

Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships

Abschlussbericht



Impressum

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Mai 2024

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Autor:innen

Liam Patuzzi, ebb GmbH, Köln
Sabine Schröder, ebb GmbH, Köln

Verantwortlich

Najim Azahaf
Senior Project Manager
Programm: Migration fair gestalten

Lektorat

Markus Fels, ebb GmbH, Köln

Grafikdesign

Miriam Farnung, ebb GmbH, Köln

Der **Text** und die **Grafiken** dieser Studie sind unter der Creative-Commons-Lizenz CC-BY-SA (Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen) lizenziert.

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>



Bildrechte

Titelillustration: © DRN Studio – stock.adobe.com
Fotos Workshops: © Sebastian Pfütze

Die **Titelillustration**, **Illustrationen** und **alle weiteren Fotos und Bilder** sind urheberrechtlich geschützt und unterfallen nicht der genannten CC-Lizenz und dürfen nicht verwendet werden.

Zitationshinweis

Patuzzi, Liam/Schröder, Sabine (2024).
Denkfabrik für transnationale
Skills Partnerships. Abschlussbericht.
Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

DOI 10.11586/2024067

Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships

Abschlussbericht

Liam Patuzzi, Sabine Schröder,
ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH

Inhaltsverzeichnis

1 Executive Summary	5
2 Einleitung	9
3 Ergebnisse der Denkfabrik	10
3.1 Auftaktveranstaltung: Rahmenbedingungen und Potenziale von transnationalen Skills Partnerships (tSPs)	10
3.2 Themenworkshop I: Kick-off und Arbeitsagenda	16
3.3 Themenworkshop II: Öffentlich-private Finanzierungsmodelle	21
3.4 Themenworkshop III: Vorbereiten, Ankommen, Halten: Deutschsprachförderung und Integrationsmanagement	27
3.5 Themenworkshop IV: Zukunftstrends und Reformimpulse: Green Skills, Teilqualifikationen & mehr	32
3.6 Zoom-In: Anerkennung und Bewertung beruflicher Qualifikationen im Kontext tSP	41
3.7 Zoom-In: Gütesiegel Faire Anwerbung Pflege Deutschland – Transfer in andere Branchen	44
3.8 Zoom-In: Potenziale der Digitalisierung	47
3.9 Podiumsdiskussion zu Migrationsabkommen	51
4 Arbeitsweise der Denkfabrik für tSP	53
4.1 Veranstaltungsformate	53
4.2 Wissensmanagement	54
4.3 Teilnehmerstruktur	55
4.4 Koordinationsteam	57
5 Evaluation der Denkfabrik durch die Teilnehmenden	58
Literatur	66

1 | Executive Summary



© DRN Studio - stock.adobe.com

- Die Bertelsmann Stiftung beschäftigt sich seit 2014 intensiv mit fairen und entwicklungsorientierten Ansätzen transnationaler Fachkräftegewinnung im Sinne des Triple Win, auch als transnationale Skills Partnerships bekannt. Vor diesem Hintergrund wurde im November 2022 die „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“ initiiert und deutsche Stakeholder aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft für einen kontinuierlichen Lern- und Erfahrungsaustausch zusammengeführt. Neben der Vernetzung sollten Hürden für die Etablierung und Skalierung von transnationalen Skills Partnerships (tSPs) identifiziert und Strategien und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und Politikkohärenz entwickelt werden. Der vorliegende Bericht erfasst die Arbeit der Denkfabrik bis Dezember 2023.
- TSPs sind Bestandteil der Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Die Bundesregierung unterstützt tSPs zur Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten, die die Interessen von Herkunfts- und Zielländern partnerschaftlich organisieren. Konkret sollen der Ausbau von Vorqualifizierungs- und Vorintegrationsangeboten in ausgewählten Ländern und die Pilotierung partnerschaftlicher Vorhaben der Arbeits- und Ausbildungsmigration mit mehreren Partnerländern der Entwicklungszusammenarbeit (Bundesregierung 2022) umgesetzt werden.
- Die Differenzierung von drei Typen transnationaler Skills Partnerships, die seitens der Bertelsmann Stiftung in die Denkfabrik eingeführt wurde, hat sich in der Arbeit der Denkfabrik als tragfähig und im Hinblick auf Bewertungen und Empfehlungen als zielführend erwiesen (Azahaf 2020). Die Typen unterscheiden sich im Hinblick auf die Zielgruppen (Fachkräfte oder Auszubildende), den Ort der Qualifizierung (Herkunftsland oder Zielland) und den Umfang des entwicklungsorientierten Beitrags. Die meisten der in Deutschland durchgeführten Projekte sind solche des Typs 2, wobei die Ausbildung in Deutschland erfolgt, nach einer sprachlichen und kulturellen Vorintegration in den Herkunftsländern. Die Arbeit der Denkfabrik fokussierte auf die Sektoren Bau, Pflege und Green Skills, da diese einen hohen Fachkräftebedarf aufweisen und bereits tSPs umgesetzt werden.
- Die Arbeit der Denkfabrik war als intensiver Stakeholderprozess organisiert. Kernstück waren Themenworkshops, die durch virtuelle Austauschformate und Vernetzungsevents ergänzt wurden. Themendossiers dienten dem Wissensmanagement. Die Veranstaltungsformate zielten darauf, Erfahrungen und Wissen auszutauschen, Hürden und gute Praxis zu identifizieren und Empfehlungen zu diskutieren. Relevante Themen für die Skalierung und Etablierung von tSPs, die in den Themenworkshops und virtuellen Formaten bearbeitet wurden, waren: öffentlich-private Finanzierungsmodelle, Deutschsprachförderung, Integrationsmanagement, Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, Gütesiegel zu



fairer Anwerbung internationaler Fachkräfte, Potenziale der Digitalisierung und Migrationsabkommen. Ein Themenworkshop diente zudem dazu, Zukunftstrends und Reformimpulse zu besprechen.

- Eine zentrale Herausforderung vieler tSPs besteht darin, eine nachhaltige Finanzierung zu sichern, die über Pilotprojekte hinausgeht und so zur selbsttragenden Fortführung und Skalierung von tSPs führt. Als zentrale Hürden werden die Finanzierung der Sprachqualifizierung im Ausland, die mangelnde Transparenz bzw. uneinheitliche Handhabung von Leistungen der Regelförderung, die Möglichkeiten bzw. Grenzen der entwicklungspolitischen Förderung und die finanzielle Beteiligung von Arbeitgeber:innen im Sinne des Employer-pays-Prinzips gesehen. In den letzten Jahren sind innovative Finanzierungsmodelle entwickelt worden, die öffentliche und private Finanzierung kombinieren, Anreize beteiligter Stakeholder aufeinander abstimmen und die Risiken breiter zu verteilen versuchen. Zudem sind mehrere Ministerien bzw. deren nachgeordnete Strukturen an der Finanzierung von tSPs beteiligt mit jeweils eigenen Finanzierungsmodellen. Aus Sicht der Denkfabrik ist hier mehr Kohärenz wünschenswert.
- Der Erwerb der deutschen Sprache ist für die soziale und berufliche Integration unerlässlich. Das Angebot an Deutschsprachangeboten in den Herkunftsländern wird als quantitativ und qualitativ nicht ausreichend bewertet. Oft liegt das Deutschsprachniveau bei der Einreise unterhalb des zertifizierten. Aufgrund des steigenden Bedarfs hat sich in den Herkunftsländern neben den Angeboten des Goethe-Instituts ein unübersichtlicher Markt von Sprachkursangeboten von privaten Kursträgern entwickelt. Das Goethe-Institut hat Qualitätsstandards entwickelt, die verbindlich gefordert und geprüft werden könnten, zum Beispiel durch die Einführung eines Gütesiegels und eines Akkreditierungssystems. In Deutschland besteht mit dem Gesamtprogramm Sprache ein regelfinanziertes Angebot an Allgemein- und Berufssprachangeboten, das - so zeigen die Nutzungszahlen - jedoch zu wenig bedarfsgerecht und flexibel ist und die deutsche Sprache nicht ausreichend im Arbeitskontext vermittelt. Best Practices sind Ansätze, die fachliches und sprachliches Lernen im Sinne des „Integrierten Fach- und Sprachlernens“ verbinden, sowie der Einsatz von Prüfungsformaten, mit denen sprachlich-kommunikative Kompetenzen für den jeweiligen Beruf erfasst werden.
- Das Integrationsmanagement ist ein komplexer und vielschichtiger Prozess, an dem vielfältige Akteure und Institutionen mitwirken. Ein gelungenes Integrationsmanagement schafft Voraussetzungen dafür, dass die internationalen Fachkräfte sprachlich und kulturell vorbereitet nach Deutschland einreisen, Einwanderungsprozesse gut organisiert sind und ihnen gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten offenstehen. Nicht gelungene Integration führt zu Abbrüchen (Drop-outs) und ist mit erheblichen monetären und persönlichen Kosten verbunden. Als erfolgskritische Faktoren, um Fachkräfte nachhaltig in Deutschland zu halten, werden unter anderem eine gute (betriebliche) Willkommenskultur, eine realistische und transparente Kommunikation der gegenseitigen Erwartungshaltungen, Wertschätzung der mitgebrachten Kompetenzen, Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und gute Infrastruktur am Wohnort gesehen. Der Mehrwert von tSPs gegenüber individuellen Migrationsprozessen ist, dass tSPs auf Kooperationsvereinbarungen mit den Herkunftsländern basieren und dass der Migrationsprozess über alle Phasen gruppenmäßig organisiert und gemanagt ist. Im Sinne guter Praxis hat sich die Zusammenarbeit mit Diasporaverbänden bewährt, die die Perspektive der internationalen Fachkräfte einbringen können und oft erste Kontaktstellen sind, und eine frühe Einbindung von Arbeitgebern.
- Die Anerkennung beruflicher Abschlüsse ist für tSPs insbesondere bei den reglementierten Berufen der Pflege von Relevanz. Die Anerkennungsverfahren sind ein Engpass der Fachkräfteeinwanderung: Sie werden als zu langwierig und bürokratisch bewertet. Zur Beschleunigung und Vereinfachung der Verfahren



© DRN Studio - stock.adobe.com

werden unter anderem der Aufbau von Datenbanken mit Curricula ausländischer Abschlüsse, mit denen die Bewertung der Qualifikationen durchgeführt werden kann, sowie die Transparenz und Nutzung von Mustergutachten für ausgewählte Abschlüsse als zielführend gesehen. Zudem könnten international verzahnte Bildungsdatenbanken den Aufwand für die Beschaffung von Unterlagen für das Anerkennungsverfahren deutlich reduzieren. In der Denkfabrik wurden auch Verfahren zur Validierung von Kompetenzen als perspektivischer Lösungsansatz diskutiert. Mit der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wird die Bedeutung der Anerkennung in den nicht reglementierten Berufen geschwächt, eine Einreise von Fachkräften wird unter bestimmten Bedingungen auch ohne Anerkennung ermöglicht, woraus neue Ansätze bzw. Zielgruppen für tSPs in nicht reglementierten Berufen entstehen können.

- Arbeitgeber nutzen vielfach private Personaldienstleister, um Fachkräfte und Auszubildende im Ausland zu rekrutieren. Der Bedarf an Fachkräften ist hoch und der Markt für private Vermittler wächst zunehmend. Die Denkfabrik hat sich vor diesem Hintergrund mit zwei Siegeln im Bereich der Fachkräfteeinwanderung in den Pflegearbeitsmarkt beschäftigt: Das staatliche Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA) etabliert ethisch vertretbare und transparente Standards bei der gewerblichen Vermittlung internationaler Pflegefachkräfte. Das Arbeitgebersiegel „Best Places to Work for International Nurses in Germany“ bewertet in einem Peer-Verfahren die Arbeitgeberattraktivität. In der Denkfabrik wird der Einsatz von Mindeststandards als ein zielführender Ansatz zur Etablierung fairer Standards diskutiert, z. B. um das Employer-pays-Prinzip zu verankern. Die Bedingungen für eine Ausweitung auf andere Branchen sind weiter zu prüfen.
- Zu einer Podiumsdiskussion der Denkfabrik waren Dr. Joachim Stamp, Sonderbevollmächtigter der Bundesregierung für Migrationsabkommen, sowie Dr. Eduard Gnesa, ehemaliger Sonderbotschafter für internationale Migrationszusammenarbeit der Schweiz und ehemaliger Direktor des Bundesamtes für Migration der Schweiz, eingeladen. Ziel von Migrationspartnerschaften ist es, partnerschaftliche Vereinbarungen mit wichtigen Herkunftsländern der Migration zu gestalten, wobei die Abkommen mehrere politische Ziele verfolgen und zusammenführen. Migrationsabkommen bieten in zweierlei Hinsicht wichtige Chancen für tSPs: Auf politischer Ebene könnten Migrationsabkommen dazu beitragen, die Bekanntheit, Sichtbarkeit und Akzeptanz von tSPs zu erhöhen. Auf operativer Ebene könnten sie es erleichtern, tSP-Korridore mit bestimmten Partnerländern zu entwickeln. Im Gegenzug könnten tSPs eine konkrete und nachhaltige Blaupause bieten, um transnationale Vereinbarungen im Bereich der Ausbildungs- und Arbeitsmigration mit Leben zu füllen. In Anbetracht der komplexen politischen Ziele, die mit Migrationsabkommen verfolgt werden, stellen tSPs jedoch bestenfalls einen kleinen Teil des Puzzles dar.
- Digitale Technologien bieten für tSPs vielseitige Einsatzmöglichkeiten in allen Phasen der Fachkräfteeinwanderung und -integration. Da die Fixkosten für die Entwicklung und Instandhaltung digitaler Tools nicht proportional mit wachsenden Nutzer:innenzahlen steigen, liegt hier ein Potenzial für die Kostenreduktion und Skalierung von tSP-Modellen. Große Potenziale wurden in der Denkfabrik in den Bereichen der Visaverfahren, der Sprachqualifizierung und den Anerkennungsverfahren gesehen sowie – mit etwas geringeren Zustimmungswerten – in den Bereichen der Ansprache, Anwerbung und des Matchings von Teilnehmer:innen sowie der beruflichen Qualifizierung. Im Fokus der Denkfabrik mit konkreten Praxisbeispielen stand der Einsatz digitaler Tools beim Sprachlernen und den Qualifizierungen. In den Herkunftsländern kann das verfügbare Sprachangebot durch digitale Angebote deutlich verbessert werden, da sie niedrighschwellig und kostengünstig sind, um auch von Personen in ländlichen Regionen



und asynchron, d. h. unabhängig von Unterrichtszeiten, genutzt werden zu können. Im Bereich der beruflichen Qualifizierung können digitale Angebote den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz unterstützen. Instrumente der Augmented Reality (AR) und Virtual Reality (VR) stellen ein noch nicht ausgeschöpftes Potenzial dar.

- Durch Fachkräftengpässe in vielen Branchen und Berufen, die den Green Skills zuzuordnen sind, kann die ökologische Transformation der Wirtschaft erheblich gebremst werden. Sowohl Industrie- also auch Schwellen- und Entwicklungsländer benötigen qualifizierte Arbeitskräfte, um den grünen Wandel zu bewältigen. Daher ist die Anwerbung von Fachkräften aus einem anderen Land keine nachhaltige Lösung. In der Verzahnung von Migration und Berufsbildung liegt daher ein wichtiges Potenzial von tSPs, die Fachkräftemigration im Green Skills-Bereich fair zu gestalten. Ambitionierte Green Skills-tSPs in bewährten EZ-Partnerländern mit bereits gut entwickelte Berufsbildungsstrukturen sind politisch wichtig, um Erfolgsgeschichten zu erzielen.
- Zudem wird der Einsatz von Kurzqualifizierungen und Teilqualifikationen im Bereich der grünen Berufe aktuell intensiv diskutiert. Viele Unternehmen der grünen Wirtschaft halten bei bestimmten Tätigkeiten – z. B. der Montage von Photovoltaik-Anlagen – den Einsatz kurz angelernter Arbeitskräfte für ausreichend. Akteure wie die Wirtschaftsinitiative „Ohne Hände keine Wende“ plädieren daher für eine verstärkte Nutzung von Teilqualifikationen im Bereich der grünen Berufe. Andere, wie z. B. Gewerkschaften, stehen Teilqualifikationen viel kritischer gegenüber, da sie in ihren Augen zu einer Prekarisierung des Arbeitsmarktes führen. Im Kontext der Fachkräftemigration können Teilqualifikationen perspektivisch eine wichtige Rolle spielen, und einige tSP-Vorhaben planen bereits, ihren Einsatz zu erproben. Jedoch wurde die Debatte um Teilqualifikationen bisher kaum mit dem Thema Fachkräftezuwanderung verknüpft, so dass zahlreiche Fragen unbeantwortet bleiben.
- Bei dem letzten Themenworkshop der Denkfabrik wurden Handlungsempfehlungen der Denkfabrik gesichert und diskutiert. Unter anderem die Schaffung einer zentralen Unterstützungsstruktur zur Entwicklung und Förderung von tSPs als spezifische Ansätze der Fachkräfteeinwanderung, ein tSP-Mustervertrag als Mustertext und eine allgemeingültige Vorlage für jegliche tSP-Abkommen, in dem die Grundabläufe einer tSP, die rechtlichen Standards sowie Best Practices vereint sind, sowie ein Talent Investitionsfonds (TIF) als Finanzierungsmodell, mit dem unterschiedliche Mittel durch einen zweckgebundenen Fonds aufgebaut werden, der Finanzierungen akquirieren und in unterschiedlicher Form kriterienbasiert vergeben kann.
- Auf der Grundlage einer Befragung der insgesamt etwa 40 Teilnehmer:innen der Denkfabrik kann eine sehr positive Bilanz gezogen werden. Die Zielsetzung, eine Wissens- und Erfahrungsaustauschplattform für die verschiedenen Stakeholder zu schaffen und diese für das Triple Win-Paradigma zu sensibilisieren wurde erreicht. Die Teilnehmer:innen haben ein Verständnis der Systematik und Vielfalt von tSPs gewonnen und ihr Wissen in vielen Teilbereichen von tSPs erweitern können. In der Denkfabrik haben sich relevante Stakeholder vernetzt, die sich in ihrem Berufsalltag nicht zwingend begegnet wären. Aus der Denkfabrik sind konkrete Austauschformate und Projektideen hervorgegangen, die zukünftig Früchte tragen werden. Es wurden zudem erste Handlungsempfehlungen für die Etablierung und Skalierung von tSPs identifiziert. Dieser Prozess wird bis zur Abschlusskonferenz der Denkfabrik im Mai 2024 weitergeführt.

2 | Einleitung

Die Initiierung der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships (tSPs)“ erfolgt vor dem Hintergrund eines wachsenden Fachkräftebedarfs und der notwendigen Transformation der Wirtschaft mit dem perspektivischen Verzicht auf fossile Energien. Die Erwerbsbevölkerung in Deutschland sinkt, da die ersten Kohorten der „Baby-boomer“ bereits den Arbeitsmarkt verlassen bzw. dies in den nächsten Jahren tun werden. Fachkräftengpässe werden im Alltag spürbarer, sie bremsen das wirtschaftliche Wachstum und bedrohen auch den ökologischen Umbau der Wirtschaft. Nach Prognosen wird eine jährliche Nettozuwanderung von 300.000 ausländischen Arbeitskräften benötigt, um die Folgen der demografischen Entwicklung abzumildern. Die bisherige Fachkräftezuwanderung nach Deutschland ist davon deutlich entfernt (Adunts 2022).

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung beinhaltet als eines von fünf prioritären Handlungsfeldern eine moderne Einwanderungspolitik und die Reduzierung von Abwanderung. Die Erprobung transnationaler Skills Partnerships (tSPs) als partnerschaftliche Vorhaben zur Arbeits- und Ausbildungsmigration ist Teil dieser Strategie (BMAS 2022). Seit Jahren setzt sich die Bertelsmann Stiftung für transnationale Skills Partnerships als Form fairer Migration ein, von der Herkunftsländer, Zielländer und Migrierende gleichermaßen profitieren. Vor dem Hintergrund des beschriebenen Handlungsdrucks ist es von Interesse, welchen Beitrag tSPs zu Lösung des Fachkräftebedarf leisten können.

Die Bertelsmann Stiftung führt seit November 2022 die „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“ durch, die mit einer Abschlussveranstaltung im Mai 2024 enden soll. Mit der Denkfabrik wurde eine Wissens- und Erfahrungsaustauschplattform für Stakeholder aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, Forschung geschaffen und bestehende Wissens- und Erfahrungswerte für Deutschland gesichert. Hürden für die Etablierung und Skalierung von tSPs sollten identifiziert und Strategien und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und Politikkohärenz entwickelt werden. Ein Schwerpunkt liegt auf den Sektoren Bau, Pflege und Green Skills.

Schlüsselaspekte von tSPs

Der vorliegende Abschlussbericht der fachlichen Begleitung fasst die Ergebnisse der Denkfabrik bis Dezember 2023 zusammen. Nach der Auftaktveranstaltung im Dezember 2022 sind bis Ende 2023 vier Themenworkshops und drei virtuelle Veranstaltungen durchgeführt wurden. In jedem der vier Themenworkshops und den virtuellen Veranstaltungen wurden ausgewählte Schlüsselaspekte von tSPs thematisiert. Als Ergebnis wurden jeweils erfolgreiche Ansätze sowie Hürden identifiziert und Handlungsbedarfe für die weitere Etablierung und Verbreitung von tSPs entwickelt. Die Themen und Ergebnisse der Workshops und Zoom-Ins werden im dritten Kapitel ausgeführt.

Kapitel vier stellt die Arbeitsweise der Denkfabrik mit den Veranstaltungsformaten, den Instrumenten zum Wissensmanagement und den Mitwirkenden vor und wirft damit einen Blick in den „Maschinenraum“ der Denkfabrik.

Im letzten, fünften Kapitel werden Ergebnisse der Evaluation der Denkfabrik aufgezeigt. Zum Abschluss des letzten Workshops wurden die Teilnehmer:innen der Denkfabrik um ein Feedback zum Prozess und den Ergebnissen gebeten. Die Vernetzung relevanter Stakeholder sowie deren Sensibilisierung für das Triple Win-Paradigma sind Zielsetzungen der Denkfabrik. Daher ist diese Perspektive für die Bewertung der Ziele der Denkfabrik von Interesse.

3 | Ergebnisse der Denkfabrik

In diesem Kapitel werden die Themen und Ergebnisse der Denkfabrik dargestellt: zunächst in zunächst in zeitlicher Abfolge die Auftaktveranstaltung und die vier Themenworkshops und anschließend die drei virtuellen Zoom-Ins. Die Darstellung der einzelnen Veranstaltungsformate folgt einer einheitlichen Gliederung: Zunächst erfolgt eine Einordnung des Themas und es wird die Relevanz des Themas bzw. der Veranstaltung für tSPs aufgezeigt; dann werden die besprochenen Themen – d.h. die Agenda – kurz benannt und anschließend die fachlichen Ergebnisse und Empfehlungen ausgeführt. Die Darstellungen sind keine Protokolle der Veranstaltungen; vielmehr sollen die wichtigsten Ergebnisse zu diesem Thema, die sich aus den Diskussionen, aber auch den Themendossiers ergeben, dargestellt werden. Inhaltlich bearbeitete Themen werden mehr sinnhaft als chronologisch zusammengefasst. Die Auftaktveranstaltung – obwohl nur zweistündig – wird ausführlich dargestellt, da sie der grundlegenden Einordnung und dem Verständnis von tSPs dient.

Zu allen Workshops liegen Fotoprotokolle vor, zudem gibt es Präsentationen, auf die ggf. hingewiesen wird.

3.1 | Auftaktveranstaltung: Rahmenbedingungen und Potenziale von transnationalen Skills Partnerships



Najim Azahaf, Bertelsmann Stiftung, hält den Einführungsvortrag auf der Auftaktveranstaltung.

Relevanz des Themas für tSPs

Die Auftaktveranstaltung zur Denkfabrik zielte auf die Standortbestimmung des Themas Skills Partnerships vier Jahre nachdem diese erstmalig im Globalen Migrationspakt aufgenommen wurden. Es erfolgte eine Einordnung von tSPs in die aktuellen (wirtschafts-) politischen Herausforderungen. Zudem wurde ein Blick in die Empirie geworfen, um die Erfahrungen der Praxis aufzuzeigen.

Themen des Workshops

Die zweistündige Auftaktveranstaltung mit dem Titel „Von guten Ansätzen zu erfolgreichen Modellen fairer Migration – Das Potenzial transnationaler Skills Partnerships weiterentwickeln“ fand am 01.12.2022 als hybride Veranstaltung statt.

Folgende Themen wurden behandelt:

- Vortrag zur Einführung: Vier Jahre Skills Partnerships im Globalen Migrationspakt – Wo stehen wir heute? Empirische Inventur und gelungene Praxis, Najim Azahaf, Bertelsmann Stiftung (Präsentation)
- Paneldiskussion zum Thema: „Transnationale Skills Partnerships zwischen Vision und Wirklichkeit – Wo liegen die Hebel für die Skalierung“ mit Stefanie Scharf, Leiterin des Referats „Grundsatzfragen Flucht und Migration“, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung; Dr. Ralf Hermann, Leiter der Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoooperation (GOVET); Ulrich Dietz, Leiter des Referats Fachkräfte Ausland, Bundesministerium für Gesundheit; und Jan Dannenbring, Leiter der Abteilung „Fachkräfteeinwanderung, Aufenthaltsrecht, Integration“, Zentralverband des deutschen Handwerks
- Ausblick und Abschluss, Ulrich Kober, Bertelsmann Stiftung

Relevante Aspekte – Rahmenbedingungen von tSP

Globaler Pakt für Migration und begriffliche Annäherung

Der Gedanke fairer Migration, die Vorteile der für die Herkunftsländer, Zielländer und die Migrierenden selbst vorsieht, wurde international 2018 mit dem Globalen Pakt für sichere, geordnete und reguläre Migration der UN im Paragraph 18e verankert. Dort wird angeregt, globale Skills Partnerships zwischen Ländern aufzubauen und die Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften in den Herkunftsländern der Migration zu fördern: „Build global skills partnerships among countries that strengthen training capacities of national authorities and relevant stakeholders, including the private sector and trade unions, and foster skills development of workers in countries of origin and migrants in countries of destination with a view to preparing trainees for employability in the labour markets of all participating countries“ (UN 2018, §18e).

Seither wird eine Vielfalt von Begriffen für den komplexen Ansatz genutzt, neben „Global Skills Partnerships“ beispielsweise auch „Talent Partnerships“, „Triple Win“, oder „Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften“. Für die Denkfabrik wird der Begriff „transnationale Skills Partnerships“ gewählt. Er steht als Oberbegriff für neuartige Formen von Arbeits- und Ausbildungsmigration, transnationale Modelle, die entwicklungsorientierte Migrationspolitik mit (Berufs-) Bildungspolitik verknüpfen und dabei auf eine gerechte Verteilung der durch qualifizierte Migration erzielten Vorteile abzielen (Sauer, Volarevic 2020).

Die Bertelsmann Stiftung hatte dazu bereits 2020 eine Typologie entwickelt, die drei Typen von transnationalen Skills Partnerships differenziert (Azahaf 2020). Hierbei werden Typen von tSPs unterschieden, die vor allem im Hinblick auf die Zielgruppen (Fachkräfte oder Auszubildende), den Ort der Qualifizierung (Herkunftsland oder Zielland) und das entwicklungspolitische Potenzial differieren (siehe Abbildung 1).

