)	<u>Politische und rechtliche Rahmenbedingungen:</u> – Wahlrecht für Diaspora und doppelte Staatsbürgerschaft <u>*Commission on Filipinos Overseas (CFO)*</u>: – LINKAPIL: Fördert die Vernetzung zwischen Diasporaorganisationen und lokalen Entwicklungsinitiativen – *Business Advisory Circle*: unterstützt Auswanderer bei der Gründung von Geschäftspartnerschaften in den Philippinen – Alay Dunong sa Bayan (ADB / *Brain-Gain* Programm): Transfer und Austausch von Technologien und fachlichem Wissen – *Diaspora Investment* (DI) / *Tourism Initiatives* (TI): Entwicklung von finanziellen Instrumenten, um Anreize für Investitionen zu schaffen, insbesondere im Tourismussektor – *Balik-Turo (Teach-Share) and Educational Exchange* (BT): Förderung der Rückkehr von Fachkräften, um an Bildungseinrichtungen zu unterrichten

	– *Medical Mission Coordination* (MMC): Medizinische Missionen in bedürftigen Gebieten, die durch Auswanderer gefördert werden – Austausch im Bereich Kunst und Kultur (ACE) mit der Diaspora – Rückkehr und Reintegration
IZ/EZ Programme (vgl. IOM 2014e; ILO 2014b; JMDI 2014b)	IOM & POEA: – *Joint Programme on Youth, Employment and Migration – Campaign Against Illegal Recruitment, Trafficking and Irregular Migration* (CAIRTIM) (2012 gestartet) Projekte im Rahmen der *European Commission-United Nations Joint Migration and Development Initiative* (2008–2012), u. a. *Scalabrini Migration Center Manila*, *CFO, Fondazione ISMU, University of Valencia, EU/AENEAS*: *Capacity Building of Migrants' Associations in Italy and Spain and Government Institutions in the Philippines to Promote Development* (MAPID) (2008–2010) UNDP/CFO/NEDA: *Overseas Filipinos Diaspora Remittances for Development: Building a Future Back Home* (2010–2013) IOM: *Improving Knowledge on Remittance Corridors and Enhancing Development through Inter-Regional Dialogue and Pilot Projects in South East Asia and Europe (with special focus on the Philippines and Indonesia)* (seit 2007) – *UNDP-Spain MDG Achievement Fund for Thematic Window on Youth, Employment and Migration* (laufend) – *Mainstreaming Migration in Local Development Plans: A Pilot Project for the Philippines* (seit 2011) ILO: – *Promoting Decent Work Across Borders: A Project for Migrant Health Professionals and Skilled Workers* (2011–2014); EU-finanziert

8. Tunesien

1. und 2. Demographische, wirtschaftliche und Arbeitsmarktfaktoren im Herkunftsland		
Gesamtbevölkerung und Altersverteilung (2013)	Gesamteinwohnerzahl	10,89 (Mio.)
	0–14 Jahre	23,2 %
	15–64 Jahre	69,6 %
	65 Jahre und älter	7,2 %
Fertilitätsrate (2012)	2,2 Geburten pro Frau	
Lebenserwartung bei Geburt (2012)	75,1 Jahre	
Durchschnittsalter (2014)	31,4 Jahre	
Bevölkerungswachstum (mittlere Variante; 2010–2015)	1,104 % (Prognose für 2045–2050: 0,126 %)	
Wanderungssaldo (2012)	–32.941	
Erwerbsbeteiligungsquote (15+) (2012)	47,5 %	
Arbeitslosenrate (2011)	Gesamtarbeitslosenrate	12,9 %
	Jugendarbeitslosenrate (15–24 Jahre)	29,3 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Primärbildung	22,4 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Sekundärbildung	42,5 %
	Anteil der Arbeitslosen mit Tertiärbildung	30,9 %
BIP pro Kopf (2013)	4.329,1 USD	
Wachstum des BIP (2013)	2,8 %	
Anteil der Bevölkerung mit weniger als 1,25 USD pro Tag zur Verfügung (2010)	1,06 %	

1. und 2. Sektorenspezifische Situation – MINT und Gesundheitsbereich	
Krankenschwestern/-pfleger und Hebammen pro 1000 Einwohner (2010)	3,3
Ärzte pro 1000 Einwohner (2010)	1,2
Mangel an Gesundheitsfachkräften / Eintrag auf WHO-Liste (2006)	nein
Verfügbarkeit von Ingenieuren und Wissenschaftlern (2014–2015) (Skala: 1 ‚nicht verfügbar' bis 7 ‚sehr gut verfügbar')	4,73 (Rang 26 von 144)
Human Capital Index 2013 (HCI) des World Economic Forum	Rang 67 von 122
Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden (2013; Teilindikator des HCI)	Rang 28 von 122

3. Funktionsfähige und transparente Verwaltungsstrukturen im Herkunftsland			
Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI 2013) (0 = hohe Korruption – 100 = sehr sauber)	41 Punkte (Rang 77 von 177)		
Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI 2014)	Status Index	Politische Transformation	Wirtschaftliche Transformation
	5,74 / 10 (eingeschränkt)	5,80 / 10 (stark defekte Demokratie)	5,68 / 10 (Marktwirtschaft mit Funktionsdefiziten)
	Management Index	4,56 / 10 (mäßig)	

4. Bildungssektor und Anschlussfähigkeit erworbener Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt			
Bruttoeinschreibungsraten (2010)	in höheren sekundären Bildungseinrichtungen	73,8 %	
	ausgewählte Studiengänge in tertiären Bildungseinrichtungen	Bruttoeinschreibungsrate gesamt	36,1 %
		Ingenieurwesen, Manufaktur, Bauwesen	14,9 %
		Gesundheit und soziales	5,4 %
		Naturwissenschaften	24,1 %
Bildungsausgaben als % des BIP (2012)	6,2 %		
Wettbewerbsfähigkeit der höheren Bildung und Ausbildung (2014–2015) (Skala: 1 ‚geringe Wettbewerbsfähigkeit' – 7 ‚hohe Wettbewerbsfähigkeit')	4,28 / 7 (Rang 73 von 144)		

5. Beziehungen zu Deutschland	
Anteil der Importe aus Deutschland an den Gesamtimporten in % (2013)	7 % (#3) (#1 = Frankreich mit 18 %)
Anteil der Exporte nach Deutschland an den Gesamtexporten in % (2013)	9 % (#3) (#1 = Frankreich mit 26 %)
Bilaterale Entwicklungshilfe aus Deutschland (DAC) (2012)	42.720.000 USD (Mio.) (Frankreich ist größter Geber)

Bilaterale Entwicklungshilfe von EU Institutionen (DAC) (2012)	559.140.000 USD (Mio.)		
Direktinvestitionen (FDI) aus Deutschland (2012)	65 Mio. USD		
3 Hauptzielländer (2013)	Frankreich (#1)	Italien (#2)	Deutschland (#3)
Anzahl deutscher Unternehmen (Stand Oktober 2014)	ca. 250		
Anzahl der deutschen Schulen	Nicht bekannt		
Anzahl der Goethe-Institute	1 Goethe-Institut in Tunis		
Hochschulkooperationen (2014)	17		
Informationsbüro des DAAD	1 Koordinierungsbüro in Tunis		
Zielländer für Studenten (2012)	Frankreich (#1)	11.134 Studenten	
	Deutschland (#2)	2.307 Studenten	
	Rumänien (#3)	1.233 Studenten	
Meistgesprochene Fremdsprache und/oder zweite Amtssprache (Stand November 2014)	Deutsch wird als dritte Wahl-Fremdsprache – nach Französisch und Englisch, in Konkurrenz mit Spanisch, Italienisch, Chinesisch und Türkisch – an vielen Schulen unterrichtet.		
Deutschlernende Studierende insgesamt (2010)	47.800		
Deutschlerner insgesamt (2010)	nicht bekannt		
In Deutschland lebende Tunesier (2014)	28.291 (0,3 %)		

6. Sichtweise und Haltung der relevanten Akteure im Herkunftsland	
Internationale Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration/Bsp. für bilaterale Abkommen (vgl. Migration Policy Centre 2013b: 6; GIZ 2014)	Verschiedene bilaterale Abkommen, z. B. mit Italien (1995) und Frankreich (1998) zum Thema Aufenthalt und Arbeit; Konventionen im Bereich Fachkräftemigration mit Libyen (2003) und Syrien (2004) <u>Kooperationen im Bereich Arbeitsmigration mit Deutschland:</u> – Pilotprojekt zur Förderung der legalen Mobilität tunesischer Fachkräfte (2012–2013), durchgeführt GIZ in Kooperation mit der ZAV/BA, finanziert vom Auswärtigen Amt – Deutsch-Tunesischer Mobilitätspakt (2014–2016), durchgeführt GIZ in Kooperation mit der ZAV/BA, finanziert vom Auswärtigen Amt <u>Projekte zur Beratung und Professionalisierung der tunesischen Arbeitsagentur ANETI:</u> – *Professionnaliser les Services Publics de l'Emploi des pays TEAM dans la gestion des migrations de travail (TEAM)*, EU-finanziertes Projekt, durchgeführt von *Pôle Emploi* (2012–2014)

