

Beiträge transnationaler Skills Partnerships zu den Bereichen Bau und erneuerbare Energien

Themendossier im Rahmen der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“



Sabine Schröder, ebb - Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH

Februar 2023

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Baugewerbe und grüne Transformation / erneuerbare Energie	4
2.1 Baugewerbe.....	4
2.2 Erneuerbare Energien	5
2.3 Fachkräftebedarf und Zuwanderung.....	6
2.4 Anerkennungsverfahren.....	8
2.5 Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung zur Gewinnung internationaler Fachkräfte.....	10
2.6 Transnationale Skills Partnerships – Blick in die Praxis	12
Literatur.....	13
Anlage 1: Relevante Akteure und Portale	15
Anlage 2: Transnationale Skills Partnerships in den Branchen Bau und Erneuerbare Energien – ausgewählte Projektprofile	17

Die in dieser Publikation geäußerten Meinungen unterliegen der Verantwortung der Autorin und spiegeln nicht unbedingt die Standpunkte der Bertelsmann Stiftung wider.

1. Einleitung

Mit der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“ sollen in einem partizipativen Stakeholder-Prozess bestehende Wissens- und Erfahrungswerte gesichert werden und darauf aufbauend Strategien und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für transnationale Skills Partnerships entwickelt werden. In Vorbereitung der geplanten thematischen Workshops erhalten die Teilnehmer:innen der Denkfabrik jeweils vorab ein Themendossier, das die Wissens- und Erfahrungswerte zu dem jeweiligen Thema bündelt und eine gemeinsame Diskussionsgrundlage schaffen soll.

Das vorliegende zweite Themendossier steht unter der Überschrift, welchen Beitrag transnationale Skills Partnerships zur Erreichung der Ziele der Bundesregierung leisten können und hat damit einen etwas breiter gefassten Rahmen. Es will das übergeordnete Ziel der Denkfabrik, die transnationalen Skills Partnerships als Modell fairer Einwanderung weiterzuentwickeln und quantitativ auszuweiten, im Hinblick auf die Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung einordnen. Dies passiert aus zwei Gründen: zum einen, um den Kontext, in dem sich transnationale Skills Partnerships bewegen, besser zu verstehen und zum anderen, um Empfehlungen, die im Rahmen der Denkfabrik erarbeitet werden, passgenauer formulieren und am Ende in Richtung von Politik und Verwaltung adressieren zu können. Wenn Empfehlungen die politischen Ziele unterstützen, finden sie vermutlich mehr Gehör und gewinnen an Schlagkraft.

Der Fokus der Denkfabrik liegt auf den Branchen bzw. Berufsfeldern Pflege, Bau und erneuerbare Energien. Dies sind Branchen, in denen Fachkräfte fehlen, und die auch perspektivisch einen wachsenden Personalbedarf aufweisen. Der Beschäftigtenbedarf in der Pflege wird aufgrund der demografischen Entwicklung und einer älter werdenden Bevölkerung zunehmen. Die Investitionen und Maßnahmen der Bundesregierung zur Klima- und Wohnungsbaupolitik führen zu einer hohen Arbeitskräftenachfrage im Baugewerbe und in Sektoren, die beim Ausbau erneuerbarer Energien beteiligt sind. Um den hohen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften zu decken, werden vielfältige Maßnahmen notwendig sein. Die Gewinnung ausländischer ausgebildeter Fachkräfte sowie die Gewinnung von Personen, die im deutschen Bildungssystem ausgebildet werden, ist dabei eine zentrale Strategie der Bundesregierung, die durch die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nochmals ausgebaut wird. Die Bundesagentur für Arbeit geht von einem notwendigen jährlichen Einwanderungssaldo von 400.000 Personen aus, um den demografiebedingten Rückgang der Erwerbspersonen auszugleichen.

Eine moderne Einwanderungspolitik und die Reduzierung der Abwanderung ist eines der fünf prioritären Handlungsfelder der Fachkräftestrategie (BMAS 2022). Zur erleichterten Einwanderung aus Drittstaaten wird eine Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes erwartet, die eine Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems als eine Säule der Einwanderung etablieren will. Zugleich bekennt sich die Regierung zu einer ethisch verantwortlichen und ganzheitlichen Zuwanderung, die den Interessen von Zielländern, Herkunftsländern und Migrant:innen gleichermaßen dient. „Brain Drain“ soll durch eine enge Zusammenarbeit mit den Herkunftsländern vermieden werden.

