



Innovation durch Kooperation: Ausbildungspartnerschaften im Bausektor

Eine Exploration mit Fokus auf NRW und Ghana

Susanne U. Schultz

Impressum

© Dezember 2021
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Verantwortlich:
Dr. Susanne U. Schultz

Lektorat:
Clemens Sorgenfrey, Münster

Gestaltung:
werkzwei Detmold

Druck:
Gieselmann Druck und Medienhaus, Bielefeld

Bildnachweis:
Montage: © Ingo Bartussek; Prostock-studio;
Renate Wefers - stock.adobe.com

DOI 10.11586/2021116

Innovation durch Kooperation: Ausbildungspartnerschaften im Bausektor

Eine Exploration mit Fokus auf NRW und Ghana

Susanne U. Schultz

Inhalt

Zusammenfassung	6
Executive Summary	8
1 Fachkräftebedarfe und Zuwanderung	10
2 Potenziale der Zusammenarbeit mit Afrika	13
3 Transnationale Ausbildungspartnerschaften als wichtige Ergänzung der Zuwanderungssteuerung	15
4 Tiefenbohrung – Ghana, NRW und die Rolle von Unternehmen	17
4.1 Methodischer Ansatz	19
4.2 Übersichtsrecherche – Ergebnisse	19
5 Fokus Baubranche – Fachkräftebedarfe und Potenziale	20
5.1 Qualitative Erhebung – Ansatz	26
5.2 Zentrale Ergebnisse	26
6 Übergeordnete Erkenntnisse und Anknüpfungspunkte	32
7 Anhang – Leitfaden qualitative Interviews	34
7.1 Bedarf an ausländischen Fachkräften	34
7.2 Engagement in Drittstaaten, insbesondere im Bereich Aus- und Weiterbildung, Interesse an transnationaler Ausbildungspartnerschaft	34
8 Literaturverzeichnis	35

Zusammenfassung

Den akuten und ansteigenden Fachkräftebedarfen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist angesichts des demografischen Wandels nur durch zusätzliche Zuwanderung auf allen Qualifikationsstufen zu begegnen. Eine entscheidende Rolle spielen dabei Kooperationen mit Nicht-EU-Ländern und eine gemeinsame Entwicklung von Fachkräften. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) schafft hier neue Möglichkeiten, indem es die Grundlagen der Bildungs- und Erwerbsmigration erweitert und neu strukturiert. Große Potenziale und zugleich eine neue Dynamik liegen in dem Ansatz der transnationalen Ausbildungspartnerschaften. Insbesondere Kooperationen mit afrikanischen Staaten stellen einen vielversprechenden, wenn auch herausfordernden Weg dar. Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften (kurz: Ausbildungspartnerschaften) sind ein innovativer Weg, Migration und Entwicklung zu verbinden und Migration fair zu gestalten, so dass Migrant:innen, Herkunftsländer und Zielländer profitieren („triple win“). Die Möglichkeit, zielgerichtet für Fachkräftebedarfe im Ziel- und im Herkunftsland auszubilden, wirkt einem Braindrain entgegen und dient zugleich als Hebel, um in Asyl- und Sicherheitsfragen partnerschaftliche Kooperationen auf Augenhöhe einzugehen. Ausbildungspartnerschaften sind v. a. ein ideales Mittel, um die bestehenden strukturellen Hürden zu explorieren, Wege für deren Überwindung zu testen und zu etablieren: hin zu neuen Standards und Systemen der Ausbildungs- und Fachkräftemigration, wie sie auch durch die Talentpartnerschaften im Rahmen des EU-Asyl- und Migrationspakts unterstützt werden sollen.

Die vorliegende Studie untersucht die Möglichkeiten und konkreten Anknüpfungspunkte einer solchen transnationalen Ausbildungspartnerschaft am Beispiel der bestehenden Länderkooperation des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen (NRW) mit Ghana. Anhand qualitativer wie quantitativer Befragungsergebnisse nimmt sie insbesondere die Perspektive von Arbeitgeber:innen in NRW in den Blick. Einerseits geht es um deren konkrete Bedarfe an Auszubildenden und andererseits um deren Offenheit, sich in einer ausbildungspartnerschaftlichen Kooperation mit einem Land wie Ghana in Subsahara-Afrika zu engagieren. Nur mit dem Engagement und letztlich auch der mittelfristigen finanziellen Beteiligung von Unternehmen können solche Ausbildungspartnerschaften nachhaltig etabliert werden und im Sinne eines „triple win“ zu besseren Berufs- und Arbeitsmarktstrukturen in Herkunfts- und in Zielländern sowie zu einer Verbesserung der Situation der Migrant:innen selbst und potenziell auch deren Angehörigen beitragen. Als Fokus ermittelt die Übersichtsrecherche der Studie den Bausektor, einen der wichtigsten Wirtschaftszweige Deutschlands, der in den letzten Jahren und perspektivisch immer größere Bedarfe an Fachkräften und Auszubildenden verzeichnet. In Ghana wiederum herrscht im Baubereich große Bewegung hinsichtlich der Berufsbildung und Standardisierung von Ausbildung ebenso wie ein Bedarf an qualifizierten Kräften vor Ort. In dem wachsenden Sektor sind zunehmend internationale, auch deutsche und nordrhein-westfälische Unternehmen beteiligt. Ausbildungspartnerschaften können für alle Mitwirkenden ein Gewinn sein.

In der qualitativen Untersuchung weisen alle 13 befragten Unternehmen in NRW aufgrund einer allgemeinen Überalterung der Branche sowie eines Mangels an qualifizierten und interessierten Bewerber:innen klare Bedarfe an Fachkräften oder Auszubildenden auf. Fast durchweg äußern sie eine große Offenheit, mit einem Land wie Ghana im Rahmen eines strukturierten Programms gemeinsam Fachkräfte zu entwickeln. Schwierigkeiten

werden einerseits aus eigenen Erfahrungen, andererseits aus Vermutungen v. a. im Bereich der administrativen Schritte zur Einreise sowie bei der allgemeinen Verwaltung aufgezeigt; zudem werden mögliche Probleme bei der sprachlichen und auch kulturellen Verständigung bekundet. Hier brauche es besondere Unterstützung. Überdies besteht ein Wunsch nach einer soliden Partnerstruktur und Personalauswahl vor Ort. Fast alle befragten Unternehmen zeigten sich außerdem bereit, sich finanziell an einem solchen Vorhaben zu beteiligen, z. B. durch Bezuschussung von Sprachkursen und Visavergabe sowie eine teilweise Übernahme der Reisekosten.

Zusammenfassend unterstreichen die Studienergebnisse die Bedarfe an Fachkräften und Auszubildenden im deutschen Bauwesen und zeigen zugleich konkrete Möglichkeiten für eine nachhaltige transnationale Ausbildungspartnerschaft mit einem Land in Subsahara-Afrika auf. Aus der qualitativen Erhebung des ausgeprägten Bedarfs und Interesses der Unternehmen in NRW lässt sich schlussfolgern, dass für eine Ausbildungspartnerschaft zwischen Ghana und NRW Realisierungspotenzial besteht. Dafür reisen zukünftige Auszubildende nach einer Vorbereitungsphase in Ghana nach Deutschland zur Ausbildung ein. Darüber hinaus existieren Ansätze und Interessensbekundungen für eine Ausbildungspartnerschaft mit einer stärkeren Vor-Ort-Komponente in Ghana, die auf Teilqualifizierungen baut und ein strukturell nachhaltiges Modell für den lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt entwickelt. Innovative Wege der Fachkräfteentwicklung und -zuwanderung sind nur im Rahmen einer ausgewogenen und längerfristigen Kooperation denkbar. Die Studie zeigt, dass transnationale Ausbildungspartnerschaften mit afrikanischen Ländern dafür ein aussichtsreicher Weg sind.

Executive Summary

Given the realities of demographic change, Germany's already acute and growing demand for skilled labor can be met only through the increased immigration of workers with all levels of qualification. For Germany, this involves engaging in cooperation efforts with non-EU member states and working together with migrant origin countries in developing skilled labor. Germany's Skilled Immigration Act (FEG) creates new opportunities in this regard by expanding and restructuring the basis for training and labor migration. Strategies involving transnational training partnerships bear considerable potential here. Cooperation with African countries in particular presents an innovative and promising, though challenging, way forward. Transnational skills and mobility partnerships ("training partnerships" for short) offer an innovative means of linking migration with development. They also create so-called triple win effects by making migration more fair in ways that bring benefits to migrants, countries of origin and destination countries alike. As a strategy that specifically targets skilled labor in both origin and destination countries, these partnerships not only counteract brain drain effects, they help those entering into cooperative partnerships on security and asylum-related issues do so on more equal footing. Training partnerships offer above all an ideal means of exploring existing structural barriers while testing ways to overcome them and thereby construct new standards for training and skilled migration frameworks that are to be supported by the Talent Partnerships under the EU Asylum and Migration Pact.

This study explores the opportunities and specific benefits that could be provided by a transnational training partnership between Ghana and the German federal state of North Rhine-Westphalia (NRW) as an example. Using qualitative and quantitative survey results, it focuses in particular on the perspective of employers in NRW. The study thus examines employers' specific needs regarding trainees and the extent to which they are open to engaging in a partnership with a country like Ghana in sub-Saharan Africa. After all, establishing viable training partnerships with triple win effects that create improved labor market structures in origin and destination countries while improving the situation of migrants and their relatives requires the commitment and financial participation of companies over the medium term. The broad-brush research underlying the study focuses on the construction sector which, as one of the German economy's most important sectors, is grappling with an ever-increasing demand for skilled workers and trainees. In Ghana, by contrast, the construction sector faces a growing demand for vocational training and standardized training, as well as qualified local workers. As a growth sector in the country, construction is attracting a growing number of international companies, including firms from North Rhine-Westphalia in Germany. Training partnerships can serve all these interests.

Our qualitative survey of 13 companies in NRW showed all companies demonstrating a clear need for skilled workers or trainees as a result of aging demographics within the sector and a lack of qualified or interested applicants. Almost without exception, the companies express considerable openness to working in partnership with a country like Ghana to train workers within the framework of a structured program. Drawing on their individual experiences as well as assumptions, survey participants point to difficulties associated primarily with entry visa bureaucracy and administrative issues more generally as well as problems having to do with linguistic and cultural barriers. Additional and tailored support is required to address these issues. Companies also express the desire to be able to rely on a solid local structure for selecting partners. Almost all the companies

surveyed also state that they are prepared to contribute financially to such a project by, for example, subsidizing language courses, visas and travel expenses.

In short, the study results underscore the need for skilled workers and trainees in the German construction industry and at the same time point to concrete opportunities for a sustainable transnational training partnership with a country in sub-Saharan Africa. The tremendous need and interest expressed by NRW companies in the qualitative survey suggests that there is indeed potential to realize a training partnership between Ghana and the German federal state. This would involve having future trainees travel to Germany for training after they have completed a preparatory phase in Ghana. In addition, the survey revealed existing strategies for and an interest in a training partnership with a stronger on-site module in Ghana that builds on semi-skilled qualifications and which targets the development of a structurally viable model for the local training and labor market. Innovative approaches to developing and attracting skilled workers are conceivable only within the framework of balanced and long-term cooperation. The study shows that transnational training partnerships with African countries offer a promising way forward in achieving this goal.

1| Fachkräftebedarfe und Zuwanderung

Deutschland hat einen zunehmenden Bedarf an Fachkräften. In Bereichen wie der Pflege, aber auch dem Bausektor lässt sich dieser trotz aller Anstrengungen der Arbeitgeber:innen bereits heute bei Weitem nicht decken. Der Bedarf wird mit den aktuellen demografischen Entwicklungen ansteigen, prognostizieren auch Unternehmen selbst (Mayer 2021; Mayer & Clemens 2021). Der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit Detlef Scheele appellierte zuletzt an die neue Bundesregierung: „Deutschland gehen die Arbeitskräfte aus.“ Dazu führte er weiter aus: „Wir brauchen 400 000 Zuwanderer pro Jahr. [...] Von der Pflege über Klimatechniker bis zu Logistikern und Akademiker:innen: Es werden überall Fachkräfte fehlen.“ (Süddeutsche Zeitung 2021; vgl. Fuchs et al. 2021).

Diese Zahl bräuchte man, um das Arbeitskräfteangebot, das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial, knapp konstant zu halten. Um zu verhindern, dass das Erwerbspersonenpotenzial unter eine kritische Schwelle sinkt, wäre allerdings eine Nettozuwanderung von jährlich etwa 260 000 Personen erforderlich (Fuchs et al. 2019). Auch wenn solche Zahlen auf Schätzungen und Modellrechnungen basieren, zeigen sie einen deutlichen Trend. Dabei existieren insbesondere auf dem afrikanischen Kontinent bisher kaum explorierte Potenziale der Fachkräftemigration, die es in der vorliegenden Studie näher zu untersuchen gilt.

Durch die Coronapandemie hat sich der demografische Wandel und auch der mittelfristige Bedarf an Fachkräften in Deutschland nicht verändert. Während in Deutschland lebende Migrant:innen vorübergehend stark vom Lockdown in der Pandemie betroffen waren, fanden doch viele verhältnismäßig schnell zurück in den Arbeitsmarkt (Brücker et al. 2021c).¹ Untersuchungen zeigen, dass insbesondere Geflüchtete und Frauen mit Migrationserfahrung belastet werden (Bendel et al. 2021). Im ersten Halbjahr 2021 wanderten wieder mehr Menschen zu, ein Trend, der sich in den Sommer- und Herbstmonaten fortsetzte (Brücker et al. 2021a). Insgesamt sind bestimmte Branchen durch Corona, zumindest vorübergehend, besonders beeinträchtigt, wie das Transportwesen oder das Hotel- und Gastronomie-Gewerbe,

während vor allem die Pflege, der Bereich der medizinischen Berufe, Bau- und Handwerk sowie IT-Berufe personelle Engpässe aufweisen (BA 2021). Corona hat auch gezeigt, dass die Bevölkerung in Deutschland schrumpft, wenn Migration ausbleibt.

Um Fachkräfteengpässe zu beheben, setzt etwa die Hälfte aller Arbeitgeber:innen auf Ausbildung im eigenen Betrieb, ergibt eine von der Bertelsmann Stiftung in Auftrag gegebene Umfrage (vgl. Mayer 2021; Mayer & Clemens 2021). Die duale Ausbildung gilt als „ein Rückgrat des deutschen Wirtschaftsmodells“, betont auch BA-Chef Scheele. Personelle Engpässe können und sollten auch von Migrant:innen im Land behoben werden. Neben einer Intensivierung der aktuellen Bemühungen von Unternehmen zur Rekrutierung – wie eine Ausbildung im eigenen Betrieb, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – oder zur Weiterbildung bedarf es jedoch zunehmend der Zuwanderung bereits ausgebildeter oder eben auszubildender Fachkräfte. Während im Jahr 2020 die Zahl der Ausbildungsverträge in Deutschland um zehn Prozent so stark wie noch nie schrumpfte, bessert sich die Lage inzwischen ganz allmählich. Im Bereich der hochqualifizierten Beschäftigung ist Deutschland aus OECD-Sicht bereits seit Jahren sehr liberal aufgestellt. In Bezug auf die Zuwanderung mittel- oder niedrigqualifizierter Menschen besteht jedoch großer Nachholbedarf (vgl. SVR 2021).

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und Potenziale der Zuwanderung aus Afrika

Abgesehen von Fachkräftemobilität und -migration innerhalb der EU, liegen große Potenziale in der Fachkräftezuwanderung aus Nicht-EU-Staaten. Der Zuzug von Menschen aus Nicht-EU-Staaten zum Arbeiterwerb nach Deutschland war laut der Zahlen im Ausländerzahlenregister vor Corona leicht gestiegen, blieb jedoch auf einem niedrigen Niveau (Mayer & Clemens 2021). Nach der aktuellen Beschäftigungsstatistik besitzen die Hauptherkunftsstaaten der Erwerbsmigration – derzeit sind die wichtigsten Herkunftstaaten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter

¹ Eine Veranstaltungsreihe der Bertelsmann Stiftung untersuchte die Auswirkungen der Pandemie auf Migrant:innen und Geflüchtete in Deutschland. Siehe online: www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/migration-fair-gestalten/projektnachrichten/dritte-migration-zoom-time, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.



in Deutschland die Türkei, Syrien und Bosnien und Herzegowina – eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für den gesamten Arbeitsmarkt, auch wenn die Zahl der Erwerbsmigrant:innen momentan insgesamt weitaus weniger ist als Geflüchtete oder durch Familienzusammenführung Zugewanderte (Graf 2021, S. 36). In Verbindung mit Ausbildungsmaßnahmen kann dieses Spektrum an Herkunftsstaaten und Fachkräftepotenzialen gezielt erhöht werden, insbesondere aus Ländern auf dem afrikanischen Kontinent, wie hier zu zeigen sein wird.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) existiert seit März 2020 ein Instrument, um den Fachkräftebedarf der deutschen Wirtschaft durch eine gezielte und gesteigerte Zuwanderung entsprechend qualifizierter Personen aus Nicht-EU-Ländern zu unterstützen. Das FEG hat damit die Grundlagen der Bildungs- und Erwerbsmigration erweitert und neu strukturiert (Fachkommission Fluchtursachen 2021, S. 131). Als Fachkräfte gelten sowohl Menschen mit qualifizierter Berufsausbildung als auch solche mit akademischer Ausbildung. Für Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung aus Drittstaaten wurde die Beschränkung auf Engpassberufe aufgehoben; so ist nun der Zugang zu allen Berufen möglich, für die sie ihre Qualifikation befähigt. Voraussetzung sind ein Arbeitsplatzangebot und die Anerkennung der Qualifikation (§ 39 AufenthG), wenn auch die Anerkennung in Deutschland bisher von zahlreichen Hürden geprägt ist (vgl. z. B. Brücker et al. 2021c) und sich erst in der Praxis bewähren muss.²

Außerdem erleichtert das FEG die Zuwanderung zur Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland, indem das Gesetz die legale Einreise nach Deutschland sowie den Aufenthalt für eine qualifizierte Berufsausbildung erlaubt. Dieser Aufenthalt kann auch für

einen vorbereitenden Deutschsprachkurs genutzt werden (§ 16a AufenthG) sowie für Anpassungsqualifizierung und Berufsanerkennung (§16d AufenthG).