	– *Twinning* Projekt, EU-finanziertes Projekt, durchgeführt von *Pôle Emploi* und *Arbetsförmedlingen* (2011–2013)

7. Inwertsetzung von Migration für Entwicklung im Herkunftsland	
Übersicht über beteiligte Regierungsakteure im Herkunftsland zum Thema Arbeitsmigration (vgl. Migration Policy Centre 2013b: 7–11**)**	
Ministère des Affaires Sociales (MAS) (Ministerium für Soziale Angelegenheiten)	– zuständig für Migrationspolitik im Allgemeinen
Office des Tunisiens à l'étranger(OTE) (Büro für Tunesier im Ausland)	– implementiert Tunesiens Diasporapolitik, organisiert kulturelle Aktivitäten für die Diaspora im Ausland, informiert über Investitionsmöglichkeiten in Tunesien und ist zuständig für die Reintegration von Rückkehrenden und die Unterstützung zurückgebliebener Familienmitglieder
Ministère des Affaires étrangères (Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten)	– bündelt Informationen über die tunesische Diaspora
Ministère du Développement et de la Coopération Internationale (Ministerium für Entwicklung und Internationale Kooperation)	– zuständig für die Erstellung nationaler Entwicklungspläne und die Mobilisierung von Ressourcen der Diaspora für Entwicklung
Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE) (Ministerium für Berufsbildung und Beschäftigung)	– zuständig für Beschäftigung und in diesem Rahmen verantwortlich für die Verhandlung von bilateralen Arbeitsmigrationsabkommen
Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI) (tunesische Arbeitsagentur)	– durchführende Agentur des MFPE; zuständig für die Auswahl und Vermittlung von tunesischen Fachkräften für den internationalen Arbeitsmarkt sowie die Reintegration von rückkehrenden Fachkräften
Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) (Nationale Kasse für soziale Sicherheit)	– zuständig u. a. für die soziale Sicherung von Migranten
Ministère de l'économie et des finances et Foreign Invest Promotion Agency (FIPA) (Ministerium für Wirtschaft und Finanzen und Agentur für die Förderung ausländischer Investitionen)	– zuständig für die ausländische Investitionspolitik

Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT) (Agentur für technische Zusammenarbeit)	– rekrutiert und vermittelt tunesische Fachkräfte und Experten ins Ausland für kurzzeitige Einsätze in die Golfstaaten
Programme der Regierung (vgl. Migration Policy Centre 2013b: 7; Office des Tunisiens à l'Etranger 2014)	Rechtliche und politische Rahmenbedingungen: – doppelte Staatsbürgerschaft und Wahlrecht für Tunesier im Ausland; gesetzliche Erleichterung von Investitionen für die Diaspora *L'Office des Tunisiens à l'Etranger* (OTE): – verschiedene Konferenzen zu Investitionsmöglichkeiten der Diaspora und Austausch im Bereich Wissenschaft und Technologie – gemeinsam mit anderen staatlichen Behörden: Möglichkeiten zur Vernetzung der tunesischen Gemeinschaft sowie kulturelle Programme im Ausland; Netzwerke und Datenbanken für besseres *Matching* zwischen Talenten im Ausland und Bedarfen im Inland; Informationskampagnen, um Investitionen zu mobilisieren
IZ/EZ Programme (vgl. JMDI 2014c; IOM 2014 f.; AHK Tunesien 2011; ICMPD 2014; Global Forum on Migration and Development 2013)	AHK Tunesien/IOM: – Seminare zu Investitionsmöglichkeiten in Tunesien für die tunesische Diaspora in Deutschland (laufend) UN/EU: – *Joint Migration and Development Initiative* (JMDI), in dessen Rahmen u. a. ein Projekt zur Förderung von Investitionen der Diaspora in Tunesien (2009–2011) gefördert wurde IOM: – *Best Practices on Collecting and Sharing Labour Migration Data for the Improvement of the Labour Market Information Systems (*2010–2013) – *START Stabilizing At-risk Communities and Enhancing Migration Management to Support Transitions in Egypt, Tunisia and Libya* (2012–2015) ICMPD: – *EU-Tunisia Migration Cooperation Agenda* (ETMA) (2012-–014) OHCHR/ILO/*Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT)/l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat* (UTICA)/ DEZA (Schweiz): – *Improving the governance of labour migration and the protection of migrant workers' rights in Tunisia, Morocco, Libya and Egypt*

Annex II: Quellen und Erläuterungen zu den Indikatoren

Indikatoren und Quellen	Links online
Gesamtbevölkerung und Altersverteilung (Population, total; Population ages 0–14 (% of total); Population ages 15–64 (% of total); Population ages 65 and above (% of total)) World Bank World DataBank; Health Nutrition and Population Statistics: Population estimates and projections	http://databank.worldbank.org/data/views/variableSelection/selectvariables.aspx?source=health-nutrition-and-population-statistics (Auswahl erforderlich)
Fertilitätsrate (Fertility rate, total (births per woman)) World Bank World DataBank; Health Nutrition and Population Statistics: Population estimates and projections	http://databank.worldbank.org/data/views/variableSelection/selectvariables.aspx?source=health-nutrition-and-population-statistics (Auswahl erforderlich)
Lebenserwartung bei Geburt (Life expectancy at birth, total (years)) World Bank World DataBank; Health Nutrition and Population Statistics: Population estimates and projections	http://databank.worldbank.org/data/views/variableSelection/selectvariables.aspx?source=health-nutrition-and-population-statistics (Auswahl erforderlich)
Durchschnittsalter (median age (years)) CIA: The World Fact Book	www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2177.html
Bevölkerungswachstum **(mittlere Variante; 2010–2015)** (Population growth rate, medium variant) United Nations, Department of Economic and Social Affairs (UN DESA), Population Division World Population Prospects: The 2012 Revision; File POP/2: Average annual rate of population change by major area, region and country, 1950–2100 (percentage); Medium fertility, 2010–2100	http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm (Auswahl von ‘Population Growth Rate’ notwendig)
Wanderungssaldo (net migration) World Bank World DataBank; Health Nutrition and Population Statistics: Population estimates and projections	http://databank.worldbank.org/data/views/variableSelection/selectvariables.aspx?source=health-nutrition-and-population-statistics (Auswahl erforderlich)
Erwerbsbeteiligungsquote (15+) (labour force participation rate)	www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

ILO Key Indicators of the Labour Market (KILM), 8th Edition, 2013	(Auswahl 'Table 1a' erforderlich)
Gesamtarbeitslosenrate (Total unemployment) ILO Key Indicators of the Labour Market (KILM), 8th Edition, 2013	www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm (Auswahl 'Table 9a' erforderlich)
Jugendarbeitslosenrate (Youth unemployment) **ILO** Key Indicators of the Labour Market (KILM), 8th Edition, 2013	www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm (Auswahl 'Table 10a' erforderlich)
Anteil der Arbeitslosen nach Bildungsniveau (Unemployment by level of educational attainment) ILO Key Indicators of the Labour Market (KILM), 8th Edition, 2013	www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm (Auswahl 'Table 14b' erforderlich)
BIP pro Kopf (GDP per capita (current USD)) World Bank World DataBank; World Development Indicators	http://databank.worldbank.org/data/views/variableSelection/selectvariables.aspx?source=health-nutrition-and-population-statistics (Auswahl erforderlich)
Wachstum des BIP (GDP growth) World Bank World DataBank; World Development Indicators	http://databank.worldbank.org/data/views/variableSelection/selectvariables.aspx?source=health-nutrition-and-population-statistics (Auswahl erforderlich)
Anteil der Bevölkerung mit weniger als 1,25 USD pro Tag zur Verfügung (Poverty headcount ratio at 1.25 USD a day (PPP) (% of population)) World Bank Worldbank Data by Indicator: Poverty	http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.DDAY
Krankenschwestern/-pfleger und Hebammen pro 1000 Einwohner (Nurses and midwives (per 1,000 people))	http://databank.worldbank.org/data/views/reports/tableview.aspx