Zudem sollen Vorqualifizierungs- und Vorintegrationsangebote in ausgewählten Ländern ausgebaut werden. Dies umfasst neben fachspezifischen Sprachkursen und Stipendien auch „Ausbildungsmaßnahmen zum Beispiel nach dem Konzept Global Skills Partnership (ebd, S. 27). Weiterhin erprobt die Bundesregierung Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsvermittlung für Mangelberufe, bei denen auch entwicklungspolitische Ziele berücksichtigt werden.

Das Themendossier fokussiert auf die Branchen Bau und erneuerbare Energien. Ein weiteres Themendossier (Nr. 1) fokussiert auf die Pflegebranchen. Es stellt Informationen anhand der folgenden Leitfragen zur Verfügung:

- Wie ist die Beschäftigungssituation, die Qualifikationsstruktur und der Anteil ausländischer Fachkräfte in der jeweiligen Branche?
- Wie hoch ist der Fachkräftebedarf, welchen Beitrag hat die Zuwanderung und wie funktioniert die Anerkennung?
- Welche Ziele und Maßnahmen verfolgt die Bunderegierung zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei der Zuwanderung?
- Welche Ansätze transnationaler Skills Partnerships gibt es?

Das Dossier kann einzelnen Themen nur anreißen und bietet über verlinkte Dokumente und Webseiten die Möglichkeit, sich vertiefend zu informieren.

2. Baugewerbe und grüne Transformation / erneuerbare Energie

2.1 Baugewerbe

Das Baugewerbe gehört mit insgesamt ca. 2,6 Mio. Erwerbstätigen zu den größten Wirtschaftszweigen in Deutschland. Im Bauhauptgewerbe sind etwa 920.000 Beschäftigte tätig (siehe Abbildung 2). Zum Bauhauptgewerbe zählen alle Unternehmen, die sich mit dem Bau von Gebäuden, Bauwerken und dem Tiefbau mit der Ver- und Entsorgung beschäftigen. Dem Hochbau sind die Berufe Beton- und Stahlbetonbauer:in, Maurer:in, Dachdecker:in zugeordnet, dem Tiefbau die Berufe Straßenbauer:in, Tiefbaufacharbeiter:in, Kanalbauer:in. Dem Ausbaugewerbe sind Fliesenleger:innen, Estrichleger:innen und Stuckateur:innen zugehörig. Das Baunebengewerbe vereint die Berufe, die sich mit dem weiteren Ausbau der Bauwerke beschäftigen. Dazu gehören zum Beispiel Heizungsbauer:innen, Elektroniker:innen oder Maler und Lackierer:innen.

Die Branche ist im letzten Jahrzehnt kontinuierlich gewachsen. Der Beschäftigtenzuwachs findet stark durch ausländische Arbeitskräfte statt: Die Ausländer:innenquote im Bauhauptgewerbe ist von acht Prozent im Jahr 2009 auf inzwischen 22 Prozent angestiegen (siehe Abbildung 3). In den Berufen des Hochbaus (Beton- und Stahlbetonbauer:in, Maurer:in, Dachdecker:in) liegt die Quote sogar bei 35 Prozent (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, ZDB 2022).

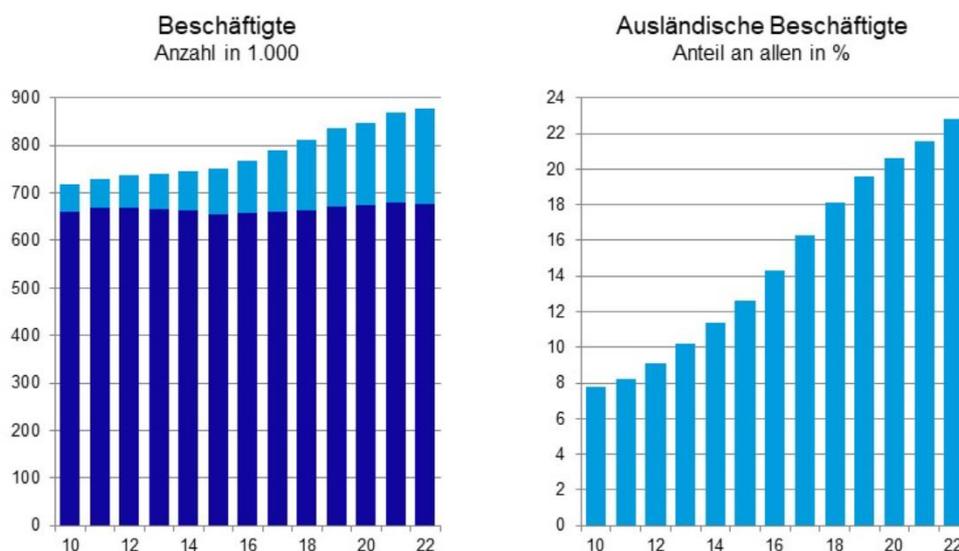


Abbildung 1: Ausländische Beschäftigte im Bauhauptgewerbe, Quelle: Zentralverband des deutschen Baugewerbes (ZDB) 2022