ABBILDUNG 1 Typologie transnationaler Skills Partnerships

	Typ 1 Anpassungsqualifizierung	Typ II Ausbildung in Deutschland	Typ III Ausbildung im Herkunftsland
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> Fachkräfte 	<ul style="list-style-type: none"> Azubis und Young Professionals 	<ul style="list-style-type: none"> Azubis und Young Professionals
Berufsqualifizierung (Arbeitsteilung Herkunftsland/ Deutschland)	<ul style="list-style-type: none"> im Herkunftsland Teilerkennung und Nachqualifizierung in D 	<ul style="list-style-type: none"> ggf. Vorbildung im HKL Vollausbildung in D 	<ul style="list-style-type: none"> (zweigleisige) Vollausbildung im, HKL mit harmonisiertem Curriculum
Sprachtraining	<ul style="list-style-type: none"> bis B1 im HKL Fortsetzung nach Einreise 	<ul style="list-style-type: none"> bis B1 im HKL Fortsetzung nach Einreise 	<ul style="list-style-type: none"> parallel zur beruflichen Qualifizierung ggf. Fortsetzung nach der Einreise
„Migrationsdividende“ (der „Win“ für das HKL)	<ul style="list-style-type: none"> Entlastung des Arbeitsmarkts Geldtransfers (remittances) ggf. Wissen, Kompetenzen und Netzwerke im Falle der Rückkehr 	<ul style="list-style-type: none"> Entlastung des Arbeitsmarkts Geldtransfers (remittances) ggf. Wissen, Kompetenzen und Netzwerke im Falle der Rückkehr 	<ul style="list-style-type: none"> Geldtransfers (remittances) ggf. Wissen, Kompetenzen und Netzwerke im Falle der Rückkehr Impulse für Berufsbildungssystem bei GSPs: Fachkräfte für heimischen Arbeitsmarkt
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> Triple Win von GIZ und ZAV 	<ul style="list-style-type: none"> Internationales Ausbildungsprojekt der Diakonie Baden-Württemberg 	<ul style="list-style-type: none"> Global Skills Partnership der Bertelsmann Stiftung

Nutzen für Herkunftsländer

Quelle: Eigene Darstellung

| BertelsmannStiftung

Politische Einordnung und wirtschaftspolitische Herausforderung

Global Skills Partnerships haben in die Fachkräftestrategie der Bundesregierung Eingang gefunden. In einem der fünf prioritären Handlungsfelder, Moderne Einwanderungspolitik und Reduzierung der Abwanderung, werden diese benannt: „Nach einer Potenzial- und Arbeitsmarktanalyse gehört auch der Ausbau von Vorqualifizierungs- und Vorintegrationsangeboten in ausgewählten Ländern dazu. Das umfasst insbesondere ein Angebot von mehr fachspezifischen Sprachkursen und Stipendien sowie Ausbildungsmaßnahmen zum Beispiel nach dem Konzept der Global Skills Partnerships. Die Bundesregierung erprobt derzeit partnerschaftliche Vorhaben der Arbeits- und Ausbildungsmigration mit mehreren Partnerländern der Entwicklungszusammenarbeit.“ (Bundesregierung 2022, S. 28).

2022 waren Global Skills Partnerships Gegenstand einer kleinen Anfrage an die Bundesregierung. Die CDU/CSU-Fraktion fragte im Rahmen der Anfrage zu Belastungen des deutschen Arbeitsmarkts durch den Fachkräftemangel unter anderem danach, wie die Bundesregierung die im UN-Migrationspakt verankerten transnationalen Ausbildungspartnerschaften im Hinblick auf die Ausbildung von Fachkräften in ihrem Herkunftsland bewertet; sie stellte außerdem die Frage, mit welchen Ländern solche Partnerschaften bereits durchgeführt werden und ob hier eine ressortübergreifende Strategie geplant sei. Die kleine Anfrage verwies u. a. auf ein Arbeitspapier der Bertelsmann Stiftung zu diesem Thema. Die Antwort des BMAS als federführendem Ministerium lautete: „Die Bundesregierung bewertet transnationale Ausbildungspartnerschaften als unterstützenswerten Ansatz zur Ausbildung und Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten, da dieser die Interessen von Herkunfts- und Zielländern partnerschaftlich und entwicklungsorientiert in Einklang bringt. Pilotprojekte, die eine Ausbildung von Arbeitskräften im Herkunftsland und im Anschluss eine Vermittlung von Teilen der ausgebildeten Arbeitskräfte nach Deutschland umfassen, werden von der Bundesregierung derzeit mit Vietnam, Ecuador und Kosovo durchgeführt.“ (Drucksache 20/3477, Bundestag).

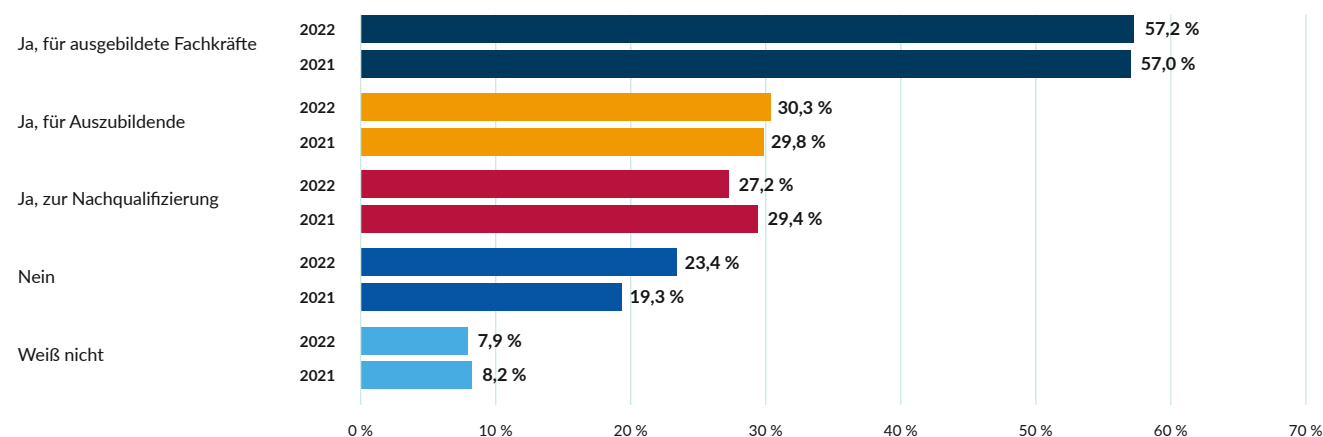
Auch von Unternehmensseite wird die Rekrutierung von Fachkräften durch transnationale Abkommen begrüßt. In der jährlichen Befragung von Unternehmen, die die Bertelsmann Stiftung durchführt, sprechen sich immerhin 57 Prozent für Vereinbarungen zur Vermittlung von Fachkräften und 30 Prozent für Vereinbarungen zur Vermittlung von Auszubildenden aus (siehe Abbildung 2) (Fachkräftemigrationsmonitor 2022, Seite 20).



Panel Diskussion mit Stefanie Scharf, BMZ, Jan Dannenbring, ZDH, Astrid Ziebarth, Moderatorin, Ulrich Dietz, BMG, Dr. Ralf Herrmann, GOVET / BIBB (v.l.n.r.)

ABBILDUNG 2 Bewertung von transnationalen Abkommen durch Arbeitgeber

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



2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.–04.10.2022
 2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021

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

Quelle: Fachkräftemigrationsmonitor 2023, S. 20

| BertelsmannStiftung

Umsetzung transnationaler Skills Partnerships in Deutschland

Der Blick in die Empirie transnationaler Skills Partnerships wurde im April 2022 mit der sogenannten Mappingstudie geleistet, die zunächst 40 bis 70 transnationale Skills Partnerships in Deutschland identifiziert hat (tQMP-Studie). Im Zuge einer weiteren Recherche, die Ende 2022 im Rahmen der Befragung transnationaler Skills Partnerships durch die ebb durchgeführt wurde, musste diese Zahl reduziert werden. Der „Bericht zur Befragung transnationaler Skills Partnerships“ diente dazu, in Vorbereitung auf die Denkfabrik Erfahrungen zu spezifischen Aspekten der Projektumsetzung bei tSPs zu erfassen und Erkenntnisse über vorhandene Probleme und Hindernisse sowie Gelingensfaktoren zu gewinnen (ebb 2022). Aktuell werden schätzungsweise ca. 40 tSPs mit den Schwerpunkten Pflege, Bauberufe sowie duale Berufe im Bereich der Green Skills durchgeführt. Es ist davon



Panel Diskussion mit Stefanie Scharf, BMZ, Jan Dannenbring, ZDH, Astrid Ziebarth



Diana Stefanescu, ICMPD, Najim Azahaf, Bertelsmann Stiftung

auszugehen, dass es noch weitere – insbesondere privatwirtschaftliche – Projekte gibt, über die im Internet nicht viele Informationen zu finden sind. Die Abbildung 3 zeigt eine Übersicht der im Bericht zur Befragung transnationaler Skills Partnerships identifizierten tSPs. Die meisten der in Deutschland durchgeführten Projekte sind dem Typ 2 zuzuordnen.

ABBILDUNG 3 tSP Projekte nach Projekttypen

Anpassungsqualifizierung in D (1)	Ausbildung in Deutschland (2)	Qualifizierung im Herkunftsland (3)
Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften, Goethe-Institut, Vivantes	Internationales Ausbildungsprojekt, Diakonie Württemberg	Global Skills Partnership, GIZ, UKB
Handwerk bietet Zukunft - HabizU, Sequa	Internationale Azubis, Kaiserswerther Verband	Sky Pflege, Sky Pflegeakademie – Berufe mit Zukunft
Pilotprojekt Elektroniker:innen aus Jordanien und Ägypten, WHKT	Auszubildende aus Vietnam gewinnen, GIZ	Skills Expert Programm, DIHK Service GmbH
Berufsqualifizierung Jordanien, Libanon, Kiron	Internationale Auszubildende, Akademie Überlingen	Partnerschaftliche Ansätze für entwicklungsorientierte Ausbildungs- und Arbeitsmigration (PAM), GIZ
Hand in Hand for International Talents, DIHK Service GmbH	Bau Academy, Kolegji Heimerer	PAVE Porsche Training and Recruitment Center, Porsche / Don Bosco
Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa (THAMM), GIZ	Äthiopische Auszubildende für den Bausektor, Bauverbände	
Deine Ausbildung in Thüringen, Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF)	Creating employment of youth in Kosovo, GIZ	
	Deine Ausbildung in Thüringen, Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF)	
	Vietnamesische Auszubildende in der Gastronomie, DEHOGA Verband	
	Training for the labour market "Fit for Jobs", GIZ	
	uNowanga, uNowanga	
	Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa (THAMM), GIZ	

Pflege

Bau, Energie

Sonstige

Quelle: ebb 2022

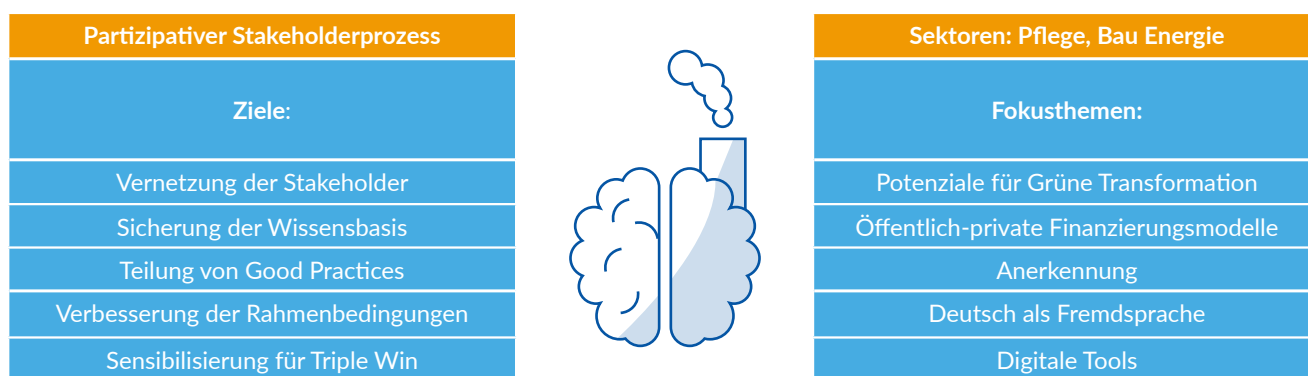
Ein interessanter Aspekt ist, dass in Deutschland fünf Bundesministerien (BMZ, BMWK, BMG, BMAS und BMBF) an der Förderung von tSPs beteiligt sind und Projekte mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Zielsetzungen durchführen.

Zentrale Problemfelder transnationaler Skills Partnerships sind:

- hohe Investitionen, insbesondere bei Pilotprojekten
- mangelnde Beteiligung von Unternehmen
- hoher Aufwand und Schwierigkeiten bei der Anerkennung / Bewertung von Qualifikationen
- unzureichende (berufsbezogene) Deutschsprachangebote
- komplexe bürokratische Prozesse
- Drop-outs / Abbrüche durch Teilnehmer:innen

Vor dem dargestellten Hintergrund und angesichts der Problemlagen wurde die Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships durch die Bertelsmann Stiftung initiiert. Mit der Denkfabrik sollten in einem partizipativen Stakeholder-Prozess bestehende Wissens- und Erfahrungswerte gesichert und darauf aufbauend Strategien und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für tSPs entwickelt werden. Die Ziele und Fokusthemen sind in Abbildung 4 dargestellt, die Fokusthemen wurden aber im Laufe des Prozesses erweitert.

ABBILDUNG 4 Ziele und Fokusthemen der Denkfabrik



| BertelsmannStiftung



Get-together bei der Auftaktveranstaltung in Berlin

3.2 | Themenworkshop I: Kick-off und Arbeitsagenda

Relevanz des Themas für tSPs



Markus Lochstampfer,
Diakonisches Werk Württemberg e. V.



Workshop der Denkfabrik

Der Workshop dient als Kick-off für die etwa 40 mitwirkenden Teilnehmer:innen der Denkfabrik: Die Arbeitsagenda und Arbeitsweise der Denkfabrik wurden vorgestellt und abgestimmt. Zudem wurde der Frage nachgegangen, welchen Beitrag transnationale Skills Partnerships zu den Zielen der Bundesregierung beitragen können und wie die Potenziale und Rahmenbedingungen für eine Skalierung verbessert werden können.

Themen des Workshops

Der Themenworkshop I fand am 17.02.23 statt. Im Vorfeld wurden die Themendossiers (1) Beiträge transnationaler Skills Partnerships zum Bereich Pflege und (2) Beiträge transnationaler Skills Partnerships zu den Bereichen Bau und erneuerbare Energien zur Verfügung gestellt.

Folgende Aspekte und Thema wurden behandelt:

- Arbeitsweise und Termine zu Denkfabrik (Präsentation)
- Vorstellung aktueller Untersuchungsergebnisse zu tSPs in Deutschland (Präsentation)
- World Café: Konkretisierung und Vertiefung der Arbeitslinien der Denkfabrik
- die Fachkräftestrategie der Bundesregierung und tSPs
- Potenziale und Herausforderungen für die Skalierung
- Praxiseinblick: Vorstellung des neuen Projekts des ZDH mit Förderung des BMZ (Präsentation)
- Praxiseinblick: Vorstellung des Projekts „Global Skills Partnerships“ in der Pflege (Präsentation)
- kollegiale Beratung in Arbeitsgruppen: Potenziale und Herausforderungen von tSPs

Relevante Aspekte

Die inhaltlich bearbeiteten Themen werden teils sinnhaft zusammengefasst.

Einführung in tSPs: Begriffe und Kontext

Für die Arbeit der Denkfabrik wird ein gemeinsames Verständnis von Begriffen und zentralen Herausforderungen zugrunde gelegt: Aus der begrifflichen Vielfalt soll für die Arbeit der Denkfabrik der Begriff transnationale Skills Partnerships (tSPs) genutzt werden. Die Typologie, die tSPs in drei Gruppen unterscheidet (siehe Azahaf 2020),

wird als begriffliche Basis gelegt, wobei ein Ergebnis der Denkfabrik sein könnte, diese Kategorien zu überarbeiten. TSPs berühren sehr viele verschiedene Bereiche, z. B. die Entwicklungszusammenarbeit, internationale Berufsbildungsk Kooperationen, Fachkräftesicherung, Arbeitsmarktintegration, Außenwirtschaftsförderung, mit jeweils unterschiedlichen Akteuren, Zielsetzungen und Diskursräumen. In der Bundesregierung sind verschiedene Ministerien an der Umsetzung von tSPs beteiligt.

Transnationalen Skills Partnerships in Deutschland

Bei der Untersuchung zu tSPs in Deutschland wurden 28 Projekte bzw. Programme im Bereich Pflege und in den dualen Berufen identifiziert und die Verantwortlichen zu verschiedenen Aspekten befragt. Ausgewählte Ergebnisse werden vorgestellt:

- Die quantitativ meisten Projekte sind Typ 2 Projekte, bei denen die Ausbildung komplett in Deutschland stattfindet. In der überwiegenden Zahl werden hierbei Pflegefachkräfte ausgebildet. Typ 1 und Typ 3 Projekte sind jeweils geringer vertreten, sie decken vielfältige Berufe ab, neben Pflege auch Elektroberufe, Bauberufe und Berufe im Bereich Hotel- und Gaststätten.
- Die 22 tSPs arbeiten mit insgesamt 34 Partnerländern zusammen, die Top 3 Länder sind Vietnam, Kosovo und Marokko.
- Die Finanzierung der tSPs ist sehr vielfältig. Als öffentliche Förderer sind die Ministerien BMZ, BMG, BMWK, das BMAS mit der BA/ZAV und die Länder NRW und Thüringen beteiligt. Arbeitgeber sind in der Regel an der Finanzierung beteiligt. Immerhin ein gutes Drittel der Projekte, zumeist transnationale Ausbildungsprojekte im Pflegebereich, arbeiten ohne Projektförderung. Als größtes Hindernis bei der Finanzierung wird seitens der beteiligten Unternehmen die Unsicherheit über den Projekterfolg genannt.
- Bei der Nutzenbetrachtung von tSPs spielt die Perspektive der Herkunftsländer eine nachrangige Rolle. Der Nutzen für die Migrierenden und Deutschland wird fast durchweg höher bewertet.
- Als eine große Hürde werden bei den Typ 2 Projekten die Verfahren und Dauer der Anerkennungsverfahren bewertet. Ein hohes Potenzial wird bei der Digitalisierung gesehen, wovon sich 90 Prozent der Befragten eine effizientere Organisation, insbesondere bei der Gestaltung des Bewerbungsprozesses und der Kommunikation mit Kooperationspartnern erhoffen.

Beitrag von tSPs zu den Zielen der Bundesregierung

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung setzt unter anderem auf die Anwerbung internationaler Fachkräfte und will dabei Vorintegrationsangebote in ausgewählten Ländern ausbauen und entwicklungspolitische Ziele berücksichtigen. Die zentralen Herausforderungen für den Standort Deutschland werden in der Fachkräftestrategie der Bundesregierung mit den drei „D“ Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung beschrieben (BMAS 2022). Dezidiert werden Ausbildungsmaßnahmen nach dem Modell der Global Skills Partnership als wichtiges Konzept benannt. Der Fokus der Denkfabrik liegt auf den Branchen bzw. Berufsfeldern Pflege, Bau und erneuerbare Energien/grüne Berufe. Das sind Branchen, in denen Fachkräfte fehlen und die auch perspektivisch einen wachsenden Personalbedarf aufweisen. In den beiden Themendossiers (siehe oben) sind die Ziele der Bundesregierung mit ausgewählten Programmen und Projekten aufgezeigt.

Im **Bereich der Pflege** setzen die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und die GIZ seit 2013 das Programm Triple Win um, mit dem qualifizierte Pflegefachkräfte an Pflegeeinrichtungen in Deutschland vermittelt werden. Vor dem Hintergrund des Pflegenotstands haben das Bundesministerium für Gesundheit (BMG), das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2018 die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) ins Leben gerufen. Für die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland wurden seither im Auftrag des BMG durch das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) Konzepte und Instrumente entwickelt:



Workshop der Denkfabrik

- Mit dem „**Gütesiegel Faire Anwerbung Pflege Deutschland**“ sollen freiwillige Standards für die ethische und faire gewerbliche Vermittlung von international ausgebildeten Pflegefachpersonen orientiert am internationalen Diskurs um „fair recruitment“ etabliert werden. Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V. gegründet. Ende 2022 waren bereits über 50 Unternehmen zertifiziert (im Okt. 23 waren es bereits 65).
- Der „**Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration**“ leistet als Onlineangebot einen Beitrag zur Professionalisierung der betrieblichen Integrationsmanagementstrukturen bei Arbeitgebenden der Pflege- und Gesundheitswirtschaft, die international Pflegekräfte anwerben.
- Mit „**INGA Pflege – integrierte Ausgleichsmaßnahme für international ausgebildete Pflegefachpersonen**“ wurde ein Anpassungslehrgang mit integriertem Sprachtraining durch die Forschungs- und Transferstelle Gesellschaftliche Integration und Migration (GIM) an der htw Saar entwickelt. Ziel ist es, berufsfachliche Anerkennungsprozesse zeiteffizient, wertschätzend und nachhaltig zu gestalten. Eine erste Umsetzung des Konzepts für philippinische Pflegefachpersonen wurde durch das DKF an drei Standorten begleitet. Die Pilotierung des weiterentwickelten Konzepts wird derzeit vorbereitet.
- Das BMG startete im Juli 2021 das neue **Förderprogramm „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“**. Arbeitgebende, die Pflegefachkräfte in bestimmten weit entfernten Herkunftsländern anwerben, konnten unter bestimmten Bedingungen bis zu 6.000 Euro pro angeworbener Pflegefachkraft als Zuschuss zu den Kosten der Personalanwerbung erhalten. Das Dokumentenmanagement innerhalb dieses Förderprogramms wurde von der Deutschen Fachkräfteagentur (DeFa) übernommen. Die Anwerbung mit einer Personalserviceagentur, die mit dem Gütesiegel ausgezeichnet ist, wurde dafür vorausgesetzt. Auch selbstanwerbende Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen können das Gütesiegel erhalten.

Im Bereich der **erneuerbaren Energien und der Baubranche** ist das 2022 von der Bundesregierung verabschiedete Gesetz zum beschleunigten Ausbau erneuerbarer Energien von Bedeutung. Um dieses politische Vorhaben umzusetzen, bedarf es einer großen Zahl passend qualifizierter Fachkräfte. Jedoch ist bereits erkennbar, dass der Fachkräftemangel diese Transformation deutlich behindern kann. Die Bundesregierung hat mit der „Allianz für Transformation“ einen Leitdialog mit Entscheider:innen aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft, Verbänden und Zivilgesellschaft initiiert, mit dem Ziel, ein festes Bündnis zur verlässlichen Unterstützung des Transformationsprozesses in Deutschland aufzubauen und konkrete Lösungen zum Gelingen der Transformation zu erarbeiten. „Ohne Hände keine Wende“ ist eine zentrale Brancheninitiative zum Fachkräftemangel in

der Energiewende. In enger Zusammenarbeit von Politik und Verbänden sollen Maßnahmen aus der Allianz für Transformation umgesetzt werden. Im Fokus steht eine zentrale Plattform, die das Image von Energiewende-Berufen stärken soll und über Weiterbildungsangebote für einen Zufluss an Talenten in die Branche sorgen soll. Die Einwanderung ausländischer Fachkräfte ist ein Fokus, wobei tSPs explizit als Lösungsansatz erwähnt werden.

Um die Klimaziele zu erreichen, ist die Bundesregierung in den letzten Jahren verstärkt bilaterale Energiepartnerschaften mit wichtigen Energieerzeuger-, Energietransit- und Energieverbraucherländern eingegangen. Primäres Ziel der Energiepartnerschaften ist die Unterstützung des jeweiligen Partnerlandes beim Ausbau erneuerbarer Energien, bei der Förderung von Energieeffizienz und bei der Verbreitung moderner Energietechnologien. Die Bundesregierung hat mit mehr als 20 Partnerländern Energiepartnerschaften und Energiedialoge initiiert. Hierfür werden in den Ländern qualifizierte Fachkräfte benötigt, die in erster Linie aus der lokalen Bevölkerung gewonnen werden. TSPs sind bei den Partnerschaften ein möglicher Ansatz.

Im Workshop wurde die Frage, welchen Beitrag tSPs zu den Zielen der Bundesregierung beitragen können, diskutiert. Empfehlungen sind:

- **Vernetzung und Strukturaufbau** fördern: Strukturen im Bund und im Ausland schaffen, Schnittstellen und Transparenzmanagement verbessern, mehr und bessere Zusammenarbeit der Akteure erreichen, neue Haltung zu Joint Ventures entwickeln, föderale Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern optimieren
- **Konzentration der Ressourcen** und dadurch eine Kostensenkung durch Priorisierung der Partnerländer, Sektoren (Wettbewerbsanalysen), Zentrale Clearingstelle
- **Zusammenarbeit / Interessenausgleich:** Interessenausgleich organisieren, Perspektive der TN berücksichtigen, Rechtssicherheit, Erwartungsmanagement
- **Innovative Ansätze und Instrumente:** Berufsbildungszusammenarbeit, Globale Transformationspartnerschaft auch in anderen Bereichen, Ausbildungsoffensiven im Kontext Energiepartnerschaften, Performance Management, Brauchen wir qualitative Ziele bei tSPs?, deutsche Förderinstrumente bereits im Ausland anwenden

Konkretisierung der Arbeitslinien der Denkfabrik

Die geplanten Arbeitsschwerpunkte der Denkfabrik: Beitrag von tSPs zu den Zielen der Bundesregierung, Finanzierungsmodelle, Anerkennung beruflicher Abschlüsse, Erwerb deutscher Sprache, Digitalisierung wurden in der Denkfabrik anhand von Leitfragen zur Diskussion gestellt. Was wäre notwendig, um in dem Bereich konkrete Fortschritte zu verbuchen? Welche konkreten Ansätze und Instrumente gibt es bereits, die wir in der Denkfabrik verfolgen oder vertiefen sollten? Wer könnte dazu einen Input leisten? Die Diskussionsergebnisse sind in dem Fotoprotokoll dokumentiert.

Zudem wurde erfragt, welche Themen in der Arbeitsagenda der Denkfabrik bisher fehlen. Hier wurden die folgenden Themen benannt:

- **Standards:** Sicherstellen von Kümmerstrukturen, wie können Mindeststandards für die Integration sichergestellt werden? Gütesiegel für tSPs
- **Zielgruppen:** Wissen über Zielgruppen verbessern (Motivation, Potenziale Zeitläufe), Partizipation der Zielgruppe, Ownership Politik
- **Rückkehrperspektiven** einbeziehen (temporäre Migration)
- **Mehrwert / Ökonomie** von tSPs gegenüber Arbeitgebern darstellen

Die Ergebnisse wurden genutzt, um das Arbeitsprogramm der Denkfabrik zu überarbeiten und zu präzisieren. Die Themen für die ergänzenden virtuellen Veranstaltungen (Zoom-Ins) wurden ausgewählt: Anerkennung ausländischer Qualifikationen und das Gütesiegel zu fairer Anwerbung. Zudem wurde der Impuls aufgenommen, dem Zusammenhang von tSPs und Migrationsabkommen nachzugehen.