World Bank World DataBank; Health Nutrition and Population Statistics	
Ärzte pro 1.000 Einwohner (Physicians (per 1.000 people)) World Bank World DataBank; Health Nutrition and Population Statistics	http://databank.worldbank.org/data/views/reports/tableview.aspx
Mangel an Gesundheitsfachkräften / Eintrag auf WHO-Liste **World Health Organization** Global Health Work Force Alliance	www.who.int/workforcealliance/countries/57crisiscountries.pdf?ua=1
Verfügbarkeit von Ingenieuren und Wissenschaftlern (Availability of scientists and engineers) **World Economic Forum** Global Competitiveness Report 2014–2015 Der Indikator basiert auf der “Executive Opinion Survey” und im speziellen auf die Antworten zur Frage: In welchem Maße sind in Ihrem Land Wissenschaftler und Ingenieure verfügbar? [1 = gar nicht; 7 = breit verfügbar]	www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf UND http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/rankings/ (Auswahl erforderlich: 12.06)
Human Capital Index World Economic Forum Human Capital Report 2013	www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf
Leichtigkeit, Fachkräfte zu finden (Teilindikator des HCI) (Ease of finding skilled employees) World Economic Forum Human Capital Report 2013 Der Indikator basiert auf der “Executive Opinion Survey” und im speziellen auf die Antworten zur Frage: Wie leicht ist es in Ihrem Land, für Unternehmen Arbeitnehmer zu finden, die über die notwendige Qualifizierung, die im Unternehmen gebraucht wird, verfügen? [1 = extrem schwer; 7 = extrem leicht]	www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf

Transparency International Corruption Perceptions Index Transparency International Der 2013 Corruption Perceptions Index misst die wahrgenommene Korruption des öffentlichen Sektors in 177 Länder und Gebieten.	http://cpi.transparency.org/cpi2013/
Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung Bertelsmann Stiftung Der Transformationsindex der Bertelsmann Stiftung (BTI) analysiert und bewertet die Qualität von Demokratie, Marktwirtschaft und politischem Management in 129 Entwicklungs- und Transformationsländern.	www.bti-project.de/bti-home/
Bruttoeinschreibungsraten (Gross enrolment ratio by level of education) UNESCO Institute for Statistics	http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=142&lang=en# (Auswahl erforderlich)
Anteil von Studenten, die in einem bestimmten Studienprogramm eingeschrieben sind in % (Percentage of students in tertiary education enrolled in a specific programme) UNESCO Institute for Statistics	http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=142&lang=en# (Auswahl erforderlich)
Bildungsausgaben als % des BIP (Public expenditure on education as % of GDP) World Bank World DataBank; Education Statistics – All Indicators	http://databank.worldbank.org/data/views/reports/tableview.aspx#
Wettbewerbsfähigkeit der höheren Bildung und Ausbildung (Higher education and training) World Economic Forum Global Competitiveness Report 2014–2015	www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf
Anteil der Importe aus Deutschland an den Gesamtimporten in % **(alle Produkte)** International Trade Centre Trade Map	www.trademap.org/

Anteil der Exporte nach Deutschland an den Gesamtexporten in % **(alle Produkte)** International Trade Centre Trade Map	www.trademap.org/
Bilaterale Entwicklungshilfe (Net bilateral aid flows from DAC donors, Germany (current US$)) World Bank World DataBank; World Development Indicators	http://databank.worldbank.org/data/views/reports/tableview.aspx#
Ausländische Direktinvestitionen (FDI) aus Deutschland UNCTAD Bilateral FDI Statistics	http://unctad.org/en/Pages/DIAE/FDI%20Statistics/FDI-Statistics-Bilateral.aspx
3 Hauptzielländer UN DESA Trends in International Migrant Stock: Migrants by Destination and Origin (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2013)	http://esa.un.org/unmigration/TIMSO2013/migrantstocks2013.htm?msdo (Auswahl erforderlich: Tabelle 10)
Anzahl der deutschen Firmen, Anzahl der deutschen Schulen, meistgesprochene Fremdsprache Auswärtiges Amt – Länderinformationen – Beziehungen zu Deutschland bzw. Kultur- und Bildungspolitik (soweit nicht anders vermerkt)	Die jeweiligen Länderinformationsseiten des Auswärtigen Amts
Anzahl der Goethe-Institute	Websites des Goethe-Instituts in den einzelnen Partnerländern
Hochschulkooperationen Hochschulkompass	www.hochschulkompass.de/internationale-kooperationen/kooperationen-nach-staaten.html (Auswahl erforderlich)
Informationsbüro des DAAD	Websites des DAAD in den einzelnen Partnerländern
Zielländer für Studenten Global flow of tertiary-level students UNESCO Institute of Statistics	www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-student-flow-viz.aspx (Auswahl erforderlich)
Deutschlernende Studierende insgesamt **Netzwerk Deutsch**	www.goethe.de/mmo/priv/5759818-STANDARD.pdf

Statistische Erhebungen 2010 – Die deutsche Sprache in der Welt	
Deutschlernende insgesamt **Netzwerk Deutsch** Statistische Erhebungen 2010 – Die deutsche Sprache in der Welt	www.goethe.de/mmo/priv/5759818-STANDARD.pdf
In Deutschland lebende Migranten (mit ausländischer Staatsangehörigkeit) **Statistisches Bundesamt** Kolumbien und Mexiko: Ausländische Bevölkerung nach Zensus und Ausländerzentralregister (AZR) am 9. Mai 2011 Ergebnisse nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht Erschienen am 10. April 2014 Alle anderen: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1, Reihe 2. Wiesbaden 2014: 42-62 und Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ausländische Bevölkerung, Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2013 Erschienen am 7. März 2014, geändert am 24. April 2014 (erweiterter Anhang)	www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung2010200137004.pdf?__blob=publicationFile

Annex III: Liste der Interview- und Diskussionspartner

Interviewpartner	Funktion (gemäß Interviewdatum)	Interviewdatum
Bosnien und Herzegowina		
Alma Sunje	Projektmanagerin IOM Bosnien und Herzegowina	15.05.2014
Alexander Märdian	Bilaterale Wirtschaftsförderung, Delegation der deutschen Wirtschaft in Bosnien und Herzegowina	04.05.2014
Murveta Dzaferovic Sanela Zeljkovic	Leiterin des Referats Migration im staatlichen Sicherheitsministerium, Fachexpertin der ARZ	21.07.2014
Georgien		
Tsiuri Antadze	Koordinatorin IOM Georgien	09.09.2014
Uta Beyer	Geschäftsführerin der Deutschen Wirtschaftsvereinigung (DWV) in Georgien	30.07.2014
Keti Gomelauri	Deputy Chairperson/ Director of Strategic Projects and Reforms Department, PSDA, Georgia	30.07.2014
Indien		
Amit Bhardwaj	IOM Indien	23.07.2014
Bernhard Steinrücke	Hauptgeschäftsführer der AHK Indien	14.05.2014
Prof. Binod Khadria	Professor of Economics at the Zakir Husain Centre for Educational Studies, School of Social Sciences, Jawaharlal Nehru University, Delhi	17.12.2014
Kolumbien		
Diana Niño Donna Cabrera	IOM Kolumbien	11.06.2014
Alexander Steinberg	Projektleiter DEinternational bei der AHK Kolumbien	14.05.2014
Nestor Ordúz Cárdenas Santiago Rios	Koordinator der Arbeitsgruppe „Management der Fachkräftemigrationspolitik“ im Arbeitsministerium, Mitarbeiter des Arbeitsministeriums	01.07.2014
Mexiko		
Andreas Müller	Stellvertretender Geschäftsführer der AHK Mexiko und Geschäftsführer von DEinternational de México	14.05.2014
Dr. Liliana Meza	Dozentin an der Universidad Iberoamericana	18.12.2014

Nigeria		
Lily Sanya	Programme Officer Policy and Data, IOM Nigeria	12.12.2014
André Rönne	Geschäftsführer der AHK Nigeria	14.05.2014
Emmanuel Igbinosun	Head of the International Labour Migration Desk of the Ministry of Labour and Productivity	31.10.2014
Philippinen		
Nadine Fund	General Manager Chamber of Commerce and Industry (GPCCI)	14.05.2014
Ricardo Casco	Mission Coordinator/National Programme Officer, IOM	15.05.2014
Nimfa de Guzman und Levinson Alcantara	Director for Welfare and Employment Office und Director for Marketing, POEA	30.05.2014
Tunesien		
Lalini Veerassamy Shiraz Jerbi	Projektleiterin, IOM Tunesien Senior Programmassistentin, IOM Tunesien	24.07.2014
Dagmar Ossenbrink	Ehemalige Geschäftsführerin der AHK Tunesien	14.05.2014
Slah Mdini	Leiter der Abteilung internationale Arbeitsvermittlung bei der tunesischen Arbeitsagentur ANETI	22.10.2014

Annex IV: Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	
AHK	Deutsche Auslandshandelskammern
ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (tunesische Arbeitsagentur)
ARZ	Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine (bosnisch-herzegowinische Arbeitsagentur)
ATCT	Agence de coopération et assistance technique (Tunesien)
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAGFW	Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege
BAMF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BIBB	Deutsches Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMI	Bundesinnenministerium
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BTI	Bertelsmann Transformation Index
BuH	Bosnien und Herzegowina
CFO	Commission on Filipinos Overseas
CHED	Commission on Higher Education (Philippinen)
CIM	Arbeitsgemeinschaft der GIZ und Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit
CMI	Marseille Centre for Mediterranean Integration
DFID	UK Department for International Development
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DOH	Department of Health (Großbritannien)
DRC	Danish Refugee Council
DWV	Deutsche Wirtschaftsvereinigung
EAD	Europäischer Auswärtiger Dienst
ECOWAS	Economic Community of West African States
ERGEM	Enhancing the Role of Georgian Emigrants at Home
EU	Europäische Union
FBiH	Föderation Bosnien und Herzegowina
FERC	Foreign Exchange Remittances Card
GSMEA	Georgian Small and Medium Enterprises Association