Neben der Einreise und befristetem Aufenthalt für die Suche nach einem Arbeitsplatz und Probearbeit ist die Einreise auch zur Suche nach einem Ausbildungsplatz (§ 17 AufenthG) möglich. Voraussetzung sind in der Regel Deutschkenntnisse, mindestens auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens, sowie die Sicherung des Lebensunterhalts (§ 20 Abs. 1 AufenthG). Außerdem ermöglicht § 19c Abs. 1 AufenthG die Aufnahme einer Beschäftigung aufgrund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung. Wie das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) zum Jubiläum „Ein Jahr Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ verlautete, vergaben Auslandsvertretungen zwischen März und Dezember 2020 30 000 Visa an Fachkräfte und Auszubildende,³ von denen allerdings nicht alle eingereist sein dürften.

Das FEG ermöglicht also neue Arten der Kooperation mit Staaten außerhalb der EU, insbesondere im Bereich der Ausbildung. Auf dem afrikanischen Kontinent wurden Projekte zu regulärer Ausbildungsmigration nach Europa bisher kaum in der Praxis erprobt. Aktuell stehen dem große administrative Herausforderungen entgegen, was Einreisebestimmungen anbelangt, aber auch in Bezug auf sprachliche und kulturelle sowie z. T. sehr große Qualitätsunterschiede in Berufsbildungssystemen.

Dem Instrument der transnationalen Ausbildungspartnerschaften werden hier große Potenziale nachgesagt, da es unterschiedliche Interessen berücksichtigen kann: Ausländische Fachkräfte

² Zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz siehe online: www.anerkennung-in-deutschland.de, zuletzt aufgerufen am: 13.12.2021.

³ Siehe online: www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2021/02/fachkraefteeinwanderungsgesetz.html, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

und Auszubildende können für Engpassberufe angesprochen werden, die teilweise hohen Bedarfe im Ausbildungsbereich und bei Unternehmen bedient und die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus der Berufsbildungssysteme ausgeglichen werden (vgl. Mayer & Clemens 2021; SVR 2020). Darüber hinaus können Ausbildungspartnerschaften zahlreiche Entwicklungseffekte für die Herkunftsländer mit sich bringen. Zuletzt ist durch Initiativen auf Bundes- und Länderebene sowie durch den Rückenwind auf EU-Ebene im Rahmen des vorgeschlagenen Asyl- und Migrationspakts viel Dynamik in das Feld der Ausbildungspartnerschaften gekommen.

Ziele und Aufbau der Studie

Diese Studie exploriert und erprobt innovative Arten der Kooperation zwischen Deutschland und Afrika am Beispiel des Modells der transnationalen Ausbildungspartnerschaft zwischen Ghana und dem Bundesland Nordrhein-Westfalen. Sie nimmt dabei Arbeitgeber:innen in NRW in den Blick und deren Bedarfe sowie deren Interesse an einem entsprechenden Engagement, das zugleich der entscheidende Faktor ist, um eine solche Art der Ausbildungs- und Migrationskooperation zu initiieren und vor allem längerfristig zu verankern.

Mit einem konkreten Fall liefert die Studie – aufbauend auf einer vorangegangenen Übersichtsrecherche sowie quantitativen Umfrageergebnissen – qualitative Erkenntnisse und Argumente zur bisherigen Debatte. Sie ist damit Bestandteil eines größeren Projektvorhabens zur Exploration und Umsetzung der Möglichkeiten einer transnationalen Ausbildungspartnerschaft mit afrikanischen Ländern (siehe die zusammenhängende Studie zu Ghana: Rother & Setrana 2021). Letztlich dient dieses Vorhaben der Erkundung, Umsetzung sowie dem Ausbau der neuen gesetzlichen Möglichkeiten im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.

Die Darstellung gliedert sich wie folgt: Der nächste Abschnitt nimmt die vielfältigen Potenziale einer Zusammenarbeit mit Afrika und bestehende partnerschaftliche Ansätze sowie die besonderen Herausforderungen legaler Migration in den Blick. Abschnitt 3 stellt das Instrument und bisherige Ansätze transnationaler Ausbildungspartnerschaften vor, als eine wichtige Ergänzung der Zuwanderungssteuerung, insbesondere angesichts der Neuerungen durch das FEG und der auf EU-Ebene anvisierten Talentpartnerschaften. Abschnitt 4 vertieft das Thema am Beispiel von Ghana und NRW und beschreibt die für diese Tiefenbohrung zentral untersuchte Rolle von Unternehmen für das Gelingen einer transnationalen Ausbildungspartnerschaft; er fasst die verwendete Methodik sowie die Ergebnisse der vorangestellten Übersichtsrecherche zusammen. Der daraus resultie-

rende Fokus auf die Baubranche wird in Abschnitt 5 zunächst quantitativ mit Umfrageergebnissen der Civey GmbH beschrieben. Anschließend folgt die Darstellung der zentralen Ergebnisse. Dieser qualitative Hauptteil differenziert die Bedarfe und Offenheit der befragten Unternehmen aus. Abschließend fasst Abschnitt 6 übergreifende Ergebnisse und Anknüpfungspunkte für die Weiterarbeit hin zu einer transnationalen Ausbildungspartnerschaft zusammen.

2 | Potenziale der Zusammenarbeit mit Afrika

Der Dialog über Partnerschaften mit Afrika ist seit einigen Jahren virulent (Schultz 2020). Insbesondere auf kommunaler und Bundesländerebene werden die Potenziale von Partnerschaften zunehmend wahrgenommen (Angenendt et al. 2021). In jüngster Zeit stehen „neue“ migrationspolitische Akteure wie Städte, zivilgesellschaftliche Stiftungen oder Diasporainitiativen stärker im Blick (vgl. Bendel et al. 2020).⁴ Angesichts seiner demografischen und wirtschaftlichen Entwicklungen wird Afrika als Nachbarkontinent in diesem Jahrhundert eine immer größere Rolle spielen, auch für Deutschland. Kooperationen zu den Themen Fachkräfte oder Ausbildung sind bisher kaum erprobt. Dabei brauchen Deutschland und Europa Afrika für die multilaterale Zusammenarbeit: als wachsenden Markt und auch angesichts des demografischen Potenzials für Fachkräftemigration einer wachsenden, jungen Bevölkerung.

Am Bestreben der alten sowie angekündigt der neuen Bundesregierung nach einer „vertieften Partnerschaft“ mit Afrika (AA 2019) ändert auch die Coronapandemie nichts. So fand eine Studie der Hochschule Flensburg heraus, dass Afrika nach der Coronakrise sogar schneller wachsen werde als zuvor.⁵ Allerdings ist das Bild unterschiedlich: Während einige afrikanische Staaten aufgrund der ungleichen Gesundheitssysteme und dem beschränkten Zugang zu - und zeitweise verbreiteter Skepsis vor - Impfstoffen teilweise stärker von der Pandemie betroffen waren, weisen andere Staaten einen unerwartet hohen Grad der Durchseuchung auf, ohne dass damit größere Komplikationen verbunden sind (Hoffmann 2021). Es muss sich mittelfristig zeigen, wie sich einzelne Volkswirtschaften erholen. Aktuell liegt die Hoffnung auf einer selbstständigen Impfstoffproduktion auf dem Kontinent.⁶

In Westafrika schuf die Pandemie vorübergehend erhebliche Einschränkungen der Arbeitnehmer:innenfreizügigkeit, einer für viele selbstverständlichen und v. a. überlebensnotwendigen Mobilität und Migration. Ähnlich wie in der Europäischen Union führte die Westafrikanische Wirtschaftsgemeinschaft (ECOWAS) pandemiebedingt Grenzkontrollen ein, hielt diese allerdings länger aufrecht. Eine aktuelle Studie des Brüsseler Thinktanks Migration Policy Institute (MPI) konstatiert dagegen, dass diese Einschränkungen letztlich sogar positive Effekte in Bezug auf Arbeitsmigrationspolitiken mancher Länder, wie Senegal oder Ghana, haben könnten, die ihre Anstrengungen für Arbeitsmigration eher verstärken würden: „This drop in migration, coupled with renewed attention to managing borders and mobility, could also provide an opportunity to double down on efforts to improve labor migration governance“ (Le Coz & Hooper 2021, S. 23).

Für partnerschaftliche Zusammenarbeit mit afrikanischen Staaten ist das Thema Migration ein zentraler Treiber. Während die deutsche Afrikapolitik lange vornehmlich von Entwicklungs- und wirtschaftlicher Zusammenarbeit geprägt war, galt es seit der sogenannten Fluchtkrise zunehmend, Flucht und Migration zu unterbinden.⁷ Dies führte zu einer stärkeren sicherheitspolitischen Betrachtung der Afrikapolitik, besonders im Sahel und am Horn von Afrika; zudem wurde nach 2015 die Migrationspolitik institutionell ausgebaut und strategisch neu aufgestellt (vgl. dazu Schultz 2020).

Zunehmend brisant wird das Migrationsthema durch die demografischen Entwicklungen auf dem afrikanischen Kontinent und den Fachkräftemangel in Deutschland. Allerdings ist die Kooperation mit afrikanischen Staaten bisher von starken Asymmetrien und unterschiedlichen Interessen geprägt, die sich in den letzten

4 So nimmt etwa der Mayors' Dialogue, gefördert von der Robert Bosch Stiftung und dem Overseas Development Institute (ODI), immer größere und ertragreichere Formen an. Siehe dazu online: www.bosch-stiftung.de/en/project/mayors-dialogue-growth-and-solidarity-reimagining-human-mobility-africa-and-europe.

Außerdem untersucht ein Forschungsprojekt der Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und der Universität Hildesheim das Transformationspotenzial für die partnerschaftliche Zusammenarbeit, insbesondere von transnationalen Städtenetzwerken. Siehe dazu online: www.pol.phil.fau.de/institut/migration-flucht-integration/forschungsprojekte/#collapse_4 und www.pol.phil.fau.de/institut/migration-flucht-integration/forschungsprojekte/#collapse_5, alle zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

5 Siehe online: www2.wi.hs-flensburg.de/africacentre/wp-content/uploads/2021/04/16.04.2021-Medieninformation_-Neue-Studie-des-Afrika-Zentrums_-Afrika-wachst-nach-der-Coronakrise-schneller-als-vorher-1.pdf, zuletzt aufgerufen: 13.12.2021.

6 Siehe online: www.dw.com/de/corona-impfstoff-produktion-in-afrika-%C3%A4uft-an/a-59633589, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

7 Geprägt war dies von den Bildern der Boote mit Afrikaner:innen, während der Großteil der Flüchtenden, die nach Europa kamen, faktisch Menschen aus Syrien waren, die aufgrund des Bürgerkriegs z. T. bereits seit 2015 in den Nachbarländern festsäßen.

Jahren eher verstärkt haben. Beide Seiten nehmen Instrumente und Akteure unterschiedlich wahr. Migration und insbesondere eine (erzwungene) Rückkehr werden häufig zur politischen Verhandlungsmasse.

wicklung ist hier vielversprechend, da es im Sinne eines „triple win“ die Bedarfe auf allen Seiten in den Blick nimmt.

Herausforderungen bei der legalen Migration aus Afrika

Gerade beim Thema legale Migration scheinen die Interessen gegenläufig zu sein. Während europäische Staaten v. a. Interesse an qualifizierter Zuwanderung zeigen und „nicht qualifizierte“ Zuwanderung mit Blick auf die eigenen sozialen Herausforderungen stoppen wollen, fordern afrikanische Staaten legale und weniger restriktive Migrationsmöglichkeiten in einer ausgewogeneren Migrations- und Wirtschaftspolitik und zur Entlastung ihrer Arbeitsmärkte (vgl. Arhin-Sam 2021). Die sogenannte Westbalkanregelung bildet migrationspolitisch für Deutschland hier eine Ausnahme.⁸ Einer Abwanderung von Fachkräften im Sinne eines Braindrain stehen afrikanische Staaten dabei häufig kritisch gegenüber und bevorzugen Modelle zirkulärer Migration oder eines „ethischen Recruitment“ (vgl. Le Coz & Hooper 2021). Daneben sind monetäre Rücküberweisungen, die von Migrant:innen außerhalb des Kontinents kommen, eine enorm wichtige Einnahmequelle für zurückgebliebene Familien und häufig eine bedeutende Investitionsmöglichkeit im Bildungs- und Gesundheitsbereich auch bei niedrigqualifizierten Tätigkeiten (Faist et al. 2021, S. 33 f.). Deutschland ist darüber hinaus Vorreiter innovativer Einzelinitiativen zu legaler Migration (vgl. SVR 2019).⁹

Diese Gemengelage bietet große Chancen für eine partnerschaftlich funktionierende Migrationszusammenarbeit zwischen Deutschland (im Rahmen der EU) und afrikanischen Staaten, die Ungleichheiten anerkennt und versucht, die unterschiedlichen Interessen einzubinden. Die Fachkommission Fluchtursachen der Bundesregierung spricht von einer Schaffung „substanzieller Migrationspartnerschaften“ (2021, S. 146):¹⁰ Solange die Rahmenbedingungen mit Blick auf die Fachkräfteentwicklung fair gesetzt und verbessert werden können, trifft der demografische Wandel und der Bedarf an Fachkräften in Deutschland prinzipiell positiv komplementär auf den demografischen Wandel in afrikanischen Ländern und das dortige Interesse an Migration. Insbesondere das Instrument der transnationalen Ausbildungspartnerschaften mit dem Ziel einer gemeinsamen Fachkräfteent-

8 Seit 2016, und nun bis zum 31. Dezember 2023 verlängert, eröffnet die Westbalkanregelung Staatsangehörigen von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, der Republik Nordmazedonien, von Montenegro und Serbien für jede Beschäftigung einen Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland. Siehe online: www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/westbalkanregelung, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

9 Eine Datenbank des Center for Global Development (CGD) sammelt zum ersten Mal bestehende Initiativen zu legaler Migration und Ausbildung. Deutschland ist hier allein mit 15 Pilotprojekten vertreten. Siehe auch online: <https://gsp.cgdev.org/>, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

10 Die vom BMZ in den Jahren 2018–2021 eingesetzte Kommission spricht davon, „Partnerschaft“ nicht nur zu schreiben, sondern kohärent die Bedarfe aller Seiten miteinzubeziehen und dabei legale Migrationswege zu fördern, die im Interesse vieler afrikanischer Staaten sind. Nur wenn Herkunftsstaaten Alternativen oder Komplemente zu restriktiven Migrationsansätzen angeboten werden, kann überhaupt zusammengearbeitet werden.

3 | Transnationale Ausbildungspartnerschaften als wichtige Ergänzung der Zuwanderungssteuerung

Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften (kurz: Ausbildungspartnerschaften) sind ein innovativer Weg, Migration und Entwicklung zu verbinden und Migration fair zu gestalten, so dass Migrant:innen, Herkunftsländer und Zielländer profitieren („triple win“) (Azahaf 2020).

Ausbildungspartnerschaften basieren auf dem „Global Skills Partnerships (GSP)“-Ansatz des Ökonomen Michael Clemens¹¹, in dem Herkunfts- und Zielländer bei der Entwicklung von Fachkräften zusammenarbeiten. Unterscheidbar sind dabei drei Typen (Azahaf 2020): Kooperationen, bei denen Fachkräfte aus Herkunftsländern im Zielland eine Anpassungsqualifizierung zur Vermittlung in den dortigen Arbeitsmarkt durchlaufen (Typ 1), Kooperationen, bei denen die gesamte Ausbildung im Zielland stattfindet, um die Auszubildenden im Anschluss in den dortigen Arbeitsmarkt zu integrieren (Typ 2), und Kooperationen, bei denen die vollständige, an Standards des Ziellands orientierte Ausbildung im Herkunftsland stattfindet und ein Teil der derart qualifizierten Fachkräfte ins Zielland migriert (Typ 3).