Gute Praxis-Projektvorstellungen

Das Projekt **Global Skills Partnership in der Pflege** wird von der GIZ im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführt. Die Teilnehmer:innen absolvieren in den Herkunftsländern ein vierjähriges Studium, das mit einem Bachelor of Nurses bzw. Abschluss als Krankenpfleger:in abschließt. Studierende, die im Anschluss eine Beschäftigung in Deutschland anstreben („abroad track“), erwerben zusätzlich während des Studiums auf das deutsche System zugeschnittene Ausbildungsinhalte und Einblicke in das deutsche Gesundheitswesen. Hierzu wurden spezielle Skills Labs mit einer modernen Ausstattung eingerichtet. Zusätzlich erhalten sie allgemein- und fachsprachlichen Deutschunterricht bis zum Niveau B2 sowie ein interkulturelles Training. Mit den zusätzlichen Ausbildungsinhalten wird die Anerkennung des Abschlusses in Deutschland maßgeblich gefördert. Die Studierenden, die sich dafür entscheiden, in ihren Heimatländern zu bleiben („home track“) erwerben zusätzliche Fachkenntnisse und nutzen die praktischen Trainings für ihre Karriere auf den Philippinen. Zur Vorbereitung der Einreiseformalitäten und des gesamten Rekrutierungs- und Vermittlungsprozesses an deutsche Arbeitgeber kooperiert die GIZ mit deutschen Partnern. Dank gegenseitiger Hospitationen von Dozent:innen und begleitender Train-the-Trainer-Programme profitieren auch die Hochschulen in den Herkunftsländern nachhaltig vom Global Skills Partnerships Programm. Als Kernthemen bzw. Herausforderungen werden die Anerkennung, das Lehrpersonal weltweit, die Finanzierungsmodelle sowie die Risikoreduzierung für Personal-/Ausbildungsinvestitionen gesehen.

Das Projekt **Ausbildungspartnerschaften** wird vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziert und vom Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) in Jordanien in drei bis vier Gewerken (Klimahandwerke) durchgeführt. Das Projekt verbindet die Fachkräftesicherung und die Stärkung der beruflichen Bildungsstrukturen vor Ort (Typ 2 und Typ 3). Jugendliche beginnen eine handwerkliche Ausbildung in Jordanien und erhalten die Möglichkeit, diese Ausbildung in Deutschland abzuschließen bzw. anschließend in Deutschland zu arbeiten oder aber auch qualifiziert in Jordanien zu arbeiten. Dies wird verbunden mit dem Ausbau der Infrastruktur für die berufliche Bildung in Jordanien. Herausforderungen werden folgende gesehen: Menschen für das Handwerk begeistern, die Umsetzung der theoretischen Ausbildung in den jordanischen Berufsschulen, die Zertifizierung für eine 1,5-jährige Ausbildung, Kümmerstrukturen vor Ort und das Anspruchsniveau der Berufe.



Networking Dinner in der Brasserie Am Gerndarmenmarkt, Berlin



Astrid Ziebarth, Moderatorin

3.3 | Themenworkshop II: Öffentlich-private Finanzierungsmodelle



Workshop der Denkfabrik

Relevanz des Themas für tSPs

Obwohl Deutschland von allen europäischen Ländern die meisten tSPs durchführt, sind viele dieser Projekte von kurzer Dauer und es fehlen weiterhin klare Wege der Verstetigung. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, eine nachhaltige Finanzierung zu sichern, die über Pilotprojekte hinausgeht und so zur selbsttragenden Fortführung und Skalierung von tSPs führt. Der Staat ist hier ein zentraler Akteur: Er fördert nicht nur Pilotprojekte, sondern investiert auch in die Infrastruktur (Sprache, Orientierung, Beschäftigungsförderung, Integration usw.), die den Nährboden für tSPs bildet. Allerdings können Anstrengungen, den Fachkräftebedarf von deutschen Arbeitgeber:innen zu decken, auf Dauer keine Aufgabe der öffentlichen Hand sein. Die finanzielle Beteiligung von Arbeitgeber:innen ist daher von entscheidender Bedeutung; diese ist jedoch oft schwer zu erreichen, da das finanzielle Risiko (v.a. von KMUs) als zu hoch empfunden wird. In den letzten Jahren sind innovative Modelle entwickelt worden, die öffentliche und private Finanzierung kombinieren, Anreize beteiligter Stakeholder aufeinander abstimmen und die Risiken breiter zu verteilen versuchen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass es keine einheitliche Finanzierungsformel gibt: Finanzierungsmodelle müssen vielfältig und flexibel sein, um den verschiedenen Zielen und Formen von tSPs gerecht zu werden.

Themen des Workshops

Der Themenworkshop „Öffentlich-private Finanzierungsmodelle“ fand am 05.05.2023 statt. Im Vorfeld wurde das Themendossier „Finanzierung von transnationalen Skills Partnerships: Kostenpositionen und Finanzierungsquellen“ zur Verfügung gestellt. Folgende Aspekte und Themen wurden behandelt:

- Überblick von Kostenpositionen und Finanzierungsquellen von tSPs, basierend auf dem Themendossier
- Input über Möglichkeiten und Grenzen der Finanzierung von tSPs durch EZ-Mittel, anhand der Erfahrungen des BMZ und der GIZ
- Vorstellung des arbeitgeberfinanzierten Modells der Diakonie Württemberg zur Gewinnung internationaler Pflegeauszubildender, mit stufenweiser, erfolgsbasierter Umlagefinanzierung
- Präsentation des Projekts „Match Talent“, unter besonderer Berücksichtigung der Finanzierung von Anpassungsqualifizierungen, Fort- und Weiterbildungen, Sprachkursen und interkulturellen Schulungen durch Förderinstrumente der BA
- Identifizierung von bzw. Reflexion über die gängigsten Herausforderungen der Finanzierung von tSPs
- Diskussion zur Verteilung der Kosten von Sprachqualifizierung, mit Pro- und Kontra-Argumenten



Najim Azahaf, Bertelsmann Stiftung



Sabine Schröder, ebb GmbH

- Vorstellung von innovativen Herangehensweisen an die Finanzierung, deren Merkmale für eine zukünftige nachhaltige Finanzierung von tSPs helfen können: Results-Based Financing und Income-Sharing Agreements
- Sondierung der Frage, wie ein „Geberkooperationsmodell“ dazu beitragen könnte, Finanzmittel aus verschiedenen Quellen (z. B. öffentliche Mittel aus verschiedenen Ressorts, aber auch aus dem Privatsektor) zu bündeln, um Fragmentierung zu überwinden und zu nachhaltigeren tSP-Programmen zu führen.
- Überlegungen zu tragfähigen Finanzierungsmodellen für die drei tSP-Typen

Relevante Aspekte und Empfehlungen

Im Zuge der Präsentationen und Diskussionen wurden verschiedene Aspekte, Herausforderungen und Lösungsansätze des übergeordneten Themas vorgestellt und diskutiert. Im Folgenden werden diese sinnhaft und nicht chronologisch zusammengefasst.

Finanzierung der Sprachqualifizierung im Ausland

Die sprachliche Vorbereitung von tSP-Teilnehmer:innen im Herkunftsland ist eine der Kostenpositionen, deren Finanzierung mit den größten Herausforderungen verbunden ist. Zum einen ist Sprachqualifizierung vergleichsweise teuer und ist daher eine der größten Kostenpositionen in den meisten tSP-Budgets. Zudem gibt es zwar mehrere Regelangebote zur Förderung des Sprachlernens in Deutschland, diese können aber im Ausland nicht eingesetzt werden. Gleichzeitig zögern viele Arbeitgeber:innen, für Sprachkurse im Herkunftsland zu zahlen, da die Wahrscheinlichkeit von Abbrüchen in diesen frühen Phasen des Migrationsprozesses groß ist und ein erhebliches finanzielles Risiko darstellt. Erschwerend kommt hinzu, dass es in vielen Herkunftsländern erhebliche strukturelle Engpässe bei der Verfügbarkeit von Deutschlehrkräften und -angeboten gibt.

Empfehlungen:

- Mehr staatliche Investitionen sind nötig, um die Infrastruktur für das Erlernen der deutschen Sprache in den Herkunftsländern zu stärken. Dies umfasst die Stärkung der Kapazitäten des Goethe-Instituts, um mehr Dozent:innen und Trainer:innen einzustellen, aber auch Investitionen in Multiplikator:innen, die Deutschlehrkräfte fort- und weiterbilden und so das private Marktangebot qualitativ und quantitativ stärken können. Darüber hinaus sollte geprüft werden, wie man im Sinne einer „Breitenförderung“ die deutsche Sprache in den Schul- und Ausbildungssystemen ausgewählter Partnerländer verankern kann (s. auch Ausbau der PASCH-Schulen: Schulen mit einer besonderen Deutschlandbindung, die vom Auswärtigen Amt weltweit gefördert werden.).
- Öffentlich-private Mischfinanzierungsmodelle (z.B. staatliche Förderung von Grundkursen bis A2, danach Finanzierung durch Arbeitgeber:innen; oder aber öffentliche Vorfinanzierung von Sprachqualifizierungskosten

im Ausland, mit späterer Erstattung durch Arbeitgeber:innen) können den Privatsektor dazu ermutigen, in tSPs einzusteigen. Politisch ließen sich diese durch volkswirtschaftliche/demografische Erwägungen rechtfertigen.

- Unter bestimmten Umständen sollten Finanzierungsmodelle erwogen werden, die eine Eigenbeteiligung der tSP-Teilnehmer:innen an den Sprachkurskosten vorsehen. Diese können die Motivation und das Engagement der Lernenden fördern, Abbrüche reduzieren und das finanzielle Risiko für Anwerbeagenturen/Arbeitgeber:innen verringern. Diese Eigenbeteiligung kann ggf. in Form einer Vorfinanzierung erfolgen, die durch die Arbeitgeber:innen erfolgsbedingt erstattet wird.
- TSP-Träger sollten verstärkt europäische Mittel (insb. aus dem AMIF-Fonds) für die sprachliche Vorbereitung von Fachkräften im Ausland einsetzen. Die zuständigen Akteure (insb. das BAMF als AMIF-Verwaltungsbehörde) sollten bestehende und potenzielle tSP-Träger:innen für diese Möglichkeit sensibilisieren und den diesbezüglichen Wissensaustausch fördern.
- Perspektivisch könnte erwogen werden, die sprachlichen Mindestvoraussetzungen zur Erteilung eines Einreisevisums im Kontext von tSPs weiter zu senken. Dies würde wichtige Finanzierungsherausforderungen lösen, da die Sprachqualifizierung in Deutschland durch Regelleistungen und -programme gefördert werden kann. Außerdem könnte man dadurch die Hürde der Kapazitätenengpässe im Ausland umgehen.



Sophia Wolpers, Labor Mobility Partnerships



Dr. Matthias Glasmeyer, Akademie für Pflegeberufe und Management

Beitrag der Leistungen der Regelförderung zur Finanzierung von tSPs

Regelleistungen aus dem Instrumentarium der Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung werden bereits von verschiedenen tSP-Trägern erfolgreich eingesetzt. Für die Anwendung im Rahmen von tSPs haben diese Instrumente jedoch klare Grenzen. Zum einen können sie nicht im Ausland eingesetzt werden. Außerdem ist auch deren Beantragung oft erst nach der Ankunft in Deutschland möglich, was die finanzielle Planbarkeit von tSPs erschwert und zu längeren Wartezeiten im tSP-Prozess führt. Einige Stakeholder kritisieren auch die uneinheitliche Handhabung der Vergabe von Leistungen durch verschiedene Jobcenter/Agenturen für Arbeit im Kontext von tSPs, was zu weiterer Unsicherheit führt. Eine weitere Herausforderung ist, dass für einige Branchen/Berufe ein Mangel an zertifizierten Bildungsangeboten besteht, selbst wenn eine Förderung prinzipiell möglich ist (z. B. Anpassungsqualifizierungen in Handwerksberufen).

Empfehlungen:

- Die BA sollte mehr Klarheit und Einheitlichkeit über den Einsatz bestimmter Regelförderinstrumente im Rahmen von tSPs schaffen (u. a. Bildungsgutscheine, Ausbildungsbeihilfe, berufsbezogene Sprachkurse, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung usw.), um die Planungssicherheit von tSP-Trägern und



Workshop der Denkfabrik: Dr. Jan Schneider, SVR für Integration und Migration, Björn Gruber, GIZ, Dr. Ursel Reich, Bundeskanzleramt (v.l.n.r.)

Arbeitgeber:innen zu erhöhen. Eine formalisierte Kommunikation über den Zugang von tSP-Teilnehmer:innen zu diesen Leistungen könnte für mehr Transparenz sorgen.

- Der modellhafte Einsatz, im Kontext von tSPs, von bestimmten Regelinstrumenten der Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung bereits im Herkunftsland – insb. Bildungsgutscheinen – sollte geprüft werden. Dies wäre an klare Voraussetzungen (z. B. Arbeitsvertrag in Deutschland liegt vor) zu knüpfen, um einem Missbrauch vorzubeugen.
- Es sollte geprüft werden, ob/wie im Kontext von tSPs die Beantragung bestimmter Förderleistungen (und deren eventuelle Bewilligungszusage) bereits *vor der Einreise* ermöglicht werden kann. Dies würde zum einen die finanzielle Planungsfähigkeit von tSPs stärken. Darüber hinaus kann die Zusage bestimmter Leistungen (z. B. Transferleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts, wie die Ausbildungsbeihilfe) entscheidend für den positiven Ausgang des Visaverfahrens sein.

Möglichkeiten und Grenzen von entwicklungspolitischer Förderung

Entwicklungspolitische Erwägungen haben die Entstehung des tSP-Ansatzes maßgeblich vorangetrieben. Auch bei aktuellen deutschen tSPs sind sie oft ein wichtiger Faktor. Besonders das ambitionierte Modell der „Global Skills Partnerships“ (tSPs des Typs 3) stellt den Entwicklungsgedanken in den Vordergrund; gleichzeitig verspricht dieses Modell mit Blick auf die Zukunft die größte Nachhaltigkeit, da Trends wie demografischer Wandel, Transformation der Arbeitsmärkte und Fachkräfteengpässe auch viele Partnerländer betreffen werden. Allerdings ist die Schnittstelle von tSPs und EZ durch eine doppelte Herausforderung gekennzeichnet. Zum einen können öffentliche EZ-Mittel kaum eine langfristige Finanzierungslösung für tSPs sein: Es gibt Grenzen für die Verwendung von EZ-Geldern für migrationsbezogene Aktivitäten (OECD DAC-Kriterien) und die Fachkräftegewinnung für den deutschen Arbeitsmarkt lässt sich schwer mit diesen Grenzen in Einklang bringen. Zum anderen ist die Sicherstellung einer anderweitigen, nachhaltigen Finanzierung entwicklungsorientierter Elemente von tSPs kompliziert, da Arbeitgeber:innen oft keinen „Business Case“ für die Übernahme dieser Kosten sehen.

Empfehlungen:

- Nicht-entwicklungspolitische Ressorts, die ein Interesse an tSPs als Instrument der Fachkräftesicherung haben (z. B. BMWK, BMG, BMAS/BA), könnten eine wachsende Rolle innerhalb der vom BMZ initiierten „Zentren für Migration und Entwicklung“ in EZ-Partnerländern übernehmen. Dies würde die ressortübergreifende Koordination im Hinblick auf tSPs fördern, die Finanzierung von tSP-Vorhaben auf breitere Schultern stellen und dadurch mehr EZ-Mittel für die Förderung spezifisch entwicklungspolitischer Elemente von tSPs freisetzen.
- Eine effizientere Sequenzierung/Ineinandergreifen von GIZ GmbH (mit gemeinnützigen Zielsetzungen) und GIZ International Services (operiert im Auftrag von Privatunternehmen) könnte dazu beitragen, die Finanzierung von tSP-Elementen, die entwicklungspolitisch nicht förderbar sind, an nutznießende Arbeitgeber:innen zu übertragen. Dies würde die Förderung flexibler, multidimensionaler tSPs ermöglichen, die entwicklungspolitische und volks-/betriebswirtschaftliche Ziele miteinander verbinden.
- Für die nachhaltige Finanzierung von Typ-3-tSPs (Global Skills Partnerships) und insbesondere deren „Home Track“ müssen spezifische Lösungen entwickelt werden, da hier eine Kostenübernahme durch Arbeitgeber:innen unrealistisch erscheint. Interessante Optionen, die in Betracht gezogen werden sollten, sind: 1) der Einsatz von Mitteln aus dem Berufsbildungsportfolio des BMZ; 2) die Einbindung deutscher Unternehmen, die einen betriebswirtschaftlichen Anreiz haben, Ausbildungsstrukturen im Partnerland auszubauen und mitzugestalten (z. B. Maschinenhersteller, die dadurch einen Absatzmarkt für ihre Produkte entwickeln könnten).
- In arbeitgeber:innenfinanzierte tSPs, die über Projektumlagen/Dienstleistungspauschalen finanziert werden, wäre es überlegenswert, von vornherein einen sozialen bzw. entwicklungspolitischen Beitrag in den Pauschalbeträgen einzurechnen.

Arbeitgeber:innenfinanzierung vorantreiben

Die meisten deutschen tSPs sehen im „Employer-pays-Prinzip“ die Antwort auf die nachhaltige Finanzierung von tSPs, zumindest perspektivisch. Demnach kann die öffentliche Hand zwar eine Wegbereiterfunktion einnehmen (z. B. durch die Förderung von Modellprojekten), muss jedoch langfristig Arbeitgeber:innen in die finanzielle Verantwortung nehmen. Dafür muss aber nicht nur die Kostenhöhe, sondern v. a. auch das finanzielle Risiko von tSPs für Arbeitgeber:innen überschaubarer gemacht werden. Die Landschaft der Arbeitgeber:innen ist sehr heterogen: Im Gegensatz zu Großunternehmen oder Krankenhäusern fehlt es vielen KMUs und Kleinbetrieben oft an Geld, Erfahrung und Kompetenz in diesem Bereich. Bestehende Projekte zeigen, wie es durch gut durchdachte Finanzierungsstrukturen gelingen kann, Risiken zu verringern und Vertrauen zu schaffen. Dabei ist die entscheidende Frage oft nicht „Wer bezahlt?“, sondern vielmehr „Wer bezahlt wann und wo?“.

Empfehlungen:

- Es sollten Modelle und Strukturen erprobt werden, die es insbesondere KMUs ermöglichen, Ressourcen zu „poolen“ und damit das finanzielle Risiko zu streuen. Als Orientierung können aktuelle Modelle wie das der Diakonie Württemberg oder das der Bauverbände.NRW dienen, bei denen ein Konsortium von Arbeitgeber:innen sich an einer tSP unter der Leitung eines zentralen Trägers beteiligt. Der Grad des „Poolings“ kann je nach Bedarf variieren: In bestimmten Fällen könnte sogar die Gründung einer eigenständigen Gesellschaft/Genossenschaft geprüft werden, die im Auftrag des Konsortiums Arbeitsverträge ausstellen kann.
- Die öffentliche Hand sollte – über die Förderung von tSP-Modellprojekten hinaus – nachhaltige Wege identifizieren, um das finanzielle Risiko für Arbeitgeber:innen zu reduzieren und so die Schwelle für eine finanzielle Beteiligung an tSPs zu senken. Zum Beispiel: 1) öffentliche Anschubfinanzierung für die Gründungs- und Anlaufkosten neuer tSPs; 2) Garantie-Instrumente nutzen (analog den Hermes-Deckungen im deutschen Außenhandel bzw. den Garantie-Instrumenten des Europäischen Investitionsfonds), um u. a. private Kredit- und Investmentakteure für die Finanzierung von tSPs zu aktivieren.
- Generell sollten Formen des „Results-based financing“ (RBF), wie Garantie-Instrumente oder Social Impact Bonds, verstärkt erprobt werden. Indem der Staat Anreize für die Einbindung von privaten Kreditgebern bzw.

Investitionskapital schafft, kann er risikoreiche tSP-Phasen finanziell stärker absichern. Dies kann die Schwelle für Arbeitgeber:innen senken, sich finanziell an tSPs zu beteiligen.

- Arbeitgeber:innenzentrierte Finanzierungsmodelle müssen die Eigenschaften des jeweiligen Wirtschaftssektors berücksichtigen. Modelle wie „Triple Win“ können beispielsweise nicht ohne Weiteres von der Pflege auf das Handwerk transferiert werden, da letzteres durch zahlreiche Klein- und Kleinstbetriebe mit begrenzten finanziellen Mitteln (und daher auch weniger Risikobereitschaft) gekennzeichnet ist. Die Suche nach Möglichkeiten der Kostenreduzierung für einzelne Arbeitgeber:innen ist daher in bestimmten Bereichen unerlässlich. Modelle wie die nach Unternehmensgröße gestaffelten Dienstleistungspauschalen des Projekts „Hand in Hand“ können hier interessante Erfahrungswerte liefern.
- Der Staat könnte die Entwicklung von Instrumenten, Handlungsanleitungen und Simulationstools fördern, die eine realistische Bepreisung/Kostenkalkulation von tSPs unterstützen. Dies würde eine größere Transparenz für Arbeitgeber:innen und potenzielle tSP-Träger schaffen.

Nachhaltigkeit und Effizienz der öffentlichen Förderung stärken

Die Landschaft deutscher öffentlicher Fördermittel, die in die tSPs fließen, wurde von einigen Expert:innen als „Flickenteppich“ bezeichnet: Sie ist breit und vielfältig, aber unzureichend koordiniert. Dies führt zu Fragmentierung, Duplizierung und Kurzatmigkeit.

Empfehlungen:

- Die Fragmentierung der öffentlichen Förderung sollte durch eine bessere Integration/Verzahnung der Fördermittel verschiedener Ressorts auch *innerhalb* von tSP-Programmen (v. a. BMZ, BMWK, BMAS/BA, BMG und europäische Mittel wie AMIF) überwunden werden. Die Komplementarität dieser Fördermittel sollte für die Gestaltung von tSPs proaktiv ausgeschöpft werden.
- Die Bundesregierung sollte verstärkt in den Ausbau von Strukturen investieren, die den Nährboden für tSPs bilden (dazu gehören z. B. die Aufstockung der Ressourcen des Goethe-Instituts; der Ausbau der PASCH-Schulen; die Weiterentwicklung von Überlegungen rund um einen „Deutschen Beruflichen Austauschdienst“, der Stipendien an internationale Azubis vergibt usw.)
- Die Potenziale der Digitalisierung sollten konsequenter genutzt werden, da sie einige finanzierungsbezogene Herausforderungen abmildern können. Gerade ein digitalisiertes Visaverfahren würde die Effizienz, Schnelligkeit und Planbarkeit von tSPs erhöhen und damit auch den Arbeitgeber:innen eine realistische Kostenabschätzung im Vorfeld ermöglichen.
- Die öffentliche Hand kann, wie bereits erwähnt, eine wichtige Rolle bei der nachhaltigen, langfristigen Finanzierung von tSPs spielen (z. B. Anschubfinanzierung). Gleichzeitig sollte darauf geachtet werden, dass der Staat auf lange Sicht nicht direkt mit dem privaten Vermittlungsmarkt konkurriert oder öffentlich subventionierte, auf Dauer angelegte Parallelstrukturen aufbaut. Dies würde die Landschaft privater Vermittlungsakteure schwächen, die für die quantitative Ausweitung der Fachkräftezuwanderung nach Deutschland unabdingbar ist.



Networking Dinner auf der Spree



Dr. Rachid L'Aoufir,
Transnational Corridors e.V.



Michaela Hermann,
Bertelsmann Stiftung,
Dr. Ursel Reich,
Bundeskanzleramt

3.4 | Themenworkshop III: Vorbereiten, Ankommen, Halten: Deutschsprachförderung und Integrationsmanagement



Die Teilnehmer:innen des Workshops zur Deutschsprachförderung und zum Integrationsmanagement

Relevanz des Themas für tSPs

Das Integrationsmanagement ist ein komplexer und vielschichtiger Prozess, an dem vielfältige Akteure und Institutionen mitwirken. Ein gelungenes Integrationsmanagement schafft Voraussetzungen dafür, dass die internationalen Fachkräfte sprachlich und kulturell vorbereitet nach Deutschland einreisen, Einwanderungsprozesse gut organisiert sind und ihnen gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten offenstehen. Nicht gelungene Integration führt zu Abbrüchen (Drop-outs) und ist mit erheblichen monetären und persönlichen Kosten verbunden. TSPs haben gegenüber individuellen Migrationsprozessen den Vorteil, dass der Migrationsprozess über alle Phasen gruppenmäßig organisiert und gemanagt ist und auf der Basis von Kooperationen mit den Herkunftsländern basiert.

Themen des Workshops

Der Themenworkshop „Vorbereiten, Ankommen, Halten – Integrationsmanagement und Sprachqualifizierung“ fand am 15.09.23 statt. Im Vorfeld wurde das Themendossier „Deutschspracherwerb“ zur Verfügung gestellt.

Folgende Aspekte und Themen wurden behandelt:

- Input zu den Wanderungsbewegungen von Fachkräften nach und aus Deutschland und Gründe für die Abwanderung (Präsentation)
- Praxiseinblick in die Hürden des Integrationsmanagements anhand des Projekts des WHKT mit der Zielgruppe Elektroniker aus Jordanien (Typ 1) (Präsentation)
- Reflexion von Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Bleibeperspektive anhand des Migrationszyklus
- Vorstellung der Zwischenergebnisse des Projekts „Gesundheit! Teilhabe und Bleibeorientierung im Gesundheits- und Pflegebereich“ (FAU) (Präsentation)
- Input zu den Sprachbedarfen und Angeboten in den Herkunftsländern und in Deutschland und den Empfehlungen (Präsentation)
- Vorstellung des Projekts THAMM der GIZ mit Schwerpunkt Zusammenarbeit mit der Diaspora und betriebliches Integrationsmanagement als gute Praxis (Präsentation)
- Vorstellung des vom Kuratorium Deutsche Altenhilfe entwickelten und erprobten Qualifizierungskonzepts INGA Pflege und des Werkzeugkoffers zur Willkommenskultur und Integration (Präsentation)



Christoph Mohr, Bereichsleiter, Goethe-Institut e.V.



Iris Beckmann Schulz, Passage gGmbH

Relevante Aspekte

Wanderungsbewegungen

Studien zeigen, dass viele Erwerbsmigrant:innen Deutschland wieder verlassen. Dies hat vielfältige Gründe, aber auch solche, die dem mangelnden Integrationsmanagement zuzuschreiben sind. Wenn Personen Deutschland wieder verlassen, geben sie unter anderem als Gründe an, sich in Deutschland nicht wohlfühlen, keinen Anschluss zu finden oder sich diskriminiert zu fühlen. Vielfach wird auch auf mangelnde Transparenz über das Leben in Deutschland und Arbeitsbedingungen hingewiesen. Auch unterscheidet sich das Berufsverständnis interkulturell, beispielsweise wird in den meisten Ländern Pflege akademisch ausgebildet und umfasst nicht grundpflegerische Aufgaben. Es geht also nicht nur darum, internationale Fachkräfte anzuwerben, sondern auch Bedingungen für ihr Bleiben zu schaffen.