HDI	Human Development Index
IAD	Inter-American Dialogue
ICMPD	International Center for Migration Policy Development
ICT	Information and Communication Technology
IIT	Indian Institutes of Technology
ILMD	International Labour Migration Desks
ILO	International Labour Organization
IOM	International Organization for Migration
IRIS	International Recruitment Integrity System
ISCED	International Standard Classification of Education
ISO	International Organization for Standardization
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LCA	Canada-Colombia Labour Cooperation Agreement
LDC	Least Developed Countries
MDG	Millennium Development Goals
MIDWEB	Migration for Development in the Western Balkans
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technologie
MOIA	Ministry for Overseas Indian Affairs
MoU	Memorandum of Understanding
MPI	Migration Policy Institute
NAFTA	North American Free Trade Agreement
NEDA	National Economic and Development Authority (Philippinen)
NIDO	Nigerians in Diaspora Organization
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
POEA	Philippines Overseas Employment Administration
PPP	Public Private Partnership
PSDA	Public Service Development Agency (Georgien)
PTAT	Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales
RS	Republika Srpska
SDC	Swiss Agency for Development and Cooperation
TEAM	Professionnaliser les Services Publics de l'Emploi des pays TEAM dans la gestion des migrations de travail
UN DESA	United Nations Department of Economic and Social Affairs
UNDP	United Nations Development Programme
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
WHO	World Health Organization
ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Annex V: Literaturverzeichnis

“Die Ankunft erleichtern”. *Süddeutsche Zeitung* 20.05.2015. www.sueddeutsche.de/muenchen/fachkraefte-anwerben-die-ankunft-erleichtern-1.2485967.

„Georgian, French Interior Ministers sign agreement on circular migration between two countries”. *Trend, Online-Artikel* 12.11.2013. http://en.trend.az/scaucasus/georgia/2210542.html.

„India has set a target of training 500 million skilled workers by 2022, says P. C. Chaturvedi Secretary Labour and Employment”. *Press Information Bureau, Government of India, Ministry of Labour & Employment*, 15.06.2011. http://pib.nic.in/newsite/PrintRelease.aspx?relid=72713

“Kendriya Vidyalaya board dumps German for Sanskrit in mid-year shift”. *The Times of India* 14.11.2014. http://timesofindia.indiatimes.com/home/education/news/Kendriya-Vidyalaya-board-dumps-German-for-Sanskrit-in-mid-year-shift/articleshow/45141160.cms.

„Saakaschwili fordert Plan für Nato-Mitgliedschaft“. *Die Welt* 20.11.2008. www.welt.de/regionales/muenchen/article2755844/Saakaschwili-fordert-Plan-fuer-Nato-Mitgliedschaft.html.

„Tunisie: Le conseil des ministres approuve un projet de décret portant création d'un Observatoire national de l'immigration“. *Tunis Afrique Presse* 23.1.2014. http://fr.allafrica.com/stories/201401240005.html.

Agunias, Dovelyn Rannveig. *What We Know About Regulating the Recruitment of Migrant Workers*. Migration Policy Institute. Washington D. C. 2013.

AHK Tunesien. „Diaspora Business Forum MedVentures“. *Newsletter* 2011. http://tunesien.ahk.de/pr-publikationen/publikationen-der-ahk-tunesien/newsletter/newsletterbeitraege/2011/nl-08-2011/diaspora-business-forum-medventures/.

Allemagne Partenaire. “Le Partenariat pour la Transition Germano-Tunisien”. 2014. www.allemagnepartenaire.tn/Fr/accueil_46_4.

Amnesty International. *False Promises. Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers*. London 2011. www.amnesty.org/en/library/asset/ASA31/007/2011/en/b58f0185-455d-425c-bc4f-d6b7fe309524/asa310072011en.pdf.

ANETI. “La coopération internationale“. 2014. www.emploi.nat.tn/fo/Fr/global.php?menu1=18.

Angenendt, Steffen, Michael Clemens und Meiko Merda. „Der WHO-Verhaltenskodex – Eine gute Grundlage für die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften?“ *SWP-Aktuell* 25. Berlin 2014.

Angenendt, Steffen. *Migration, Mobilität und Entwicklung, EU-Mobilitätspartnerschaften als Instrument der Entwicklungszusammenarbeit*. SWP-Studie. Berlin 2012.

Arowojolu-Alagwe, Tai. “An Appraisal of Skilled Labour Migration in Nigerian Construction Industry”. *International Journal of Business Administration* (4) 1 2013. 86–91.

Asian Development Bank. *Good Practice in Technical and Vocational Education and Training*. Manila 2009.

Asis, Maruja. *The Philippines' Culture of Migration*. Washington D.C. 2006. www.migrationpolicy.org/print/4639.

Aspiring Minds Assessment Pvt. Ltd. National Employability Study IT/ITeS Sector. Redwood City 2010. www.aspiringminds.in/docs/national_employability_study_IT_aspiringminds.pdf.

Auswärtiges Amt a. „Länderinformationen Georgien – Beziehungen zu Deutschland“. Oktober 2014. www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/Georgien/Bilateral_node.html.

Auswärtiges Amt b. „Länderinformationen Indien – Wirtschaft“. Oktober 2014. www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/Indien/Wirtschaft_node.html.

Auswärtiges Amt c. „Länderinformationen Kolumbien – Wirtschaftspolitik". September 2014. www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/Kolumbien/Wirtschaft_node.html.

Auswärtiges Amt d. „Länderinformationen Nigeria – Wirtschaft“. Oktober 2014. www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/Nigeria/Wirtschaft_node.html.

Auswärtiges Amt e. „Länderinformationen Philippinen – Beziehungen zwischen Philippinen und Deutschland“. Oktober 2014. www.auswaertiges-amt.de/sid_B9F7F72F45171FD875DA4C6EF602B742/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/Philippinen/Bilateral_node.html.

BAGFW. „Altenpflege in Deutschland – Ethisch vertretbare Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften in der Pflege“. Positionspapier 2014. www.bagfw.de/uploads/media/II_2014-07-16_Anwerbung_von_ausl__Arbeits-_und_Fachkr%C3%A4ften_in_der_Pflege_final.pdf.

Baldwin, George. “Brain drain or overflow?” *Dialogue: quarterly journal of opinion and analysis on subjects of current intellectual and cultural interest in the United States* (3) 1970. 73–80.

BAMF. „Spätaussiedler“. 3.12.2013. www.bamf.de/DE/Migration/Spaetaussiedler/spaetaussiedler-node.html.

Basedau, Matthias. *BTI 2014 – Regionalbericht West- und Zentralafrika*. Gütersloh 2014.

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. „Online Handbuch Demographie“. 2014. www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/glossar.html.

Bertelsmann Stiftung a. „Transformationsindex BTI 2014“. www.bti-project.de/bti-home/.

Bertelsmann Stiftung b. *Bertelsmann Transformation Index 2014. Bosnia and Herzegovina Country Report*. Gütersloh 2014. www.bti-project.de/uploads/tx_itao_download/BTI_2014_Bosnia_and_Herzegovina.pdf.

Bertelsmann Stiftung c. *Bertelsmann Transformation Index 2014. Colombia Country Report*. Gütersloh 2014. www.bti-project.de/uploads/tx_itao_download/BTI_2014_Colombia.pdf.

Bertelsmann Stiftung d. *Bertelsmann Transformation Index 2014. Georgia Country Report*. Gütersloh 2014. www.bti-project.de/uploads/tx_itao_download/BTI_2014_Georgia.pdf.

Bertelsmann Stiftung e. *Bertelsmann Transformation Index 2014. India Country Report*. Gütersloh 2014. www.bti-project.de/uploads/tx_itao_download/BTI_2014_India.pdf. ,

Bertelsmann Stiftung f. *Bertelsmann Transformation Index 2014. Mexico Country Report*. Gütersloh 2014. www.bti-project.de/uploads/tx_itao_download/BTI_2014_Nigeria.pdf.

Bertelsmann Stiftung g. *Bertelsmann Transformation Index 2014. Nigeria Country Report*. Gütersloh 2014. www.bti-project.de/uploads/tx_itao_download/BTI_2014_Nigeria.pdf.