Neben den Möglichkeiten, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt des Ziellands auszugleichen, wird „die Migrationsrendite für das Herkunftsland“ bei Typ 1 und 2 der Ausbildungspartnerschaft vor allem durch monetäre Rücküberweisungen gewährleistet sowie durch eine mögliche Rückkehrmigration oder Formen von zirkulärer Migration, z. B. von bereits ausgebildeten Fachkräften, die als Ausbilder:innen fungieren können. Bei Typ 3 steht ein Teil der im Herkunftsland qualifizierten Fachkräfte direkt dem dortigen Ausbildungsmarkt zur Verfügung. Im Sinne einer gemeinsamen Fachkräfteentwicklung sollen Braindrain verhindert und mittelfristig Entwicklungsoptionen für Herkunfts- wie auch Zielländer geschaffen werden.

Grundlegend für alle Formen der Ausbildungspartnerschaft ist eine fundierte Sprachausbildung, die bereits im Herkunftsland vor Ausbildungsantritt beginnt und sich während der Ausbildung

im Herkunfts- oder Zielland fortsetzt.

Neue Möglichkeiten durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die EU-Talentpartnerschaften

Das FEG bietet zum ersten Mal die rechtlichen Rahmenbedingungen, diese Ziele konsequenter umzusetzen. Allerdings reichen die notwendigen rahmenrechtlichen Verbesserungen für Erwerbsmigration aus afrikanischen Ländern nach Deutschland allein nicht aus, um Afrika als Herkunftskontinent von Erwerbsmigration zu stärken. Vielmehr bedarf es klarer struktureller Veränderungen. Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) betonte insbesondere die Notwendigkeit verbesserter Möglichkeiten zum deutschen Spracherwerb. Dies wird auch von Arbeitgeber:innen bestätigt. Bisher existieren zudem keine umfassenden Vermittlungsab-sprachen der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit afrikanischen Staaten. Dafür müssen die infrastrukturellen Voraussetzungen im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden (vgl. SVR 2020, S. 103 f). Pilotprojekte für Ausbildungspartnerschaften sind ein geeignetes Instrument, um bestehende Hindernisse zu erkunden und Wege zu testen, um nötige Voraussetzungen zu schaffen, damit gelingende Kooperationen mittelfristig verankert werden können.

Ein besonderes Möglichkeitsfenster bieten außerdem die im September 2020 im EU-Asyl- und Migrationspakt vorgeschlagenen und zeitnah zu konkretisierenden „Fachkräfte- oder Talentpartnerschaften“ (Europäische Kommission 2020). Begleitet von einem darauf ausgerichteten Förderinstrument (Migration Partnership Facility, MPF)¹², entsteht hier ein europäischer Rahmen, der multilaterale Ansätze der Arbeits- und Ausbildungsmigration fördert und fordert, mit dem Ziel, diese mittelfristig zu etablieren und zu skalieren. Projekte für Ausbildungspartnerschaften können zum Aufbau von größeren Ausbildungs- und Migrationsrahmenprogrammen, auch über mehrere EU-Mitgliedsstaaten, beitragen.

¹¹ Siehe online: <https://gsp.cgdev.org/>, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

¹² Siehe online: www.migrationpartnershipfacility.eu, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

Bisherige Ansätze transnationaler Fachkräfte- und Ausbildungsmigration

Bisher sind transnationale Ausbildungspartnerschaften wenig in der Praxis erprobt und erforscht, allerdings verdichten sich verschiedenste Aktivitäten, v. a. in Form von Pilotprojekten, in diese vielversprechende Richtung. Deutschland gilt als Europas Vorreiter für innovative Einzelinitiativen zu legaler Migration (SVR 2019), zunehmend auch in Afrika. Beispiele sind das „Triple win“-Projekt der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Anwerbung und Ausbildung von Pflegefachkräften, das zunächst auf den Philippinen begann und seit 2013 auch mit Tunesien sowie Bosnien und Herzegowina zusammenarbeitet. Im Regionalvorhaben „Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa“ der GIZ (seit 2019 im Rahmen des Europäischen Nothilfe-Treuhandfonds, EUTF) zur fairen und nachhaltigen Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften aus Nordafrika wurde eine erste Gruppe an Auszubildenden aus dem Hotellerie- und Gaststättengewerbe an deutsche Arbeitgeber:innen vermittelt.¹³ Daneben visiert das neue Programm „Partnerschaftliche Ansätze für entwicklungsorientierte Ausbildungs- und Arbeitsmigration (PAM)“ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) eine Kooperation mit dem Bausektor in Nigeria an. Damit verbunden erlangen die Weltbank, das Center for Global Development (CGD) und die GIZ wegweisende Erkenntnisse für den Aufbau von Global Skills Partnerships in der Telekommunikationsbranche (ITC), im Bereich Pflege sowie dem Bauwesen in Nigeria (Adhikari et al. 2021b).

Ein Beispiel für eine kleine innovative, gemeinnützige Initiative ist das Projekt uNowanga, das junge, arbeitslose Arbeiter:innen des Gesundheitswesens in Südafrika Zugang zu einer dreijährigen dualen Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland verschafft, aufbauend auf einem Jahr vorbereitendem Deutschkurs und Arbeit in einem deutschen Altenheim.¹⁴ Auf EU-Ebene laufen außerdem in kleinem Maßstab erste Pilotprojekte zu legaler Migration und Ausbildung, gefördert durch den MPF. Bekannt sind insbesondere das Projekt „Digital Explorers“ zur Migration von IT-Fachkräften von Nigeria nach Litauen sowie PALIM (Pilot Project Addressing Labour Shortages Through Innovative Labour Migration Models) zur Ausbildung und zum Sammeln von Berufserfahrung für junge marokkanische Hochschulabsolvent:innen im belgischen IT-Sektor.

Erste Zusammenfassungen und Auswertungen des Konzepts der transnationalen Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften liefert beispielsweise eine umfassende Studie von Michael Sauer (2020), die für die Bertelsmann Stiftung erstellt wurde, sowie ein Policy Brief des International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), der die bisherigen Pilotprojekte im Rahmen des EU-Fonds MPF nach ihrer halben Laufzeit evaluiert (2020). Das Center for Global Development (CGD), auf das der Ansatz mit Michael Clemens in seiner umfassendsten Form (siehe Typ 3) zurückgeht, ist besonders aktiv in seinem Bemühen, das Konzept voranzutreiben und zu explorieren. Eine Datenbank verschafft einen Überblick über bestehende Projekte und Initiativen weltweit.¹⁵

13 Siehe online: www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/thamm/ueber-uns, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

14 Siehe online: www.unowanga.com/, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

15 Siehe online: <https://gsp.cgdev.org/>, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

4 | Tiefenbohrung – Ghana, NRW und die Rolle von Unternehmen

In Deutschland fassten die Bundesländer bereits 1962 den ersten Beschluss zur Umsetzung des eigenen entwicklungspolitischen Engagements. Unter anderem setzt seit 2007 die Partnerschaft zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen und Ghana einen strategischen Rahmen für eine Vielzahl zivilgesellschaftlicher Initiativen.¹⁶ Mit dem Fokus auf nachhaltige Entwicklung hat sich in NRW ein solides Forum des Austauschs mit Ghana sowie transnationalen Projekten etabliert. Schwerpunkte der Partnerschaft sind Themen wie nachhaltige Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Klima- und Ressourcenschutz, Bildung, Gesundheit sowie Wissenschaft und Forschung. 2017 bekräftigte ein Beschluss der Bundesländer die Zusammenarbeit mit afrikanischen Staaten und Städten.¹⁷

Ghana ist ein vielversprechender Fall für eine Ausbildungspartnerschaft mit Deutschland, wie eine begleitende Studie zur Exploration der relevanten Bedingungen im Ausbildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt in einer Kooperation der Bertelsmann Stiftung und der Mercator Stiftung feststellte (siehe dazu Rother & Setrana 2021). Ghana gilt als politisch und wirtschaftlich stabil und ist in einem kontinuierlichen Aufschwung begriffen, auch wenn das Land – so wie andere Staaten in der westafrikanischen Region und in Subsahara-Afrika – vor strukturellen Herausforderungen steht. Ghana ist ein etablierter Partner der internationalen sowie der deutschen Entwicklungs- und zunehmend der wirtschaftlichen Zusammenarbeit (BTI, Ghana, 2020). Aktuell leben geschätzt etwa 50 000 bis 60 000 Menschen mit ghanaischer Staatsbürgerschaft oder mit ghanaischer Einwanderungsgeschichte in Deutschland (GIZ 2016), der größte Teil von ihnen in Hamburg und Nordrhein-Westfalen. NRW genießt hinsichtlich der Migration aus Afrika in Deutschland eine Sonderstellung. Ein Drittel aller in Deutschland lebenden Ausländer:innen mit afrikanischer Staatsbürgerschaft lebt in NRW, für diejenigen aus Ländern südlich der Sahara beträgt der Anteil ein Viertel. Ebenso kommt von den jährlich nach Deutschland zuwandernden Afrikaner:innen ein Viertel nach NRW und trotz hoher Fortzüge ist das Wanderungssaldo positiv (Destatis 2021). In absoluten Zah-

len leben in Deutschland die meisten Menschen aus Subsahara-Afrika in NRW (RKI 2012).

Wirtschaftliche Zusammenarbeit mit Afrika

Seit 2010 richtet sich das Deutsch-Afrikanische Wirtschaftsforum NRW der Auslandsgesellschaft zusammen mit dem Kamernetzwerk der Industrie- und Handelskammern und gefördert vom Land NRW vor allem an deutsche und besonders an nordrhein-westfälische Unternehmen, um Investitionen in afrikanische Länder und den Handel mit Afrika zu unterstützen. 2018 war sogar Nana Akufo-Addo, der Staatspräsident von Ghana zu Besuch.¹⁸ Beim letzten Wirtschaftsforum im Februar 2020, kurz vor dem weltweiten Ausbruch der Coronapandemie, hieß es angesichts des enormen Wirtschaftswachstums in vielen Regionen Afrikas, das Unternehmen vielfältige Chancen biete: „NRW setzt auf mehr Geschäft mit Afrika“ (GTAI 2020). Daran soll das nächste Forum 2022 wieder anknüpfen.

Neben migrierenden, auszubildenden potenziellen Fachkräften sind Unternehmen der Ausgangspunkt und Treiber einer transnationalen Ausbildungskooperation, auf der deutschen wie ggf. auch auf der afrikanischen Seite: Es geht um die konkreten Fachkräftebedarfe der Wirtschaft wie auch das Interesse von Unternehmen, sich in einer solchen Kooperation zu engagieren. Potenzielle Arbeitgeber:innen sind diejenigen, die Migrant:innen anstellen und ausbilden. Amanda Bisong und Anna Knoll zeigen in einem hilfreichen Mapping die Rolle des Privatsektors entlang des Migrationszyklus (2020) (Abbildung 1).

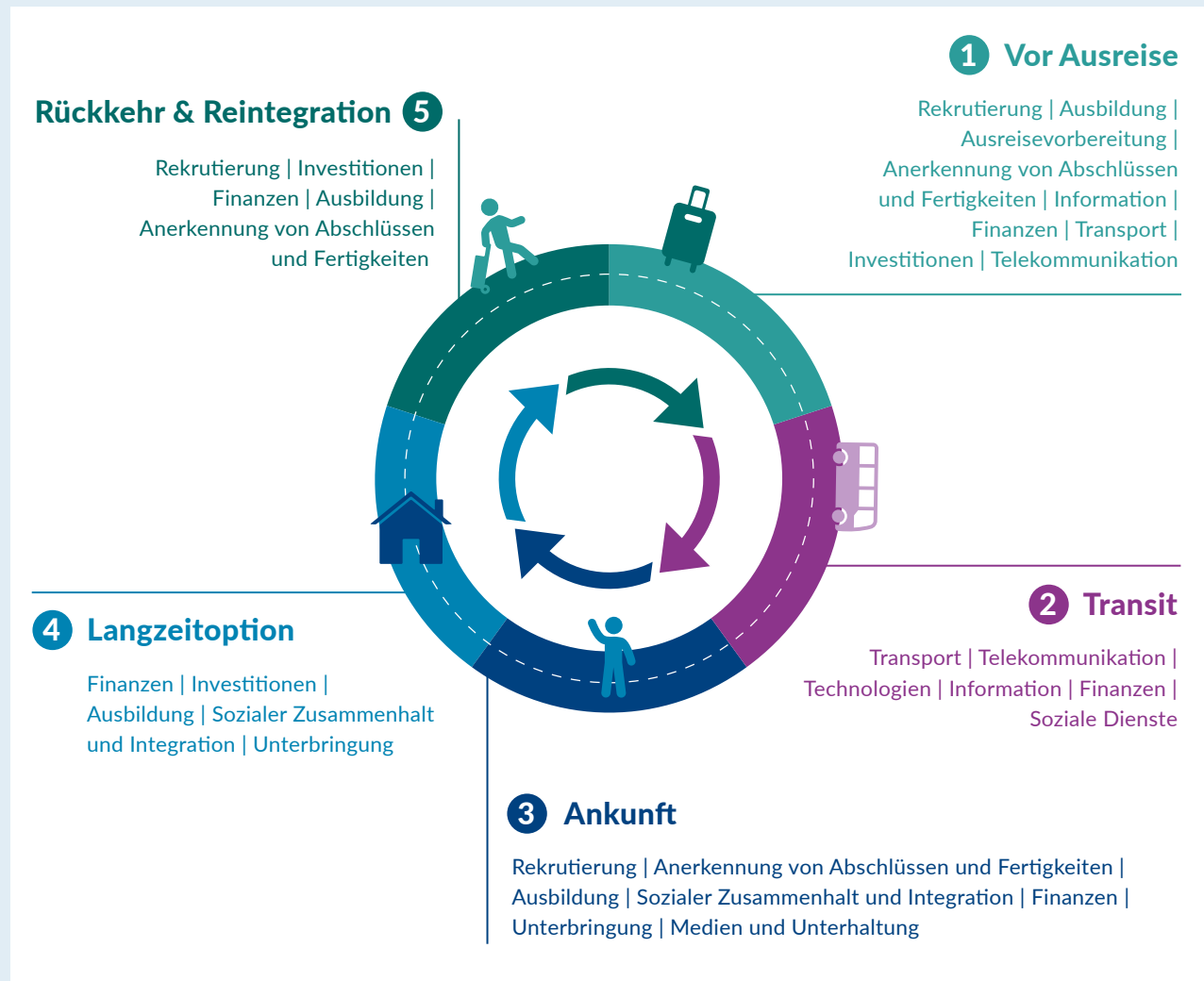
Auch wenn insbesondere die Pilotphase einer transnationalen Ausbildungspartnerschaft mit externen Mitteln finanziert werden kann, wie gleich näher zu erläutern ist, ist eine längerfristige Verankerung und der Ausbau einer solchen Zusammenarbeit nur mit der finanziellen Beteiligung der Unternehmen möglich, die aus einem solchen Modell Nutzen ziehen.

¹⁶ Siehe online: www.mbei.nrw.de/ghana, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

¹⁷ Siehe online: https://ez-der-laender.de/sites/default/files/mpk_beschluesse_2017.pdf, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

¹⁸ Siehe online: www.afrika-wirtschaftsforum-nrw.de/, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

ABBILDUNG 1 Das Engagement des Privatsektors für Migrant:innen entlang des Migrationszyklus



Quelle: Bisong & Knoll 2020, S. 4.

| BertelsmannStiftung

Gerade in der Zusammenarbeit mit afrikanischen Staaten können privatwirtschaftliche Akteure eine wesentliche Rolle spielen für bessere wirtschaftliche Perspektiven, für „die Diversifizierung der Volkswirtschaften, die Schaffung von Arbeitsplätzen, eine klimafreundliche Energieversorgung und Industrialisierung sowie de[n] Aufbau von leistungsfähigen Gesundheitssystemen“ (Liebening & Kannengießer 2021). Zentral sind dabei insbesondere die Förderung von grünen Energien, innovativen Technologien und Digitalisierung (vgl. auch Adhikari et al. 2021a). All dies kann nur in Kohärenz mit entwicklungspolitischen Schritten

und Maßnahmen der Außenwirtschaftsförderung bewerkstelligt werden. Laut Stefan Liebening und Christoph Kannengießer vom Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft liegen in Afrika wichtige Zukunftsmärkte und Investitionsstandorte.¹⁹ Afrika gilt außerdem als Kontinent sozialer Innovationen, wie am Beispiel des Einsatzes von Mobilfunk für Banktransfers in niedrig strukturierte Regionen oder des Einsatzes von Drohnen für den Transport von Medikamenten in entlegene Gebiete zu sehen ist.²⁰ Mit weitflächigen Programmen zur Qualifizierung und standardisierten Berufsbildung, beispielsweise hin zu einem konti-

¹⁹ Liebening, Stefan; Kannengießer, Christoph, „Der Aufschwung liegt in Afrika“, Wirtschaftswoche, 27.08.2021, Gastbeitrag, online unter: www.wiwo.de/politik/ausland/afrika-gipfel-in-berlin-der-aufschwung-liegt-in-afrika/27555904.html, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

²⁰ Siehe online: <https://hansstoisser.com/de/allgemein/soziale-innovationen-in-afrika/>, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

nentalen afrikanischen Qualifizierungsrahmen (African Continental Qualifications Framework, ACQF), und mit Initiativen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit im Rahmen der Afrikanischen Freihandelszone (African Continental Free Trade Area, AfCFTA) sowie innerhalb der unterschiedlichen Regionalorganisationen, wie der Westafrikanischen Wirtschaftsgemeinschaft (ECOWAS) oder der Intergovernmental Authority on Development (IGAD) in Ostafrika, befindet sich der Kontinent buchstäblich in Bewegung (Werquin & Panzica 2019).²¹

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie, ob und wie sich Unternehmen in NRW für eine Zusammenarbeit mit Afrika interessieren – insbesondere mit Blick auf eine mögliche Partnerschaft bei der Ausbildung von Fachkräften und mit dem Fokus auf Ghana.