Hürden und Erfolgsfaktoren beim Integrationsmanagement

Die Ergebnisse der Reflexion von Hürden und Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Bleibeperspektive anhand des Migrationszyklus sind im Folgenden sinnhaft zusammengefasst:

Realistisches Erwartungsmanagement beider Seiten: Frühzeitig Transparenz über die Lebens- und Arbeitssituation zu schaffen und damit realitätsnahe Erwartungen zu fördern, ist für ein realitätsnahes Erwartungsmanagement der Teilnehmer:innen wichtig. Dies kann durch vielfältige Maßnahmen erreicht werden, zum Beispiel über einen frühzeitigen Kontakt zum Arbeitgeber, durch die Aufbereitung von zugänglichen Informationen für internationale Fachkräfte, Verschriftlichung von Absprachen. Insbesondere sind die Berufskennnisse und das Systemwissen zu stärken.

Einwanderungsbürokratie: Die Langwierigkeit und der bürokratische Aufwand bei den Visa- und Anerkennungsverfahren sind ein erhebliches Problem beim Integrationsmanagement. Nicht genau bekannt ist die Zahl derer, die ihren Einwanderungswunsch nach Deutschland aufgrund langwieriger bürokratischer Prozesse aufgeben. Ein Vorteil von tSPs liegt darin, dass diese – wenn sie mehrjährig mit Herkunftsländern zusammenarbeiten – gut vernetzt sind und Erfahrungen und Routinen beim Umgang mit Behörden entwickelt haben, um die internationalen Fachkräfte besser unterstützen zu können.

Wohnraum anbieten: Der Mangel an bezahlbarem Wohnraum entwickelt sich nach Sicht vieler Expert:innen zu einem zentralen Hemmschuh der Fachkräfteeinwanderung. Immerhin acht Prozent der Fachkräfte, die Deutschland verlassen, geben als Grund schlechte oder teure Wohnungen an. Baugesellschaften als Partner einzubeziehen, wird als ein Lösungsansatz benannt.



Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann,
Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH



Andrea Milkowski, GIZ

Beschäftigungsagenturen / Rekrutierungsverbände: Für KMU mit wenig internationalen Erfahrungen ist die Rekrutierung internationaler Fachkräfte eine große Hürde und sie scheuen das (finanzielle) Risiko. Beschäftigungsagenturen, die die Arbeitgeberfunktion übernehmen (poolen), um das Risiko für den Einzelunternehmer zu minimieren, werden diskutiert. Auch das Projekt der Diakonie und das des Bauverbandes NRW arbeitet mit einem Poolingansatz und einer Vorfinanzierung bestimmter Leistungen.

Betriebliches Integrationsmanagement: Den Arbeitgebern kommt für die erfolgreiche Integration eine zentrale Rolle zu. Sie sind häufig erste Ansprechpartner für zahlreiche Fragen der Organisation des Alltags. Hierfür sollten Kümmerstrukturen bereitgestellt bzw. organisiert werden. KMU können diesen Aufgaben teils nicht leisten, sie verfügen nicht über ausreichend Ressourcen und Kompetenzen. Flankierende externe Unterstützungsangebote sind ein Lösungsansatz. Für eine niedrigschwellige Beratung von Arbeitgeber:innen und Fachkräften zu den betrieblichen Sprachlernbedarfen und passgenauen Angeboten empfiehlt sich die Einrichtung regionaler Servicestellen, die vor Ort dafür sorgen, dass sowohl inhaltlich und fachlich als auch organisatorisch passende sprachliche Unterstützungsangebote für zugewanderte Fachkräfte bereitgestellt werden.

Teilhabe von Pflegefachkräften

Das Projekt „Gesundheit! Teilhabe und Bleibeorientierung im Gesundheits- und Pflegebereich“ hat eine umfangreiche Literaturrecherche und Systematisierung der Herausforderungen und Gelingensfaktoren zur Teilhabe und Bleibeorientierung von Pflegefachkräften durchgeführt. Im Projekt werden zwischen den Phasen der Anwerbung und Rekrutierung sowie dem Halten und Bleiben differenziert.

Als zentrale Herausforderungen bei der Anwerbung und Rekrutierung im Pflegebereich werden die komplizierten und langwierigen Prozesse der beruflichen Anerkennung und die Rolle der Vermittlungsagenturen identifiziert.

Als Gelingensfaktoren und damit Empfehlungen bei der Anwerbung und Rekrutierung wurden identifiziert:

- regionale Rekrutierungsnetzwerke & Abkommen, Ausbildungspatenschaften, keine Vermittlungsgebühr für Migrant:innen, Transparenz zwischen Migrant:innen, Anwerbeagenturen, Arbeitgebern über Vertragsinhalte und das Leben im Zielland (Erwartungsmanagement)
- modularisierte Anpassungsmaßnahmen, betriebliche Ausgleichsmaßnahmen
- Familiennachzug & Teilhabe ermöglichen
- Unterstützung durch Bereitstellung von Wohnraum und Fahrrad/Bus durch Arbeitgeber, bei Behördengängen

Herausforderungen in den Phasen des Haltens und Bleibens sind die Doppelbelastung durch Einarbeitung und Sprachbarrieren sowie der Umgang mit unterschiedlichen Lebens- und Arbeitskulturen. Zudem werden soziale

Isolation und damit verbunden ein Mangel an finanziellen Ressourcen wahrgenommen. Die Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber ist eine Herausforderung insbesondere wenn es zu Konflikten oder Kündigung kommt. Dann werden auch aufenthaltsrechtliche Fragen relevant.

Als Gelingensfaktoren und damit Empfehlungen in den Phasen Halten und Bleiben wurden identifiziert:

- Willkommenskultur inkl. gut organisierter Ankommensphase und Buddy Programme
- Unterstützung bei sozialen Problemen, ggf. Peer Beratung
- realistische und transparente Kommunikation der Erwartungshaltung, Information über Rechte und Pflichten
- Wertschätzung der mitgebrachten Kompetenzen und Fähigkeiten
- gemeinsam mit Migrant:innen entwickelte Anpassungsqualifizierungen
- intensive Sprachförderung während der Arbeitszeit mit Fokus auf Fachsprache
- Evaluierung der Maßnahmen
- Zufriedenheit am Arbeitsplatz: familiäre Atmosphäre, Arbeitszeiten, gute Bezahlung
- niedrige Lebenshaltungskosten
- gute Infrastruktur am Wohnort (Kinderbetreuung, Schule, Arbeit für Partner, migrantische Communitys usw.)

(Fach-) sprachliches Angebot in den Herkunftsländern: Bereitstellung eines branchen- und arbeitsplatzorientierten Deutschlernens



Yasemin Beykol, Prof. Dr. Petra Bendel, FAU (v.l.n.r.)



Dr. Peter Weiss, ZDH, Sepehr Shahin Eilanjeghi, BIBB, Dennis Röntgen, BMZ (v.l.n.r.)

Das Angebot an Deutschsprachangeboten in den Herkunftsländern ist quantitativ und qualitativ nicht ausreichend. Oft liegt das Deutschsprachniveau bei der Einreise unterhalb des zertifizierten. Aufgrund des steigenden Bedarfs hat sich in den Herkunftsländern neben den Angeboten des Goethe-Instituts ein unübersichtlicher Markt von Sprachkursangeboten von privaten Sprachkursträgern entwickelt. Zudem entsteht häufig bei der Einreise eine Sprachförderlücke, da zwischen Visaerteilung und Einreise oft Monate vergehen und Deutschsprachkenntnisse wieder verloren gehen.

Empfehlungen:

- Das Goethe Institut hat eine Checkliste „Gute Deutschkurse erkennen“ entwickelt und empfiehlt verbindliche Qualitätsstandards, zum Beispiel durch die Einführung eines Gütesiegels und eines Akkreditierungssystems.

- Das Goethe-Institut bietet kostenlose Überbrückungsangebote für die Zeit vom Erwerb eines Zertifikats im Herkunftsland bis zum Start einer Qualifizierung/ Beschäftigung in Deutschland an, z.B. „Mein Weg nach Deutschland“, „Deutsch für dich“, die systematisch genutzt werden können.

Regelangebote zum Deutschlernen in Deutschland

Mit dem Gesamtprogramm Sprache besteht ein regelfinanziertes Angebot an Allgemein- und Berufssprachangeboten. Die Nutzungszahlen zeigen jedoch, dass dies zu wenig bedarfsgerecht und flexibel ist, beispielsweise wird der Berufssprachkurs Pflege auf Niveau B2 nur in Vollzeit angeboten, obwohl die adressierte Zielgruppe in der Regel zumindest in Teilzeit arbeitet. Zudem wird die deutsche Sprache nicht ausreichend im Arbeitskontext vermittelt und fachliches und sprachliches Lernen finden getrennt voneinander statt.

Empfehlungen:

- Im Sinne einer von Beginn an durchgängigen integrierten Sprachbildung im Prozess der Fachkräfteeinwanderung sollte im Rahmen des Gesamtprogramms Sprache eine flexible bedarfs- und teilnehmerorientierte Angebotsstruktur im Zielland Deutschland zum weiterführenden Ausbau der Sprachkompetenz zuwandernder Fachkräfte garantiert werden. Auch digitale Angebote können ergänzend sinnvoll genutzt werden.
- Das von wissenschaftlicher Seite empfohlene Konzept des „Integrierten Fach- und Sprachlernens“ empfiehlt die Verknüpfung von sprachlichem und fachlichem Lernen z. B. durch betriebliches Coaching und durch die Sensibilisierung von Fachlehrer:innen. Damit diese Angebote stärker als bisher genutzt werden können, braucht es eine stärkere Verzahnung mit dem System der Integrationsbegleitung und eine Sensibilisierung aller Akteur:innen. Insbesondere auch Arbeitgeber:innen tragen eine Verantwortung für die Sprachbildung ihrer neu zugewanderten Beschäftigten.
- Ein weiterer Hebel, um die reale Deutschsprachkompetenz zu verbessern, ist der Einsatz und die Entwicklung von Prüfungsformaten, mit denen sprachlich-kommunikative Kompetenzen für den jeweiligen Beruf sowohl formativ (im Unterrichtsprozess) als auch summativ (durch eine Abschlussprüfung) eingeschätzt werden können (z. B. handlungsorientierte, szenarienbasierte Formate). Durch eine damit verbundene Steigerung der Lernmotivation können Abbrüche verringert und Finanzierungsrisiken begegnet werden. Eine Reihe von Bundesländern empfiehlt solche Prüfungsformate oder sieht sie verpflichtend vor.

Gute Praxis - Projektvorstellungen

Das **Projekt THAMM** der GIZ legt bei der Präsentation den Schwerpunkt auf das betriebliche Integrationsmanagement und die Zusammenarbeit mit der Diaspora. Für die Vorbereitung und Begleitung der Arbeitgeber hält das Projekt verschiedene Instrumente bereit: telefonische Beratung zu Einstellungen, Anerkennung, Einreisemodalitäten, Integration und behördliche Anforderungen, Austauschformate mit anderen Arbeitgebern und Integrationsbegleitung durch Betriebsbesuche von Integrations-Consultants und virtuelle wöchentliche Sprechstunden und schließlich die Verweisberatung an Netzwerke vor Ort, wie beispielweise Jugendmigrationsdienste, IHKs, HWKs und Welcome Center. Bewährt hat sich die projektmäßige Zusammenarbeit mit Diasporaverbänden, die die Perspektive der internationalen Fachkräfte einbringen können und oft erste Kontaktstellen sind. Als zentrale Herausforderungen werden die Bürokratie, die gegenseitigen auch kulturell geprägten Erwartungen und Ressourcen und die Bereitschaft der Arbeitgeber für betriebliche Integrationsmaßnahmen genannt.

Das KDA hat zur Integration von Pflegekräften die halbjährige Ausgleichsmaßnahme mit integrierter Sprachförderung für philippinische Pflegekräfte „**INGA Pflege**“ erarbeitet und erprobt. Damit soll die Anerkennung ausländischer Abschlüsse passgenau und effizient erreicht werden. Zudem wird der Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration vorgestellt, der Erklärungen, Informationen und Umsetzungstipps zu 15 Themenschwerpunkten bereithält.

3.5 | Themenworkshop IV: Zukunftstrends und Reformimpulse: Green Skills, Teilqualifikationen & mehr



Beim vierten Workshop der Denkfabrik diskutierten die Teilnehmer:innen über Zukunftstrends und Reformimpulse.

Relevanz des Themas für tSPs

Aufgrund der Transformation der Wirtschaft in Richtung Dekarbonisierung besteht ein hoher Fachkräftebedarf in den betreffenden „grünen“ Berufen. Die drohenden Fachkräfteengpässe in vielen relevanten Branchen, können die grüne Wende in Deutschland erheblich bremsen. Die Frage ob tSPs einen Beitrag leisten können, um aktuelle und prognostizierte Fachkräftebedarfe nachhaltig zu sichern, steht im Fokus des Workshops. Ein aktuell diskutierter Aspekt der Fachkräftedebatte ist das Thema der Teilqualifikationen. Daher soll ihr Stellenwert im Rahmen von tSPs im Workshop diskutiert werden.

Bei dem letzten Themenworkshop sollten zudem die Handlungsempfehlungen der Denkfabrik gesichert und diskutiert werden. Die Teilnehmer:innen wurden bereits im Vorfeld gebeten, ihre Reformimpulse und Empfehlungen einzureichen. Insgesamt sind etwa 35 Vorschläge eingegangen, von denen drei ausgewählte breiter diskutiert wurden. Als ein Ergebnis des Workshops werden diese in dem Kapitel vorgestellt.

Themen des Workshops

Der Themenworkshop „Zukunftstrends und Reformimpulse: Green Skills, Teilqualifikationen & mehr“ fand am 24.11.23 statt, wobei bereits am Vorabend inhaltlich gestartet wurde. Im Vorfeld wurde das Themendossier „Transnationale Skills Partnerships – Ein Instrument zur Fachkräftesicherung im Kontext der grünen Transformation“ zur Verfügung gestellt.

Folgende Aspekte und Thema wurden behandelt:

- Rückblick auf die inhaltlichen Stationen der Denkfabrik
- Kurzvorstellung und Bewertung (Auswahl) von konkreten Empfehlungen und Reformimpulsen durch die Mitglieder der Denkfabrik (Kurzpräsentation)
- Impulsvortrag (Themendossier) und Diskussion zu Green Skills – Beiträge transnationaler Skills Partnerships (tSPs) zur grünen Transformation (Präsentation)
- Impulsvortrag und Debatte zum Thema Teilqualifikationen in tSPs: Sprungbrett oder Stolperstein?
- Bewertung der Reformimpulse und Handlungsempfehlungen: a) tSP-Mustervertrag, b) Hub für tSPs / runder Tisch c) Talent Fond, Finanzierungsmodell (Walt Disney Methode)
- Evaluation: Befragung der Teilnehmer:innen zur Denkfabrik

Relevante Aspekte

Die Diskussion zur Rolle von tSPs für Green Skills drehte sich u. a. um die folgenden Fragen:

- Ist der Green-Skills-Bereich dafür prädestiniert, ein Antreiber für Typ-3-tSPs (Global Skills Partnerships) in Deutschland zu werden?
- Stichwort Nachhaltigkeit: Wie können öffentliche und privatwirtschaftliche Anstrengungen in diesem Bereich enger zusammengebracht worden? Gibt es wesentliche Zielkonflikte, die überbrückt werden müssen?
- Wie wählt man die richtigen Partnerländer für Green-Skills-tSPs aus – und zwar auf lange Sicht? Und wie schafft man für sie die richtigen Anreize, wenn Green Jobs (noch) nicht in deren Fokus liegen?
- Wie können Teilqualifikationen im Rahmen von tSPs im Green-Skills-Bereich eingesetzt werden? Was sind mögliche Vorteile und Risiken?

Bestandsaufnahme der Landschaft der Green-Skills-tSPs in Deutschland

Es gibt keine einheitliche Definition von Green Skills: Zahlreiche Branchen und Berufe sind im Hinblick auf Energiewende und Dekarbonisierung relevant. Deshalb decken entsprechende tSPs eine Vielfalt von Branchen und Berufen ab: z. B. Bauwesen, Elektrik, Elektronik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Mechatronik usw. Diese tSPs sind in Deutschland noch nicht sehr zahlreich, aber die Landschaft entwickelt sich dynamisch. In der Regel handelt es sich hierbei um tSPs des Typs 1 und 2. Momentan gibt es in diesem Bereich noch keine tSPs des Typs 3 (Global Skills Partnerships). Dennoch nimmt das Interesse an Typ-3-tSPs sowie Ausbildungspartnerschaften im Bereich der grünen Berufe zu; besonders EZ-Akteure haben diesbezüglich eine wichtige Antriebsfunktion sowie den Anspruch, Kapazitäten der Herkunftsländer (insb. Berufsbildungssysteme) langfristig auf- und auszubauen. Darüber hinaus gibt es viel Dynamik bei privatwirtschaftlichen tSP-Initiativen im Green-Skills-Bereich, die sich zum Teil aus dem Interesse am Einsatz von Teilqualifikationen im Migrationskontext speist.

Interessen der Herkunfts- und Zielländer zusammenbringen

Emissionsminderung und Klimaanpassung sind ein globales öffentliches Gut (global public good), kein nationales Ziel. Sowohl Industrie- also auch Schwellen- und Entwicklungsländer werden den grünen Wandel bewältigen und dafür qualifizierte Arbeitskräfte benötigen. Daher ist die Anwerbung von Fachkräften aus einem anderen Land keine nachhaltige Lösung; vielmehr muss Migration mit Investitionen in verstärkte Ausbildung und Qualifizierung einhergehen. Gerade in der Verzahnung von Migration und Berufsbildung liegt ein wichtiges Potenzial von tSPs (besonders tSPs des Typs 3, mit starkem Ausbildungselement), die Fachkräftemigration im Green-Skills-Bereich fair zu gestalten. Dies setzt jedoch voraus, dass Ziel- und Herkunftsland gemeinsame Skills-Bedarfe ermitteln können, und obwohl die Nachfrage nach bestimmten Skills im Zusammenhang mit der grünen Transformation weltweit ähnlich ist, befinden sich Länder in unterschiedlichen Stadien der Energiewende, sodass die aktuellen Fachkräftebedarfe sehr unterschiedlich sein können. Dies erschwert auch die Übertragung der in Deutschland erworbenen Berufserfahrung auf das Herkunftsland, was zirkuläre Migration und ihre potenziellen Vorteile beeinträchtigt.

- Durch den globalen grünen Wandel werden neue Berufsbilder entstehen. Dies bietet die Chance, die Berufsprofile und Berufsbildungscurricula **für diese neuen Berufe** von Anfang in Abstimmung mit Partnerländern zu entwickeln. TSPs könnten bei der praktischen Umsetzung dieses Prozesses helfen und würden von abgestimmten Berufsbildungssystemen stark profitieren.
- TSPs sollten schon in der Konzeptionsphase sicherstellen, dass die Möglichkeit der zirkulären Migration offen bleibt, indem die Anschlussfähigkeit und Verwertbarkeit der im Zielland erworbenen Kompetenzen gewährleistet wird. Konkret bedeutet dies u. a., die Arbeitsmarktsituation im Herkunftsland zu berücksichtigen und die Perspektive der Arbeitgeber:innen im Partnerland einzubeziehen. Das Center for Global Development (CGD) hat 2023 darauf hingewiesen, dass grüne Berufe besonders günstige Bedingungen für zirkuläre Migration bieten (Huckstep und Kenny 2023).



Prof. Dr. Michael Sauer, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg



Dr. Steffen Zoller, CWC Care with Care GmbH,
Felix Wunderlich, Lingoda, Nora Sandoval, BDA (v.l.n.r.)

- Da Dekarbonisierung ein globales öffentliches Gut ist, sind die Dimensionen der Fairness und Nachhaltigkeit bei tSPs im Green-Skills-Bereich besonders wichtig. Es könnte sich lohnen, auch in diesem Bereich über die Entwicklung eines Gütesiegels für faire Rekrutierung nachzudenken.

Voraussetzungen für Green-Skills-tSPs schaffen. Strukturelle Investitionen in Berufsbildung in potenziellen Herkunftsländern

Um eine langfristige, umfangreiche Aufgabe wie die grüne Wende zu bewältigen, müssen demografische Entwicklungen berücksichtigt werden. In vielen demografiestarken Entwicklungsländern sind die Strukturen der beruflichen Bildung noch äußerst schwach – was Kooperationen im Bereich der Ausbildung und der Fachkräftemigration sehr schwierig macht, und auch die grüne Transformation in diesen Ländern erschwert. Gleichzeitig werden ambitionierte Pilotprojekte oft mit bereits etablierten Partnerländern durchgeführt, die bereits über tragfähige Bildungsstrukturen verfügen.

Empfehlung:

- Die Erprobung/Weiterentwicklung von ambitionierten Green-Skills-tSPs in bewährten EZ-Partnerländern mit bereits gut entwickelte Berufsbildungsstrukturen ist politisch wichtig, um Erfolgsgeschichten zu erzielen. Aus strategischer Sicht sind jedoch auch in weiteren Ländern mit starkem prognostiziertem Bevölkerungswachstum umfangreiche und nachhaltige Investitionen erforderlich, um dort grundlegende Berufsbildungsstrukturen aufzubauen, die oft noch fehlen. So können diese Länder perspektivisch als Partner der Fachkräftemigration erschlossen werden.

Teilqualifikationen im Kontext von grünen Berufen im Kontext von tSPs

Der Einsatz von Kurzqualifizierungen und Teilqualifikationen im Bereich der grünen Berufe wird aktuell intensiv diskutiert. Viele Unternehmen der grünen Wirtschaft sind der Meinung, dass das deutsche Ausbildungssystem zu langsam und unflexibel ist, um ihre Fachkräftengpässe zu beseitigen; außerdem halten sie bei bestimmten Tätigkeiten – z. B. der Montage von Photovoltaik-Anlagen – den Einsatz kurz angelernter Arbeitskräfte für ausreichend. Akteure wie die Wirtschaftsinitiative „Ohne Hände keine Wende“ (OHKW) plädieren daher für eine verstärkte Nutzung von Teilqualifikationen im Bereich der grünen Berufe. Andere, wie z. B. Gewerkschaften, stehen Teilqualifikationen viel kritischer gegenüber, da sie in ihren Augen zu einer Prekarisierung des Arbeitsmarktes führen. Auch im Kontext der Fachkräftemigration können Teilqualifikationen perspektivisch eine wichtige Rolle spielen und einige tSP-Vorhaben planen bereits, ihren Einsatz zu erproben. Jedoch wurde die Debatte um Teilqualifikationen bisher kaum mit dem Thema Fachkräftezuwanderung verknüpft, so dass zahlreiche Fragen unbeantwortet bleiben.

In Form einer Oxford-Debatte wurden in der Denkfabrik Chancen und Risiken eines Einsatzes von Teilqualifikationen für tSPs im Green-Skills-Bereich diskutiert.

Als Chancen wurden u. a. identifiziert:

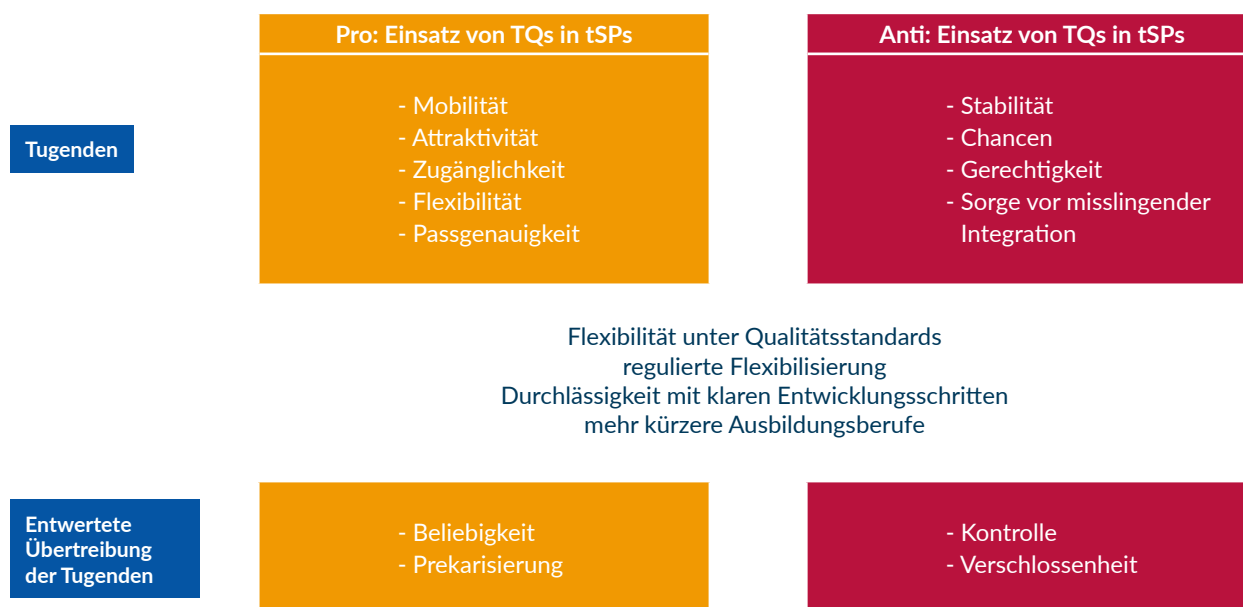
- Teilqualifikationen (TQs) können dazu beitragen, den quantitativen Bedarf an Fachkräften kurzfristig zu decken;
- TQs orientieren sich am Marktbedarf und sind für bestimmte Aufgaben und Berufe gut geeignet / ausreichend;
- Dank ihrer Flexibilität und Potenzialorientierung können TQs die Attraktivität Deutschlands für Fachkräfte erhöhen. Sie bieten einen flexibleren Zugang und Aufstiegschancen;
- TQs sind aus den Ordnungsmitteln der Berufsbildung abgeleitet und daher qualitativ fundiert;
- TQs können eine größere Kohärenz und Vergleichbarkeit zwischen den Ausbildungscurricula in Deutschland und in den Partnerländern gewährleisten; sie könnten daher einen hohen Grad an Anschlussfähigkeit und Verwertbarkeit bei der Rückkehr ins Herkunftsland aufweisen.

Als Risiken wurden u. a. identifiziert:

- Es ist noch viel zu früh, um TQs im Rahmen von Migrationsvorhaben einzusetzen, da selbst in Deutschland die Debatte noch kontrovers geführt wird und die Erfahrungswerte/Daten noch begrenzt sind;
- TQs könnten die Position von ausländischen Arbeitnehmer:innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiter schwächen und sie der Perspektivlosigkeit und Ausbeutung aussetzen;
- Gefahr der Ab- und Entwertung von tSPs, wenn der Einsatz von TQs im Rahmen von tSPs zu o. g. Folgen führt;
- Der Einsatz von TQs im Rahmen von tSPs und Arbeitsmigration birgt die Gefahr, Deutschlands Ruf und Attraktivität als Land, das großen Wert auf berufliche Ausbildung legt, zu untergraben. (Vom Land der Fachkräfte zum „Land der Hilfskräfte“);
- Unklare Rückkehrperspektiven und Anschlussfähigkeit im Herkunftsland.