Bertelsmann Stiftung h. *Bertelsmann Transformation Index 2014. Philippines Country Report*. Gütersloh 2014. www.bti-project.de/uploads/tx_itao_download/BTI_2014_Philippines.pdf.Bertelsmann Stiftung i. *Bertelsmann Transformation Index 2014. Regionalbericht Östliches und Südliches Afrika*. Gütersloh 2014. www.bti-project.de/reports/regionalberichte/esa/.

Bertelsmann Stiftung j. *Bertelsmann Transformation Index 2014. Regionalbericht Postsowjetisches Eurasien*. Gütersloh 2014. www.bti-project.de/reports/regionalberichte/pse/.

BFM. „Migrationspartnerschaft Schweiz – Nigeria: seit drei Jahren in Weiterentwicklung“. Pressemitteilung 1.4.2014. www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2014/ref_2014-04-01.html.

Bitkom Research GmbH und Linkedin. *Migration von Fach- und Führungskräften nach Deutschland, Ergebnisse Unternehmensbefragung*. Berlin 2013.

BMAS und BMI. „Verordnung zur Änderung des Ausländerbeschäftigungsrechts“. Berlin 2013.

BMAS. „Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept“. Berlin 2013.

BMAS. „Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“. Berlin 2011.

BMWi a. „Schlaglichter der Wirtschaft – Monatsbericht 6/2014“. Berlin 2014.

BMWi b. „Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte“. Berlin 2014.

Bosnia and Herzegovina Ministry of Security. “Bosnia and Herzegovina Migration Profile for the year 2009”. Sarajevo 2010.

Bosso, Francesco. “Bosnia and Herzegovina. Overview of Political Corruption”. *Gutachten für Transparency International*. 2014. www.transparency.org/files/content/corruptionqas/Bosnia_overview_of_political_corruption_2014.pdf.

BA. „Umfassende Arbeitsmarktstatistik im November 2014“. Nürnberg 2014. http://statistik.arbeitsagentur.de/.

BA. *Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2013*. Nürnberg 2013.

Cancillería. Online-Portal 2014. www.redescolombia.org/.

Chelidze, Natia. „Relationship Policy with Diaspora: Georgia”. *CARIM-East Explanatory Note 13/108*. Florenz 2013. www.carim-east.eu/media/exno/Explanatory%20Note_2013-108.pdf.

CiDA. “Georgia – Personalized Assistance for Migrants (G-PAM)”. 2013. www.cida.ge/site/index.php/Eng/projects/item/418-georgia-personalized-assistance-for-migrants-g-pam.

CIM a. „Georgia: managing mobility and migration to drive development”. 2014. www.cimonline.de/en/2299.asp.

CIM b. „Indien”. www.cimonline.de/de/weltweit/315.asp17.12.2014.

Cisco. *Annual Security Report 2014*. San Jose 2014.

Clemens, Michael. “Global Skill Partnerships: A Proposal for Technical Training in a Mobile World”. *CGD Policy Paper* 40. Washington D. C. 2014.

Clemens, Michael. *Do Visa kill? Health Effect of African Health Professional Migration*. Washington D. C. 2006.

Coface. *Panorama Spring 2014 – Which emerging countries will take over from the BRICS?* Bois-Colombes 2014.

Commission on Filipinos Overseas. „Programs and Services“. 2014. www.cfo.gov.ph/index.php?option=com_content&view=article&id=1392&Itemid=833.

Council of the European Union. *Conclusions – European Programme for Action to tackle the critical shortage of health workers in developing countries (2007–2013)*. Brüssel 2007.

Croissant, Aurel. *BTI 2014 – Regionalbericht Asien und Ozeanien*. Gütersloh 2013. www.bti-project.de/uploads/tx_itao_download/BTI_2014_Regionalbericht_Asien_und_Ozeanien.pdf.

De Haas, Hein. *International migration and national development: Viewpoints and policy initiatives in countries of origin – The case of Nigeria*. Working papers Migration and Development Series Report 6. Nijmegen 2006.

Deutsch-Nigerianische Energiepartnerschaft. “NGEP. Eine Win-Win-Partnerschaft“. www.ngenergypartnership.de/index.php.

Deutscher Bundestag. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Marlies Volkmer, Karin Roth (Esslingen), Mechthild Rawert, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD. Berlin 2012.

Didar Singh, Alwyn. “Working with the Diaspora for Development. Policy Perspectives from India”. *CARIM-India Research Report 2012/25*. Florenz 2012. www.india-eu-migration.eu/media/CARIM-India-2012-25.pdf.

Hardege, Stefan und Sandra Hartig. *Fachkräftesicherung-Unternehmen aktiv.* DIHK-Arbeitsmarktreport. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung 2013/2014. Berlin 2013.

Englisch, Peter. *Agenda Mittelstand*. *Mittelstandsbarometer – Januar 2014*. *Der deutsche Mittelstand – Stimmungen, Themen, Perspektiven; Deutschland (bundesweit)*. Essen 2014. www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Mittelstandsbarometer_fuer_Januar_2014/$FILE/EY-Mittelstandsbarometer-2014.pdf.

EU DEVCO. „ EU-LAC project on migration”. November 2014. http://capacity4dev.ec.europa.eu/migration-eu-lac/.

EU Kommission. „Georgia: one step closer to EU visa liberalisation”. Pressemitteilung 29.10.2014. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1206_en.htm.

European Training Foundation. *Bosnia and Herzegovina – Impact Assessment of vocational education and training reform*. Turin 2012.

European Union External Action. „EU-Nigeria Relations“. http://eeas.europa.eu/nigeria/index_en.htm.

Faist, Thomas. “Transnationalization and Development: Toward and alternative agenda”. *Migration, development, and transnationalization. A critical stance*. Nina Glick Schiller und Thomas Faist (Hrsg.). New York 2010.

Federal Ministry of Labour and Productivity. *National Policy on Labour Migration*. Abuja 2014. http://pbmmnigeria.com/images/downloads/Publications/NATIONAL_POLICY_ON_LABOUR_MIGRATION_FINAL_VERSION.pdf.

Federal Ministry of Labour and Productivity. *Labour Migration Policy for Nigeria*. Laos 2010. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---ilo-abuja/documents/publication/wcms_303667.pdf.

Georgian Public Service Development Agency. “Capacity Building of State Commission for Migration Issues”. http://sda.gov.ge/en/pa/.

Germany Trade & Invest. „Deutsche Unternehmen in Indien bleiben optimistisch“. Online-Pressemitteilung 27.06.2013. www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=833666.html15.12.2014).

Germany Trade and Invest. *Auf der Suche nach dem Neugeschäft – Die Top-Exportmärkte 2014*. Bonn 2014. www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/Specials/top-exportmaerkte.html18.11.2014.

GIZ. “Förderung der legalen Mobilität hochqualifizierter tunesischer Fachkräfte”. 2014. www.giz.de/de/weltweit/19727.html.

GIZ. *Fachkräftemigration aus der Sicht von Partnerländern – Wege zu einer entwicklungsorientierten Migrationspolitik*. Bonn und Eschborn 2013.

Global Forum on Migration and Development. “Improving the Governance of Labour Migration and the Protection of Migrant Workers’ Rights in Tunisia, Morocco, Libya and Egypt”. www.gfmd.org/pfp/ppd/91.

Gobierno del Estado de México a. „Información y apoyo para abrir negocios en tu comunidad de origen“. 2014. http://portal2.edomex.gob.mx/cai/migrantes/apoyos_servicios/abrir_negocios/index.htm.

Gobierno del Estado de México b. “Línea Migrante Mexiquense”. 2014. http://portal2.edomex.gob.mx/cai/migrantes/linea_migrante/index.htm22.12.2014).

Goethe-Institut. *Goethe-Institut Jahrbuch 2013/14*. München 2014.

Goethe-Institut. *Goethe-Institut Jahrbuch 2011/12*. München 2012.

Goos, Anna. *Entwicklungspolitische Potenziale der Migration von Fachkräften aus Nordafrika nach Deutschland*. CIM Paper Series 4. Frankfurt a. M. 2012.

Government of Canada. “Canada International, Mexico-Canada Partnership”. 2014. www.canadainternational.gc.ca/mexico-mexique/cmp-pcm.aspx?lang=eng.

Government of India. „Schemes of the Ministry of Overseas Indian Affairs and the Salient Features. Schemes of the MOIA”. http://pib.nic.in/newsite/efeatures.aspx?relid=109047.

Haug, Sonja. *Klassische und neuere Theorien der Migration*. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Mannheim 2000.

Health Alliance for Democracy. *Nursing Education in the Philippines – Deteriorating Quality*. Manila 2006.

House Committee on Diaspora Affairs. “Nigeria Diaspora Day”. 2014. www.nigeriadiasporaday.com/.

ICMPD und ECDPM. *Migration and Development Policies and Practices – A mapping study of eleven European countries and the European Commission*. Wien und Maastricht 2013.

ICMPD. “Ongoing Projects. EU-Tunisia Migration Cooperation Agenda (ETMA)”. 2014. www.icmpd.org/Ongoing-Projects.1640.0.html.