Nicht nur aufgrund der gesetzten Klimaziele zur Minderung des CO₂-Ausstosses ist der Arbeitskräftebedarf hoch (Helmrich et al 2021). Im Wohnungsbau besteht ein erheblicher Bauüberhang an noch nicht fertiggestellten, aber bereits genehmigten Wohnbauten. Allein im Koalitionsvertrag der Regierung ist der Bau von 400.000 neuen Wohnungen pro Jahr vereinbart, der bisher allerdings nicht erreicht wurden. Zudem besteht ein hoher energetischer Sanierungsbedarf bei Gebäuden im Bestand. Die energetische Sanierungsrate im Bereich der CO₂-Emissionsziele des Sektors Gebäude liegt zurzeit bei etwa 1 Prozent. Es ist wissenschaftlicher Konsens, dass bei gleichbleibender Sanierungsrate die gesetzten Klimaziele im Gebäudesektor für das Jahr 2045 nicht gehalten werden können. Erste Berechnungen zeigen, dass bei einer Verdopplung der Sanierungsquote – die für die Erreichung der Klimaziele notwendig wäre – rund 100.000 zusätzliche Beschäftigte gebraucht werden (Helmrich et al 2021). Auch die Mobilitätswende und der Ausbau von Netzen für die Energieversorgung und die Digitalisierung führt zu höheren Baubedarfen. Nicht zuletzt ist die Baubranche an Infrastrukturmaßnahmen maßgeblich im Bereich erneuerbarer Energie beteiligt.

2.2 Erneuerbare Energien

Die „Grüne Transformation“ steht für einen tiefgreifenden Strukturwandel, der notwendig wird, um große Teile der Wirtschaft klimaneutral zu gestalten. Um die gesetzten Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen, muss der Anteil erneuerbarer Energien in Deutschland massiv ausgebaut werden. Die Dringlichkeit und Geschwindigkeit, in der Maßnahmen umgesetzt werden müssen, um diese Ziele zu erreichen, veranschaulicht eindrücklich der Ampel-Monitor Energiewende des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