In der anschließenden Diskussion wurde anhand der Methodik des Werte- und Entwicklungsquadrats erörtert, wie eine tragfähige Synthese zwischen den Vorteilen und Risiken von TQs erzielt werden kann (siehe Abbildung 5). Teilnehmer:innen waren sich im Allgemeinen einig, dass in die weitere Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von Teilqualifikationen investiert werden muss, um das Ziel einer regulierten Flexibilisierung unter Qualitätsstandards zu erreichen.

ABBILDUNG 5 Werte- und Entwicklungsquadrat bzgl. des Einsatzes von TQs im Rahmen von tSPs



Reformimpulse und Handlungsempfehlungen

Die insgesamt 35 eingereichten Vorschläge waren unterschiedlich tief operationalisiert: von der Nennung von Oberthemen, die verbessert werden sollten, bis hin zu konkreten Schritten zur Umsetzung. Auch die Spezifik der Ansätze im Hinblick auf tSPs war unterschiedlich, ein Teil der Vorschläge bezieht sich auf allgemeine Probleme der Einwanderung. Im Folgenden werden die Vorschläge nach Oberthemen geclustert dargestellt. Die Cluster sind nicht trennscharf und dienen vor allem der Übersichtlichkeit.

Zentrale Unterstützungsstruktur schaffen / Hub

- Internationale Berufsbildungszusammenarbeit und Migration gemeinsam denken – Nutzen der Potenziale der iBBZ (internationalen Berufsbildungszusammenarbeit): Erfolgreiche Umsetzung von tSPs erfordert breite Expertise und breite Akteursbeteiligung sowie die Verschränkung von Akteuren und Politikbereichen. Einen besonders hohen Bedarf gibt es im Kontext der beruflichen Qualifizierung. Vorhandene Erfahrungen, Know-how sowie etablierte Strukturen und Prozesse in der iBBZ bieten für die Weiterentwicklung transnationaler Skills Partnerships viele Andockpunkte.
- Schaffung einer Zentralstelle für tSPs (neu oder an Strukturen angedockt), um Wirksamkeit, Kohärenz, Transparenz, Komplementarität, Synergie, Qualität, Bündelung von Kompetenzen, Monitoring und evidenzbasiertes Handeln bei tSPs sicherzustellen
- Die Strategie der Bundesregierung zur iBBZ, in ihrer aktuellen Fassung von 2019, bildet den Rahmen für ein gemeinschaftliches und kohärentes Handeln der Akteure aus Bildung, Forschung, Politik und Wirtschaft. Deutschland stellt interessierten Partnerländern weltweit seine Expertise zum dualen System der Berufsbildung zur Verfügung, die für tSPs genutzt werden könnte. Aspekte der Arbeits- und Ausbildungsmigration sind in der Strategie zur iBBZ aktuell nicht enthalten, was ggf. nochmals geprüft werden sollte.
- Global Talent for Germany Strategy - Eine Strategie der Bundesregierung für die internationale Arbeitskräfteeinwanderung: Zusätzlich zur Fachkräftestrategie des BMAS braucht Deutschland eine Behörden- und Ministerien- übergreifende Strategie, wie Deutschland die benötigten ausländischen Fachkräfte rekrutieren möchte und welcher infrastrukturelle Ausbau hierzu notwendig ist.
- Interessenvertretung von transnationale Skills Partnerships & Netzwerke zu transnationalen Skills Partnerships
- Nutzung der Denkfabrik als „Sounding Board“



Dr. Peter Weiss, ZDH, Sepehr Shahin Eilanjeghi, BIBB, Rolf Göbels, WHKT

Finanzierungsmodelle

- Aufbau eines revolvingenden, KfW-gestützten Treuhandfonds: Das langfristige Ziel von transnationalen Ausbildungs- und Mobilitätspartnerschaften mit Drittstaaten (GSP à la Michael Clemens) sollten nachhaltig finanzierte „Tauschpartnerschaften“ zwischen Akteuren aus Herkunfts- und Zielländern sein – primär Privatsektor, Ausbildungsinstitutionen, potenzielle Arbeitsmigranten.
- Gleiche Rahmenbedingungen für alle Fachkräfteprogramme (privat und öffentlich-gefördert) schaffen. Durch die Förderung oder Bevorzugung von einzelnen (teil-) öffentlichen Programmen entsteht eine Marktverzerrung, die es privaten Anbietern schwer macht, sich im Wettbewerb zu etablieren, oder sie zum Teil wieder vertreibt. Mittel sollten strukturell verfügbar sein für alle (siehe z. B. BaWü Sprachfinanzierung nur für Triple Win), keine undurchsichtige Priorisierung bei bürokratischen Prozessen von geförderten Programmen (z. B. Botschaftsterminen, Sprachtests, Anerkennung, Vorabzustimmung, etc.)
- Nachhaltige Finanzierungsmodelle für die Arbeitskräftemigration: Viele deutsche Pilotprogramme sind weder skalierbar noch finanziell nachhaltig. Es braucht daher Modelle, die die Kosten und Risiken der Migration (Anwerbung, Vorbereitung, Vermittlung, Nachbetreuung) zwischen Staat, Arbeitgebern, Rekrutierern und Migrant:innen besser und fairer verteilen.
- Deutschland 2030: Fachkräfteeinwanderung über Talent Fonds

Wissensmanagement

- Verlaufsbefragung: Um mehr Erkenntnisse zu biografischen Verläufen und der Wirkungsweise von tSPs zu gewinnen, sollte eine Verlaufsbefragung bei den Fachkräften 1, 3, 5 Jahre nach Beginn ihrer Migration durchgeführt werden.
- Interessenvertretung von tSPs & Netzwerke zu tSPs: Aufbauend auf der Denkfabrik sollte sich ein langfristiges Netzwerk etablieren, welches auf die Verbesserung und Standardisierung aller Aspekte von tSPs hinarbeitet und die Informationen dazu aufbereitet und zur Verfügung stellt.
- TSP-Musterabkommen: umfassender tSP-Mustervertragstext, in Anlehnung an das OECD-Musterabkommen zum internationalen Steuerrecht
- Erstellung von Kosten-Nutzen Analysen und Tracer Studien, um Anhaltspunkte für die Evidenz von tSPs zu liefern und diese anzupassen.

Integrationsmanagement und Vermittlung deutscher Sprache

- Begleitstrukturen für das Ankommen von Azubis oder Fachkräften etablieren: Menschen sollten in ein bestehendes und zu erweiterndes Netzwerk eingebunden werden, das den Ankommensprozess in Unternehmen und Gesellschaft (Stadt, Quartier) stärkt.
- Unterstützung von Migrant:innen bei der Suche nach Wohnungen durch öffentliche Angebote oder Anreize für Arbeitgeber
- Erweiterung der Sprachangebote in den Herkunftsländern, insbesondere für die Absolvent:innen der PASCH-Schulen
- Für berufsbildende Schulen in den Herkunftsländern sollte extracurriculare Deutschangebote bereitgestellt werden, wenn Migration eine Option ist, beispielsweise im Rahmen von Migrationsabkommen.

Verbesserung Visaprozesse

- Für Projekte zur Gewinnung von Azubis bzw. Fachkräften sollte es Ansprechpartner bei den Behörden geben, die auch Bearbeitungsverfahren für gut vorbereitete Sammelanträge entwickeln dürfen.
- Nutzung digitaler Prozesse und Instrumente, um zu verhindern, dass Dokumente doppelt bei verschiedenen Behörden nachgewiesen werden müssen, z. B. durch die Bereitstellung einer datenschutzrechtlichen Cloud.
- Der Visumsprozess benötigt standardisierte und zeitlich kalkulierbare Prozesse, sind. Sie sollten transparent durch ein Tool einsehbar sein, sodass Arbeitgeber und Antragssteller:innen zu jederzeit wissen, wo sie im



Hannah Frey, DIHK Service GmbH



Heinz G. Rittmann, Bauverbände.NRW

Prozess stehen. Unterstützend: „Results-based contracting“: Gebührenrückgabe oder automatische Erteilung, wenn Fristen nicht eingehalten werden (z. B. im beschleunigten Fachkräfteverfahren), Schaffung einer nationalen Einwanderungsbehörde, inkl. behördenübergreifender document cloud, das Auswärtige Amt führt KPIs (Key Performance Indicators) für ihre Visumabteilungen ein, Botschaften haben einen/eine dezidierten/dezidierte Fachkräfte-Attaché/e, Ausländerbehörden haben gesonderte Prozesse für Fachkräfte, eine zentrale Ausländerbehörden in jedem Bundesland.

Rückkehrmanagement

- Verbesserung der Anerkennung von deutschen Abschlüssen in den Herkunftsländern, indem das Thema in binationalen Regierungsverhandlungen auf die Agenda genommen wird.
- Einrichtung von Rückkehr-Hubs (physisch und virtuell), um die Inkubation und Acceleration von Start-ups, Unternehmenskollaborationen und Outsourcing zu fördern.
- Damit Herkunftsländer stärker profitieren, sind die Themen (social) Remittances, (temporary) Return und Wissenstransfer zu verankern. Dazu könnten mit Hilfe von digitalen Tools sektorenspezifisch z. B. eine e-health-Infrastruktur zur Vernetzung von Fachkräften im Zielland mit Fachkräften im Herkunftsland aufgebaut werden.

Management von tSP

- Die Koordinierung sollte möglichst wirtschaftlich unabhängig die Qualität sichern, die Kommunikation organisieren und die beteiligten Akteure beraten.
- TSP-Praxisleitfaden: Erfolgreiche tSP-Modelle sind maßgebend von einer guten Kooperation öffentlicher Stellen und der Privatwirtschaft abhängig. Die jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereiche müssen fair und verlässlich im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung miteinander abgetimmt sein. Ein möglicher „tSP-Praxisleitfaden“ könnte die erforderlichen Rahmenbedingungen skizzieren und dafür sensibilisieren, dass tSPs gleichfalls verbindliche Vereinbarungen der Leistungserbringung durch die unterschiedlichen Akteure benötigen.
- Institutionelle Vernetzung im Herkunftsland verbessern, um die erforderlichen behördlichen Verfahren

zu vereinfachen und zu beschleunigen, z. B. in Form runder Tische. Impulsgeber könnte das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten sein.

- Akteure der Sprachvermittlung sollten als feste Projektpartner von Beginn an im Projektnetzwerk einbezogen werden.

Weitere

- Transfer des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ in andere Branchen
- Schaffung eines Corporate Training im Herkunftsland: Teile der Ausbildung bereits im Herkunftsland in Kombination mit Sprache vermitteln
- Konzertierte Aktion „Wissenserschließung für tSP“ mit Fokus auf Herkunftsländer und Handwerksberufe. Die Erfahrungen von Projekten, die sich um die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Vergleich zum Studium bemühen, sollten für tSPs systematisch erschlossen werden, z. B. durch eine Workshopreihe.
- Fokus auf Länder mit großem Überschuss an jungen Menschen mit großem Qualifizierungspotenzial

Als Handlungsempfehlungen wurden drei eingereichte Vorschläge ausgewählt und intensiv diskutiert.

TSP-Mustervertrag

Erarbeitung eines Mustertextes für Abkommen, in dem die Grundabläufe einer tSP, die rechtlichen Standards sowie Best Practices von tSPs vereint sind, um eine allgemeingültige Vorlage für jegliche tSPs zu schaffen. Je eher sich möglichst ähnliche tSPs bilden, desto eher können sich diese zu einer vorhersehbaren und verlässlichen Rahmenstruktur für Arbeitsmigration entwickeln.

Bewertungen:

- Der Ansatz wird als positiv bewertet, da damit Standards gesetzt werden können, die sich an verbindlichen Kriterien orientieren.
- Die Zugänglichkeit, z. B. als Onlinedokument und die geprüfte Rechtssicherheit kann zur Skalierung von tSPs beitragen.
- Vermutlich wird es Musterverträge geben, die differenzieren, ob privatrechtliche Organisationen oder Staaten Vertragspartner sind. Musterverträge für staatliche bilaterale Abkommen bestehen bereits (BMZ), diese müssten geprüft werden, um Doppelentwicklungen zu vermeiden.
- Um ausreichend Flexibilität zu sichern, könnte der Vertrag Toolbox Charakter haben.
- Zur Umsetzung könnten Schulungen und ein Planspiel genutzt werden (siehe ILO-Richtlinien Spiel).

Hub/ Round-Table

Entwicklung einer Struktur zur Entwicklung und Förderung von tSPs als spezifische Ansätze der Fachkräfteeinwanderung. Möglicher Ansatzpunkt sind die Strukturen der internationale Berufsbildungszusammenarbeit (iBBZ), die Erfahrungen, Know-how sowie etablierte Strukturen und Prozesse und damit Andockpunkte für die Weiterentwicklung transnationaler Skills Partnerships bieten. Voraussetzung ist eine Strategie der Bundesregierung für die internationale Arbeitskräfteeinwanderung, ergänzend zur Fachkräftestrategie des BMAS.

Bewertungen:

- Die Struktur könnte das Anliegen fairer Migration institutionell festigen, könnte zu mehr Kohärenz auf Bundesebene beitragen und hätte eine bessere Anerkennung durch Stakeholder und Institutionen.
- Bestandteil könnte ein Kompetenzzentrum sein, das Services und Wissensmanagement anbietet.

- Die Strukturen der iBBZ zu nutzen, hätte den Vorteil, dass diese bereits anerkannt sind.
- Ein gewisses Grunddilemma kann darin bestehen, einerseits eine breite Expertise und Akteursbeteiligung zu gewährleisten u. a. beteiligte Ministerien, Kommunen, Privatwirtschaft, Migrantenorganisationen einzubinden und andererseits nicht Innovationskraft und Agilität zu verlieren.
- Fragen nach der Finanzierung und der politischen Ownerships sind zu beantworten.

Talent Fond, Finanzierungsmodelle

Das langfristige Ziel von tSP mit Drittstaaten sollten nachhaltig finanzierte „Tauschpartnerschaften“ zwischen Akteuren aus Herkunfts- und Zielländern sein. Die sehr unterschiedlichen Mittel (gebundene Zuschüsse, Drittmittel von Gebern, Spenden z. B. aus der Diaspora, Sponsorengelder, Gebühren, steuerähnliche Aufkommen, Zinsen, u. ä.) sollte durch einen zweckgebundenen Fonds (zunächst mit 100%iger Anteilseignerschaft der KfW) aufgebaut werden, der Finanzierungen akquirieren und in unterschiedlicher Form Kriterien-basiert vergeben kann (grants, matching grants, loans, equity finance, o. ä.).

- Der Vorteil des Fonds-Ansatzes ist eine schnellere Skalierung der Möglichkeit der Risikoverteilung.
- Der Wettbewerb zwischen öffentlichen und privaten Wettbewerbern könnte reduziert werden.
- Gefahr von Mitnahmeeffekten bei öffentlicher Förderung, Konflikt mit dem Employer-pays-Prinzip, organisatorischer Aufwand
- Offen sind, welche Fairnesskriterien für die Finanzierung angelegt werden und, ob es eher eine Ausfallversicherung oder Erfolgsprämie sein soll.



Nina Hoferichter, Goethe-Institut, Chiara Schwippert, GIZ, Christiane Tomaschewski, GIZ (v.l.n.r.)



Kathrin Junken, Nepal Secretariat of Skills and Training



Jurica Volarević, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Prof. Dr. Petrit Beqiri, Kolegji-Heimerer, Dr. Johann Daniel Harnoss, Boston Consulting Group (BCG) GmbH (v.l.n.r.)



Dirk Buchwald, BMAS

3.6 | Zoom-In: Anerkennung und Bewertung beruflicher Qualifikationen im Kontext tSP

Relevanz des Themas für tSP

Internationale Fachkräfte, die nach Deutschland einreisen wollen, mussten bis zum Inkrafttreten des FEG 2.0 in der Regel über einen anerkannten Abschluss verfügen bzw. diesen beantragt haben. Auch für transnationale Skills Partnerships vom Typ 2 und 3 ist die Anerkennung beruflicher Abschlüsse von Relevanz: In den reglementierten Berufen wie der Pflege wird sie für eine Beschäftigung berufsrechtlich zwingend vorausgesetzt; für nicht reglementierte Berufe – z. B. Berufe der Baubranche und verschiedene Green-Skills-Berufe – war sie bisher für die Einwanderung als Fachkraft aufenthaltsrechtlich vorausgesetzt. Mit der FEG-Reform (Inkrafttreten der wichtigsten Neuerungen am 1. März 2024) wurde die Bedeutung der Anerkennung in den nicht reglementierten Berufen für die Einreise abgeschwächt. Allerdings orientieren sich internationale Berufsbildungsprojekte an deutschen Berufsbildungsstandards und damit an den Anerkennungsmöglichkeiten in Deutschland. Die Anerkennungsverfahren sind ein Engpass der Fachkräfteeinwanderung: Sie werden oftmals als zu langwierig und bürokratisch bewertet, entsprechend wird eine Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren gefordert.

Themen des Zoom-In

Das Zoom-In „Anerkennung und Bewertung beruflicher Qualifikationen im Kontext von tSPs“ fand am 15.06.23 mit 45 Teilnehmer:innen statt. Es wurden zwei Inputs gegeben: einer von Claudia Moravek, Leiterin des Arbeitsbereichs 3.3 „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), und der andere von Marius Tollenaere, RA, Fragomen Global LLP und Mitglied der Denkfabrik. Inputs und Diskussion orientierten sich an den folgenden Fragestellungen:

- Welche Bedeutung wird die Anerkennung ausländischer Qualifikationen perspektivisch im Zuge der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes für die Fachkräftemigration allgemein und für transnationale Skills Partnerships im Besonderen haben?
- Welche Ansätze werden verfolgt, das Anerkennungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen? Welchen Beitrag kann hierbei die Digitalisierung leisten?
- Wie kann sich das deutsche Berufsbildungssystem für im Ausland erworbene Qualifikationen stärker öffnen?
- Welchen Beitrag können Verfahren zur Feststellung informeller Kompetenzen bei der Fachkräfteeinwanderung leisten?

Relevante Aspekte und Empfehlungen

Auswirkungen der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Mit der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wird eine Einreise von Fachkräften auch ohne Anerkennung ermöglicht. Über die Erfahrungssäule können Personen seitdem mit national anerkannten Abschlüssen im Ausbildungsland einreisen, sofern der Arbeitgeber ein Tarifgehalt zahlt und zwei Jahre einschlägiger Berufserfahrung mit Relevanz für die angestrebte Beschäftigung nachgewiesen werden. Zudem schafft das Gesetz mit der „Anerkennungspartnerschaft“ eine neue Regelung, wonach die Anerkennung des Abschlusses nicht bereits aus dem Ausland beantragt werden muss. Voraussetzung ist, dass Arbeitgeber und Fachkraft vereinbaren, die Anerkennung in Deutschland durchzuführen; das Anerkennungsverfahren muss innerhalb eines Jahres nach der Zuwanderung beginnen. Während dieser Zeit muss bereits eine Bezahlung auf Fachkräfteniveau erfolgen. Die Bezahlung würde damit 20-30 Prozent über der jetzigen, in der Praxis beobachtbaren Bezahlung liegen. Insofern ist die Akzeptanz dieser Regelung abzuwarten. In der Fachkräftesäule bleibt die Anerkennung des ausländischen



Marius Tollenaere, Fragomen Global LLP



© DRN Studio - stock.adobe.com

Abschlusses weiterhin Voraussetzung. Neu ist, dass eine Beschäftigung im nicht reglementierten Bereich mit einer Anerkennung auch außerhalb des anerkannten Berufs möglich ist.

Maßnahmen zur Beschleunigung

Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist auch deshalb kompliziert, da das Berufsbildungssystem in Deutschland stark reglementiert und berufsspezifisch geregelt ist. Weitergehende Standardisierungen in der Praxis der Anerkennungsverfahren sind schwer umsetzbar, da die Anschlussfähigkeit an die deutschen Berufsbilder in jedem Fall gewährleistet sein muss.

Das Anerkennungsverfahren als eigentliches Verfahren zur Prüfung der Gleichwertigkeit dauert – in Entsprechung zu den entsprechenden rechtlichen Regelungen zur Verfahrensdauer – in der Regel zwei bis vier Monate zwischen Antrag und Erstellung des Bescheids. Besonders aufwändig und langwierig ist zum einen die Vorbereitung der Antragstellung, also das Beschaffen und Übersetzen der vollständigen Unterlagen, und zum anderen die Nachbereitung im Anschluss an den Bescheid, wenn ggf. eine Anpassungsqualifizierung zur vollen Anerkennung notwendig ist.

Empfehlungen:

- Datenbanken mit Curricula ausländischer Abschlüsse würden helfen, um die Bewertung der Qualifikationen durchzuführen. Auch in anderer Hinsicht birgt Digitalisierung ein erhebliches Potenzial: So könnten international verzahnte Bildungsdatenbanken den Aufwand für die Beschaffung von Unterlagen für das Anerkennungsverfahren deutlich reduzieren.
- Zusatzqualifikationen, die bereits im Herkunftsland im Hinblick auf die Anforderungen in Deutschland absolviert werden, können die Chancen auf eine volle Anerkennung bzw. geringe Auflage erhöhen. Dies würde gleichzeitig die Herausforderung mildern, dass es in Deutschland schwierig ist, geeignete Anpassungsqualifizierungsangebote zu finden, da die Auflagen sehr individuell sind.
- Das digitalisierte Anerkennungsverfahren bietet großes Potenzial. Dank der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) ist dieses an einigen Stellen bereits möglich. Es ist jedoch ein langer Weg, da die anerkennenden Stellen entsprechende Schnittstellen benötigen. Außerdem bedarf es einer fortlaufenden zentralen Steuerung und Finanzierung dieses Prozesses.
- Als Beispiel für gute Praxis im Bereich der Anpassungsqualifizierung ist der Ansatz „INGA Pflege“ zu nennen. Dabei handelt es sich um eine halbjährige Anpassungsqualifizierung, die speziell für philippinische Pflegefachkräfte entwickelt wurde. Das Konzept beruht auf einem Mustergutachten, das die philippinischen mit der deutschen Ausbildung zur Pflegefachkraft vergleicht und einem standardisierten Feststellungsbescheid und ermöglicht eine passgenaue Anpassungsqualifizierung. Dieses Vorgehen ist grundsätzlich auf andere Herkunftsländer und andere Berufe übertragbar.
- Wo möglich, sollten Handlungsspielräume für eine flexiblere Berufszulassung genutzt werden. Hierzu könnte geprüft werden, ob und inwieweit die Anzahl reglementierter Berufe reduziert werden könnte.

- Bei der Diskussion um Vereinfachung sollten die Interessenlagen der beteiligten Akteure beachtet werden. Die Kammern als „Gatekeeper“ für das deutsche Berufsbildungssystem v. a. im Bereich der dualen Ausbildung und Fortbildung interessieren sich nicht vorrangig für eine qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten. Vor diesem Hintergrund wird zur Diskussion gestellt, ob die Aufgabe der Berufsanerkennung von staatlichen Akteuren wahrgenommen werden könnte.

Öffnung des Berufsbildungssystems und Validierung von Kompetenzen

Die Debatten zur Migration und zum Berufsbildungssystem finden weitgehend getrennt voneinander statt und sollten besser verzahnt werden. Die Zielgruppe der internationalen Fachkräfte wird in der Debatte zur Reform des Berufsbildungssystems zu wenig berücksichtigt, es wird vielfach eine inländische Berufsbildungssozialisation angenommen. Während das Zuwanderungsrecht zunehmend liberaler wird, kollidiert es vermehrt mit dem deutschen Berufsbildungssystem, das zum Nadelöhr zu werden droht.

Empfehlungen:

- Verfahren zur Validierung von Kompetenzen könnten stärker eingesetzt werden, jedoch muss hier wiederum die Passung zum Berufsbildungssystem berücksichtigt werden. Die aktuell verfügbaren Verfahren, beispielsweise die Qualifikationsanalyse (im Zuge der Anerkennung) oder Valikom (www.valikom.de) sind aufwändig und werden quantitativ bisher wenig nachgefragt.
- In Kanada gibt es eine Fairnesskommission, die auf Zugänge und Chancen von inländischen und ausländischen Fachkräften achtet, deren Übertragbarkeit als gute Praxis geprüft werden sollte.
- Dem Arbeitgeber könnten bei der Bewertung von Kompetenzen mehr Befugnisse zugemessen werden so kann der Abschluss eines Arbeitsvertrags auch als eine Form der Validierung von Kompetenzen durch den Arbeitgeber gewertet werden. Im Rahmen des FEG 2.0 speziell mit der Erfahrungssäule erhält die Einschätzung des Arbeitgebers mehr Bedeutung. Gleichzeitig bieten die Regelungen zu Mindestgehalt/Tarifbindung einen Sicherungsmechanismus zum Schutz der Arbeitnehmer.

Anerkennungsverfahren im Kontext von tSPs

Gegenüber der individuellen Einwanderung bieten tSPs mit der Anwerbung von Gruppen auf der Basis von bilateralen Vereinbarungen einige Vorteile im Hinblick auf die Anerkennung: Die Anerkennungsprozesse können besser gesteuert und gebündelt organisiert werden. Zudem können bilaterale Regelungen getroffen werden, um die Personen gezielt auf die Anerkennung vorzubereiten.

Empfehlungen:

- Wie erwähnt, droht die Diskrepanz zwischen zunehmend liberaler Migrationsgesetzgebung und bestehendem Berufsbildungssystem der Attraktivität Deutschlands als Zielland zu schaden, wenn die berufliche Anerkennung zum Nadelöhr wird. TSPs können und sollten hier systematisch genutzt werden, um Vertrauen unter internationalen Fachkräften aufzubauen: Indem tSPs den Anerkennungsprozess begleiten, reduzieren sie dessen Aufwand/Hürden und machen gleichzeitig den Nutzwert der Anerkennung greifbar (z. B. durch Aufstiegsmobilität bzw. generell formaler Anschlussfähigkeit an das System der deutschen Berufsbildung).
- Im tSP-Kontext können Kompetenzfeststellungsverfahren bereits in einem frühen Stadium des Migrationszyklus eingesetzt werden: nicht um eine berufliche (Teil-) Anerkennung zu erlangen, sondern um eine maßgeschneiderte An- und Nachqualifizierung noch im Herkunftsland zu planen. Hierfür können auch digital basierte Tools wie „MYSKILLS“ genutzt werden (die Bertelsmann Stiftung, Kiron und Lingoda planen ein Pilotprojekt, um diesen Ansatz zu erproben).

3.7 | Zoom-In: „Gütesiegel Faire Anwerbung Pflege – Deutschland“ – Transfer in andere Branchen



Ann-Christin Wedeking, Geschäftsstelle Gütegemeinschaft, Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V.