4.1 Methodischer Ansatz

Das **Ziel der Studie** war es, Anknüpfungspunkte für die konkrete Umsetzung eines Pilotprojekts einer transnationalen Ausbildungspartnerschaft zu explorieren, zwischen einem Bundesland wie NRW und einem afrikanischen Staat wie Ghana, zwischen denen es bereits Kooperationsbeziehungen gibt, die politische Stabilität und wirtschaftliche Nachhaltigkeit befördern. Im Fokus stand die Angebots- und Nachfragesituation des Arbeitsmarktes in NRW, um daraus Empfehlungen für Sektoren und Mangelberufe, ggf. Unternehmen in NRW (und andere Partner) für die Entwicklung und Umsetzung zu ermitteln. Der Typ der möglichen Ausbildungspartnerschaft sollte dabei offengehalten werden. **Ausgangshypothese** war, dass Typ 2 einer Ausbildungspartnerschaft (d. h. Ausbildung im Ankunftsland nach, v. a. sprachlicher, Vorbereitung im Herkunftsland) das größte Potenzial aufweist und von NRW-Unternehmen präferiert wird. Hintergrund dafür waren die teilweise großen Unterschiede der Ausbildungssysteme im Herkunftsland im Vergleich zu deutschen Standards.

Neben den Bedarfen und der Offenheit von Unternehmen aus NRW für Fachkräfte aus dem Ausland, insbesondere Afrika und hier speziell Ghana (A), war die **zentrale Untersuchungsdimension** das bestehende Engagement von Unternehmen in der Berufsbildung sowie deren Interesse und Kapazitäten, sich in einer transnationalen Ausbildungspartnerschaft mit Ghana zu engagieren (B).

Dieses Ziel wurde in **zwei Arbeitsschritten** verfolgt: 1) Eine **Übersichtsrecherche** der relevanten Unternehmen und deren Gewichtung nach besonders engagierten und fürs Thema offenen Un-

ternehmen anhand eines Schneeballsystems sowie begleitende Gespräche mit relevanten Stakeholdern außerhalb der Unternehmen, wie Bildungsinstituten, der Handels- und Handwerkskammer, föderaler, öffentlicher Vertreter:innen oder zivilgesellschaftlicher Organisationen; 2) eine tiefer gehende **qualitative Erhebung** der Fachkräftebedarfe von Unternehmen in Ausbildungsberufen und des Interesses sowie der Kapazitäten einzelner Unternehmen in NRW, eine Ausbildungspartnerschaft mit Ghana umzusetzen und welchen Typs.

In die Übersichtsrecherche und die Auswertung flossen außerdem Ergebnisse aus einer länderspezifischen Umfrage im Auftrag der Bertelsmann Stiftung zu Fachkräfteengpässen (Mayer 2021; Mayer & Clemens 2021), die im nächsten Abschnitt 5 kurz aufgezeigt werden.

4.2 Übersichtsrecherche – Ergebnisse

Die Übersichtsrecherche schuf einen Überblick über diejenigen Unternehmen aus NRW, die aktiv in Ghana und anderen afrikanischen Ländern arbeiten, über die entsprechenden Branchen sowie insbesondere deren Aktivitäten in der Ausbildung. Als Ansatzpunkte für Unternehmen fungierten dementsprechend diese Kategorien: bereits aufgenommene Aktivitäten in Ghana oder in einem anderen afrikanischen Land und der damit zusammenhängende Bedarf an Fachkräften oder ausschließlich der Bedarf an Fachkräften. Ermittelt wurden:

- 43 Unternehmen aus NRW, die in Ghana aktiv sind (u. a. Maschinenbau, Abwasser, Recycling, Bergbau, Solar, Baustoffe, Fensterbau)
- 14 deutsche Unternehmen, die nicht in NRW, aber in Ghana aktiv sind (u. a. Maschinen-, Straßenbau, Recycling, Baumaschinen, Wasser-, Gerätetechnik)
- 15 NRW-Unternehmen mit Afrika-Engagement außerhalb Ghanas (u. a. Bau, Straßen-, Tiefbau, Maschinenbau, Sanitär-, Klima-, Abwasser-, Solartechnik)
- 9 NRW-Unternehmen (Bau) mit Interesse an Fachkräften/Auszubildenden aus Ghana

Außerdem wurde ein Ausblick zu internationalen Firmen in Ghana, weiteren deutschen Firmen mit Ausbildungsaktivitäten in Ghana und deutschen Bildungsanbietern in Ghana erstellt.

Aus der Übersichtsrecherche sowie insbesondere den Bedarfen in NRW ergab sich ein Fokus auf die Baubranche.

²¹ Siehe online: https://africa-eu-partnership.org/sites/default/files/documents/acqf_infographic_en.pdf, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

5 | Fokus Baubranche – Fachkräftebedarfe und Potenziale

Das Bauwesen gilt als eine der Schlüsselindustrien für die deutsche Binnenwirtschaft und zugleich einer der größten Wirtschaftszweige im Land. Laut BMI wurde im Jahr 2019 ein Bauvolumen von ca. 430 Milliarden Euro produziert und allein im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe fanden rund zwei Millionen Menschen Beschäftigung. Eng verflochten mit anderen Wirtschaftszweigen in Deutschland und Europa und darüber hinaus, ist die Baubranche von hoher konjunktureller, wachstums- und beschäftigungspolitischer Bedeutung.²²

Seit 2010 stieg die Zahl der offenen Stellen in den Bauberufen fast kontinuierlich an. Obwohl das Wachstumstempo pandemiebedingt gedämpft wurde und ein leichter Stellenrückgang zu verzeichnen war (minus 5,3 Prozent), fiel dieser im Vergleich zur Gesamtwirtschaft mit minus 15,2 Prozent weit geringer aus: Die Zahl der offenen Stellen liegt noch deutlich über dem Ausgangsniveau von 2010 (Hickmann & Malin 2021). Investitionen gab es zuletzt vor allem in grüne Infrastrukturprojekte, die aktuell einen Boom erleben. So ging das Deutsche Institut für Wirtschaft (DIW) bereits im Januar 2021 von einer wesentlichen Belebung und Zunahme des Bauvolumens (von 2,6 Prozent) im Jahr 2022 aus (Gornig et al. 2021). Tatsächlich hat der Bausektor relativ wenig unter der Pandemie gelitten.

Vielmehr ist zu erwarten, dass sich der bereits aktuell ausgeprägte Fachkräftemangel auf allen Ebenen durch eine alternde Belegschaft und ohne ausreichenden Nachwuchs noch verstärken wird. Insbesondere werden qualifizierte Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung gebraucht.²³ Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) zeigt eine Auflistung einzelner Berufe: So fehlten allein in der Bauelektrik im Jahr 2020 durchschnittlich 13 877 Fach- und Aufsichtskräfte im Hoch- wie insbesondere im Tiefbau. Bei Experten der Bauplanung und -überwachung sowie im Tiefbau herrschen relativ gesehen die größten Engpässe. Hier stieg die Fachkräftelücke im Vergleich zum Vorjahr trotz der Coronakrise sogar an (Hickmann & Malin 2021, S. 5). Der Fachkräftemangel ist auf allen Qualifikationsebenen stark

ausgeprägt. Allerdings sind die Bedarfe an Bauhelfer:innen und weniger Qualifizierten in den letzten Jahren zurückgegangen.

Auch das Angebot an Ausbildungsstellen ist in den Bauberufen seit 2013 kontinuierlich gestiegen. Doch obwohl die Nachfrage ebenso wuchs, stieg der Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen in den letzten Jahren deutlich und lag im Jahr 2020 bei 14,5 Prozent (über alle Ausbildungsberufe hinweg: 11,3 Prozent). So fanden Unternehmen und interessierte Jugendliche laut KOFA nicht immer zusammen. Und dies, obwohl die neuen Ausbildungsverhältnisse im Jahr 2020 um 4,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf mehr als 14 000 anstiegen (Stand: 31.12.2020) – deutschlandweit sank die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse um rund 9,5 Prozent. Die bessere Entwicklung in der Bauwirtschaft ist auch ein Erfolg der umlagefinanzierten Ausbildungsförderung, die alle Baubetriebe an der Finanzierung der Ausbildung beteiligt und Ausbildungsbetriebe finanziell deutlich entlastet (SOKA-Bau 2021, S. 4–8). Besondere Probleme, Ausbildungsstellen zu besetzen, herrschen in der Klempnerei, dem Gerüstbau sowie dem Ofen- und Luftheizungsbau. Hier wurde 2020 jeweils etwa ein Viertel der gemeldeten Ausbildungsstellen nicht besetzt (Hickmann & Malin 2021, S. 6).

Trotz des steigenden Fachkräftebedarfs im Bausektor spielt dieser in der Debatte um Fachkräftezuwanderung nach Deutschland bisher nur eine untergeordnete Rolle. Vor diesem Hintergrund gilt es insbesondere das Thema durch empirische Grundlagen zu unterfüttern und in die öffentliche Debatte zu tragen.

Quantitative Unternehmensbefragung

Die im Rahmen des Fachkräftemigrationsmonitors für die Bertelsmann Stiftung in den Jahren 2020 und 2021 durch die Civey GmbH durchgeführte Umfrage unterstreicht den Bedarf insbesondere mittelständischer Unternehmen an qualifizierten Fachkräften mit Berufsausbildung, auch im Bau und im Handwerk in NRW (Mayer 2021; Mayer & Clemens 2021).

²² Vgl. BMI, „Bedeutung des Bauwesens“, online unter: www.bmi.bund.de/DE/themen/bauen-wohnen/bauen/bauwesen/bedeutung/bedeutung-bauwesen-node.html, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

²³ Siehe dazu online den Fachkräftemonitor für Nordrhein-Westfalen: <https://fachkraefte-monitor-nrw.de/fachkraefte-monitor.html#3c5nt2V>, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

Infobox Civey

 <p>Befragungsgebiet Bundesrepublik Deutschland</p>	 <p>Grundgesamtheit Entscheider:innen in Unternehmen mit über zehn Mitarbeitenden: (a) insgesamt (b) die ausländische Fachkräfte beschäftigen (c) die Engpässe haben, aber keine ausländischen Fachkräfte rekrutieren wollen</p>	 <p>Stichprobe (a) 7.500 bzw. 7501 Befragte (2021) 2.502 bis 2.505 Befragte (2020) (b) 502 und 501 Befragte (c) 501 Befragte</p>
 <p>Methode Netzwerkbasierte Panel-Rekrutierung – Umfragen werden täglich auf mehr als 25.000 URLs über ein Netzwerk von zahlreichen reichweitenstarken Websites eingebunden.</p>	 <p>Befragungszeiträume 21. September 2020 bis 20. Oktober 2020 10. August 2021 bis 3. Oktober 2021</p>	 <p>Statistischer Fehler Der statistische Fehler gibt an, um welchen Wert das Stichprobenergebnis von dem realen Wert in der Grundgesamtheit abweichen kann. Das Konfidenzniveau beträgt immer 95 Prozent. Der statistische Fehler kann als niedrig (unter 5 %), mittel (zwischen 5 % und 10 %) oder hoch (größer als 10 %) eingestuft werden.</p>

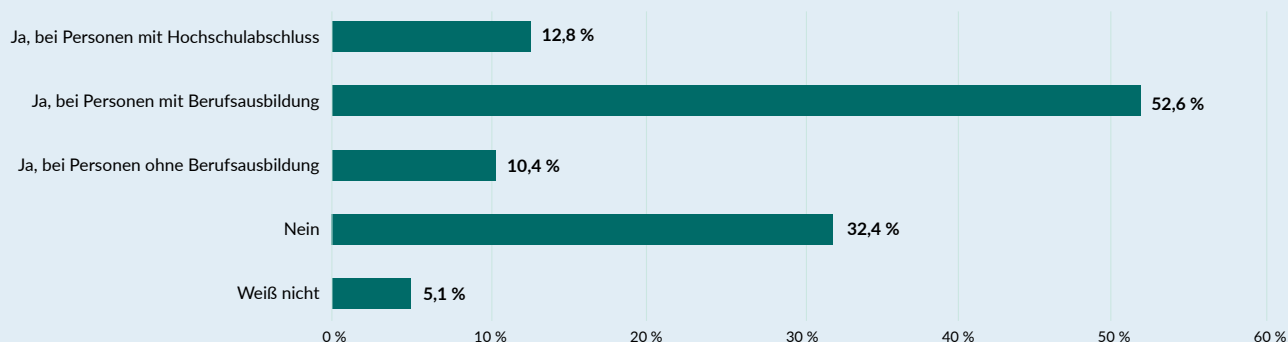
Durchgeführt von Civey. Mehr Informationen zur Methode: www.civey.com.
Methodischer Hinweis: Die dargestellten Anteilswerte sind teilweise auf ganze Zahlen gerundet, sodass es vorkommen kann, dass sie sich nicht zu 100 Prozent aufsummieren. Bei Fragen mit mehreren Antwortoptionen können die addierten Nennungen 100 Prozent überschreiten.

| BertelsmannStiftung

So antworteten über die Hälfte mittelständischer Unternehmen (ab einer Größe von zehn Mitarbeiter:innen) im Bau/Handwerk, dass sie deutliche Fachkräfteengpässe, insbesondere bei Perso-

nen mit Berufsausbildung, hätten (Abbildung 2); eine Situation, die auch perspektivisch mit „ja“ oder „eher ja“ eindeutig erwartet wurde (Abbildung 3).

ABBILDUNG 2 „Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“
Ausgewertet nach individuellen Zielgruppen (Beschäftigte in Bau/Handwerk)

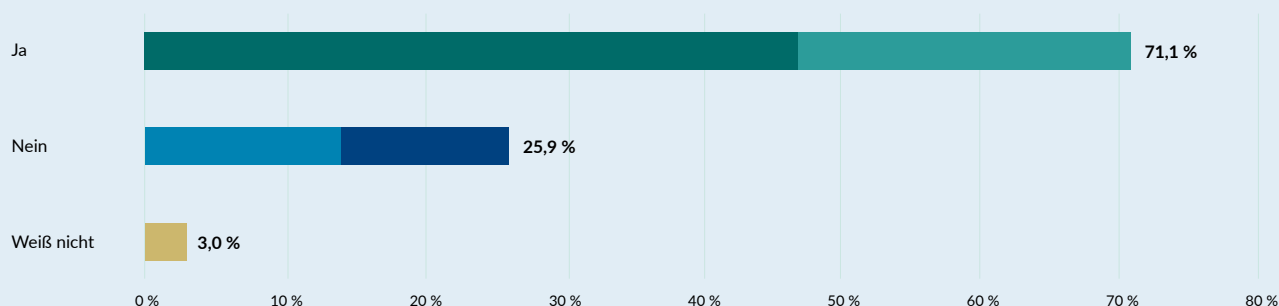


Mehrfachantwort möglich | Statistischer Fehler: 6,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeitraum: 10.08.–03.10.2021

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 3 „Werden Sie Ihrer Einschätzung nach im nächsten Jahr Fachkräftengpässe in Ihrem Unternehmen haben?“
Ausgewertet nach individuellen Zielgruppen (Beschäftigte in Bau/Handwerk)



Mehrfachantwort möglich | Statistischer Fehler: 6,3 % | Stichprobengröße: 7.501
Befragungszeitraum: 10.08.–03.10.2021

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

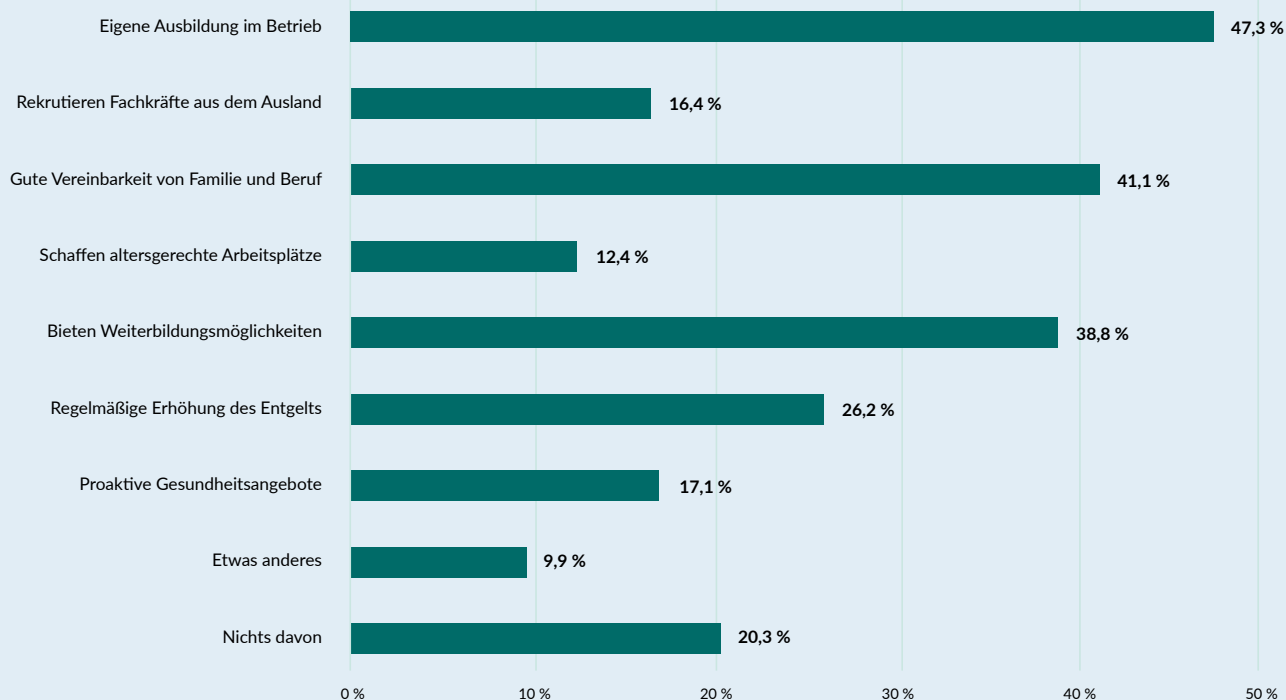
■ Ja, auf jeden Fall ■ Eher ja ■ Weiß nicht
■ Eher nein ■ Nein, auf keinen Fall

| BertelsmannStiftung

Die meisten mittelständischen Unternehmen in Deutschland (47,3 Prozent) setzen auf eine Ausbildung im eigenen Betrieb, um dem steigenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken – neben der För-

derung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (41,1 Prozent), Weiterbildungsmöglichkeiten (38,8 Prozent) sowie der regelmäßigen Erhöhung des Entgelts (26,2 Prozent) (Abbildung 4).