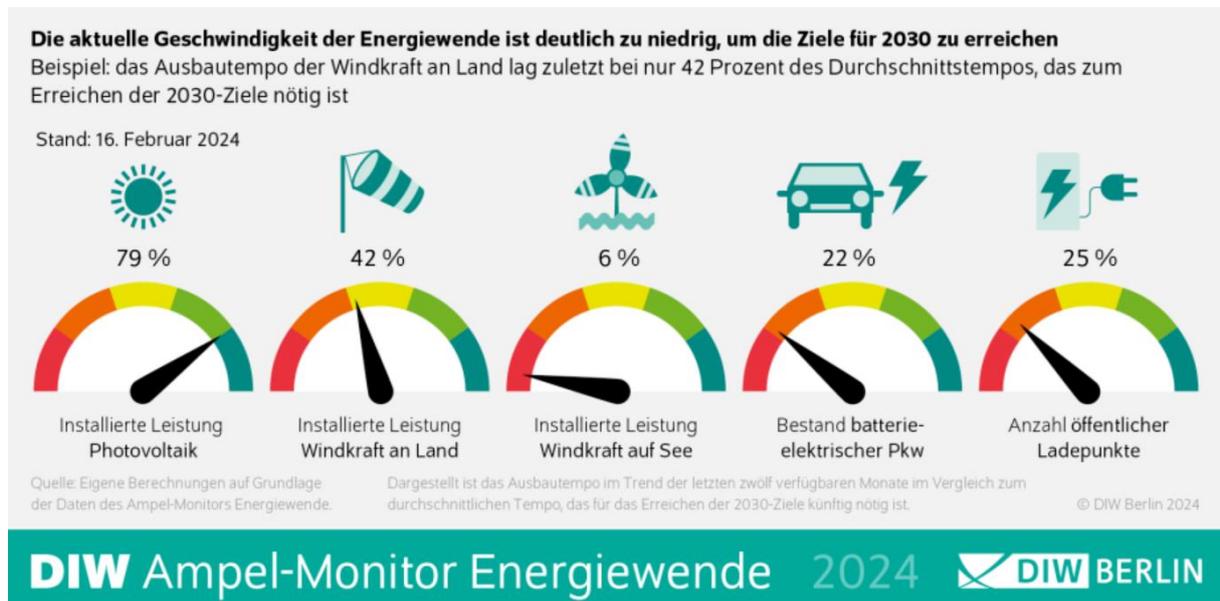
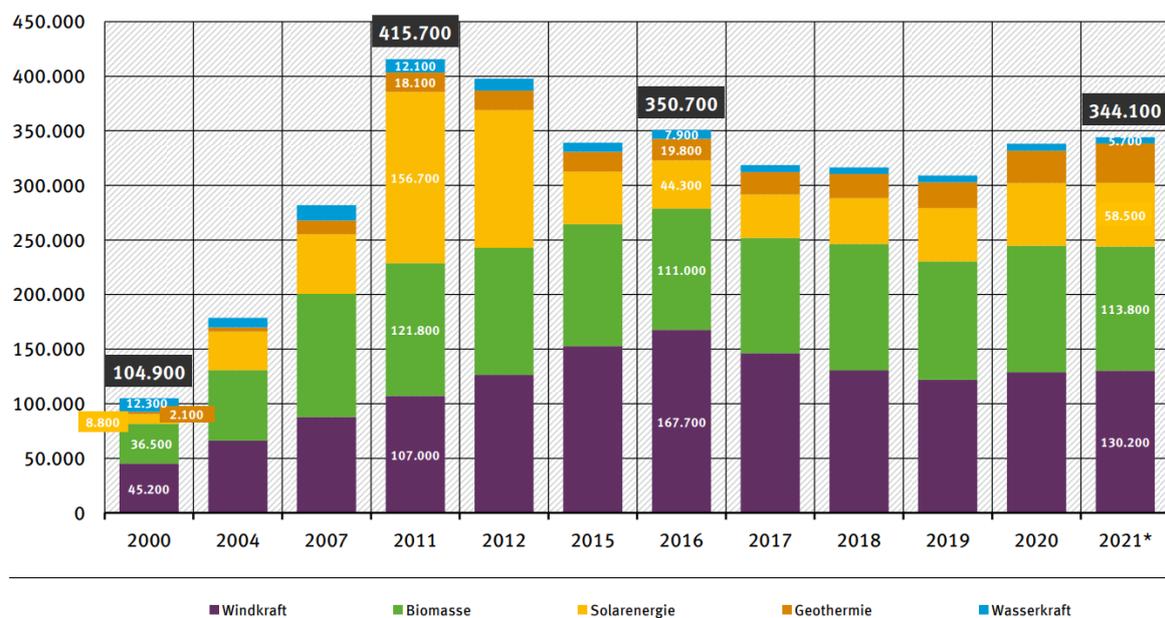


Abbildung 2: Ampel-Monitor Energiewende, Quelle: DIW 2023

Zu den erneuerbaren Energien gehören die Bereiche Windkraft, Biomasse, Solarenergie, Geothermie, Wasserkraft. Das Umweltbundesamt weist für 2022 344.100 Beschäftigte im Bereich erneuerbare Energien aus (UBA 2023). Die Beschäftigtenzahl hat sich seit 2000 verdreifacht, jedoch zeigt die Entwicklung einen schwankenden Verlauf. 2011 kam es zu einem massiven Einbruch der inländischen Produktion im wichtigsten Teilbereich der Solarwirtschaft, der Photovoltaik. Sie wanderte zum größten Teil in andere Länder ab – vor allem nach China, die Beschäftigtenzahl ging stark zurück. Bei der Windenergie zeigte sich bis zum Jahr 2016 noch eine stetige positive Entwicklung. Im Jahr 2017 kam es jedoch auch dort zu einem starken Rückgang der Beschäftigten, der sich bis 2019 fortsetzte.

Wesentliche Treiber hierfür waren deutliche Einbußen im Außenhandel sowie ein dramatischer Rückgang der neu installierten Windkraftanlagen im Inland. In den Jahren 2020 und 2021 kam es hingegen wieder zu einer leichten Erholung der Beschäftigung in diesem Bereich. Die anderen Bereiche der erneuerbaren Energien (Biomasse, Wasserkraft, Geothermie) wiesen nur geringe Schwankungen der Beschäftigungszahlen auf (siehe Abbildung 3).

Anzahl der Beschäftigten im Bereich erneuerbare Energien



* vorläufige Angaben

Quelle: <https://www.erneuerbare-energien.de/EE/Redaktion/DE/Downloads/zeitreihe-der-beschaeftigungszahlen-seit-2000.html>

Abbildung 3: Beschäftigtenentwicklung im Bereich erneuerbarer Energien, Quelle Umweltbundesamt 2023

2.3 Fachkräftebedarf und Zuwanderung

Die Transformation hin zu einer CO-2 neutralen Gesellschaft ist umfassend und betrifft viele Bereiche. Im Hinblick auf den Fachkräftebedarf sieht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Engpässe in den fünf Bereichen: technische Berufe, Berufe im Baugewerbe, IT-Berufe und Gesundheits- und Sozialberufe (Ertl 2022).