Dr. Steffen Zoller, CWS Care with Care GmbH

Relevanz des Themas für tSPs

Arbeitgeber der Gesundheits- und Pflegebranche nutzen vielfach private Personaldienstleister, um Fachkräfte und Auszubildende im Ausland zu rekrutieren. Der Bedarf an Fachkräften ist hoch und der Markt für private Vermittler wächst zunehmend: Schätzungsweise sind 230 – 400 private Akteure in der Fachkräfterekrutierung in Deutschland tätig. Jedoch gelangen immer wieder Berichte über unfaire und ausbeuterische Rekrutierungspraktiken in die Öffentlichkeit. Vor diesem Hintergrund wurde 2021/2022 das „Gütesiegel Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ eingeführt, das verbindliche und transparente Standards bei der gewerblichen internationalen Vermittlung von Pflegefachkräften etablieren soll. Das Gütesiegel soll migrierende Fachkräfte schützen und den einstellenden Arbeitgebenden als Orientierung dienen, welche Angebote ethisch vertretbaren und fairen Kriterien der Personalgewinnung folgen. Für tSPs ist eine faire Rekrutierung von Fachkräften oder Trainees noch stärker als in anderen Vorhaben der Fachkräftegewinnung verpflichtender Anspruch.

Themen des Zoom-In

Das Zoom-In fand am 17.10.23 mit 26 Teilnehmer:innen statt. Es wurden zwei Inputs gegeben: von Ann-Christin Wedeking, Leiterin der Geschäftsstelle der Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V. beim Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) gGmbH; und von Grace Lugert-Jose, interkulturelle Trainerin und Beraterin. Zudem wurde von Dr. Steffen Zoller, Geschäftsführer der CWC Care with Care GmbH, ein Kommentar zur Übertragbarkeit des Siegels auf andere Branchen gegeben.

Inputs und Diskussion haben sich an den folgenden Fragestellungen orientiert:

- Welche Erfahrungen wurden bei der Einführung und Umsetzung des Gütesiegels gemacht? Wie ist die Akzeptanz bei den Arbeitgebern und Fachkräften? Ist die Anwerbung fairer geworden?
- Ist die Nutzung eines Gütesiegels auch auf andere Branchen sinnvoll übertragbar?
- Welchen Beitrag können Gütesiegel und Standards für die Umsetzung transnationale Skills Partnerships leisten?

Relevante Aspekte und Empfehlungen

Hintergrund

Das Bestreben, globale Standards für die Anwerbung von Arbeitsmigrierenden zu schaffen, geht auf den High Level Dialogue on Migration von 2013 zurück. Das Bestreben war und ist, dass die Herkunftsländer der Migration

nicht geschwächt werden sollen und Migrierende als besonders vulnerable Gruppe geschützt werden sollen. Vor diesem Hintergrund wurde der WHO-Code erarbeitet, der ein Verbot aktiver Anwerbung von Pflegefachkräften in zahlreichen Ländern vorsieht und der in Deutschland rechtlich in der Beschäftigungsverordnung verankert ist. Ein zentrales Schutzprinzip ist zudem das „Employer-pays-Prinzip“, das in den Leitlinien für faire Rekrutierung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verankert ist, und demzufolge die Rekrutierungskosten im Rahmen der Arbeitsmigration nicht von Arbeitsmigrant:innen, sondern von Arbeitgebern zu zahlen sind (Internationale Arbeitsorganisation 2019). Obwohl die meisten tSPs in Deutschland sich zum Employer-pays-Prinzip bekennen, ist hervorzuheben, dass Deutschland das ILO-Übereinkommen 181, das privaten Arbeitsvermittler:innen untersagt, Arbeitnehmer:innen Gebühren oder sonstige Kosten aufzuerlegen, nicht ratifiziert hat; es stellt also kein geltendes Recht dar.

Gütesiegel – Was wird geprüft?

Das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ des KDA ist vor dem Hintergrund dieser internationalen Abkommen entwickelt worden und will verbindliche und transparente Standards bei der gewerblichen Vermittlung internationaler Pflegefachkräfte etablieren. Die Entwicklung des Gütesiegels wurde vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) im Rahmen der Konzertierte(n) Aktion Pflege initiiert. Das BMG hat mit der Entwicklung und Herausgabe des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA) beauftragt. Das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) ist ein Projekt des KDA und nimmt diese Aufgabe wahr. Die Erteilung erfolgt in Selbstverwaltung über die Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V.. Die sich bewerbenden Agenturen zahlen eine Prüfgebühr sowie eine Nutzungsgebühr. Das DKF und auch die Geschäftsstelle der Gütegemeinschaft werden durch Zuwendungen des Bundes finanziert.

Das Gütesiegel wurde auf Grundlage sechs leitender Prinzipien entwickelt. Der zugrunde liegende Anforderungskatalog ist in drei Ebenen unterteilt: Drei Gütebereiche enthalten insgesamt neun Kriterien, die wiederum in Indikatoren aufgeschlüsselt sind. Die Anforderungen beziehen sich vor allem auf Erwartungsmanagement, unternehmerische Verantwortung in der gesamten Dienstleistungskette sowie Transparenz im Vermittlungsprozess.

Unternehmen, die die Anforderungen des Prüfschemas nachweislich erfüllen, können sich zertifizieren lassen. Bisher haben 65 Agenturen und Unternehmen den Prüfprozess zur Erlangung des Siegels, der eine Dokumentenprüfung und Interviews umfasst, erfolgreich durchlaufen. Das Gütesiegel wird für eine Dauer von zwei Jahren erteilt. Die Initiatoren berichten, dass das Gütesiegel bereits Auswirkungen auf den Markt hat: Arbeitgeber achten bei der Beauftragung von Agenturen auf das Siegel, „Verstöße gegen Kriterien“ werden von Wettbewerbern und Betroffenen benannt und Agenturen und Unternehmen nutzen die Kriterien des Siegels, um ihre eigenen Strukturen zu hinterfragen und anzupassen.

Das Arbeitgebersiegel „Best Places to Work for International Nurses in Germany“, das von Grace Lugert-Jose entwickelt wurde, zielt weniger auf den Anwerbeprozess, sondern auf die Arbeitgeberattraktivität und das betriebliche Integrationsmanagement. Hintergrund für die Initiative ist die hohe Unzufriedenheit insbesondere von philippinischen Pflegekräften mit der betrieblichen Willkommenskultur. Mit dem Siegel sollen Arbeitgeber in Deutschland identifiziert werden, die eine gute Integrationsarbeit leisten. Diese Leistungen sollen anerkannt werden und gleichzeitig soll es internationalen Pflegekräften (z. B. bei Arbeitgeberwechsel) als Orientierung dienen. Die Bewertung erfolgt durch ein Peer-Verfahren: Die Pflegekräfte selbst bewerten ihre Arbeitgeber. Bisher haben 16 Unternehmen den Validierungsprozess erfolgreich durchlaufen.

Empfehlungen:

- TSPs und weitere relevante Akteure sollten weiter ausloten, wie diese zwei Gütesiegel-Modelle (für faire Rekrutierung und für faire Arbeitsbedingungen) komplementär eingesetzt werden können. (Mangelnde) Qualität und

Fairness im Vermittlungsprozess können einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit im Zielland haben.

Transfer auf andere Branchen

Bei der Frage, ob bzw. unter welchen Bedingungen ein Gütesiegel auch in anderen Branchen sinnvoll ist und Akzeptanz finden kann, sind folgende Punkte zu beachten:

- Bestimmte Anforderungen sind bei dem Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ spezifisch auf die Pflegebranche ausgerichtet. Laut den Initiator:innen ließen sich jedoch die Leitprinzipien sowie die Orientierung an internationalen Standards auf andere Branchen übertragen.
- Rekrutierungsagenturen – sofern das Siegel nachgefragt wird – müssten reagieren und sich professionalisieren; die Zertifizierung ist für sie mit administrativem und finanziellem Aufwand verbunden und stellt eine Investition dar, die sich lohnen muss. Hier zeigen sich gewisse Grenzen der Übertragbarkeit auf andere Branchen/Berufe. Denn während der Markt für internationale Personalvermittlung in den Gesundheitsberufen dynamisch, wettbewerbsintensiv, professionalisiert und von relativ großen Agenturen geprägt ist, ist dies z. B. für die dualen Berufe weitaus weniger der Fall. Dies wiederum bedeutet, dass Anreize für diese kleineren Player geschaffen werden müssen.
- Auch die Arbeitgeberstruktur im Gesundheitssektor im Vergleich mit anderen Sektoren kann Transfer-Herausforderungen mit sich bringen. Zertifizierte Agenturen können die Kosten der Zertifizierung auf Arbeitgeber umlegen, indem sie die Preise ihrer Vermittlungsdienstleistungen anheben. In Sektoren, die von KMUs geprägt sind – mit deutlich weniger Ressourcen für die Personalgewinnung als große Kliniken und Krankenhäuser – besteht daher das Risiko, dass ein Qualitätssiegel keine große Resonanz findet.
- Ein Förderprogramm, das Unternehmen bei der Einführung des Siegels unterstützt, kann – analog zur Pflegebranche – einen Anreiz für den Erwerb des Siegels geben. Auch die Möglichkeit, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge die Zertifizierung bei Unternehmen positiv zu werten, ist ein potenzieller Hebel.

Welchen Beitrag können Siegel für die Umsetzung von tSPs leisten?

- TSPs verfolgen den Anspruch auf faire Migration. Diese Zielsetzung kann durch verbindliche Standards bei der Anwerbung, wie sie ein Siegel vorsieht, unterstützt werden. Im Hinblick auf tSPs könnten jedoch noch weitere Aspekte bewertet werden, wie zum Beispiel der Nutzen für das Herkunftsland oder die Qualität der Kooperation.
- Bei der Suche und Auswahl von Kooperationspartnern für tSPs kann ein Siegel zusätzliche Orientierung bieten.
- Ein Siegel ist ein weiches Instrument zur Marktregulierung, ein alternativer Steuerungsansatz ist eine gesetzliche Vorgabe, z. B. die gesetzliche Verankerung des Employer-pays-Prinzips.
- Deutschland hat im internationalen Wettbewerb eine gewisse Vorreiterstellung im Bereich fairer Migration, insbesondere durch das Triple Win-Programm und die Arbeit der GIZ. Daher ist es auch denkbar, die Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland im internationalen Wettbewerb als fair zu branden und damit die Marke „Make it in Germany“ oder „Go to Germany“ zu stützen.
- Eine offene Frage ist, ob Siegel bzw. Standards zwischen privaten und öffentlichen Organisationen differenzieren sollten.
- Für die Implementierung eines Zertifizierungssystems mit Siegel wird eine funktionierende Prüfinfrastruktur benötigt.
- Für die Wirksamkeit braucht ein Siegel ein Maß an Bekanntheit in den betreffenden Märkten, es sollte daher in eine Marketingstrategie eingebunden werden.
- Analog zum Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ kann die Markteinführung durch die Bereitstellung eines Förderprogramms unterstützt werden.

3.8 | Zoom-In: Potenziale der Digitalisierung



Liam Patuzzi, ebb GmbH

Relevanz des Themas für tSPs

Wie die jüngste Verbreitung von KI-gestützten generativen Sprachmodellen zeigt, hat der digitale Fortschritt einen tiefgreifenden Einfluss auf alle Lebensbereiche. Der Einfluss digitaler Innovationen auf die Politikfelder (berufliche) Bildung, Arbeitswelt, internationale Entwicklungszusammenarbeit sowie Migrations- und Integrationspolitik, deren Synergien auch transnationale Skills Partnerships betreffen, wurde in den vergangenen Jahren intensiv diskutiert. Für tSPs haben sie ein vielseitiges Potenzial, beispielsweise fördern sie die transnationale Kommunikation der Partner, sie beschleunigen Anwerbungs- und Zuwanderungsprozesse und ermöglichen es, fachliche und sprachliche Qualifizierung orts- und zeitunabhängig und individuell zu organisieren. Mit der Digitalisierung ist die Erwartung und Hoffnung verbunden, dass tSPs wirtschaftlicher durchgeführt werden könnten. Zu dem Thema wurde das Themendossier „Potenziale der Digitalisierung zur Förderung von tSPs“ erstellt und der Denkfabrik zur Verfügung gestellt.

Themen des Zoom-Ins

Das Zoom-In fand am 25.01.24 mit 28 Teilnehmer:innen statt. In dem Zoom-In lag der Fokus auf dem Einsatz digitaler Systeme und Instrumente für die sprachliche und berufliche Qualifizierung. Nicht zuletzt durch die Pandemie haben hier erhebliche Innovationen stattgefunden und die Akzeptanz solcher Anwendungen steigt. Es wurden drei Inputs gegeben: Dr. Steffen Kaupp, stellvertretender Institutsleiter beim Goethe-Institut Hanoi, hat über digitale Sprachausbildung und interkulturelle Vorbereitung im Projekt „Auszubildende aus Vietnam“ berichtet, Prof. Dr. Jan Neuhöfer von der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) über digitale Lernangebote für ausländische Pflegekräfte im Projekt „Pflegedigital 2.0“ und Liam Patuzzi, freier wissenschaftlicher Referent, ebb GmbH, hat auf der Grundlage des Themendossiers einen Überblick über die Einsatzbereiche der Digitalisierung bei tSPs eingeführt.

Inputs und Diskussion haben sich an den folgenden Fragestellungen orientiert:

- Welche digitalen Tools und Lösungen werden bereits genutzt?
- Wo liegt der Mehrwert insbesondere in der sprachlichen und fachlichen Qualifizierung und welche Erfahrungswerte liegen vor?
- Wie können gute Ansätze für tSPs in der Breite nutzbar gemacht werden?

Relevante Aspekte und Empfehlungen

Wo liegen die Potenziale für die Digitalisierung?

Die Teilnehmer:innen an dem Zoom-In bewerten die Frage, ob die Digitalisierung ein Gamechanger für tSPs sein kann, auf einer Skala von 1 -10 (1: gar nicht, 10: voll und ganz) in einem Spektrum von 4 bis 9, wobei der Mittelwert bei 6-7 liegt. Es besteht somit überwiegend die Erwartung, dass Digitalisierung tSPs attraktiver machen kann. Die Einsatzbereiche für digitale Tools und Verfahren bei tSPs sind im Themendossier nach acht Phasen bzw. Bereichen systematisiert und analysiert. Die Abbildung 6 zeigt in einer Übersicht in welchen dieser Bereiche tSP bereits eingesetzt werden, wofür Lösungen bestehen, deren Nutzung in tSPs noch offen ist und welche perspektivischen Lösungen vorstellbar sind.

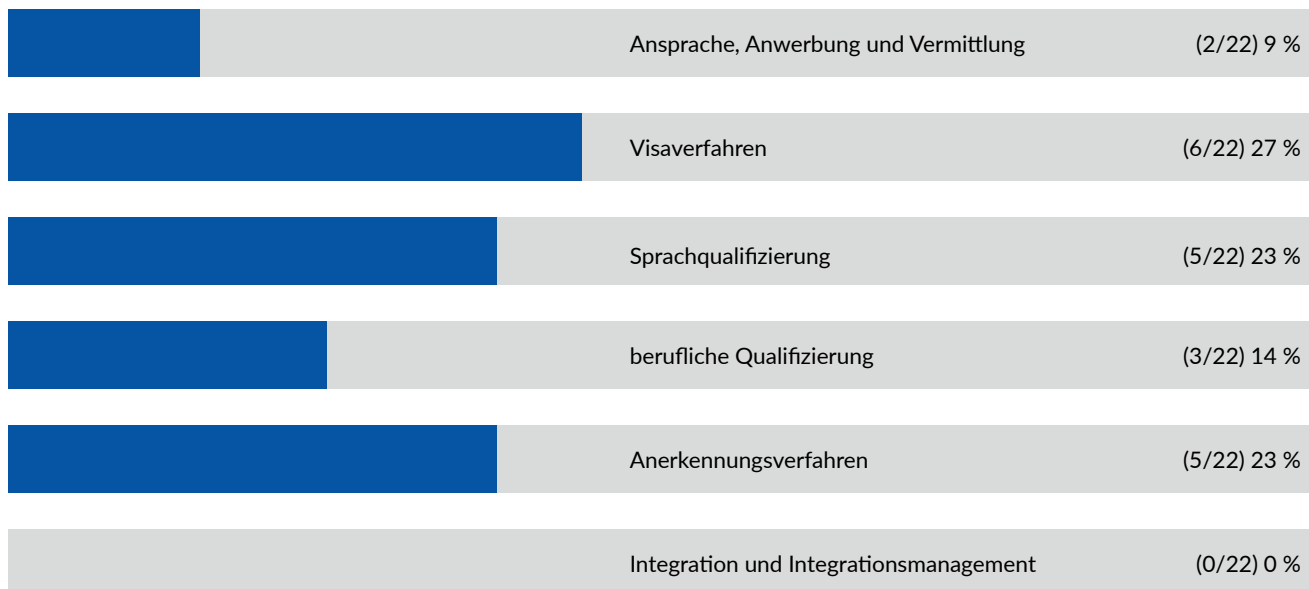
ABBILDUNG 6 Potenziale der Digitalisierung in den Phasen der Fachkräfteanwerbung und -integration

	Lösung wird bereits in (einigen) tSPs eingesetzt	Lösung besteht; Nutzung im Rahmen von tSPs unklar	perspektivische Lösung
Erstansprache und Auslandsmarketing	<ul style="list-style-type: none"> • Onlineportale mit mehrsprachigen Informationen (Text, Videos, Podcasts...) • gezielte Informationsvermittlung via soz. Netzwerke 	<ul style="list-style-type: none"> • Online-Karriereorientierungstests 	<ul style="list-style-type: none"> • KI-gestützte Chatbots für Einwanderungsinteressierte Fachkräfte? • VR/AR-Berufssimulationen im Ausland (z. B. an Goethe-Instituten, AHKs...)?
Auswahl und Matching	<ul style="list-style-type: none"> • automatisiertes Vorscreening von Kandidatenprofilen • Video-Vorstellungsgespräche zwischen Arbeitgeber:innen und Kandidat:innen • Algorithmen-basiertes Matching 	<ul style="list-style-type: none"> • Softwares zur Bewertung beruflicher Interessen • KI-gestützte Kompetenzerfassung 	
Visaverfahren		<ul style="list-style-type: none"> • Auslandsportal zur digitalen Visabeantragung (inkl. digitale Schnittstelle zw. Auslandsvertretungen u. Innenbehörden) 	<ul style="list-style-type: none"> • Online-Interviews zur Visa-Entscheidung?
Sprachqualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Online-Sprachkurse (tutoriert) • Selbstlernapps (untutoriert) • KI-gestützte Chatbots und Sprachassistenten (z. B. zum Üben von Dialogszenarien, Aussprache) • Online-Fortbildungen für Lehrkräfte im Ausland 	<ul style="list-style-type: none"> • VR/AR-Welten für den realitätsnahen Gebrauch der Sprache 	
berufliche Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Onlinekurse im Kontext der Anerkennung (z. B. Vorbereitung auf Kenntnisprüfung Pflege) • dig. interaktive Selbstlerninstrumente zur Vorbereitung/ Unterstützung der Berufsausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • digitale Lehr- und Lernmethoden in der Ausbildung (z. B. virt. Klassenzimmer, Webinare, Lernvideos...) • VR/AR-Welten für realitätsnahes Üben v. Handlungsprozessen (z. B. im Rahmen der Ausbildung) 	<ul style="list-style-type: none"> • digitale Microcredentials im Herkunftsland (z. B. zur Ausbildungsvorbereitung)?
Anerkennungsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung des Anerkennungsverfahrens über „Anerkennung in Deutschland“ (OZG-Umsetzung) 	<ul style="list-style-type: none"> • virtuelle Anerkennungsberatung 	<ul style="list-style-type: none"> • KI-gestützte, automat. Anerkennungsberatung via Chatbots? • digitalisierte Beschaffung von Unterlagen (via transnationale Verzahnung relevanter Datenbanken)?
Integration und Integrationsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • digitale Module zur Vorintegration im Herkunftsland • virtuelles Integrationstraining u. -mentoring nach der Ankunft in Deutschland • onlinegestützte Peer-to-Peer-Beratung von Arbeitgebern • dig. Werkzeugkoffer für Arbeitgeber zur Entwicklung von betriebl. Integrationsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • virtuelle, lokal angepasste Beratungs- und Orientierungssapps (ggf. mit KI-gestützten Chatbots) 	
Prozessmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Softwares für Prozessmanagement (basierend auf typischen „User Journeys“ v. Fachkräften und Arbeitgebern) 		<ul style="list-style-type: none"> • digitale One-Stop-Shops (Schnittstelle zwischen relevanten Akteuren der Fachkräfteeinwanderung)?

UMFRAGE **Umfrage bei den Teilnehmer:innen des Zoom-Ins | 22 von 26 (84 %) haben teilgenommen**

1. In welchem Bereich sehen Sie die größten digitalen Potenziale für transnationale Skills Partnerships?

22/22 (100 %) haben geantwortet



| BertelsmannStiftung

Die meisten Potenziale werden seitens der Teilnehmer:innen des Zoom-Ins in den Bereichen der Visaverfahren, der Sprachqualifizierung und den Anerkennungsverfahren gesehen, sowie - mit etwas geringeren Zustimmungswerten - in den Bereichen der Ansprache und Anwerbung von Teilnehmer:innen und der beruflichen Qualifizierung.

Weiterhin ist zu differenzieren, auf welcher Ebene über den Einsatz von Maßnahmen zur Digitalisierung entschieden werden kann und wie diese wirken (können): Digitalisierungen bei den Visaverfahren und bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse wirken auf der staatlichen Makroebene auf alle tSPs. Andere Maßnahmen können auf der Projekt- bzw. Programmebene der tSPs ergriffen werden und wirken auch auf dieser.

Auf der Grundlage der Erfahrungen in einem tSP-Projekt mit Vivantes führt Herr Kopp vom Goethe-Institut aus, dass die Qualifizierung in deutscher Sprache im Herkunftsland erhebliche Potenziale bietet und leitet daraus Empfehlungen für bestimmte Einsatzfelder ab:

Empfehlungen:

- Der Spracherwerb vor der Einreise sollte gefördert werden, so dass die Teilnehmer:innen mit einem Sprachniveau mindestens auf A2 besser B1 einreisen. Die Verbindung von fachlichem und sprachlichem Lernen erhöht die berufliche Handlungskompetenz und fördert die Integration in Deutschland maßgeblich. Hierbei haben Instrumente der Augmented Reality (AR) und Virtual Reality (VR) ein hohes Potenzial.
- Es braucht eine hohe Verfügbarkeit von Sprachangeboten, die niedrigschwellig und kostengünstig sind, um auch von Personen in ländlichen Regionen und asynchron, d. h. unabhängig von Unterrichtszeiten genutzt zu werden. In Vietnam gibt es 500 Fachsprachzentren, die durch kostenlose Apps, Aussprachetrainer und blended Learning Ansätze ergänzt werden.

- Es gibt aktuell einen Mangel an Sprachdozent:innen. Digitale Angebote können dazu beitragen, Sprachdozent:innen zu entlasten. Zudem kann die Ausbildung von Sprachdozent:innen ebenfalls von digitalen Angeboten profitieren.

Digitale Tools im Bereich der fachlichen Qualifizierung

Mit dem Projekt „Digital-Interaktive Ausbildung von Pflegepersonal mit Migrationshintergrund 2.0“ der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) wurden digitale Lernangebote für ausländische Pflegekräfte erstellt. Insgesamt wurden 22 Lernmodule zu verschiedenen pflegerischen Aufgaben z. B. Blutzuckermessung (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung) aufbereitet. Anforderungen an die Module waren a) die Konformität zu den Lehr- und Ausbildungsplänen der neuen, generalistischen Pflegeausbildung, b) Mehrsprachigkeit in Wort und Ton (Deutsch, Englisch, Spanisch, Portugiesisch, Vietnamesisch), c) Interaktivität und anschauliche Vermittlung von Fachbegriffen und Prozesswissen, d) Nachweis der Effektivität und Nutzerfreundlichkeit und e) Modularität und Zukunftssicherheit. Zu vielen Modulen wurde ein ergänzendes Training in VR (jeweils 5-10 Min.) zur Verfügung gestellt.

Die Module wurden von 570 Nutzer:innen getestet. Die Evaluation zeigt ein positives Lernergebnis, wobei mit den digitalen Lernangeboten der Unterricht verbessert und nicht ersetzt werden sollte. Hintergrund ist, dass in NRW verordnet ist, dass maximal 15 Prozent des Unterrichts in digitaler Form umgesetzt werden darf.

Die Module sind auf dem Demosystem www.demo-pflegedients20.de bis Ende 2024 frei verfügbar. Die weitere Vermarktung der Module soll über ein zu gründendes Unternehmen erfolgen.

Hürden und Mehrwert der Digitalisierung

Als Hürden der Digitalisierung wurden in der Diskussion identifiziert:

- Internetverbindungen in den Heimatländern insb. in ländlichen Regionen
- Mitunter sind nur Smartphones als digitale Endgeräte verfügbar.
- die 15 Prozent Regelung der Schulbehörden

Der Mehrwert der Digitalisierung ist:

- Digitale Angebote im Bereich der Sprache sind kostengünstig skalierbar. Die Kosten steigen kaum, wenn die Angebote von mehr Nutzer:innen genutzt werden.
- VR /AR hat im Bereich der beruflichen Bildung, aber auch im Bereich der beruflichen Orientierung ein großes Potenzial. Es kann ein Eindruck über Berufe und berufliche Praxis vermittelt werden.
- Mit der Darstellung von Berufen und beruflicher Bildung in digitalen Räumen (AR/VR) kann ein innovativer und moderner Eindruck erweckt werden und eine positive Wahrnehmung von beruflicher Bildung und von Deutschland als Einwanderungsland erzeugt werden (Marketing).
- Einige Projekte nutzen Digitalisierung für das Projektmanagement. Die Frage ist, ob solche Lösungen auch für andere Organisationen nutzbar zu machen sind Open Source.
- Für die Nutzung digitaler Tools und Angebote ist es wichtig, dass die Angebote transparent und verfügbar sind (Open Source oder als Dienstleistung).
- Potenzial bieten digitale Kompetenzfeststellungen und deren Schnittstelle zu Angeboten beruflicher Qualifizierung. Sie ermöglichen es, individuell passgenaue Angebote bereitzustellen.
- Es sollten Erfahrungen anderer Länder genutzt / aufbereitet werden, die bei der Digitalisierung fortgeschrittener sind als Deutschland.

3.9 | Podiumsdiskussion zu Migrationsabkommen



Astrid Ziebarth, Moderatorin, Dr. Joachim Stamp, Sonderbevollmächtigter der Bundesregierung für Migrationsabkommen (BMI), Dr. Eduard Gnesa, Botschafter für internationale Migrationszusammenarbeit, a. D. (CH) (v.l.n.r.)

Relevanz des Themas für tSPs

Die Bundesregierung hat 2023 das Amt des Sonderbevollmächtigten für Migrationsabkommen eingeführt. Diese Funktion wird seit dem 1. Februar 2023 von Dr. Joachim Stamp ausgeübt. Das Ziel ist es, partnerschaftliche Vereinbarungen mit wichtigen Herkunftsländern der Migration zu gestalten. Diese Abkommen sollen mehrere politische Ziele verfolgen und zusammenführen – darunter z. B. die Rückkehr abgelehnter Asylsuchender, den Ausbau wirtschaftlicher Zusammenarbeit, den Transfer von Technologie sowie die (im Kontext von tSPs besonders interessante) Schaffung von Qualifizierungsmaßnahmen für den deutschen Arbeitsmarkt. Migrationsabkommen stellen eine klare Stärkung der externen Dimension von Migrationspolitik dar. Migrationsabkommen bieten in zweierlei Hinsicht wichtige Chancen für tSPs. Auf politischer Ebene könnten Migrationsabkommen dazu beitragen, die Bekanntheit, Sichtbarkeit und Akzeptanz von tSPs zu erhöhen. Auf operativer Ebene könnten sie es erleichtern, tSP-Korridore mit bestimmten Partnerländern zu entwickeln; im Gegenzug könnten tSPs eine konkrete und nachhaltige Blaupause bieten, um transnationale Vereinbarungen im Bereich der Ausbildungs- und Arbeitsmigration mit Leben zu füllen.