ICMPD. „Building training and analytical capacities on migration in Moldova and Georgia (GovAc)”. Projektbeschreibung 2011. http://research.icmpd.org/fileadmin/Research-Website/GOVAC/Project_info.pdf.

IHK München. „Neue Märkte: Georgien – Aufbruchstimmung im Kaukasus“. 2011. www.muenchen.ihk.de/de/WirUeberUns/Publikationen/Magazin-wirtschaft-/Aktuelle-Ausgabe-und-Archiv2/Magazin-12-2011/Unternehmen-und-Maerkte/Serie-Neue-Maerkte-Georgien-Aufbruchstimmung-im-Kaukasus.

ILO a. “Global Employment Trends – Where is the unemployment rate the highest?” Genf 2014. www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_233936/lang--en/index.htm.

ILO b. “Workshop on the Fair Recruitment Initiative”. 2014. www.ilo.org/global/topics/forced-labour/events/WCMS_240693/lang--en/index.htm.

ILO c. *Promoting Decent Work Across Borders: A Pilot Project for Migrant Health Professionals and Skilled Workers*. Makati City 2014. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_173278.pdf.

ILO d. *Trends Econometric Models*. Genf April 2014.

ILO a. “Unemployment rate by age and sex group, globally and by region and country”. *Trends Econometric Models*. Genf 2013.

ILO b. *Global Employment Trends 2014 – Risk of a jobless recovery?* Genf 2013.

ILO c. *Global Employment Trends 2013 – Recovering from a second jobs dip*. Genf 2013.

ILO d. *The Philippines Employment Projections Model: Employment targeting and scenarios*. Employment working paper No. 140. Genf 2013.

ILO. “Vulnerable employment and poverty on the rise”. Interview with ILO chief of Employment Trends Unit”. Interview 26.01.2010. www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_120470/lang--de/index.htm.

ILO. *ILO Multilateral Framework on Labour Migration – Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration*. Genf 2006.

ILO. *Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation. Perspectives on Labour Migration*. Genf 2002.

iMOVE. *Marktstudie Mexiko für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung*. Bonn 2012.

IW (Institut der deutschen Wirtschaft Köln). *MINT-Frühjahrsreport 2014*. Köln 2014.

Institut National de la Statistique. *Taux de chômage des diplômés de l’enseignement supérieur selon le genre 2006-2014*. Tunis 2014. www.ins.nat.tn/indexfr.php.

Instituto de los Mexicanos en el Exterior. “Programa de Vivienda para Mexicanos en el Exterior”. 2014. www.ime.gob.mx/en/programa-de-vivienda-para-los-mexicanos-en-el-exterior.

IfM Bonn (Institut für Mittelstandsforschung), *Kennzahlen nach KMU-Definition des IfM Bonn*. Bonn 2014. www.ifm-bonn.org/statistiken/mittelstand-im-ueberblick/#accordion=0&tab=1.

IOM Bosnia and Herzegovina. “Migration Issues in BiH, Labour Migration”. 2014. http://bih.iom.int/labour-migration.

IOM Colombia. *Perfil Migratorio de Colombia*. Bogotá 2010.

IOM Mission to Georgia.”Migrant Assistance”. 2014. http://iom.ge/1/migrant-assistance.

IOM und EU. “Promoting Better Management of Migration in Nigeria”. Online-Auftritt 2014. http://pbmmnigeria.com/ (Download 04.12.2014).

IOM, UNDP und SDC. „Mainstreaming Migration into National Development Strategies”. Präsentation 20.04.2014. http://iom.org.bd/iom_ftp/Phase_II_Launching_Ceremony/Statment_of_Mainstreaming_Migration/Riaz%20-%20ICMD%20%20TWG%202%2017%20April%202014.pdf.

IOM a. “Bosnia and Herzegovina”. September 2014. www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/where-we-work/europa/south-eastern-europe-eastern-eur/bosnia-and-herzegovina.default.html?displayTab=facts-and-figures.

IOM b. “Colombia”. März 2014. www.iom.int/cms/render/live/en/sites/iom/home/where-we-work/americas/south-america/colombia.html.

IOM c. “India”. August 2014. www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/where-we-work/asia-and-the-pacific/india.html.

IOM d. “Mexico”. August 2014. www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/where-we-work/americas/central-and-north-america-and-th/mexico.html.

IOM e. “Philippines”. Oktober 2014. www.iom.int/cms/philippines-country-profile.

IOM f. “Tunisia”. Online-Auftritt Februar/August 2014. www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/where-we-work/africa-and-the-middle-east/middle-east-and-north-africa/tunisia.html.

IOM. *Country Migration Report- The Philippines*. Quezon City 2013.

IOM. *Country Migration Report. The Philippines 2013*. Genf 2013. http://publications.iom.int/bookstore/free/CMReport_Philipines2013.pdf.

IOM. *Labour migration from Colombo Process Countries. Good practices, challenges and way forward*. Genf 2011. (Auch online unter: http://publications.iom.int/bookstore/free/ColomboProcessStudy_final.pdf, Download 15.12.2014).

IOM. *Migration in Nigeria. A Country Profile 2009*. Genf 2009. http://publications.iom.int/bookstore/free/Nigeria_Profile_2009.pdf.

IOM a. “Migration and Development: Achieving Policy Coherence”. *IOM Migration Research Series* (34) 2008.

IOM b. *Migration in Georgia. A Country Profile*. Genf 2008. http://publications.iom.int/bookstore/free/Georgia_Profile2008.pdf.

IOM. *Bosnia and Herzegovina Migration Profile*. Genf 2007. http://publications.iom.int/bookstore/free/MP_Bosnia_Herzegovina_2007.pdf.

JMDI a. “Migration and Development Georgia”. 2014. www.migration4development.org/fr/content/georgia.

JMDI b. “Migration for Development Philippines”. 2014. www.migration4development.org/content/philippines.

JMDI c. “Migration for Development Tunisia”. www.migration4development.org/content/tunisia.

Jureidini, Ray. “Arab Gulf States: Recruitment of Asian Workers”. *Gulf Labour Market and Migration (GLMM) Programme of the Migration Policy Center (MPC) and the Gulf Research Center (GRC). Explanatory Note 3 2014*. http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/32149/GLMM%20ExpNote_03-2014.pdf?sequence=1.

Kupiszewski, Marek, Anna Kicinger, Dorota Kupiszewska und Frederik Hendrik Flinterman. *Labour migration patterns, policies and migration propensity in the Western Balkans*. IOM: Budapest 2009.

Maier, Tobias, Gerd Zika, Marc Ingo Wolter, Michael Kalinowski und Robert Helmrich. „Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung“. *BIBB-Report* (23) 2014.

ManpowerGroup. *2013 Talent Shortage Survey, Research Results*. Milwaukee 2013.

Marseille Centre for Mediterranean Integration (CMI). *Strengthening the Tunisian System for International Employment*. Marseille 2012.

Mberu, Blessing U. und Roland Pongou. *Nigeria: Multiple Forms of Mobility in Africa's*. Washington D. C. 2010. www.migrationpolicy.org/article/nigeria-multiple-forms-mobility-africas-demographic-giant.

MiDE. „Programas“. 2014. www.mide-ac.org/?page_id=16.

Migration Policy Centre a. *MPC Migration Profile Georgia*. Florenz 2013. www.migrationpolicycentre.eu/docs/migration_profiles/Georgia.pdf.

Migration Policy Centre b. *MPC Migration Profile Tunisia*. Florenz 2013. www.migrationpolicycentre.eu/docs/migration_profiles/Tunisia.pdf.

Migration Policy Institute. “International Migrant Population by Country of Origin and Destination, Mexico”. Interaktive Karte 2014. www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/international-migrant-population-country-origin-and-destination.

Ministère du Tourisme. "Tourisme en chiffres. Réalisations du secteur touristique en 2013". 2013. www.tourisme.gov.tn/realisations-et-perspectives/tourisme-en-chiffres/statistiques-2013.html.

Ministerio de Educación Nacional. “Programa Nacional de Bilingüismo. Colombia 2004–2019”. Internet Präsentation 2014. www.mineducacion.gov.co/1621/articles-132560_recurso_pdf_programa_nacional_bilinguismo.pdf.

Ministry for Human Rights and Refugees of Bosnia and Herzegovina. “Fostering Partnerships for Return of Skills and Human Capital to the Western Balkans”. *Präsentation für die Konferenz “Fostering Partnerships for Return of Skills and Human Capital to the Western Balkans”*. Budapest 2011. www.migrantservicecentres.org/userfile/Aisa%20Telalovic.pdf.

Ministry of Security. *Bosnia and Herzegovina. Migration Profile For the Year 2009*. Sarajevo 2010.

MOFA. „President Stresses Importance of Overseas Vietnamese Affairs“. Pressemitteilung 21.11.2009. www.mofa.gov.vn/en/nr040807104143/nr040807105001/ns091123104039/view#HAVxE.