ABBILDUNG 4 „Welche dieser Instrumente nutzen Sie, um Fachkräftengpässe in Ihrem Unternehmen zu vermeiden?“

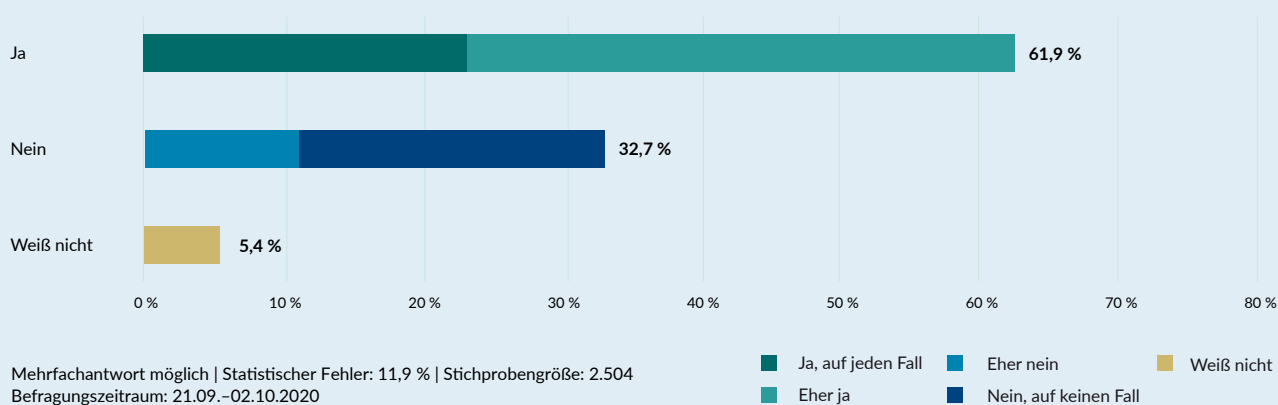


Mehrfachantwort möglich | Statistischer Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeitraum: 10.08.–03.10.2021

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 5 „Würden Sie eine ausländische Fachkraft bei sich im Unternehmen einstellen, wenn diese eine Ausbildung im außereuropäischen Ausland absolviert hätte?“
Ausgewertet nach individuellen Zielgruppen (Beschäftigte im Bau/Handwerk in NRW)

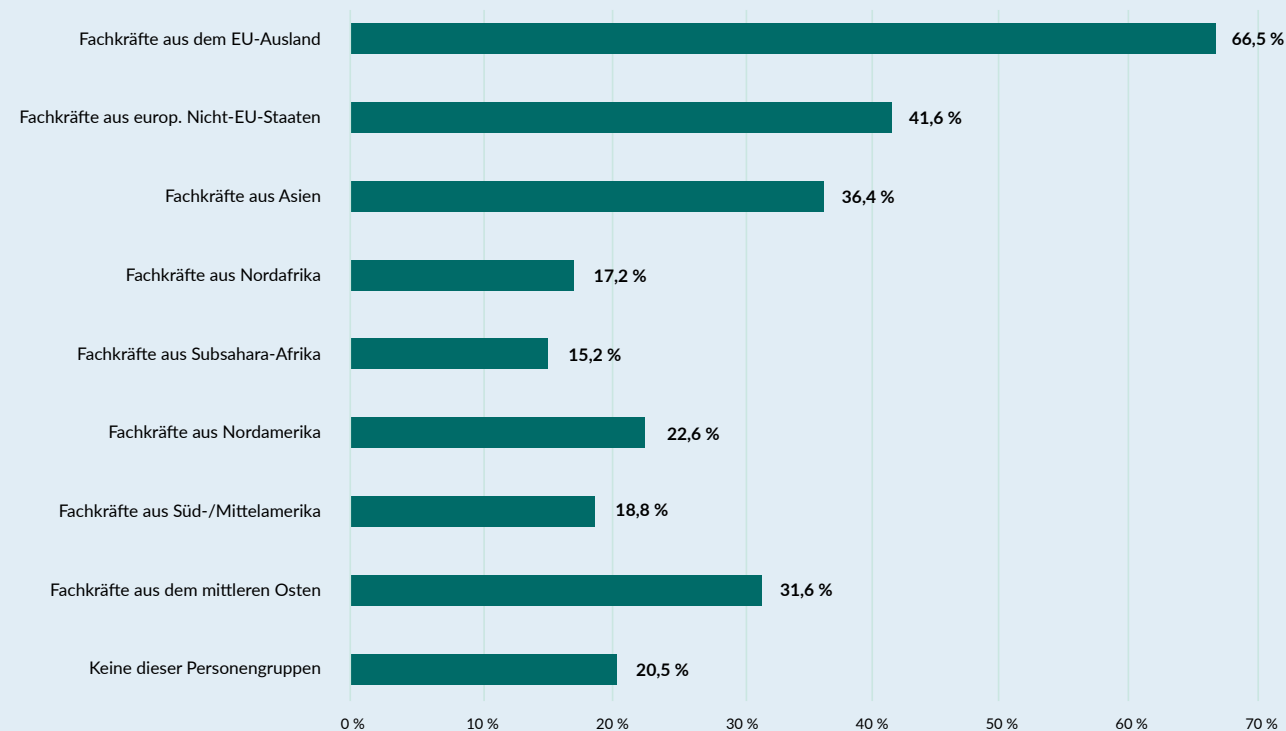


| BertelsmannStiftung

Bei mittelständischen Unternehmen in Bau und Handwerk in NRW nimmt sogar bei gut der Hälfte aller Befragten die Ausbildung im eigenen Betrieb den höchsten Stellenwert ein, um Fachkräfteengpässe zu überwinden. Zugleich war die Bereitschaft sehr groß, Fachkräfte einzustellen, die eine Ausbildung in einem außereuropäischen Land absolviert hatten. Hier antworteten ebenso viele Unternehmen in Bau und Handwerk in NRW, wie im Jahr 2020 Fachkräfteengpässe prognostiziert hatten, mit „ja“ oder „eher ja“ auf die Frage, ob sie solche ausländischen Fachkräfte einstellen würden. Angesichts der Ansprüche und Besonderheiten des dualen Ausbildungssystems im deutschsprachigen Raum ist das ein bemerkenswertes Ergebnis (Abbildung 5). Die qualitative Befragung der Unternehmen bestätigt diese Ergebnisse auch in Bezug auf Subsahara-Afrika, wie gleich zu zeigen ist.

Der Anteil an Fachkräften, die aktuell bei deutschen Unternehmen beschäftigt sind, ist mit 15,2 Prozent aus Subsahara-Afrika (2,4 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr, vgl. Mayer 2021) und 17,2 Prozent aus Nordafrika noch relativ gering gegenüber Fachkräften aus anderen nicht europäischen Regionen (Asien insgesamt: 36,4 Prozent, Mittlerer Osten: 31,6 Prozent, Nordamerika: 22,6 Prozent) (Abbildung 6). Zusammengefasst stammen allerdings bereits 32,4 Prozent der derzeit beschäftigten Fachkräfte vom afrikanischen Kontinent. Nicht zuletzt ist dies vor dem Hintergrund der beschriebenen strukturellen Hürden und bisher wenig erprobter, doch offensichtlich genutzter Wege zu sehen.

ABBILDUNG 6 „Welche der folgenden Personengruppen beschäftigt Ihr Unternehmen im Moment?“



Mehrfachantwort möglich | Statistischer Fehler: 7,8 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeitraum: 10.08.–17.08.2021

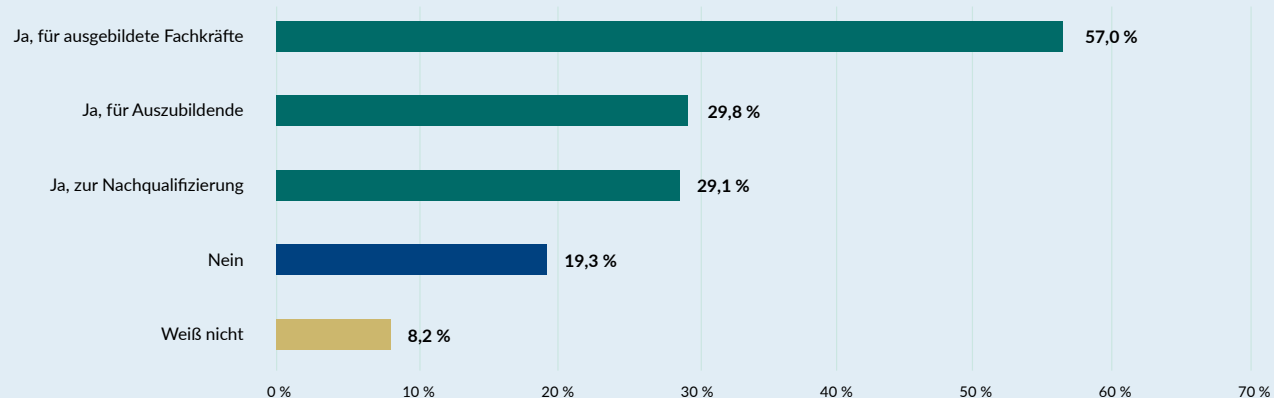
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die ausländische Fachkräfte beschäftigen
Quelle: Civey

| BertelsmannStiftung

Zugleich würden 57,0 Prozent der befragten Unternehmen mehr Vereinbarungen zur Vermittlung von Fachkräften begrüßen und

29,8 Prozent solche zur Vermittlung von Auszubildenden (Abbildung 7). Im Bau und Handwerk liegt dieser Wert etwas höher.

ABBILDUNG 7 „Fänden Sie es hilfreich, wenn es zwischen Deutschland und anderen Staaten mehr Vereinbarungen zur Vermittlung oder Ausbildung von Fachkräften gäbe?“



Mehrfachantwort möglich | Statistischer Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeitraum: 10.08.–03.10.2021

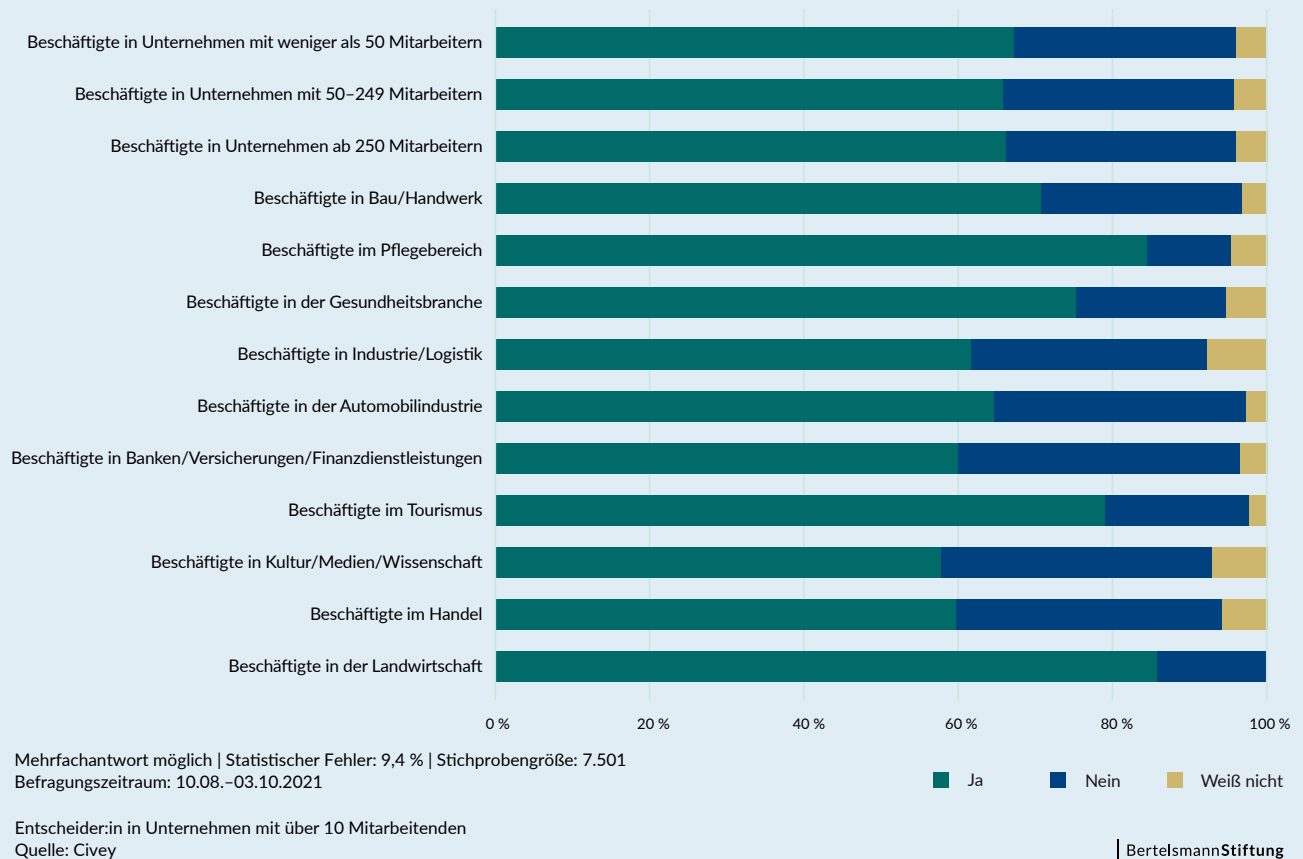
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

| BertelsmannStiftung

Neben den unvergleichlich hohen Fachkräftebedarfen im Gesundheits- und Pflegebereich, die durch Corona eher verstärkt wurden, geben Unternehmen im Bau und Handwerk noch vor der Landwirtschaft überdurchschnittlich hohe Bedarfe bei Personen mit Berufsausbildung an und sind damit besonders auf

Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Perspektivisch steigen diese Bedarfe im Vergleich zum Vorjahr, wie die aktuelle Umfrage von 2021 anzeigt (hier fällt besonders die Tourismusbranche auf, die pandemiebedingt zuvor gedämpft war) (Abbildung 8).

ABBILDUNG 8 „Werden Sie Ihrer Einschätzung nach im nächsten Jahr Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen haben?“



Während die Fachkräftemigration von Pflegekräften für afrikanische Staaten aktuell nur sehr bedingt eine Rolle spielen kann, da die Menschen vor Ort gebraucht werden und nach ethischen Standards nicht rekrutiert werden können (WHA57.19 und WHO Global Code of Practice),²⁴ zeigt sich im Baubereich eine große Bereitschaft, Menschen aus dem außereuropäischen Ausland und speziell Afrika einzustellen. Allerdings gilt es auch hier, ethische Standards der Rekrutierung zu beachten. Auch in der Baubranche fehlen Fachkräfte in vielen Herkunftsländern. Dies zeigen eine weitere Explorationsstudie der Bertelsmann Stiftung für Ghana (Rother & Setrana 2021) sowie eine kürzlich erstellte Studie der Weltbank und des Center for Global Development (CGD) für Nigeria (Adhikari et al. 2021a). Ausbildungspartner-

schaften sollten diese Bedarfe im Sinne des „triple win“ im Blick behalten und vor Ort zu Qualifizierung und struktureller Entwicklung beitragen. Prinzipiell ergeben sich hier auch Möglichkeiten für eine „Global Skills Partnership“ im Pflegebereich, wie es die Weltbank und das CGD zeigen (Adhikari et al. 2021b). Die vorliegende Studie wird im Folgenden auf weitere Aspekte der lokalen Entwicklung und Nachhaltigkeit für eine Ausbildungspartnerschaft im Bau eingehen.