Themen

Zu der Podiumsdiskussion waren Dr. Joachim Stamp, Sonderbevollmächtigter der Bundesregierung für Migrationsabkommen, sowie Dr. Eduard Gnesa, ehemaliger Sonderbotschafter für internationale Migrationszusammenarbeit der Schweiz und ehemaliger Direktor des Bundesamtes für Migration der Schweiz, eingeladen. Das Treffen diene unter anderem als Möglichkeit zum gegenseitigen Kennenlernen zwischen der Denkfabrik und Dr. Stamp als neuem Sonderbevollmächtigten für Migrationsabkommen.

Die folgenden Leitfragen steuerten die Debatte:

- Was sind die Ziele des Sonderbevollmächtigten und wie sollen sie erreicht werden? Welche Länder stehen dabei im Fokus?

- Welchen Beitrag können tSPs in künftigen Migrationsabkommen mit Drittstaaten leisten, um Zuwanderung in geordnete, reguläre und sichere Bahnen zu lenken? Was sind dafür die Voraussetzungen?
- Ermöglicht das Amt des Sonderbevollmächtigten, die für tSPs gebotene Koordinierung und Kohärenz innerhalb der Bundesregierung voranzutreiben?
- Was können wir aus den Erfahrungen der Schweiz lernen?

Relevante Aspekte und Empfehlungen

Gestaltung, politische Zielstellung und Umsetzung von Migrationsabkommen

Deutschland sondiert derzeit Migrationsabkommen mit einer Reihe von Ländern, darunter Georgien (Migrationsabkommen am 19.12.2023 geschlossen), Indien, Moldawien, Usbekistan, Kirgisistan, Kenia, Ghana u.a.m. Die bisherigen Bemühungen sind geprägt von einer gut funktionierenden Abstimmung in einer interministeriellen Gruppe mit u. a. BMZ, BMAS, BMI sowie anderen relevanten Ministerien je nach Fokus (z. B. BMDV in Usbekistan, da das Migrationsabkommen mit diesem Land auch die Anwerbung von Fernfahrer:innen beinhalten soll). Wie Dr. Stamp betonte, sei es das Ziel, gelebte Partnerschaften auf Augenhöhe zu schaffen, die diverse politische Prioritäten vereinen: u .a. Rückführungen, Etablierung legaler Migrationswege, Entwicklungszusammenarbeit. Basierend auf seiner langjährigen Erfahrung bei der Aushandlung von Migrationsabkommen für die Schweiz betonte Dr. Gnesa die Wichtigkeit, kleinere Arbeitsgruppen einzurichten, die die verschiedenen Elemente der Migrationsabkommen kontinuierlich umsetzen und begleiten. Dies sei notwendig, um von der politischen Ebene zur operativen Umsetzung überzugehen, und gewährleiste auch die Kontinuität der Umsetzung über einzelne Regierungsperioden hinaus.

Wie können tSPs ein wichtiger Bestandteil von Migrationsabkommen werden?

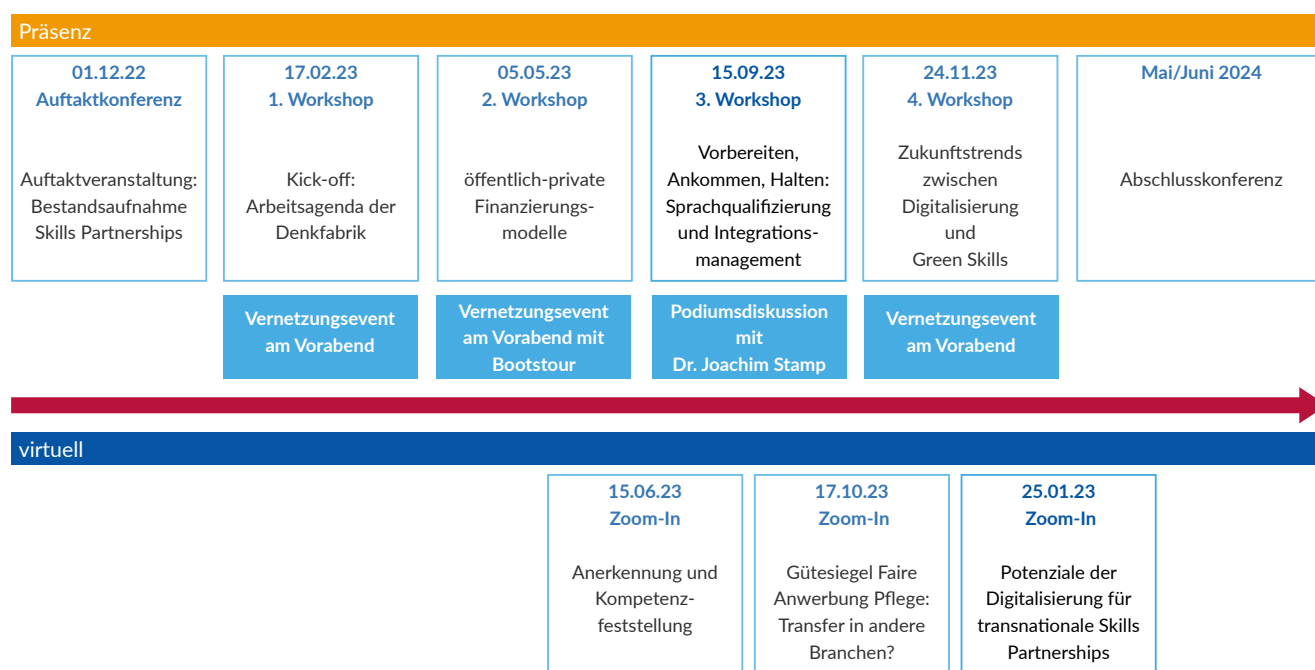
Grundsätzlich stehen Migrationsabkommen den allgemeinen Prioritäten und Zielen von tSPs offen. In politischer Hinsicht gibt es wichtige Anknüpfungspunkte, wie auch die Tatsache beweist, dass die Themen Ausbildung und Ausbildungspartnerschaften bei den Gesprächen mit bestimmten Ländern im Mittelpunkt stehen. In Anbetracht der komplexen politischen Ziele, die sich in Migrationsabkommen widerspiegeln, stellen tSPs jedoch bestenfalls einen kleinen Teil des Puzzles dar. Darüber hinaus dienen Migrationsabkommen in erster Linie dazu, Rahmenbedingungen zu schaffen; sie sind nicht unbedingt das beste Instrument, um spezifische operative Aktivitäten voranzutreiben bzw. zu skalieren. Doch auch wenn Migrationsabkommen kein Wundermittel zur Weiterentwicklung und Verbreitung von tSPs sind, kann eine Verknüpfung der beiden (in bestimmten Kontexten) von großem gegenseitigem Nutzen sein; Synergien sollten daher konsequent geprüft werden.

Empfehlungen:

- Anstatt eine pauschale Berücksichtigung von tSPs in Migrationsabkommen zu fordern und zu erwarten, sollten tSP-Träger und relevante Stakeholder die Verhandlungen einzelner Migrationsabkommen verfolgen und tSPs (deren Wissen, Erfahrungswerte und Potenziale) von Fall zu Fall einbringen, wenn der Kontext dafür geeignet ist.
- Bei Verhandlungen und Prüfmissionen zur Gestaltung von Migrationsabkommen sollte neben der Perspektive der Ministerien auch mehr Umsetzungswissen eingebracht werden, um diese Vereinbarungen realitätsnah und praxisgerecht zu gestalten. TSP-Stakeholder können hier beträchtliches Wissen und Netzwerke zur Verfügung stellen; sie können insbesondere dazu beitragen, die Perspektive der KMUs einzubeziehen.
- Ein häufig erklärtes Ziel von Migrationsabkommen ist es, neue legale Einwanderungswege zu eröffnen, um irreguläre Migration zu reduzieren (als politisches Pendant zur Verschärfung von Rückführungen). Das bedeutet, dass neben der Fachkräfteanwerbung auch Wege für geringqualifizierte Arbeitskräfte erprobt werden. TSPs könnten hier mehr in die Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungen entlang des Migrationszyklus für lernungsgewohnte Zielgruppen investieren.

4. | Arbeitsweise der Denkfabrik für tSPs

ABBILDUNG 7 Übersicht der Veranstaltungsformate der Denkfabrik Zeitplanung bis 2024



| BertelsmannStiftung

4.1 | Veranstaltungsformate

Für die Arbeit der Denkfabrik wurden seitens der Bertelsmann Stiftung verschiedene Veranstaltungsformate, Materialien und Werkzeuge entwickelt und bereitgestellt. Das Kernformat sind die vier eintägigen **Themenworkshops**, die in 2023 zu tSP-relevanten Themen und Fragestellungen durchgeführt wurden (siehe Abbildung 6). Die Themen wurden zu Beginn gesetzt und im ersten Themenworkshop (Kick-off) vorgestellt und diskutiert. Infolgedessen wurden einzelne Themen verändert und neue Themen aufgenommen. Beispielsweise war für das Thema Anerkennung von beruflichen Abschlüssen zunächst ein Themenworkshop geplant. Mit dem Themenworkshop sollten die Mitglieder der Denkfabrik über die relevanten Aspekte des Themas informiert werden und es sollten Erfahrungs- und Wissenswerte ausgetauscht werden. Dabei wurde immer eine lösungsorientierte Perspektive gesucht, indem gute Praxisansätze vorgestellt und Innovationen und Empfehlungen diskutiert wurden. An den Themenworkshops haben jeweils 35-40 Personen teilgenommen.

Am Vorabend der Themenworkshops wurden **Vernetzungsevents** durchgeführt. Diese fanden in unterschiedlichen Restaurants bzw. auf einem Restaurantschiff statt. In der Regel wurden die Teilnehmer:innen auf das Thema des Workshops am nächsten Tag durch interaktive Übungen und oder kurze Inputs eingestimmt. Ergänzend wurden beim dritten und vierten Workshop am Vorabend inhaltliche Programmpunkte gesetzt: Am 14.09.23 fand eine Podiumsdiskussion zum Thema Migrationsabkommen statt (siehe Kapitel 3.8). Am 23.11.23 wurde als Einstieg in das Thema Reformimpulse ein Rückblick auf die Themen der Denkfabrik gegeben und im Vorfeld ein-

gereichte Vorschläge für Reformen vorgestellt und bewertet. An den Vernetzungsevents haben jeweils zwischen 25 und 35 Personen aus der Denkfabrik teilgenommen.

Es wurden insgesamt drei virtuelle Veranstaltungen, sogenannte „**Zoom Ins**“ mit einem Zeitumfang von 1,5 – 2 Stunden zu Aspekten durchgeführt, die aus zeitlichen Gründen nicht bei den Themenworkshops gesetzt werden konnten und für die aus inhaltlichen Erwägungen ein kurzer Rahmen passte. Zu den Zoom-Ins waren zwei bis drei Inputgeber:innen eingeladen, die einen fachlichen Impuls oder Kommentar gehalten haben. Darüber hinaus war Zeit für Fragen und Diskussion vorhanden. An den Vernetzungstreffen haben jeweils zwischen 25 und 30 Personen aus der Denkfabrik und deren Kolleg:innen teilgenommen.

Insgesamt war bei den Teilnehmer:innen eine hohe Verbindlichkeit und Motivation vorhanden. Viele haben an allen Veranstaltungen teilgenommen.

4.2 | Wissensmanagement

Als Vorbereitung auf die ursprünglich geplanten thematischen Workshops sowie ergänzende Themen wurden durch die fachliche Begleitung der ebb insgesamt sieben Themendossiers erstellt:

- Themendossier 1: Beiträge transnationaler Skills Partnerships zum Bereich Pflege
- Themendossier 2: Beiträge transnationaler Skills Partnerships zu den Bereichen Bau und erneuerbare Energien
- Themendossier 3: Deutschspracherwerb im Kontext transnationaler Skills Partnerships
- Themendossier 4: Finanzierung von transnationalen Skills Partnerships: Kostenpositionen und Finanzierungsquellen
- Themendossier 5: Auswirkungen der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf die Umsetzung von transnationalen Skills Partnerships
- Themendossier 6: Potenziale von Digitalisierung zur Förderung effektiver und nachhaltiger tSPs
- Themendossier 7: Transnationale Skills Partnerships – Ein Instrument zur Fachkräftesicherung im Kontext der grünen Transformation?

Mit den Themendossiers war das Ziel verbunden, die Wissens- und Erfahrungswerte zu dem jeweiligen Thema für die Teilnehmer:innen der Denkfabrik zu bündeln und so eine gemeinsame Diskussionsgrundlage zu schaffen. In die Erstellung der Themendossiers sind konkrete Erfahrungen und Einschätzungen von Mitgliedern der Denkfabrik eingeflossen, dazu wurden kurze Interviews mit jeweils für das Themenfeld ausgewählten Teilnehmer:innen angefragt. Sofern die Themendossiers konkreten Bezug zu den Themenworkshops hatten, was zumeist der Fall war, wurden sie den Teilnehmer:innen zwei Wochen vor dem jeweiligen Workshop zur Verfügung gestellt. Zudem hatten die Teilnehmer:innen im Anschluss an die Workshops zwei Wochen Zeit, Kommentare und Ergänzungen anzubringen.

Share Point

Als physische Wissensplattform wurde durch die Bertelsmann Stiftung in MS Teams ein gemeinsamer Ablageort für Dokumente zur Verfügung gestellt, wo neben den Themendossiers, Agenden, Protokollen und Präsentationen der Workshops und Zoom-Ins auch relevante Untersuchungen und Materialien eingestellt wurden. Ergänzend wurde ebenfalls auf MS Teams eine virtuelle „Pipeline“ eingerichtet, die es den Teilnehmer:innen der Denkfabrik ermöglichte, eigenständig den Kreis der Denkfabrik über Neuigkeiten zu informieren.

Publikation

Als ein zentrales Ergebnis der Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships wird durch die Bertelsmann Stiftung eine Publikation mit mehreren Beiträgen zu den verschiedenen Aspekten des Themas geplant. Daran beteiligt sind auch einige Mitglieder der Denkfabrik.

4.3 | Teilnehmerstruktur



Prof. Dr. Michael Sauer, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Prof. Dr. Petrit Beqiri, Kolegji-Heimerer



Kirstin von Graefe, Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung



Dr. Steffen Angenendt, Stiftung Wissenschaft und Politik, Herbert Beck, ver.di (v.l.n.r.)



Sophie Koch, Diakonie



Theresa Bach, Kuratorium Deutsche Altershilfe e. V.



Alexander Wilhelm, Bundesagentur für Arbeit, Dr. Tobias Ernst, Kiron Open Higher Education gGmbH (v.l.n.r.)



Torsten Klavs, Porsche AG



Marion Wartumjan, Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V., Nina Hoferichter, Goethe-Institut (v.l.n.r.)

Mit der Denkfabrik sollten relevante Stakeholder in dem Feld vernetzt werden. Die Identifikation und Auswahl der Teilnehmer:innen war daher für den Erfolg der Denkfabrik von großer Bedeutung. In Vorbereitung auf die Denkfabrik wurden ca. 40 Personen angesprochen und formal zur Mitwirkung bei der Denkfabrik eingeladen. Mit dem Personenkreis sollten wichtige Stakeholder in dem Feld beteiligt werden, die möglichst viele Perspektiven auf das Thema tSPs einbringen. Es wurden Personen aus den oft wenig miteinander kommunizierenden Bereichen Arbeitsmarktmigration, Entwicklungszusammenarbeit und internationale Berufsbildung eingeladen. Zudem war es das Bestreben, dass relevante funktionale Gruppen von Stakeholdern an der Denkfabrik mitwirkten:

- Vertreter:innen aus der Wissenschaft,
- Vertreter:innen aus der Praxis, die tSPs durchführen bzw. daran beteiligt sind,
- Vertreter:innen relevanter Verbände und Institutionen im Feld,
- Vertreter:innen aus der Zivilgesellschaft und von Migrantenorganisationen
- Vertreter:innen der Ministerien und nachgeordneten Behörden. Seitens der Ministerien war das BMZ, BMAS und das Bundeskanzleramt vertreten. Das BMWK und BMBF sind einer Einladung nicht gefolgt.

Aus der Evaluation wird ersichtlich, dass die Auswahl der Teilnehmer:innen positiv bewertet wurde (siehe Kapitel 5).

Folgende Teilnehmer:innen haben inklusive des Koordinationsteams an der Denkfabrik teilgenommen:

Paula Abbate	Project Manager, Bertelsmann Stiftung
Dr. Steffen Angenendt	Leiter Forschungsgruppe Globale Fragen, Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP)
Najim Azahaf	Senior Project Manager, Bertelsmann Stiftung
Therese Bach	Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Kuratorium Deutsche Altershilfe e. V.

Herbert Beck	ver.di
Prof. Dr. Petrit Beqiri	Geschäftsführender Vorsitzender, Kolegji-Heimerer
Dirk Buchwald	Referent, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Jan Dannenbring	Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht, Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZdH) e.V.
Dr. Tobias Ernst	Chief Executive Officer, Kiron Open Higher Education gGmbH
Hannah Frey	Projektreferentin, DIHK Service GmbH
Dr. Matthias Glasmeyer	Gründer und Geschäftsführer, apm (Akademie für Pflegeberufe und Management) GmbH
Rolf Göbels	Projektleiter IQ Netzwerk NRW, Westdeutscher Handwerkskammertag e.V.
Kirstin von Graefe	Referentin, Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF), Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH
Björn Gruber	Leitung Fachkräftemigration/Global Skills Partnerships, International Services, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Dr. Johann Harnoss	Partner and Associate Director for Innovation, Boston Consulting Group (BCG) GmbH
Michaela Hermann	Project Manager, Bertelsmann Stiftung
Nina Hoferichter	Referentin für Migration und Fachkräfteeinwanderung, Goethe-Institut e.V.
Roland Jopp	Referatsleiter, Bundesministerium für Gesundheit
Kathrin Junken	Manager, Nepal Secretariat of Skills and Training
Torsten Klavs	Manager Corporate Diplomacy & Corporate Citizenship, Porsche AG
Sophie Koch	Projektleiterin Internationale Migrationssozialarbeit, Diakonie Deutschland e.V.
Dr. Rachid L'Aoufir	Vorstandsmitglied, Transnational Corridors e.V., Afrikanisch-Deutsche Arbeitsgemeinschaft (ADAGE)
Markus Lochstampfer	Referent Interkulturelle Soziale Arbeit, Integration, Diakonisches Werk Württemberg e.V.
Andrea Milkowski	Programmleiterin, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ GmbH
Christoph Mohr	Bereichsleiter, Goethe-Institut e.V.
Kristina Neumann	Project Assistant, Bertelsmann Stiftung
Liam Patuzzi	Freier wissenschaftlicher Mitarbeiter, Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (ebb) mbH
Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann	Geschäftsführer, Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH
Dr. Ursel Reich	Referentin, Bundeskanzleramt
Heinz G. Rittmann	Geschäftsführender Vorstand, Deutscher Auslandsbau-Verband e.V.
Dennis Röntgen	Referent, Referat Grundsatzfragen Flucht und Migration, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
Nora Sandoval	Referentin, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) e.V.
Prof. Dr. Michael Sauer	Professor für Sozialpolitik, Fachbereich Sozialpolitik und Soziale Sicherung, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
Dr. Jan Schneider	Leiter des Bereichs Forschung, Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) gGmbH
Sabine Schröder	Geschäftsführung, Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (ebb) mbH
Jehona Serhati	Senior Expert, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ GmbH
Chiara Schrippert	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ GmbH
Sepehr Shahin Eilanjeghi	Senior Policy Advisor, Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskooperation im Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
Diana Stefanescu	Project Specialist – Labour Mobility, Migration Partnership Facility, International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)

Alexander Studthoff	Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
Marius Tollenaere	Rechtsanwalt, Fragomen Global LLP
Christiane Tomaschewski	Labour Migration Advisor, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ GmbH
Jurica Volarević	Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
Linda Wanklin	Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Universität St. Gallen.
Marion Wartumjan	Geschäftsführung, Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten (ASM) e. V.
Ann-Christin Wedeking	Leitung Geschäftsstelle Gütegemeinschaft „Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V.“
Dr. Peter Weiss	Abteilungsleiter Gewerbebeförderung, Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) e. V.
Alexander Wilhelm	Leiter Internationale Beziehungen, Bundesagentur für Arbeit (BA)
Sophia Wolpers	Manager, Labor Mobility Partnerships (LaMP)
Felix Wunderlich	Mit-Gründer und Geschäftsführer, Lingoda GmbH
Astrid Ziebarth	Freie Moderatorin
Dr. Steffen Zoller	Geschäftsführer, CWC Care with Care GmbH

4.4 | Koordinationsteam



Liam Patuzzi, ebb GmbH, Sabine Schröder, ebb GmbH, Najim Azahaf, Bertelsmann Stiftung, Astrid Ziebarth, Moderatorin, Paula Abbate, Bertelsmann Stiftung (v.l.n.r.)

Die Konzeption, Planung und Organisation der Denkfabrik wurde arbeitsteilig von der Bertelsmann Stiftung und der ebb GmbH, die mit der fachlichen Begleitung der Denkfabrik beauftragt war, durchgeführt. Das Koordinationsteam hat alle Formate und Materialien der Denkfabrik in regelmäßigen Treffen miteinander abgestimmt.

Zu dem Team gehörten:

- Najim Azahaf, Senior Project Manager und Leiter der Denkfabrik, Bertelsmann Stiftung
- Paula Abbate, Project Manager, Bertelsmann Stiftung
- Kristina Neumann, Project Assistant, Bertelsmann Stiftung
- Liam Patuzzi, freier Mitarbeiter der Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (ebb) mbH
- Sabine Schröder, Geschäftsführung, Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (ebb) mbH
- Astrid Ziebarth, freie Moderatorin

5. | Evaluation der Denkfabrik durch die Teilnehmenden

Die Teilnehmer:innen der Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships wurden zum Ende des vierten Workshops am 24.11.2023 mit Hilfe eines Online-Survey-Tools befragt, wie zufrieden sie mit den Ergebnissen und dem Prozess der Denkfabrik waren. Vor dem Hintergrund der Zielrichtung und inhaltlichen Schwerpunkte der Denkfabrik wurden Fragen zu den drei Bereichen gestellt:

A. Vernetzung: Wie werden die Vernetzungsmöglichkeiten, die die Denkfabrik geboten hat, bewertet und wie wurden bzw. werden diese genutzt?

B. Wissensaufbau und Generierung von Empfehlungen: Von Interesse ist, wie die Teilnehmer:innen ihren fachlichen Kenntniserwerb einschätzen und inwieweit es mit der Denkfabrik gelungen ist, neue Impulse zu setzen.

C. Prozess: Wie wird der gestalterische Prozess (Methodik) und die Organisation der Denkfabrik bewertet?

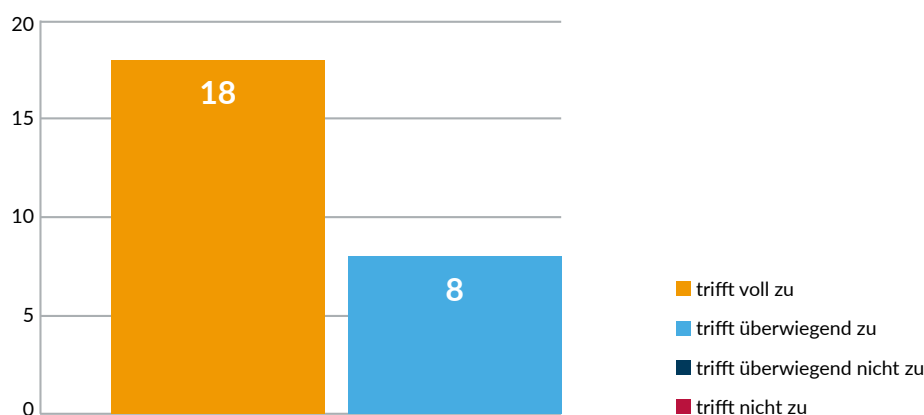
An der Auswertung haben 26 Personen teilgenommen, die angegeben haben, an mindestens zwei bis drei der Veranstaltungsformate teilgenommen zu haben. Die Mehrheit mit 24 der Befragten hat an mehr als drei Formaten teilgenommen und hat damit eine gute Wissens- und Erfahrungsbasis, um die Fragen zu beantworten.

Vernetzung

Die Vernetzung der Stakeholder war ein Ziel der Denkfabrik. Die Vernetzungsmöglichkeiten wurden von den Teilnehmer:innen durchweg positiv bewertet. Der Aussage „Mit der Denkfabrik wurden ausreichend Möglichkeiten zur Vernetzung mit anderen Stakeholdern geschaffen“ haben gut zwei Drittel der Befragten mit „trifft voll zu“ und ein knappes Drittel mit „trifft überwiegend zu“ beantwortet (siehe Diagramm 1).

DIAGRAMM 1 Möglichkeiten der Vernetzung, n = 26

Statement: Mit der Denkfabrik wurden ausreichend Möglichkeiten zur Vernetzung mit anderen Stakeholdern geschaffen.



Von Interesse war weiterhin, wie die Teilnehmer:innen die Zusammensetzung der Denkfabrik im Hinblick auf die Vertretung relevanter Stakeholder bewerten. Mit sieben Teilnehmer:innen haben ein Viertel der Befragten dem Statement zugestimmt, dass alle relevanten Stakeholder vertreten waren. 15 Teilnehmer:innen gaben an, dass diese überwiegend vertreten waren. Für vier Teilnehmer:innen fehlten relevante Akteure (siehe Diagramm 2).

DIAGRAMM 2 Personelle Zusammensetzung der Denkfabrik, n=26

Wie bewerten Sie die Zusammensetzung der Denkfabrik-Teilnehmer:innen?