MOIA a. “India Centre for Migration". 2014. www.moia.gov.in/services.aspx?id1=75&id=m1&idp=75&mainid=73.

MOIA b. „Bilateral Agreements. Memorandums of Understanding“. 2014. http://moia.gov.in/services.aspx?ID1=349&id=m4&idp=81&mainid=73.

Münz, Rainer. “Demography and Migration: An Outlook for the 21st Century”. *Migration Policy Institute Policy Brief* (4) 2013.

Narvaez, Maria. „Presentación de las Experiencias. Colombia”. Präsentation für EU-LAC 2014. www.migracion-ue-alc.eu/documents/conf_y_eventos/2013/Pasantia%20Mexico/Presentacion%20de%20las%20experiencias%20de%20Colombia.pdf.

Netzwerk Deutsch. *Statistische Erhebungen 2010 – Die deutsche Sprache in der Welt*. Berlin, Bonn, Köln und München 2010. www.daad.de/de/download/broschuere_netzwerk_deutsch/DeutschlernerzahlenNetzwerk_Tabelle_2010.pdf.

Nigerian Diaspora Trade and Investment Association. “NDEP”. 2014. http://ndtia.org/ndep/.

OECD. „Dauerhafte Zuwanderung nach Deutschland stark angestiegen – Bessere Arbeitsmarktintegration Hochqualifizierter wäre positiv für den Haushalt“. Pressemitteilung 13.06.2013. www.oecd.org/berlin/presse/migrationsausblick-deutschland-2013.htm.

OECD a. “Is migration really increasing?” *Migration Policy Debates*. Paris 2014. www.oecd.org/berlin/Is-migration-really-increasing.pdf.

OECD b. *PISA 2012 Results in Focus. What 15-year-olds know and what they can do with what they know*. Paris 2014. www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-overview.pdf.

OECD a. *Migration Outlook 2013*. Paris 2013.

OECD b. *Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version)*. Paris 2013. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de.

OECD. “Dauerhafte Zuwanderung nach Deutschland stark angestiegen – Bessere Arbeitsmarktintegration Hochqualifizierter wäre positiv für den Staatshaushalt”. Pressemitteilung 13.06.2013. www.oecd.org/berlin/presse/migrationsausblick-deutschland-2013.htm.

OECD. “Return Migration: A New Perspective”. *International Migration Outlook, SOPEMI – 2008 Edition*. Paris 2008. 161–222.

Office des Tunisiens à l’Etranger. 2014. www.ote.nat.tn/index.php?id=5.

Overseas Pakistanis Foundation. “Foreign Exchange Remittance Card Scheme”. Islamabad 2010. www.opf.org.pk/fercallowance.aspx.

Oxfam México. “Migración y Desarrollo”. 2014. www.oxfammexico.org/que-hacemos/migracion-2/#.VJNHabl0zmK.

Papademetriou, Demetrios G., Will Somerville, and Hiroyuki Tanaka. *Talent in the 21st Century Economy*. Migration Policy Institute. Washington D. C. 2008 (aktualisiert 2013).

Pham, Andrew T. *The Returning Diaspora: Analyzing overseas Vietnamese (Viet Kieu) Contributions toward Vietnam's Economic Growth*. DEPOCEN Working Paper Series (20) 2011. Hanoi 2010.

Philippines Overseas Employment Agency. "Bilateral Labor Agreements". 2014. www.poea.gov.ph/lmi_kiosk/labor_agreements.htm.

Population Reference Bureau. *2014 World Population Sheet*. Washington D.C. 2014. www.prb.org/pdf14/2014-world-population-data-sheet_eng.pdf.

PricewaterhouseCoopers International Limited. *Gridlines – Closing the talent gap in the emerging world*. London 2012.

Prognos AG. *Studie Pflegelandschaft 2030*. *Eine Studie der Prognos AG im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.;* München 2013. www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/121000_Prognos_vbw_Pflegelandschaft_2030.pdf.

Rietig, Victoria und Rodrigo Dominguez Villegas. "Changing Landscape Prompts Mexico's Emergence as a Migration Manager". 0.12.2014. www.migrationpolicy.org/article/top-10-2014-issue-8-changing-landscape-prompts-mexicos-emergence-migration-manager.

Rufai, Audu, Yusri Bin Kamin, Muhammad Sukri Bin Saud und Ali Idris. „Quality Assurance in Technical Vocational Education for Sustainable National Development in the 21st Century". *World Applied Sciences Journal* (28) 3 2013. 400–407.

Rybak, Andrzej. „Kolumbien – der Aufsteiger in Amerika". *Impulse – das Unternehmer-Magazin* 11.05.2012. www.impulse.de/management/kolumbien-der-aufsteiger-in-amerika.

Sasikumar, S. K. und Zakir Hussain. „Managing International Labour Migration from India: Policies and Perspectives". *ILO Asian-Pacific Working Paper Series*. New Delhi 2008. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_123412.pdf.

Schwab, Klaus. *Global Competitiveness Report 2014-2015. 5th pillar - higher education and training*. World Economic Forum. Genf 2014. www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf.

Skeldon, Ronald. "Migration and Development over twenty years of research: progress and prospects". *Migration in a globalized world. New research issues and prospects*. C. Audebert und M. Kamerl Dorai (Hrsg.). IMISCOE Research, Amsterdam 2010. 145–159.

Slowenian Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities. "The position of migrant workers in Slovenia: Slovenia is awaiting ratification of the bilateral agreement in Bosnia and Herzegovina". Pressemitteilung 14.07.2011. www.mddsz.gov.si/nc/en/newsroom/news/article//6720/.

State Commission on Migration Issues. “International Projekts”. 2014. http://migration.commission.ge/index.php?article_id=36&clang=1.

Statistisches Bundesamt. „2013 – Höchste Zuwanderung nach Deutschland seit 20 Jahren“. Pressemitteilung 22.05.2014. www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/05/PD14_179_12711.html.

Statistisches Bundesamt a. *Außenhandel. Rangfolge der Handelspartner im Außenhandel der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden 2014. www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Aussenhandel/Handelspartner/Tabellen/RangfolgeHandelspartner.pdf?__blob=publicationFile.

Statistisches Bundesamt b. *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2013*. Fachserie 1, Reihe 2. Wiesbaden 2014. www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung2010200137004.pdf?__blob=publicationFile.

Statistisches Bundesamt c. *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2014*. Fachserie 1, Reihe 2. Wiesbaden 2015. www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung2010200147004.pdf?__blob=publicationFile.

Statistisches Bundesamt d. *Zahlen & Fakten, Gesellschaft & Staat, Bevölkerung, Wanderung.* Wiesbaden 2015. www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/WanderungenAlle.html;jsessionid=2F16B0202BB04D2D5D170A1B21CCC799.cae2.

Statistisches Bundesamt. „Migration hat eine lange Tradition in Deutschland“. Pressemitteilung 17.12.2013. www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/12/PD13_430_122.html.

Statistisches Bundesamt. *Bildung und Kultur-Studierende an Hochschulen*. Fachserie 11 (4.1). Wiesbaden 2012.

The Ministry of Overseas Indian Affairs. “Bilateral Agreements”. 2014. http://moia.gov.in/services.aspx?ID1=285&id=m4&idp=81&mainid=73.

Thiery, Peter. *BTI 2014 – Regionalbericht Lateinamerika und Karibik*. Gütersloh 2013.

Trade Map. “List of importing markets for a product exported by Mexico in 2013” und “Total all products and List of supplying markets for a product imported by Mexico in 2013”. 2014. www.trademap.org/.

Transparency International Georgia. „ Georgia ranks 50th among 175 countries in the 2014 Corruption Perceptions Index”. Pressemitteilung 03.12.2014. http://transparency.ge/en/post/corruption-perception-index-cpi-2014.

Transparency International a. “Corruption by Country, Georgia. Overview: Positive Developments: Public Service”. Global Corruption Barometer 2010/11. 2014. www.transparency.org/country/#GEO_Overview.

Transparency International b. “Corruption by Country, Mexico. Section Public Opinion”. *Global Corruption Barometer 2010/11*. www.transparency.org/country/#MEX_PublicOpinion.

Transparency International. *Corruptions Perceptions Index 2013*. http://cpi.transparency.org/cpi2013/results/.

U. S. Department of State. “Bangladesh 2013. Trafficking in Persons Report". 2013. www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2013/215395.htm.

Ulrich, Ralf E. *Zukünftige Herkunftsgebiete qualifizierter Arbeitsmigranten. Studie für den Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)*. Bielefeld 2010.

UN Desa. *World Urbanization Prospects. The 2014 Revision – Highlights*. New York 2014. http://esa.un.org/unpd/wup/Highlights/WUP2014-Highlights.pdf.

UN DESA a. *International Migration Report*. New York 2013.