Für eine transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaft liegen zusätzliche Potenziale darin, dass die Bauausbildung in Deutschland weitgehend zentral organisiert ist und damit sowohl die Durchführung als auch die Integration in die

24 Siehe online: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA57/A57_R19-en.pdf und www.who.int/hrh/migration/code/WHO_global_code_of_practice_EN.pdf, beide zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

Zielgesellschaft erleichtern können, da über den Betrieb hinaus in Berufsbildungsinstituten eine gezielte Einbindung und v. a. administrative wie soziale, ggf. sprachliche Unterstützung in einer größeren Gruppe ermöglicht werden kann. Für eine Ausbildungspartnerschaft in der Baubranche spricht zudem das zwei- bzw. dreistufige Ausbildungssystem, bestehend aus einer spezialisierten Grundausbildung von zwei Jahren (1. Jahr: Grundlagen, 2. Jahr: Tief-, Hoch- oder Ausbau) sowie einer Vertiefung im dritten Ausbildungsjahr (z. B. Betonbau, Spezialtiefbau etc.), das einen qualifizierten Berufseinstieg bereits nach zwei Ausbildungsjahren ermöglicht. Für Ausbildungspartnerschaften vom Typ 1, die Anteile von Ausbildungen im Herkunftsland voraussetzen und Anpassungsqualifizierungen vornehmen, könnten Teilqualifikationen einen guten Ansatzpunkt bieten. Auch wenn diese in den Bauberufen, wie in anderen Bereichen, nicht standardisiert sind, gibt es Modelle der Einteilung, u. a. der Berufsförderungswerke der Bauindustrie, auch durchgeführt von den Berufsverbänden des Handwerks.²⁵ Diese sind ein vielversprechendes Feld, auch da bereits mit einer oder wenigen Teilqualifikationen ein Berufseinstieg möglich ist (siehe Fischer et al. 2020).²⁶ All dieses bietet eine günstige Basis für die Entwicklung transnationaler Ausbildungspartnerschaften, die dazu beitragen können, die Fachkräftebedarfe in ausgesuchten Bauberufen auf der deutschen Seite zu verringern, ebenso wie die Qualität und den Ausbau der Ausbildung in den Herkunftsländern zu befördern. Hierdurch würden die Potenziale des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes erprobt und weiter ausgeschöpft, insbesondere im Zusammenspiel mit einer Öffnung und einer Entfaltung der Berufsausbildung hin zu transnationalen Partnerschaften mit Herkunftsländern für eine gemeinsame nachhaltige Fachkräfteentwicklung.

5.1 Qualitative Erhebung – Ansatz

Für die vorliegende qualitative Erhebung wurden 13 leitfadengestützte (digitale und telefonische) Einzelinterviews mit ausgewählten Unternehmen in NRW (sowie einem Unternehmen aus Niedersachsen mit kürzlich erfolgter Niederlassung in Ghana) aus den Branchen Bau und Betonfertigung/-verarbeitung durchgeführt, aber auch einzelnen Unternehmen aus den Bereichen Wasser-/Rohrtechnik, Fensterbau sowie einem Bildungsdienstleister, da diese Firmen einen besonderen (Ausbildungs-)Bezug zu und ein wachsendes Engagement in Ghana aufzeigten.

Die Befragung der Unternehmen richtete sich nach zwei Schwerpunkten:

- A. Bedarf an ausländischen Fachkräften
- B. Engagement in Drittstaaten, insbesondere im Bereich Aus- und Weiterbildung, Interesse an transnationaler Ausbildungspartnerschaft mit Fokus auf Schwierigkeiten, Unterstützungsbedarf und auch Offenheit gegenüber finanziellem Engagement

Der gesamte Fragebogen findet sich im Anhang des Berichts (S. 34).

5.2 Zentrale Ergebnisse

Angezeigte Fachkräftebedarfe der Unternehmen

Fast alle befragten Unternehmen wiesen einen deutlichen Fachkräftebedarf auf deutscher und teilweise auch auf ghanaischer Seite aus, vor allem im Baubereich sowie in der Betonverarbeitung.

Die dabei genannten Berufe waren v. a. im Hoch- und Tiefbau zu verorten (Beton-, Stahlbetonbau, Betonfertigteilbau, Betonfachbau, Betoninstandsetzung, Straßen- und Tiefbau, Spezialtiefbau, Kanalbau sowie einzelne weitere Spezialberufe wie Polier oder Gleisbauer, Zimmerer, Maurer oder Elektroniker).

In den Bereichen Wasser-/Rohrtechnik, Fensterbau und Bildungsdienste wurde u. a. ein Bedarf an Fachkräften für Wasser, Rohrnetzinspektion, Metallbau, -verarbeitung, -technik, Elektronik, an Produktionsfachkräften Chemie und Chemikanten genannt.

Unternehmensbezüge zu Ghana

Einige der Unternehmen, die selbst – teilweise seit kurzer Zeit – Niederlassungen in Ghana hatten, gaben zudem Fachkräftebedarfe in Ghana an. Aus den Gesprächen ergab sich, dass der Bausektor auch in Ghana in Bewegung begriffen ist. So gibt es einerseits Reformbemühungen des nationalen Ausbildungssystems, andererseits einen großen Bedarf an besser und vor allem formal ausgebildeten Fachkräften im Land, zum einen mit dem

²⁵ Siehe online: www.bzb.de/perspektive-job/teilqualifizierung-bau, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

²⁶ Die Bertelsmann Stiftung hat außerdem eine Reihe von Kompetenzmodellen für Teilqualifikationen erstellt. Siehe online unter: www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

Ziel, auf dem Arbeitsmarkt vor Ort in Anstellung zu kommen, zum anderen mit der Bereitschaft zu migrieren. Aktuell leidet der Bausektor in Ghana wie in anderen Ländern in Subsahara-Afrika unter schlechtem Ansehen, was entgegen den Bedarfen von Unternehmen steht (vgl. Rother & Setrana 2021). Der Bausektor ist in Ghana außerdem Objekt von Berufsbildungspartnerschaften in Zusammenarbeit mit transnationalen Akteuren wie beispielsweise der sequa gGmbH, kirchlichen Trägern wie Don Bosco Mondo oder dem Christlichen Verein Junger Menschen (CVJM) und auch deutschen Stiftungen.²⁷ In zentraler Zusammenarbeit mit der Delegation der deutschen Wirtschaft in Accra und zunehmend auch deutschen Unternehmen setzen sie sich für eine Verbesserung des Berufsbildungssystems und letztlich auch des Arbeitskräfteangebots vor Ort ein.

Die befragten Unternehmen unterschieden sich vor allem dahingehend, ob sie ausschließlich Absatzmärkte und Produktionsstandorte in Ghana und Subsahara-Afrika suchten oder ob es ihnen auch um eine Entwicklung und ein breiteres Engagement in der Ausbildung in Ghana ging. Hier existierte eine Reihe von Initiativen. So waren beispielsweise einzelne der befragten Unternehmen aus NRW sowie weitere deutsche Unternehmen in Projektansätzen der Berufsbildung in Ghana involviert. Diese Unternehmen bauten zunächst darauf, für ihren Standort im Vertrieb oder sogar der Produktion vor Ort durch besser gebildete Arbeitnehmer:innen zu profitieren. Es wurde eine klare Offenheit signalisiert, die Ausbildungsaktivitäten vor Ort in Richtung transnationaler Berufsbildungsmodelle zu erweitern bzw. Synergien dahingehend zu nutzen.

„Ghana ist schon eher ein leichtes Kind. Haben auch schon überlegt, regionale Mobilität zu fördern und wollten sehen, ob wir einen akkreditierten Bauhelfer anbieten. Der ganze Bereich ist ein Dorf. Es wird viel geredet und es passiert relativ wenig. Das ist leider überall so. In der Entwicklungszusammenarbeit ist bisher auch zu wenig gelaufen. Aktuell weht ein guter Wind.“

Unternehmensvertreter:in NRW

Gründe für den deutlichen Bedarf an auszubildenden Fachkräften

Der eklatante Mangel an Fachkräften hat aus Sicht der Unternehmen mehrere Gründe, die auch mit generellen Problemen des (Aus-)Bildungssystems in Deutschland, vor allem in kleineren Betrieben, sowie der Attraktivität bestimmter Berufe im Bau zu tun haben. Ausbildungsangebote allein reichen da nicht.

„Ja, wenn eines der Baubranche fehlt, dann sind es Fachkräfte. Deswegen haben wir uns vor Jahren wieder entschieden auszubilden, aber das ist mittlerweile auch schwierig geworden.“

Unternehmensvertreter:in NRW

Als Hintergrund für die Bedarfe an Auszubildenden nannten die befragten Unternehmen in NRW eine weitverbreitete „Unlust“ und „mangelnde Qualifikation potenzieller deutscher Auszubildender“. Zum Teil kämen Absolvent:innen „extrem schlecht ausgebildet“ aus der Schule. Die KOFA schreibt, dass Arbeitgeber:innen und potenzielle Auszubildende nicht immer zusammenfinden (Hickmann & Malin 2021, S. 6). Aufgrund der Überalterung der Branche werde, nach Ansicht der befragten Unternehmen, der Bedarf an Auszubildenden und Fachkräften perspektivisch steigen. Laut der SOKA-Bau sind aktuell ein Viertel aller Arbeitnehmer:innen im Bauwesen älter als 55 Jahre; dementsprechend müssten in den nächsten Jahren viele Fachkräfte neu eingestellt werden (SOKA-Bau 2021, S. 3). Den befragten Unternehmen zufolge litten insbesondere kleine Betriebe (im Baugewerbe) an dem Fachkräftemangel.

„Im Baugewerbe ist der Mangel eklatant. Viele kleine Betriebe bekommen gar keine Leute mehr.“

Unternehmensvertreter:in NRW

Das spiegelt eine seit Jahren beschriebene Situation wider, in der vor allem kleine und Kleinstbetriebe einen Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote verzeichnen, was mit einem Verweis auf einen zunehmenden Wettbewerb mit potenziell höherer Attraktivität von größeren Ausbildungsbetrieben begründet wird (BMF 2015, S. 44–46). Dieser „Wettbewerbsnachteil“ wird von den befragten Unternehmen bestätigt. Üblicherweise rekrutierten

²⁷ Bekannt sind insbesondere die Aktivitäten der Sparkassenstiftung sowie der Baden-Württemberg Stiftung. Siehe dazu online: <https://sparkassenstiftung-westernafrica.org/projects/locations/ghana> und www.ghana.ahk.de/competence-centres/skills-development/the-baden-wuerttemberg-foundations-stipendium-bwfs-program-for-ghana, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

Unternehmen ihre Fachkräfte und Auszubildenden über Messen, Stellenanzeigen oder Reisen (vorübergehend eingeschränkt durch die Coronapandemie) und vor allem durch eigene Ausbildung. Allerdings fehlten für die Ausbildung häufig die ausreichend qualifizierten und engagierten Auszubildenden.

Während manche Unternehmen ihre Bedarfe im Moment noch irgendwie decken konnten, sprach ein Unternehmen von „massiven Problemen, Leute zu finden“. Die Arbeit – hier im Stahlbetonbau – werde als „dreckig“ wahrgenommen. An anderer Stelle hieß es, den Baubereich wolle kein Mensch mehr machen: „bloß nich’ auf’n Bau“. Allerdings trage insbesondere das Handwerk selbst die Schuld für diesen Imageverlust. Nach dem Ausbildungs- und Fachkräftereport der SOKA-Bau führt der Baugeräteteuführer weiterhin die Top 3 der gewerblichen Berufe an, gefolgt von Land- und Baumaschinenmechatroniker:innen und dem: Isolierfacharbeiter:in. Das Bedienen großer technischer Baugeräte, wie zum Beispiel Kräne, Planiertrappen oder Bagger, strahle eine hohe Attraktivität für die Auszubildenden aus (SOKA-Bau 2021, S. 6). Der Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unterstreicht die Bedeutung des Images und die damit verbundene Anerkennung für die Berufswahl bei jungen Menschen. Auch geschlechterstereotype Vorstellungen spielten weiterhin eine Rolle. Für junge Menschen sei es demnach wichtig, mit ihrer Berufswahl nicht „ungebildet“ zu wirken (BMBF 2020, S. 58).

Auch aus Sicht der Gesprächspartner:innen hat Corona wenig Auswirkungen auf die Branche gezeigt und werde dies voraussichtlich auch mittelfristig nicht tun; selbst wenn einzelne Projekte öffentlicher Träger wegfielen: „Es ist etwas verhaltener. Doch Perspektive ist ja die Erholung. Das kann das Geschäftsmodell nicht beeinträchtigen.“ Allerdings beeinträchtigte die Pandemie in mehreren Fällen vorübergehend die Rekrutierung aus dem Ausland: Rekrutierungsreisen konnten nicht durchgeführt werden. So konnten angehende Auszubildende beispielsweise nach abgeschlossener Auswahl und Vermittlung nicht einreisen, in einem Fall aus Kamerun. Fachkräfte- und Auszubildendenbedarfe bestünden also weiter und würden perspektivisch wegen der Überalterung des Personals in vielen Bauberufen weiter deutlich ansteigen.

Große Offenheit für Kandidat:innen aus dem Ausland und insbesondere Subsahara-Afrika

Alle befragten Unternehmen äußerten eine große Offenheit gegenüber Auszubildenden aus dem europäischen sowie dem außereuropäischen Ausland. Während mehrere Unternehmen angaben, dass sie keine Präferenz hinsichtlich der Herkunft der auszubildenden Fachkräfte hätten, unterstrich ein Unternehmen, es sei wichtig, zunächst die Anfrage in Deutschland zu prüfen,

dann ins europäische Ausland zu sehen, etwa auf den Balkan, bzw. in die europäischen Nachbarstaaten und als einen dritten Weg jemanden aus Ghana, Tansania oder Äthiopien einzustellen. Eine weitere Stimme betonte, es sei „kein Wunschkonzert“.

„Das ist eine gute Sache, das steht an, nach Afrika zu gehen. Vor allem in den ländlichen Regionen kommt der Bedarf immer mehr.“

Unternehmensvertreter:in NRW

Sieben von acht befragten Bauunternehmen hatten bereits gute Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden, insbesondere auch aus Subsahara-Afrika, gemacht (z. B. über ein Projekt mit dem Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW gGmbH und einer Sprachschule in Kamerun). Mehrere berichteten von positiven Erfahrungen mit Geflüchteten, die teilweise über Maßnahmen, teilweise zufällig im Unternehmen in die Ausbildung fanden. Erfahrungen der Unternehmen zufolge zeigten diese ein ausgeprägtes Engagement und besondere Qualität.

„Wichtig ist v. a., dass die Leute gut sind.

Dass sie engagiert sind und einen guten Job machen wollen.“

Unternehmensvertreter:in NRW

Laut der befragten Unternehmen sei für eine Ausbildung in den deutschen Bauberufen eine ausreichende Qualifizierung, das heißt sprachliche und schulische Vorausbildung, entscheidend sowie insbesondere die Bereitschaft und ausgesprochenes Interesse für eine Ausbildung im Bau. Der zentrale Faktor bei ausländischen Auszubildenden seien die Sprachkenntnisse im Deutschen sowie die Bereitschaft, mindestens einige Zeit zu bleiben: „Sicher ist das aufwändiger, dann muss es sich schon lohnen.“

Die Civey-Umfrageergebnisse im Auftrag der Bertelsmann Stiftung bestätigen die Ansicht vieler Unternehmen, die in den sprachlichen Voraussetzungen die größten Hürden sehen. Hier brauche es besondere Unterstützung und Augenmerk. Dennoch wurde diese Auffassung nicht von allen Unternehmen geteilt. Zudem seien technische Vorkenntnisse und Kenntnisse im Bau von Vorteil, ebenso wie Grundkenntnisse in Mathematik. Gut die Hälfte der befragten Unternehmen äußerte des Weiteren Offenheit gegenüber Teilqualifizierungen und ihre Erweiterung durch

Anpassungsqualifizierungen, um Zugewanderten dadurch eine Anerkennung in Bauberufen zu ermöglichen. Andere Unternehmen bevorzugten eine Vollausbildung im eigenen Betrieb.