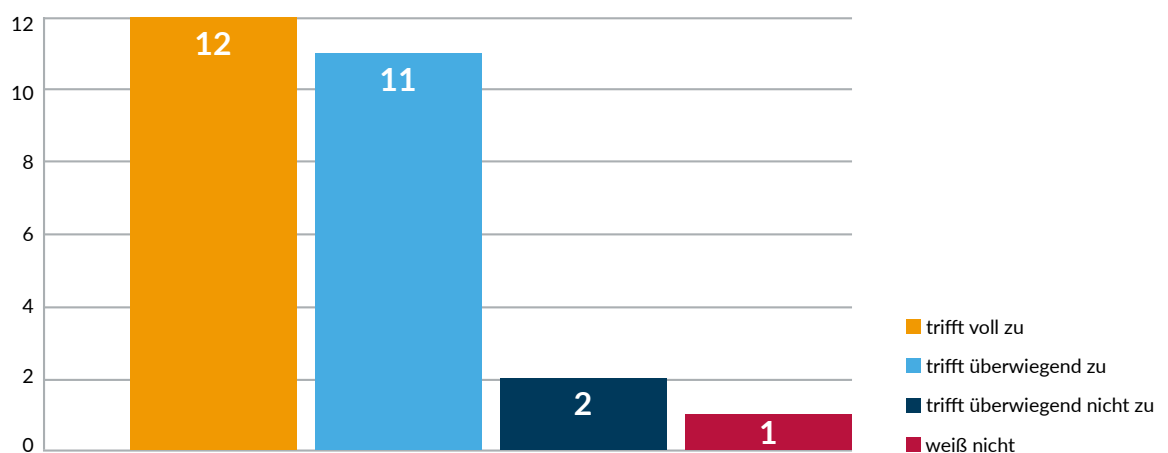
| BertelsmannStiftung

Die weitergehende offene Frage interessiert sich dafür, welche Personen(gruppen) vermisst wurden. Am häufigsten wurden mit sieben Nennungen Betriebe und Wirtschaftsvertreter:innen benannt sowie mit 5 Nennungen Vertreter:innen ausländischer Fachkräfte und Auszubildender. Weiterhin haben jeweils drei Teilnehmer:innen Migrantenorganisationen und ausgewählte Ministerien benannt.

Die Teilnehmer:innen konnten durch die Mitwirkung an der Denkfabrik nützliche Kontakte gewinnen. 23 von 26 Befragten stimmen dem Statement voll oder überwiegend zu (siehe Diagramm 3).

DIAGRAMM 3 Kontakte infolge der Mitwirkung bei der Denkfabrik

Statement: In der Denkfabrik sind Kontakte für eine weiterführende Zusammenarbeit entstanden.



| BertelsmannStiftung

Vertiefend wurden die Teilnehmer:innen gebeten, die Formen der Zusammenarbeit, die sich konkret aus der Denkfabrik heraus entwickelt haben, zu beschreiben. Dreiviertel (17) der Teilnehmer:innen haben die Denkfabrik für die weitere fachliche Zusammenarbeit genutzt: 11 konnten gemeinsame Projekte und Kooperationen entwickeln, die sich in unterschiedlichen Stadien befinden: von der Entwicklung gemeinsamer Ideen bis zu konkreten Vereinbarungen. Ebenso wurden von neun Personen fachlicher Austausch und die Einladung zu Konferenzen als Ergebnis der Vernetzung genannt. In drei Fällen hat sich eine Zusammenarbeit bei Forschungsprojekten ergeben.

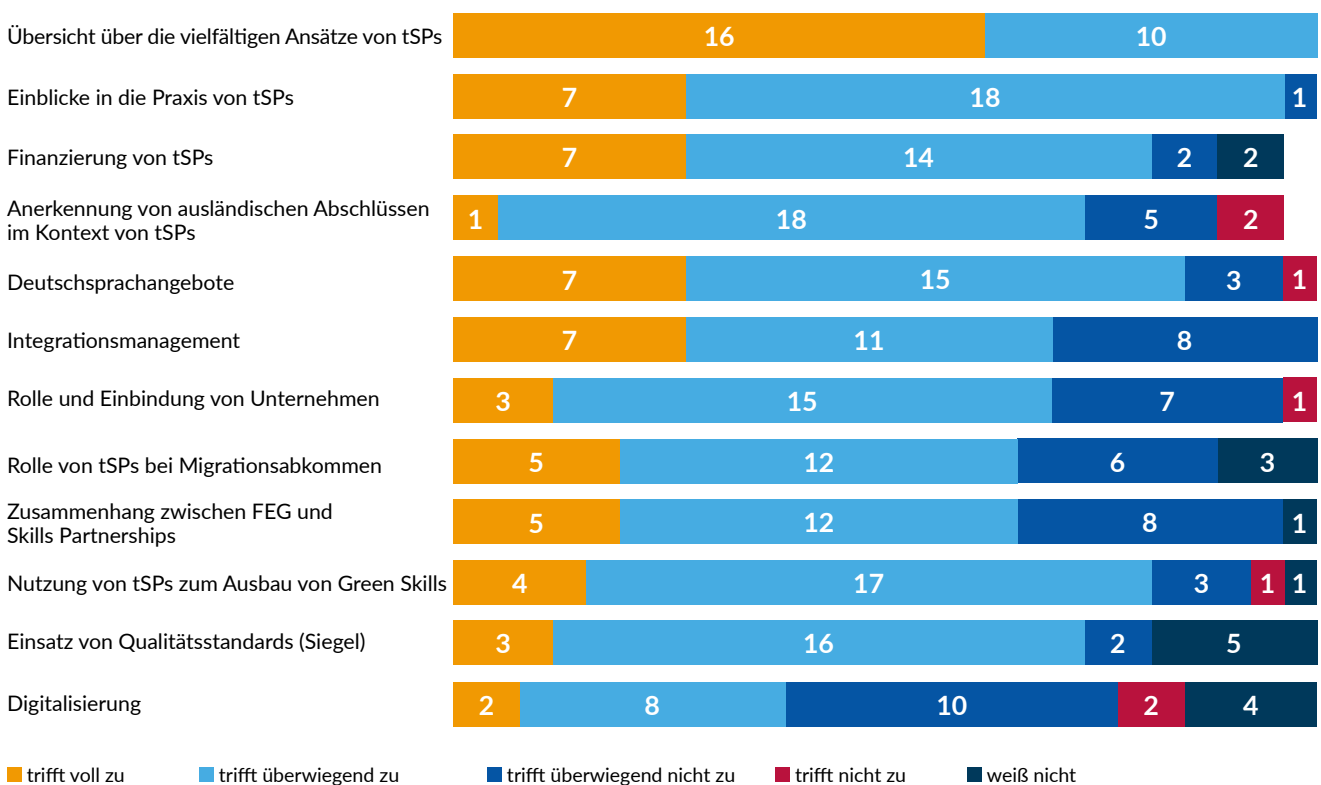
Wissensaufbau

Der nächste Fragenkomplex bezieht sich auf den Wissensaufbau und die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen. Mit der ersten Frage wurden die Teilnehmer:innen zu ihrem Wissenszuwachs zu konkreten Aspekten von tSPs befragt. Die konkrete Frage lautet: Konnten Sie ihr Wissen über transnationale Skills Partnerships durch die Teilnahme an der Denkfabrik erweitern?

Alle Teilnehmer:innen haben eine Übersicht über die vielfältigen Ansätze von tSPs gewonnen und Einblicke in die Praxis von tSPs erhalten. Jeweils etwa zwei Drittel bis drei Viertel der Befragten konnten ihr Wissen zu den gelisteten Themen voll oder überwiegend erweitern: Finanzierung, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Deutschsprachangebote, Integrationsmanagement, Rolle und Einbindung von Unternehmen, Zusammenhang zwischen dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) und Skills Partnerships, Nutzung von tSPs zum Aufbau von Green Skills, Einsatz von Qualitätsstandards (Siegel). Nur das Thema Digitalisierung hat geringere Zustimmungswerte im Hinblick auf den Wissensaufbau, was damit zu erklären ist, dass das Themendossier den Teilnehmer:innen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht vorlag und das geplante Zoom-In zur Digitalisierung ebenfalls erst nach der Befragung im Januar 2024 durchgeführt wurde. Alle Ergebnisse sind im Diagramm 4 dargestellt.

DIAGRAMM 4 Wissensaufbau in ausgewählten Aspekten von tSPs, n=26

Konnten Sie Ihr Wissen über transnationale Skills-Partnerships durch die Teilnahme an der Denkfabrik erweitern?



Auf die Frage nach weiteren Themen, in denen das Wissen erweitert werden konnte, wurden von sechs Personen folgende Themen benannt: branchenübergreifende Beispiele, die politischen Zusammenhänge auf Bundesebene und die Aktivitäten der Ministerien im Bereich tSPs, die Perspektive auf die Herkunftsländer und das Thema Rückkehr sowie Nachhaltigkeit, Partnerschaften, Kosten-Nutzen-Verteilung und Kompensation.

Aus Sicht der Befragten hat die Denkfabrik die wichtigsten Hürden und Lösungsansätze zur Skalierung von tSPs behandelt. Dieser Aussage stimmen 24 der 26 Befragten voll oder überwiegend zu.

Diagramm 5: Relevanz der gesetzten Themen, n = 26

Auf die Frage, welche Themen und Fragestellungen in der Arbeit der Denkfabrik vermisst wurden, sind nachfolgende Aspekte benannt worden (n=11)

- Einbindung der Einschätzung von Migrant:innen
- Green Jobs kamen mir etwas zu kurz, außerdem das Thema Bildung im Partnerland
- 1. systematischer Ansatz zur Zeugnisanerkennung in den Herkunftsländern, 2. Digitalisierung und Nutzung von KI für tSPs, 3. Skalierung
- Operationalisierungsansätze in Regionen. Verantwortliche Stakeholder, Behörden benötigen gleiches Vorgehen und Verständnis. Daraus ergeben sich Hürden, die gerne thematisiert werden können.
- Partnerländer
- Perspektive der Fachkräfte/Bedürfnisse/Gründe für Erwerbsmigration nach Deutschland, Deutschland in Konkurrenz mit anderen Industriestaaten, zirkuläre Migration als neue Normalität, „German/eurocentric gaze“
- Rückkehr, Herkunftsländerperspektive, Nachhaltigkeit, Partnerschaften, Kosten-Nutzen-Verteilung, Kompensation
- Strategien, um die Privatwirtschaft und Unternehmen mehr von einer Beteiligung an tSPs zu überzeugen
- Verhinderung von Einreisen durch bürokratische Probleme
- Zusammenarbeit mit Länder-Akteuren und im Vergleich in EU

Die Statements korrespondieren teils mit den in der Denkfabrik vermissten Stakeholdern. Die Perspektive der Herkunftsländer verbunden mit dem Thema zirkuläre Migration wurden vermisst sowie die Perspektive der Fachkräfte. Zwei Personen hätten sich mehr Zeit für das Thema Green Skills gewünscht.

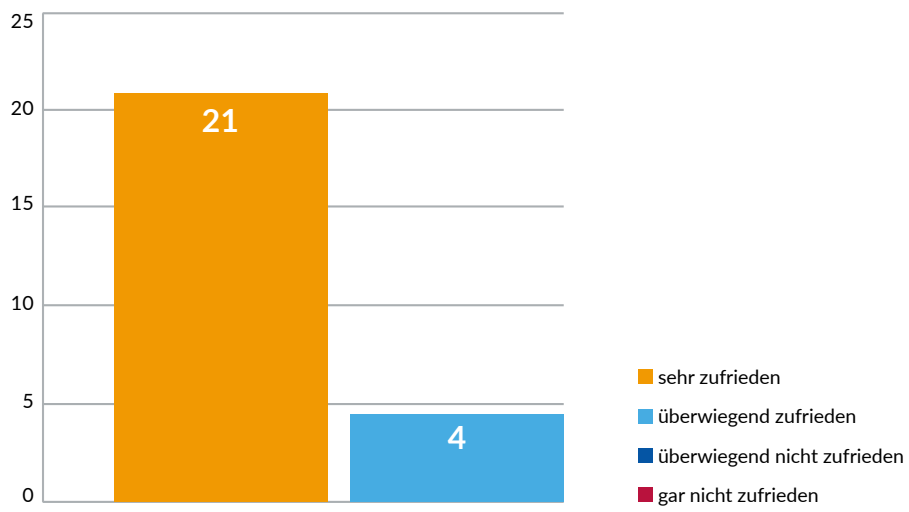
Prozess

Der letzte Block der Fragen bezieht sich auf den Prozess der Denkfabrik, konkret die Zufriedenheit der Teilnehmer:innen mit der methodischen und organisatorischen Gestaltung der Denkfabrik. Insgesamt sind die Teilnehmer:innen sowohl mit der organisatorischen als auch methodischen Gestaltung der Denkfabrik sehr zufrieden (siehe Diagramme 5 und 6).

Auf die Frage, was den Teilnehmer:innen bei der Gestaltung und Organisation der Denkfabrik besonders gut gefallen hat, wurden zahlreiche sehr wertschätzende Aspekte benannt. In der folgenden Tabelle sind diese Kategorien zugeordnet (siehe Tabelle 1). Zur Bebilderung sind anschließend ausgewählte Originalkommentare benannt.

DIAGRAMM 5 Zufriedenheit mit der Gestaltung und methodischen Umsetzung der Denkfabrik, n=25

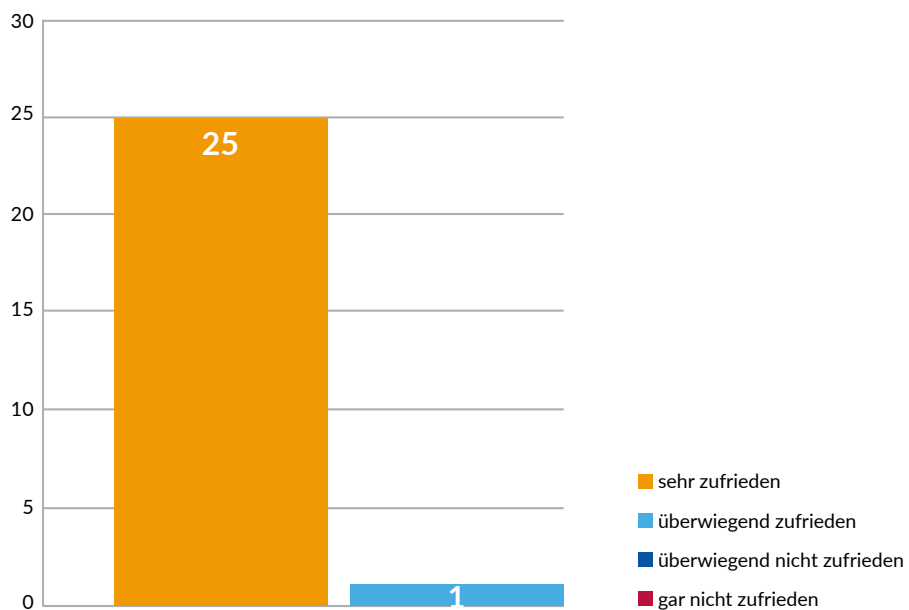
Wie zufrieden waren Sie mit der Gestaltung und methodischen Umsetzung der Denkfabrik?



| BertelsmannStiftung

DIAGRAMM 6 Zufriedenheit mit der Organisation der Denkfabrik, n=26

Wie zufrieden waren Sie mit der Organisation der Denkfabrik?



| BertelsmannStiftung

TABELLE 1 Highlights der Denkfabrik, n=22, Mehrfachnennungen

Aspekte	Anzahl Nennungen
methodische Vielfalt	12
gute Zusammenstellung / Vielfalt der Gruppe und Arbeitsatmosphäre	9
Rahmenprogramm und Räumlichkeiten	5
Moderation und Leitung der Denkfabrik	4
Themendossiers	3
Themenvielfalt	2
Organisation	1

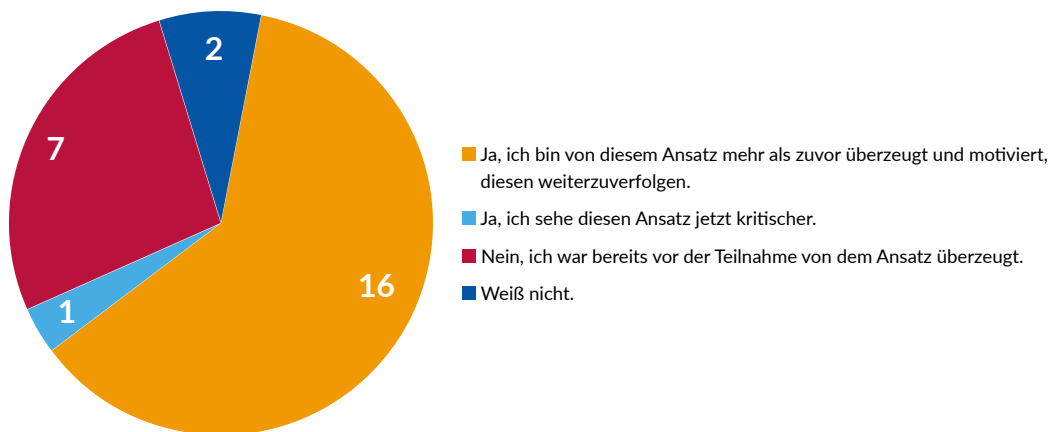
Ausgewählte Statements zu den Highlights



Zur Frage zu Verbesserungsvorschlägen zu der Gestaltung der Denkfabrik haben sich fünf Personen mehr Zeit für das Networking und die Bearbeitung einzelner Themen gewünscht, vier Personen hätten sich eine konkretere Bearbeitung einzelner Themen und mehr Praxis gewünscht. Und von zwei wurden konkrete methodische Ideen genannt. Die Teilnahme an der Denkfabrik hat in Teilen auch zu einer veränderten Einstellung gegenüber tSPs geführt (siehe Diagramm 7). Zwei Drittel (16) der befragten Teilnehmer:innen sind von dem Ansatz mehr als zuvor überzeugt und motiviert, ihn fortzuführen. Ein Viertel (7) geben keine Veränderung an, da sie bereits vor der Teilnahme von dem Ansatz überzeugt waren. Eine Person sieht ihn kritischer als zuvor. Eine Person sieht ihn kritischer als zuvor. Eine Person sieht ihn kritischer als zuvor.

DIAGRAMM 7 Bewertung von tSPs in Folge der Mitwirkung bei der Denkfabrik, n=26

Hat sich Ihre fachliche Bewertung von tSPs durch die Teilnahme an der Denkfabrik verändert?

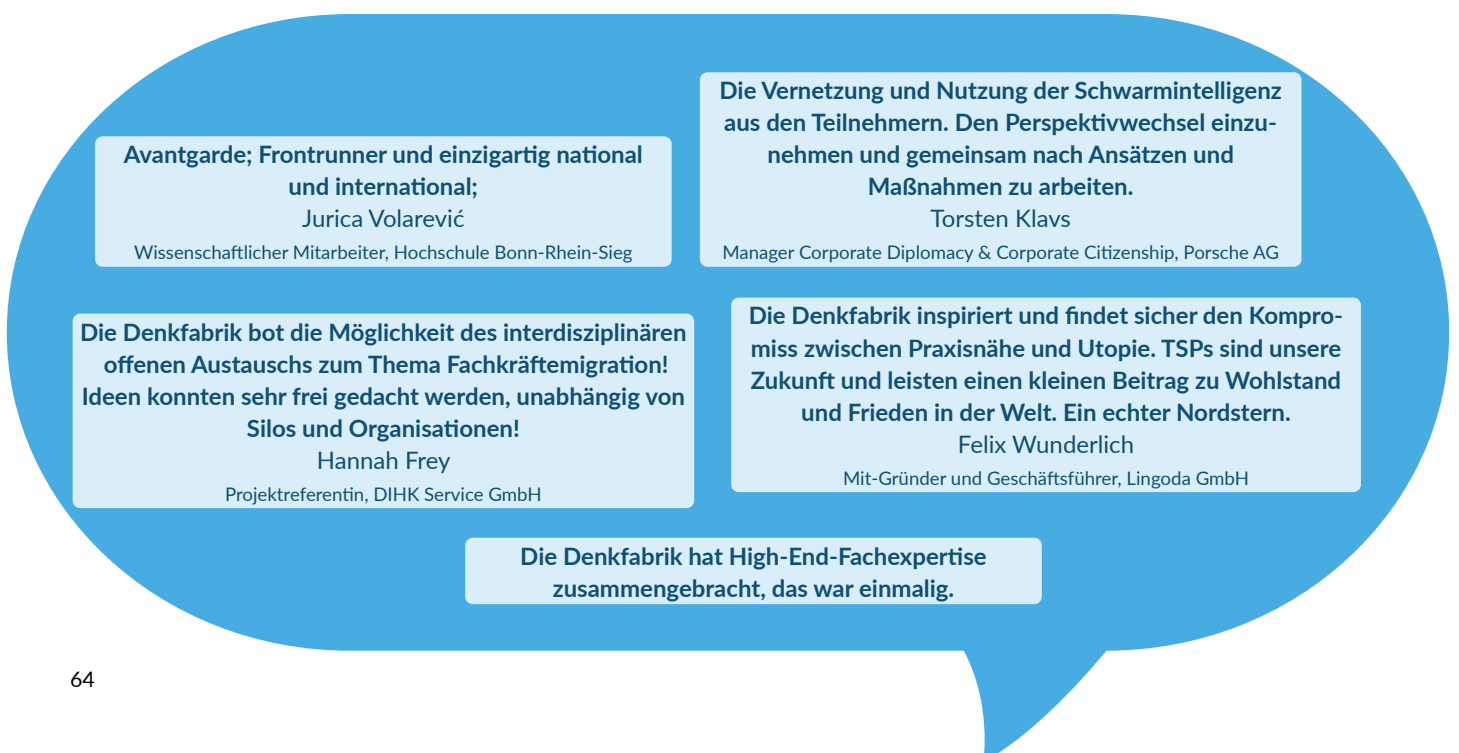


| BertelsmannStiftung

Zuletzt wurden die Teilnehmer:innen um ein Statement zur Denkfabrik gebeten: Was war Ihr persönlicher Mehrwert / wofür steht für Sie die Denkfabrik? Die Angabe des Namens war freiwillig.

ABBILDUNG 8 Statements zur Denkfabrik

Wie zufrieden waren Sie mit der Gestaltung und methodischen Umsetzung der Denkfabrik?





Bewertung

Zusammenfassend kann auf der Grundlage des Feedbacks der Teilnehmer:innen eine sehr positive Bilanz der Denkfabrik gezogen werden. Zielsetzung der Denkfabrik für tSPs war es, eine Wissens- und Erfahrungsaustauschplattform für Stakeholder aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft / Academia zu schaffen und bestehende Wissens- und Erfahrungswerte zu sichern. Zudem sollen die Akteure für das Triple Win-Paradigma und das Ziel 18e des UN-Migrationspakts sensibilisiert werden. Diese Zielsetzung wurde erreicht: in der Denkfabrik kamen die relevanten Stakeholder zusammen und haben sich nachhaltig vernetzen können. Hervorzuheben ist, dass Teilnehmer:innen aus Bereichen zusammenkamen, die sich in ihrem Berufsalltag nicht zwingend begegnen. Aus der Denkfabrik sind konkrete Austauschformate und Projektideen hervorgegangen, die zukünftig Früchte tragen werden.

Die Teilnehmer:innen haben ein Verständnis der Systematik und Vielfalt von tSPs gewonnen und ihr Wissen in vielen Teilbereichen von tSPs erweitern können. Offenbar wurden zumeist die richtigen Themen gesetzt. Aus der Sicht weniger Teilnehmer:innen hätte die Perspektive der Herkunftsländer und der Fachkräfte selbst stärker beleuchtet werden sollen. Alle befragten Teilnehmer:innen mit einer Ausnahme sind von dem Ansatz tSP überzeugt und motiviert, ihn fortzuführen und zu verstärken.

Die methodische und organisatorische Gestaltung der Denkfabrik wird durchweg positiv bis enthusiastisch bewertet. Es ist offenbar gelungen, einen vertrauensvollen Raum für konstruktive Zusammenarbeit zu schaffen, der Perspektivwechsel und Denkanstöße ermöglichte – jenseits von Ressortdenken. Die Gestaltung hat damit maßgeblich zum Erfolg beigetragen.

Eine weitere Zielsetzung der Denkfabrik ist es, Hürden für die Etablierung und Skalierung von tSPs zu identifizieren und Strategien und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und Politikkohärenz zu entwickeln. Diese Zielsetzung ist zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen. Bis zu geplanten Abschlusskonferenz der Denkfabrik im Sommer 2024 wird daran weitergearbeitet. Insofern ist die Bewertung, dass die wichtigsten Hürden für die Skalierung von tSPs aus Sicht der Teilnehmer:innen noch nicht komplett identifiziert wurden (siehe Diagramm 5), als Zwischenstand zu betrachten.

Literatur

Adunts, David et al. (2022). Gesteuerte Zuwanderung nach Deutschland. IAB-Forschungsbericht 23/2022, hrsg. vom IAB.

Azahaf, Najim (2020). Wie transnationale Ausbildungspartnerschaften in Deutschland vorangebracht werden können. Policy Brief Migration der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

BMAS (2022). Fachkräftestrategie der Bundesregierung, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Deutscher Bundestag (2022). Kleine Anfrage der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zu den Belastungen des deutschen Arbeitsmarkts durch den Fachkräftemangel. Drucksache 20/3477 (16.09.2022).

Haßler B./Haseloff, G./Dreischmeier, W. (2022). Bericht zur tQMP-Studie 2022 Open Dev Ed. <https://doi.org/10.53832/opendeved.0273>.

Huckstep, Samuel/ Kenny, Charles (2023). Fulfilling the EU's New Green-Skilled Mobility Goals. Blogartikel, 27.02.2023.

Internationale Arbeitsorganisation (2019). General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs. Genf: ILO.

Laxczkowiak, Jana et al. (2023). Deutschspracherwerb im Kontext transnationaler Skills Partnerships. Themendossier im Rahmen der Denkfabrik für tSPs, PASSAGE gGmbH, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH. www.tsp-denkfabrik.de

Maier, Vera/Schröder, Sabine (2022). Bericht zur Befragung transnationaler Skills Partnerships im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

Patuzzi, Liam (2023). Finanzierung von transnationalen Skills Partnerships: Kostenpositionen und Finanzierungsquellen. Themendossier im Rahmen der Denkfabrik für tSPs, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH. www.tsp-denkfabrik.de

Patuzzi, Liam (2023). Potenziale von Digitalisierung zur Förderung effektiver und nachhaltiger tSPs. Themendossier im Rahmen der Denkfabrik für tSPs, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH. www.tsp-denkfabrik.de

Patuzzi, Liam (2023). Transnationale Skills Partnerships – Ein Instrument zur Fachkräftesicherung im Kontext der grünen Transformation? Themendossier im Rahmen der Denkfabrik für tSPs, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH. www.tsp-denkfabrik.de

Sauer, Dr. Michael/Volarevic, Jurica (2020). Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften (tQMP): Kontext – Konzeption – Praxis, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung.

Schröder, Sabine (2023). Auswirkungen der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf die Umsetzung von transnationalen Skills Partnerships. Themendossier im Rahmen der Denkfabrik für tSPs, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH.

www.tsp-denkfabrik.de

Schröder, Sabine (2023). Beiträge transnationaler Skills Partnerships zu den Bereichen Bau und erneuerbare Energien. Themendossier im Rahmen der Denkfabrik für tSPs, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH.

www.tsp-denkfabrik.de

Schröder, Sabine (2023). Beiträge transnationaler Skills Partnerships zum Bereich Pflege. Themendossier im Rahmen der Denkfabrik für tSPs, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH.

www.tsp-denkfabrik.de

Schröder, Sabine (2024). Mapping der Strukturen und Angebote zur Fachkräfteeinwanderung und -integration in Deutschland. Themendossier im Rahmen der Denkfabrik für tSPs, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH.

www.tsp-denkfabrik.de

Schultz, Susanne U. (2022). Fachkräftemigrationsmonitor 2022: Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de

Najim Azahaf
Programm: Migration fair gestalten
Tel: +49 30 275788137
najim.azahaf@bertelsmann-stiftung.de
www.tsp-denkfabrik.de