UN DESA b. *World Population Ageing 2013*. New York 2013.

UN DESA c. *World Population Prospects: The 2012 Revision*. New York 2013.

UN DESA d. “File MIGR/1: Net migration rate by major area, region and country, 1950–2100 (per 1,000 population)”. *World Population Prospects: The 2012 Revision*. New York 2013.

UN DESA e. *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision – Migrants by Age and Sex*. New York 2013. (United Nations Database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2013).

UN. “Governments Can Create ‘Triple Wins’ for Migrants, Countries of Origin, Destination Countries, Secretary General Tells General Assembly High-Level Dialogue”. Pressemitteilung. 14.11.2006. www.un.org/press/en/2006/sgsm10634.doc.htm.

UNDP in BuH. „Migration and Development”. 2014. www.ba.undp.org/content/bosnia_and_herzegovina/en/home/operations/projects/poverty_reduction/migration-and-development/.

UNDP. “Human Development Reports. Data”. Online-Datenbank 2014. http://hdr.undp.org/en/data.

UNESCO Institute for Statistics. *Global Education Digest 2012 – Opportunities lost: The impact of grade repetition and early school leaving*. Montreal 2012.

UNESCO. *Participation in Formal Technical and Vocational Education and Training Programmes Worldwide – An Initial Statistical Study*. Bonn 2006.

Vogler-Ludwig, Kurt und Ben Kriechel. *Arbeitsmarkt 2030 – Arbeitskräftebedarf kleinerer, mittlerer und großer Betriebe – Eine strategische Vorausschau auf den Fachkräftebedarf nach Betriebsgröße*. München 2013.

Völkel, Jan Claudius. *BTI 2014 – Regionalbericht Naher Osten und Nordafrika*. Gütersloh 2013.

Weiss, Thomas Lothar und Pedro Arturo López Acheltelt. *México – Políticas Públicas Beneficiando a los Migrantes*. Mexiko-Stadt 2011.

Weltbank a. “Data. Personal remittances, received (current US$)”. 2014. http://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.CD.DT.

Weltbank b. „Data. GDP (current US $)“. 2014. http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD.

Weltbank c. “Data. Age dependency ratio, young (% of working-age population)”. 2014. http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND.YG.

Weltbank d. “Remittance Data Inflows, India 2013”. Washington D.C. 2014. http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS/0,,contentMDK:21121930~menuPK:3145470~pagePK:64165401~piPK:64165026~theSitePK:476883,00.html.

Weltbank e. „Data by Country. Nepal“. 2014. http://data.worldbank.org/country/nepal.

Weltbank f. „Data. Poverty headcount ratio at $1.25 a day (PPP) (% of population)”. 2014. http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.DDAY.

Weltbank g. *Migration and Development Brief 22*. Washington D. C. 2014. http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/MigrationandDevelopmentBrief22.pdf.

Weltbank h. *Migration and Development Brief 23*. Washington D. C. 2014. http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/MigrationandDevelopmentBrief23.pdf.

Weltbank. *Colombia: The Quality of Education in Colombia. An Analysis and Options for a Policy Agenda*. Washington D. C. 2008. www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2008/12/15/000333038_20081215233713/Rendered/PDF/439060ESW0P10610Box334108B01PUBLIC1.pdf.

WHO. “Work Force Alliance, Country Profile Indonesia”. 2014. www.who.int/workforcealliance/countries/Indonesia_En.pdf?ua=1.

WHO. *WHO policy dialogue on international health workforce mobility and recruitment challenges, technical report, Amsterdam 2–3 May 2013.* Kopenhagen 2013.

WHO. *The WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel*. Genf 2010. http://who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf.

WHO. *The World Health Report 2006. Working together for health.* Genf 2006. www.who.int/whr/2006/whr06_en.pdf?ua=1.

Willetts, Annie und Tim Martineau. *Ethical international recruitment of health professionals: Will codes of practice protect developing country health systems?* Liverpool 2004.

World Economic Forum. “Executive Opinion Survey 2013–2014”. *The Human Capital Report*. Genf 2013. 386–389.

World Economic Forum. *The Global Competiveness Report 2013–2014*. Genf 2013.

Executive Summary (English)

Together for a triple win – Fair recruitment of skilled workers from developing and emerging countries

Criteria and case studies for identifying appropriate source countries

The present study addresses the issue of fair practices in recruiting skilled workers from developing and emerging countries. It examines what basic requirements must be fulfilled in selecting appropriate origin countries in order that a triple win might be achieved – that is, so that migrants, countries of origin and host countries all benefit from international labor mobility.

Like most European Union member states, Germany faces low birth rates and a progressively aging society. Experts forecast future labor shortages particularly in the areas of medium- and highly skilled workers, even assuming that domestic labor-force participation rates rise, and despite rising immigration rates. Against this backdrop, the recruitment of skilled workers from third countries is becoming increasingly significant. Destination countries are creating the legal frameworks for immigration, and are using attractive living and working conditions as enticements in recruiting workers internationally.

Companies too play an important role with regard to international recruiting. Large, internationally active enterprises are already searching for their workers on the global labor market today. In the future, small and medium-sized enterprises (SMEs) in Germany are also likely to invest more heavily in recruiting workers from third countries, as these companies are particularly affected by the intensifying shortage of workers. Given the growing global competition for skilled workers, there is already a number of international and national approaches and experiments seeking to establish regulations for a balanced skilled-labor migration system while taking into account initial conditions in origin and destination countries, and integrating migrants' perspectives. Such efforts have been particularly common within the health-care sector, which is already affected by the rising global shortage of skilled workers.

By engaging in international and national agreements and cooperative programs, Germany too has committed itself to preventing skilled-labor migration from having adverse developmental effects. However, there is as yet no cross-occupational catalog of criteria regarding the fair acquisition of skilled workers that destination countries can use to orient their activities toward appropriate countries of origin.

The present study seeks to remedy this lack and establish a screening tool for fair skilled-labor recruitment in Germany that can be used well into the future. Seven criteria, whose utility has been verified through reference to eight case studies from around the world, provide guidance in identifying appropriate source countries for skilled labor. The study results are based on a survey of the literature, experience gained through pilot projects, and statements from more than 20 qualitative interviews with representatives of the business sector, partner-country government institutions, international organizations and academia.

The authors conclude that the following criteria should be taken into account in identifying suitable partner countries for fair skilled-labor recruitment:

1. **Demographic factors in the country of origin** should be considered, as they offer information and provide guidance with regard to how many people of working age are currently or will in the future be available within that country's labor market.
2. **Economic and labor-market factors in the country of origin**, such as unemployment and poverty rates, are an important indication of whether national labor markets offer sufficient employment prospects to skilled workers.
3. Procedural efficiency can be ensured and corruption avoided through **well-functioning and transparent administrative structures in the country of origin**.
4. The **education sector in the country of origin and the transferability of acquired qualifications to the German labor market** play an important role in producing a suitable match between potential employees' qualifications and the needs of firms.
5. Established and close **relations with Germany** can promote the recruitment of skilled workers.
6. The inclusion of the **views and attitudes of relevant source-country actors regarding the issue of international labor migration** is a fundamental prerequisite for a solid partnership between countries of origin and destination countries.
7. Migration among skilled workers can be more beneficial to the extent that **development is viewed as a core objective of migration**.

A holistic approach of this kind ensures that the complexity of national conditions is respected in each case. While countries such as Georgia and Nigeria only partially meet the requirements for fair skilled-labor recruitment today, current conditions in the Philippines or Tunisia, for example, speak in favor of cooperation in the area of labor migration. However, conditions beyond the careful selection of origin countries must also be met in order to ensure that skilled migration proceeds smoothly, and that the interests of target countries, origin countries and migrants themselves are all taken into account. For example, workers must be offered thorough counselling once arriving in the destination country, and integration support must be provided.

On the basis of these findings, the authors offer six recommendations for action. Because of the considerable environmental complexity in source and destination countries alike, a general **screening tool that can be used to identify appropriate source countries**, created on the basis of the seven core criteria and reflecting the diversity of national environments, should be introduced. In addition, **bilateral cooperation** should be strengthened, as cooperative agreements create a formal framework for balancing the interests of countries of origin and destination countries.

Labor migration can be more successful if **integration into the labor market** is actively supported, even before potential migrants' departure. The **establishment of education and training partnerships between origin and destination countries** again affords the opportunity to focus more strongly on the aspect of fairness in the future**. Synergies between migration and development** can contribute significantly to maximizing the positive effect of international labor mobility further. In addition, against the backdrop of the global explosion in international labor mobility, the **international dialogue on fair skilled-labor recruitment** should be actively supported, especially by Germany, one of the most significant destination countries for skilled workers from around the globe.

Kontakt

Dr. Matthias M. Mayer
Project Manager
Programm Integration und Bildung
Bertelsmann Stiftung
Telefon 05241 81-81564
Fax 05241 81-681564
matthias.mayer@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de