Bisheriges Ausbildungsengagement in Afrika

Die befragten Unternehmen zeigten sich bisher unterschiedlich engagiert im Bereich Ausbildungen in Drittstaaten, insbesondere in Afrika und hier speziell Ghana: Vier Unternehmen hatten sich an dem Projekt über das Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW gGmbH (BFW) mit einer Sprachschule in Kamerun beteiligt und zwei Unternehmen auch Kameruner:innen in ihren Betrieben in NRW als Auszubildende angestellt, was gut funktioniert hatte. Drei Unternehmen hatten sich in kleineren Projekten mit Geflüchteten engagiert sowie in Berufsbildungsinitiativen und Praktika auch mit afrikanischen Ländern. Ein Unternehmen berichtete über eine erfolgreiche Teilnahme an dem Programm „Afrika kommt!“, einem Fellowship-Programm der deutschen Wirtschaft,²⁸ in dessen Rahmen eine junge Fachkraft aus Kenia zur Fortbildung nach NRW gekommen war und nun in der Niederlassung des Unternehmens in Nairobi arbeitete.

Einzelne Unternehmen verfügten bereits über eine beträchtliche Afrikaexpertise in unterschiedlichen Ländern. So hatten sich beispielsweise zwei der befragten Unternehmen mit einem weiteren zusammengeschlossen, um mit Unterstützung der Delegation der deutschen Wirtschaft in Accra im Rahmen eines developPPP-Projekts – einem Programm des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) für privatwirtschaftliche Vorhaben zur nachhaltigen Investition und für Aktivitäten mittelständischer deutscher Unternehmen in Entwicklungs- und Schwellenländern²⁹ – einen Klempnerlehrgang an einem etablierten Ausbildungsinstitut in Accra aufzubauen und damit ihre Produktion und Weiterverarbeitung in Ghana zu unterstützen. Wie oben beschrieben, waren sie damit nicht die einzigen deutschen und sogar nordrhein-westfälischen Unternehmen, die sich für Aus- und Weiterbildung in Ghana einsetzten. Ein Unternehmen mit einer seit längerem bestehenden Niederlassung in Ghana baute gerade ein eigenes Ausbildungs- und Berufsbildungszentrum vor Ort, um seinen Standort auszubauen, aber ebenso, um sich dort nachhaltig im Berufsbildungssystem zu engagieren, auch in Kooperation mit weiteren Unternehmen.

Abgesehen von der Frage nach einem Engagement in Afrika, gaben mehrere Unternehmen an, die Westbalkanregelung für die Rekrutierung von Bauhelfer:innen und Facharbeiter:innen ge-

nutzt zu haben, von denen die wenigsten allerdings in eine Ausbildung gelangt seien.

Unterstützungsbedarfe – in Ghana

Im Hinblick auf eine Kooperation im Bereich Ausbildung mit einem Land wie Ghana verwiesen alle Unternehmen auf die Herausforderungen des Spracherwerbs für Auszubildende, die nach Deutschland einreisten. Dafür brauche es besondere Unterstützung und entsprechende Strukturen, die, wie oben beschrieben, mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz erstmalig besser genutzt und deren Ausbau auf dieser Grundlage befördert werden kann. Darüber hinaus brauche es Unterstützung bei der Einreise aus Nicht-EU-Staaten, v. a. für die Beantragung von Visa: „Das ist häufig echt eine Katastrophe“, meinte ein Unternehmensvertreter. Auch hier soll das FEG und zu dessen Umsetzung eingerichtete Zentralstellen für Fachkräfteeinwanderung auf Bundesländerebene Abläufe erleichtern. Für den Aufbau einer Kooperation mit relevanten Stellen im Bausektor von Ghana sei eine solide Hilfestellung bei der Organisation der Auswahl und Vermittlung vor Ort vonnöten. Insbesondere die Unternehmen, die noch nicht über lokale Verbindungen verfügten, verwiesen auf den Bedarf einer guten Betreuung und verlässliche Partner:innen vor Ort.

„Um mit einem Land wie Ghana zusammenzuarbeiten, brauchen wir ein gutes, verlässliches Modell und gute Partner. Keine Papierblase.“

Unternehmensvertreter:in NRW

Unterstützungsbedarfe – in NRW

Für eine gelingende Integration und Ausbildung in Deutschland hoben die befragten Unternehmen das Thema kulturelle Anpassung und Orientierung hervor. Mehrere Unternehmen nannten Unterstützungsbedarfe bei administrativen Abläufen sowie bei der Integration der Mitarbeiter:innen in die Unternehmen und ins Leben in NRW im Allgemeinen. Genannt wurden dabei Beispiele wie die Einrichtung eines Bankkontos oder Gänge zur Ausländerbehörde. Vor allem die soziale Einbindung vor Ort und der Spracherwerb wurden immer wieder betont. Mehrere Unternehmen verfügten über gute Erfahrungen mit Sprachkursen für Ge-

²⁸ Siehe online: <https://afrika-kommt.de/>, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

²⁹ Siehe online: www.developp.de/, zuletzt aufgerufen am 13.12.2021.

flüchtete. Andere hoben die integrative Funktion des Unternehmens und der Mitarbeitenden selbst hervor.

„Da nehmen die den einfach mit zum Fußball-Training und dann sind sie alle zusammen.“

Das hat bisher gut geklappt.“

Unternehmensvertreter:in NRW

In den Gesprächen spielte zudem das Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW gGmbH (BFW) eine Rolle, das vor allem in seiner Hauptstelle in Kerpen, die Berufsschule, Gästehaus und Teile des praktischen Ausbildungsbetriebs vereint, zumindest im ersten Ausbildungsjahr die soziale, kulturelle Orientierung und Integration unterstützen könnte und zudem über Einrichtungen zum Spracherwerb verfügt. Zur Erleichterung der Integration schlugen drei der befragten Unternehmen außerdem vor, jeweils zwei Auszubildende pro Unternehmen einzustellen: „So können die sich gegenseitig besser unterstützen und sind nicht allein. Damit sind wir bisher gut gefahren.“ Dieses Tandemmodell sei auch das Ideal des BFW. Mehrere Unternehmen äußerten darüber hinaus den Wunsch nach einer (vertraglich vereinbarten) Probezeit, um das erwartete Engagement und die Qualität in der Praxis zu überprüfen: „Es muss die Möglichkeit geben, wieder rauszukommen und nicht festzuhängen.“

Interesse an Zusammenarbeit und Bereitschaft zu finanzieller Beteiligung

12 der 13 befragten Unternehmen zeigten ein ausgeprägtes Interesse an einer Zusammenarbeit im Rahmen einer transnationalen Ausbildungspartnerschaft mit Ghana; dabei waren alle befragten Bauunternehmen. Durchgespielt wurde ein Ausbildungsszenario (mit anfänglicher Unterbringung) über das BFW in Kerpen mit seinen Zweigstellen in Oberhausen und Hamm. Für sechs Unternehmen war dies eine sehr gut vorstellbare Konstellation, zwei konnten sich eine Verortung an einem näher gelegenen Ausbildungszentrum besser vorstellen.

„Mit einem sicheren Konzept und Ablauf wären wir auf jeden Fall dabei. Dann sind wir interessiert, klar.“

Unternehmensvertreter:in NRW

Hinsichtlich einer finanziellen Beteiligung äußerten sich sieben von acht befragten Bauunternehmen positiv. Genannt wurden von allen sieben die Übernahme der Flugkosten und der Reisegebühren, allerdings sprachen sich nur vier Unternehmen für eine Kostenübernahme der Sprachkurse aus. Ein Unternehmen gab an, auch finanziell zur Unterbringung beizutragen, zwei weitere erklärten, dass sie eine Unterkunft bereitstellen könnten. Auch das Thema Vermittlungspauschale wurde als Möglichkeit andiskutiert. Insbesondere ein Bauunternehmen berief sich auf wiederholte Erfahrungen mit einer Vermittlungspauschale für ausgebildete Fachkräfte für Bauberufe in Höhe von 2000 bis 4000 Euro, je nachdem ob die Fachkraft über ein Jahr hinaus im Betrieb bliebe.

„An Flug oder Sprachkurs soll es finanziell nicht scheitern. Es geht um die Perspektive, wenn die Leute engagiert sind und hierbleiben wollen.“

Unternehmensvertreter:in NRW

Diese Bereitschaft von Unternehmen zu finanzieller Beteiligung ist von zentraler Bedeutung für die Entwicklung einer transnationalen Ausbildungspartnerschaft, da diese längerfristig als Geschäftsmodell nur dann funktionieren kann, wenn die beteiligten Unternehmen die Kosten aus eigenem Nutzen mittragen.

Auswahl und Übersicht der befragten Bauunternehmen

Unternehmen	Branche	Sitz	Kooperationen mit BFW	Finanzielle Unterstützung	Besonderheiten
Unternehmen 1 (Bauindustrie)	Hausbau	NRW	gr. Interesse	Unterbringung, Flug etc.	Bisher gute Zusammenarbeit mit BFW
Unternehmen 2 (Bauindustrie)	Industrie-, Gewerbebau	NRW	gr. Interesse	Flug etc.	Geographisch näheres Ausbildungszentrum bevorzugt (BFW ebenso in Ordnung)
Unternehmen 3 (Bauindustrie)	Industrie-Ingenieur Hoch(Spezial)Tiefbau	NRW	gr. Interesse	Sprachkurs, Flug etc.	Bisher gute Zusammenarbeit mit BFW
Unternehmen 4 (Bauindustrie)	Spezial-, Systemlösungen Bau	NRW	gr. Interesse	Sprachkurs, Flug etc.	Bisher gute Zusammenarbeit mit BFW
Unternehmen 5 (Bauindustrie)	Tunnel-, Ingenieur-Spezialtiefbau	NRW	gr. Interesse	Nein, bilden aber über Bedarf hinaus aus – Verantwortung als Ausbilder	
Unternehmen 6 (Baugewerbe)	Straßen-, Tief-, Landschaftsbau	NRW	gr. Interesse, aber: weit	Sprachkurs, Flug etc.	Geographisch näheres Ausbildungszentrum bevorzugt; bereits in Kontakt für Ausbildungskooperation mit Äthiopien mit Auslandsverband des Baugewerbes NRW
Unternehmen 7 (Bauindustrie)	Straßen- und Tiefbau	NRW	gr. Interesse, aber: weit	Flug etc.	Geographisch näheres Ausbildungszentrum bevorzugt
Unternehmen 8 (Bauindustrie)	Hochbau, Bautenschutz, Instands.	Niedersachsen	gr. Interesse	Sprachkurs, Flug	Niederlassung in Ghana – Bedarfe in Ghana & NRW
Unternehmen 9 (Bauindustrie)	Bauchemische Produkte	NRW	gr. Interesse, v. a. in Ghana Koordinationsunterstützung		Niederlassung in Ghana

Quelle: Studienergebnisse der Autorin

Die Tabelle fasst das Interesse und die Bereitschaft zur finanziellen Unterstützung der befragten Unternehmen in der Baubranche anonymisiert zusammen. Die Tabelle enthält außerdem Angaben zu Besonderheiten hinsichtlich einer vorgeschlagenen Kooperation mit dem Berufsbildungswerk der Bauindustrie NRW gGmbH (BFW) in Kerpen sowie einer Zweigstelle in Ghana.

Ansätze zu Nachhaltigkeit in Ghana

Aus den Gesprächen mit bereits in Ghana ansässigen deutschen und insbesondere nordrhein-westfälischen Unternehmen sowie mit Stakeholdern der deutschen Außenwirtschaft, Entwicklungszusammenarbeit und Politik außerhalb der Unternehmen ergaben sich eine Reihe von konkreten Ansätzen für den Aufbau einer strukturell nachhaltigeren Ausbildungspartnerschaft mit Komponenten vor Ort. Demnach solle eine Ausbildungspartnerschaft im Sinne des oben beschriebenen Typs 1 oder 3 mit einem stärkerem Entwicklungsanteil und Ausbildung sowie Anstellung vor Ort gedacht werden (siehe außerdem zum Vorschlag eines Typ 2.5 der Ausbildungspartnerschaft Rother & Setrana 2021).

Zwei konkrete Vorschläge dazu lauteten:

- 1) Eine Ausbildung zu einem „akkreditierten Bauhelfer“, die zusammen mit deutschen Unternehmen mit einem Sitz in Ghana durchgeführt würde, könnte durch die Delegation der Deutschen Wirtschaft offiziell zertifiziert werden. Eine solche Akkreditierung würde für Qualifizierung und Anerkennung vor Ort sorgen und könnte ggf. als eine Teilqualifizierung in Deutschland im Zusammenhang mit einer Ausbildungs- und Erwerbsmigration dienen, die dort durch weitere Qualifizierungen angepasst werden könnte. Zugleich könnte dies eine „Fall back“-Option für Personen sein, die letztlich nicht ausreisen.
- 2) Bildungsmaßnahmen vor Ort zur Unterstützung eines Vorbereitungsjahres in Ghana könnten durch die Entsendung deutscher Seniorexpert:innen umgesetzt werden, die zudem die Einbindung von Unternehmen und Institutionen vor Ort fördern könnten.

Deutlich wurde die Notwendigkeit geäußert, ein zu planendes Vorhaben einer transnationalen Ausbildungspartnerschaft in die bestehenden und sich entwickelnden Berufsbildungsprojekte im Baubereich in Ghana einzubinden, um zu einem nachhaltigen Modell zur Qualitätssicherung und strukturellen Entwicklung beizutragen (siehe Rother & Setrana 2021 sowie darüber hinaus die Vorhaben der GIZ und des BMZ/sequa).

6 | Übergeordnete Erkenntnisse und Anknüpfungspunkte

Aus der Erhebung des ausgeprägten Bedarfs und Interesses der Unternehmen in NRW lässt sich **schlussfolgern**, dass für eine **Ausbildungspartnerschaft nach Typ 2**, in der zukünftige Auszubildende nach einer Vorbereitungsphase in Ghana zur Ausbildung nach NRW einreisen, **in der Baubranche im Rahmen einer Kooperation zwischen Akteuren in Ghana und NRW Realisierungspotenzial** besteht. Darüber hinaus existieren **Ansätze und Interessensbekundungen für eine Ausbildungspartnerschaft mit einer stärkeren Vor-Ort-Komponente** wie bei dem beschriebenen Typ 1, bei dem Teile der Ausbildung in Ghana erfolgen und vorqualifizierte Fachkräfte einreisen, die in Deutschland weiter qualifiziert werden, ebenso wie für eine Ausbildungspartnerschaft vom Typ 3, bei dem die Ausbildung vollständig im Herkunftsland erfolgt und ein Teil der Ausgebildeten im Arbeitsmarkt vor Ort unterkommt. Das bekundete Interesse an Teilqualifikationen von Seiten der Unternehmen sowie die Betonung der Bedeutung, die diese für konkrete Ansätze eines nachhaltigen Modells vor Ort hätten, geben hierfür deutliche Hinweise. In allen drei Fällen ist davon auszugehen, dass ein Teil der Auszubildenden im Herkunftsland bleibt, da die Vorbereitung oder Qualifizierung aus unterschiedlichen Gründen nicht zu Ende geführt wird oder eine Ausreise nicht erfolgen kann.

Notwendig erscheint allerdings eine Anschubfinanzierung, z. B. durch EU-Mittel, insbesondere für die vorbereitenden Maßnahmen oder erste Ausbildungsmaßnahmen in Ghana in einer Pilotphase, da Unternehmen von einem funktionierenden Modell durchaus auch überzeugt werden müssen. Dabei ist zu klären, wie ein nachhaltiges, skalierbares Finanzierungsmodell für das Auswahlverfahren und die Qualifizierungsangebote in Ghana entwickelt werden kann, etwa über Vermittlungspauschalen. Möglich ist dies ggf. mit Elementen einer Ausbildungspartnerschaft, die stärker auf die Ausbildung vor Ort in Ghana setzt und nachhaltig zur Berufsbildung dort beiträgt. Das Interesse und die finanzielle Beteiligungsbereitschaft der Unternehmen aus NRW, die z. T. bereits im Vertrieb sowie zunehmend in der Ausbildung und der Produktion in Ghana tätig sind, bieten Anknüpfungspunkte für eine Finanzierung über die Pilotphase hinaus im Sinne eines sich selbst finanzierenden Betriebsmodells. So könnten Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfe im Sinne einer gemeinsamen Fachkräfteentwicklung gedeckt werden.

Konkrete Anknüpfungspunkte zum Aufbau einer transnationalen Ausbildungspartnerschaft

Grundsätzlich denkbar wäre ein Modell, das sich zunächst am Typ 2 einer Ausbildungspartnerschaft orientiert: Ausbildung in Deutschland mit Vorbereitung in Ghana, mit einer möglichen Entwicklung hin zu Typ 1: Anerkennung von (Teil-)Qualifikationen und Anpassungsqualifizierungen in Deutschland mit Vorbereitung in Ghana; sowie möglicherweise hin zu einem Typ 3 mit größeren Anteilen der Ausbildung in Ghana:

- Als Kooperationspartner in Deutschland bieten sich zentrale Institutionen der Bauindustrie und/oder des Baugewerbes NRW sowie die beteiligten Unternehmen, Verbände und Kammern an. Während Berufsförderungswerke und Verbände eine zentrale Stellung und einen Zugang zu Unternehmen sowie zu Bildungsinstitutionen einnehmen und einzelne Akteure bereits selbst Initiativen transnationaler Berufsbildungs- und -migration initiieren, sind die relevanten Handwerkskammern unerlässliche Partner, wenn es um die Setzung von Standards für und die Anerkennung von Berufsbildungsabschlüssen geht. Die beteiligten Unternehmen bestimmen zum einen den Bedarf und die Nachfrage nach (auszubildenden) Fachkräften, sie leisten die Umsetzung der Ausbildung sowie einen Beitrag zur Integration in Deutschland. Zum anderen sind sie der mittelfristige Garant für die Etablierung eines nachhaltigen Finanzierungsmodells zum Nutzen aller.
- Als zentrale Partner in Ghana kämen z. B. die Delegation der Deutschen Wirtschaft in Accra, das Goethe-Institut, ein nationales ghanaisches Bildungsinstitut – v. a. das National Vocational Training Institute (NVTI) und das Accra Technical Training Center (ATTC) –, die relevanten staatlichen Stellen – u. a. Bildungs- und Arbeitsministerium, das Council of Technical and Vocational Education and Training (COTVET) – und schließlich deutsche bzw. NRW-Unternehmen mit Niederlassung in Ghana in Frage (siehe dazu Rother & Setrana 2021). Diese Akteure repräsentieren zum einen die beruflichen Bildungsstrukturen in Ghana sowie zum anderen den aktuellen staatlichen Reformprozess und die staatliche Unterstüt-

zung dazu. Das Goethe-Institut ist zentraler Anbieter der deutschen Sprachausbildung im Ausland. Außerdem sind digitale Lernformate zu erproben. Die Delegation der Deutschen Wirtschaft stellt die Schnittstelle zu ghanaischen sowie deutschen Unternehmen in Ghana dar und damit die Verbindung zum Arbeitsmarkt und auch der privatwirtschaftlichen Seite des Ausbildungssystems vor Ort.

- Zudem sind Diasporavertreter:innen als Brückenauer:innen für Vermittlung in den Unternehmen, doch v. a. für eine nachhaltige Integration in Deutschland miteinzubeziehen. Die vielfältige ghanaische Diaspora in NRW bietet hier Anknüpfungspunkte (GIZ 2016). Eine aktuelle Studie des International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) beleuchtet die mögliche Rolle der Diaspora für EU-Talentpartnerschaften (ICMPD 2021).
- Eine besondere Rolle kann die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) einnehmen. Die GIZ/ International Services ist mittlerweile selbst in Afrika im Bausektor in einer von der Weltbank finanzierten Ausbildungspartnerschaft zwischen Marokko und Deutschland aktiv, die ursprünglich im Tourismus/Gastronomie-Bereich startete. Darüber hinaus verfügt die GIZ über langjährige Erfahrung in der Berufsbildung in Ghana. Neben Interesse an Aktivitäten in Ghana existieren dort Ansätze für die notwendige Infrastruktur. Die Organisation verfügt darüber hinaus über Erfahrung bei der Entwicklung sich selbst finanzierender Betriebsmodelle für Fachkräfteentwicklung und -migration sowie für zirkuläre Migration (vgl. das „Triple Win“-Projekt im Gesundheitsbereich mit der Bertelsmann Stiftung, Guttman 2021).
- Für eine Anschubfinanzierung besteht z. B. die Möglichkeit, ein Pilotprojekt bei der Migration Partnership Facility (MPF) der Europäischen Union zu beantragen, die vom ICMPD verwaltet wird.³⁰ Die MPF ist eine von der EU finanzierte Initiative, um den Dialog und die Zusammenarbeit der EU mit ihren wichtigsten Partnerländern in Migrations- und Mobilitätsfragen zu stärken. Seit 2018 finanzierte die MPF vier Pilotprojekte zu legaler Migration, die innovative Partnerschaften zwischen Litauen und Nigeria, Belgien und Marokko, Frankreich und Ägypten, Marokko und Tunesien sowie Spanien und Marokko unterstützen. In der für das Ende 2021 anstehenden Ausschreibung des Fonds stehen voraussichtlich Länder wie Ghana, Senegal und Äthiopien mit im Fokus des Förderinteresses.

30 Siehe online: www.migrationpartnershipfacility.eu/, zuletzt eingesehen am 15.10.2021.

7 | Anhang – Leitfaden qualitative Interviews

7.1 Bedarf an ausländischen Fachkräften

1 Haben Sie Bedarf an Fachkräften? Wenn ja, ...

a) in welchen Bereichen/Berufen?

b) Was unternehmen Sie, um diesen Bedarf zu decken?

c) Was hat sich durch die Corona-Krise verändert?

2 Kommen für Sie Fachkräfte aus dem Ausland in Frage?
Wenn ja, ...

a) aus welchen Regionen? (z. B. EU oder Drittstaaten)

b) Könnten Sie sich vorstellen, Fachkräfte aus Afrika
(Ghana) einzustellen?

• Warum ja?

• Warum nein?

7.2 Engagement in Drittstaaten, insbesondere im Bereich Aus- und Weiterbildung, Interesse an transnationaler Ausbildungspartnerschaft

1 Unternehmen Sie Aktivitäten zur Anwerbung oder Ausbildung von Fachkräften in Drittstaaten?

a) Welche?

b) Wo?

c) Mit wem?

2 Wo liegen Schwierigkeiten? Wo sehen Sie Unterstützungsbedarf?

3 Wenn nicht, hätten Sie Interesse mit anderen Ländern zu kooperieren zum Thema Ausbildung, insbesondere aus und mit Ghana (Dies könnten Auszubildende sein, bereits Ausgebildete oder nachzuqualifizierende Fachkräfte)?

4 Wären Sie bereit, sich an einer solchen Kooperation auch finanziell zu beteiligen?

8 | Literaturverzeichnis

Adhikari, Samik; Clemens, Michael; Dempster, Helen; Ekeator, Nkechi Linda (2021a), Eine globale Qualifizierungspartnerschaft zwischen Nigeria und Deutschland im Bausektor, Center for Global Development, CGD Case Study, July 2021. www.cgdev.org/sites/default/files/Global-Skill-Partnership-Construction-GER.pdf.

Adhikari, Samik; Clemens, Michael; Dempster, Helen; Ekeator, Nkechi Linda (2021b), Expanding Legal Migration Pathways from Nigeria to Europe: From Brain Drain to Brain Gain, The World Bank; Center for Global Development, 2021. www.cgdev.org/sites/default/files/expanding-legal-migration-pathways-nigeria-europe-brain-drain-brain-gain.pdf

Angenendt, Steffen; Biehler, Nadine; Kipp, David, Städte und ihre Netzwerke in der europäisch-afrikanischen Migrationspolitik. Überschätzte Hoffnungsträger?, Stiftung Wissenschaft und Politik, SWP-Studie 11, Juli 2021. www.swp-berlin.org/publications/products/studien/2021S11_Migrationspolitik.pdf

Arhin-Sam, Kwaku, Ghana as the EU's Migration Partner: Actors, Interests, and Recommendations for European Policymakers, Fakhry, Alia; Rietig, Victoria (Hrsg.), Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik, DGAP Report No. 7, April 2021. https://dgap.org/sites/default/files/article_pdfs/210428_report-2021-7-en_ghana.pdf

Auswärtiges Amt (Hrsg.), Eine vertiefte Partnerschaft mit Afrika. Fortschreibung und Weiterentwicklung der Afrikapolitischen Leitlinien der Bundesregierung, März 2019. www.auswaertiges-amt.de/blob/2204146/61736c06103e9a28e328371257ee34f7/afrikaleitlinien-data.pdf

Azahaf, Najim, Wie transnationale Ausbildungspartnerschaften in Deutschland vorangebracht werden können, Bertelsmann Stiftung, Mai 2020. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wie-transnationale-ausbildungspartnerschaften-in-deutschland-vorangebracht-werden-koennen-all-1

Bendel, Petra; Bekyol, Yasemin; Leisenheimer, Marlene, Auswirkungen und Szenarien für Migration und Integration während und nach der COVID-19 Pandemie, Forschungsbereich Migration, Flucht und Integration, Friedrich-Alexander-Universität, 2021. www.covid-integration.fau.de/files/2021/04/studie_covid19-integration_fau.pdf

Bendel, Petra, Heimann Christiane, Schammann Hannes, Stürner Janina, 'When Mayors make Migration Policy': What role for cities in EU migration and integration policymaking?, European Policy Centre, 2020. www.epc.eu/content/PDF/2020/Mayors_make_migration.pdf

Bisong, Amanda; Knoll, Anna, Mapping private sector engagement along the migration cycle, European Centre for Development Policy Management (ECDPM), February 2020. <https://ecdpm.org/wp-content/uploads/Mapping-Private-Sector-Involvement-Migration-Cycle-Summary-Report-ECDPM-February-2020.pdf>.

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou; Vallizadeh, Ehsan (2021a), Zuwanderungsmonitor, Aktuelle Daten und Indikatoren, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, November 2021. https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2111.pdf

Brücker, Herbert; Glitz, Albrecht; Lerche, Adrian; Romiti, Agnese (2021b), Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 02/2021. <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf>

Brücker, Herbert; Gundacker, Lidwina; Hauptmann, Andreas; Jaschke, Philipp (2021c), Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie: Stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 09/2021. <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-09.pdf>

BA – Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Statistik, Fachkräfteengpassanalyse 2020, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2021. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2020, April 2020.

BMI – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Ein Jahr Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Trotz Pandemie 30.000 Visa für Fachkräfte und Azubis erteilt, Meldung 26.02.2021. www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2021/02/fachkraefteeinwanderung.html

BTI – Bertelsmann Transformation Index, Ghana, 2020. <https://bti-project.org/en/reports/country-dashboard/GHA>

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, Bericht zur Lage und Perspektive der Bauwirtschaft 2021, BBSR-Analysen Kompakt 01/2021. www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2021/ak-01-2021.html

Destatis 2021 – Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2020, erschienen am 24. März 2021. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html#sprg233648

Europäische Kommission, Ein neues Migrations- und Asylpaket, 23. September 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0609>

Europäische Kommission, Ein Neuanfang in der Migrationspolitik: Aufbau von Vertrauen und Schaffung eines neuen Gleichgewichts zwischen Verantwortung und Solidarität, Meldung 23.09.20. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_1706

Fachkommission Fluchtursachen der Bundesregierung, Krisen vorbeugen, Perspektiven schaffen, Menschen schützen, Bericht der Fachkommission Fluchtursachen der Bundesregierung, 2021. www.fachkommission-fluchtursachen.de/start#dokumente

Faist, Thomas; Gehring, Tobias; Schultz, Susanne U., Mobilität statt Exodus. Migration und Flucht in und aus Afrika, Springer VS, 2021.

Fischer, Andras; Hecker, Kristin; Wittig, Wolfgang, Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen. Eine repräsentative Unternehmensbefragung, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, f-bb-bericht 02/2020. www.pedocs.de/volltexte/2020/20498/pdf/Fischer_Hecker_Wittig_2020_Arbeitsmarktbedarfsanalyse_zu_beruflichen.pdf

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte, Demographische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 25/2021. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>

GIZ – Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Die Ghanaische Diaspora in Deutschland, im Auftrag des BMZ, 2015. www.buero-moerath.de/wp-content/uploads/2016/07/giz2016-diasporastudie-ghana-de.pdf

Gornig, Martin; Michelsen, Claus; Pagenhardt, Laura, Bauwirtschaft trotz der Corona-Krise – dennoch etwas ruhigeres Geschäft im Jahr 2021, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW-Wochenbericht 1+2/2021. www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.808416.de/21-1-1.pdf

Graf, Johannes, Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige, Jahresbericht 2020, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Berichtserien zu Migration und Integration – Reihe 1, 2021. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Berichtserien-MigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4

GTAI – Germany Trade & Invest, NRW setzt auf mehr Geschäft mit Afrika, Meldung 26.02.2020. www.gtai.de/gtai-de/trade/wirtschaftsumfeld/bericht-wirtschaftsumfeld/ghana/nrw-setzt-auf-mehr-geschaef-mit-afrika--221732

Guttmann, Katja, Ich berühre andere Leben, Bertelsmann Stiftung, Change Magazin 01/2021, S. 12-19. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/Infomaterialien/IN_change_Magazin_1_2021_2021.05.26.pdf

Hickmann, Helen; Malin, Lydia, Die Fachkräftesituation in den Bauberufen, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), KOFA Kompakt 03/2021. www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/KOFA_Kompakt/Fachkraeftesituation_Bauberufe.pdf

Hoffmann, Heiner, „Das afrikanische Corona-Wunder“, Der Spiegel, 04.11.2021. www.spiegel.de/ausland/hohe-durchseuchung-und-niedrige-sterblichkeit-in-afrika-a-5b16ecd0-1803-4659-8405-3696c0ef55cb

ICMPD – International Centre for Migration Policy Development, Implementation of the Talent Partnerships. What Potential Role for the Diaspora?, 2021. www.migrationpartnershipfacility.eu/news/implementation-of-the-talent-partnerships-what-potential-role-for-the-diaspora

Le Coz, Camille; Hooper, Kate, Deepening Labor Migration Governance at a Time of Immobility. Lessons from Ghana and Senegal, Migration Policy Institute Europe (MPIE), July 2021. www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-labor-migration-governance-ghana-senegal-2021_final.pdf

Mayer, Matthias M., Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht in Deutschland 2021: Stärkerer Anstieg als im Vorjahr angenommen, Bertelsmann Stiftung, November 2021. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefteengaesse-und-zuwanderung-aus-unternehmenssicht-in-deutschland-2021-staerkerer-anstieg-als-im-vorjahr-angenommen-all

Mayer, Matthias M.; Clemens, Marius, Fachkräftemigrationsmonitor 2021. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt, Bertelsmann Stiftung, Januar 2021. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraeftemigrationsmonitor-all

RKI – Robert Koch Institut, Mapping afrikanischer Communities in Deutschland. Eine Analyse von Daten des Statistischen Bundesamtes, April 2012. www.rki.de/DE/Content/InfAZ/H/HIV/AIDS/Studien/MiSSA/Downloads/Pilotstudie_Mapping.pdf?__blob=publicationFile

Rother, Stefan; Setrana, Mary, Transnational Skills Partnerships between Ghana and North Rhine-Westphalia. An Exploratory Study, Arnold-Bergstraesser-Institut, 2021. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/transnational-skills-partnerships-between-ghana-and-north-rhine-westphalia-all

Sauer, Michael; Volarevic, Jurica, Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften (tQMP). Kontext - Konzeption – Praxis, Bertelsmann Stiftung, 2020. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Studie_tQMP_Sauer_Volarevic_2020.pdf

Schultz, Susanne, Neue Impulse für die deutsche Migrationszusammenarbeit mit Afrika, Bertelsmann Stiftung, 2020. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/neue-impulse-fuer-die-deutsche-migrationszusammenarbeit-mit-afrika-all

SOKA-Bau (2021), Ausbildungs- und Fachkräftereport der Bauwirtschaft, Stand 31.12.2020. www.soka-bau.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Unternehmen/ausbildungs-und-fachkraeftereport_2020.pdf

Stefanescu, Diana, Partnerships for Mobility at the Crossroads. Lessons Learnt From 18 Months of Implementation of EU Pilot Projects on Legal Migration, International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), 2020. www.migrationpartnershipfacility.eu/storage/files/mpf-policy-brief-pilot-projects-1020.pdf

Süddeutsche Zeitung, Arbeitsagentur-Chef Detlef Scheele; „Wir brauchen 400.000 Zuwanderer pro Jahr“, Interview von Alexander Hagelücken, 24.08.2021, www.sueddeutsche.de/wirtschaft/zuwanderung-arbeitsmarkt-coronakrise-afd-1.5390143?reduced=true

SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Legale Wege nach Europa. Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten für Personen ohne Schutzperspektive, 2019. www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2019/11/SVR-FB_Mobilit%C3%A4tsoptionen-nach-Europa.pdf

SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Gemeinsam gestalten: Migration aus Afrika nach Europa. Jahresgutachten 2020. www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/04/SVR_Jahresgutachten_2020-1.pdf

SVR – Sachverständigenrat für Integration und Migration, Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit. Wichtige Regelungen im Überblick, Kurz und Bündig, 1. März 2021. www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/03/SVR-Fakten-Zuwanderung-zum-Zweck-der-Erwerbstaetigkeit-1.pdf

Werquin, Patrick; Panzica, Francesco, Migrant Workers' Skills Portability in Africa at Regional Economic Community and Continental Level. Guidance towards an African Qualifications Framework?, International Labour Organization, 2019. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_731236.pdf

Die Autorin

Dr. Susanne U. Schultz ist Project Manager im Programm „Integration und Bildung“ der Bertelsmann Stiftung, mit Schwerpunkten auf legale Migration, transnationale Ausbildungspartnerschaften und Kooperationen mit Ländern in Afrika und dem Globalen Süden. Sie wurde an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld promoviert mit einer Arbeit zu (erzwungener) Rückkehrmigration, Westafrika und EU-Politik. Sie ist Associated Research Fellow am Center on Migration, Citizenship and Development (COMCAD) an der Universität Bielefeld. Zuvor arbeitete sie bei der International Organization for Migration (IOM) in Genf, Ankara und Nürnberg.

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Dr. Susanne U. Schultz
Programm Integration und Bildung
Telefon +49 5241 81-81209
susanne.schultz@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de