Die personellen Kapazitäten am **deutschen Bauarbeitsmarkt** sind sehr angespannt. Bis März 2018 lag die Zahl der arbeitslosen Baufacharbeiter in den bauhauptgewerblichen Berufen noch deutlich über der Zahl der offenen Stellen. Danach hat sich das umgekehrt. Im Juni 2022 kommen auf 18.450 offene Stellen nur noch 12.400 Arbeitslose (ZDB 2022). Die IG Bau geht bei ihren Schätzungen von knapp 200.000 offenen Stellen aus („Die Zeit“ 2023).

Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigt, dass Engpässe im Baugewerbe besonders auf der Ebene von Fachkraft- und Spezialisten-Tätigkeiten vorkommen. Demnach haben Betriebe insbesondere Schwierigkeiten Fachkräftestellen im Tiefbau, der Energietechnik sowie dem Bereich Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK) zu besetzen. Es besteht hohe Nachfrage an Fachkräften für Dämmungsarbeiten und den Austausch von Heizungssystemen, die auf fossile Brennstoffe angewiesen sind. Auf Ebene der Spezialisten-Tätigkeiten sind vornehmlich Aufsichtskräfte in den Bereichen Hochbau, Tiefbau, Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau von Engpässen betroffen (vgl. BA, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2022).

Die Baubranche profitierte wie die Pflegebranche bisher noch stark von der „Westbalkanregelung“, die eine vereinfachte Arbeitsmarktintegration aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien vorsieht. Eine Evaluation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für den Zeitraum 2016/17 zeigt, dass 44 Prozent der Personen, die über diese Regelung nach Deutschland einreisen, im Baugewerbe tätig sind. Viele davon sind qualifizierte Fachkräfte: 59 Prozent der Personen haben eine berufliche (betriebliche oder außerbetriebliche) Ausbildung absolviert, die gemäß dem Eintrag der Arbeitgeber in der Beschäftigungsstatistik äquivalent zu einer mindestens zweijährigen deutschen Berufsausbildung ist. Weitere zehn Prozent verfügen über einen Hochschulabschluss. Somit verfügen 69 Prozent über eine abgeschlossene Berufs- oder Hochschulausbildung (BMAS 2020).

Im Bereich der **erneuerbaren Energien** geht eine Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) angesiedelt beim Institut der deutschen Wirtschaft der Frage nach, welche Fachkräfte für die Energiewende benötigt werden. Sie identifiziert 190 Berufe (auf der Ebene der KldB-5-Steller der Bundesagentur für Arbeit), die allein für den Ausbau der Wind- und Solarenergie relevant sind. Insgesamt wird die Fachkräftelücke für 2021/22 mit 216.252 Personen beziffert. Die meisten Arbeitskräfte fehlen auch hier auf Fachkräfteniveau: 106.799 Fachkräfte mit dualer Ausbildung, 2.784 Spezialist:innen mit Fortbildungs- und Bachelorabschluss und 76.669 Expert:innen mit höheren akademischen Abschlüssen (KOFA 2022).



Hinweis: Die Anzahl der offenen Stellen basiert auf der Hochrechnung der gemeldeten offenen Stellen aus der BA-Stellenstatistik und den Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung (vgl. Burstedde et al., 2020). Stellen für Helfer:innen bzw. An- und Ungelernte sind nicht enthalten.

Abbildung 4: Top 15 Engpassberufe für die Solar- und Windenergie, Quelle: KOFA 2022

Die Top 15 Engpassberufe sind in der Abbildung 4 dargestellt. Besondere Engpässe sind bei den Berufen Bauelektrik (Elektriker:in mit Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik oder Gebäude und Infrastruktursysteme), SHK und Informatik:innen und mit etwas Abstand bei den Berufen Mechatronik,

Maschinenbau- und Betriebstechnik, Metallbau und Elektrische Betriebstechnik erkennbar. Rechnerisch können 80 Prozent der offenen Stellen bei den Betriebselektriker:innen und in der SHK nicht besetzt werden. Die Windenergie braucht mehr Akademiker:innen als die Solarenergie, in der vor allem Handwerker:innen Fotovoltaikanlagen auf privaten und gewerblichen Gebäuden installieren. Die Fachkräfte werden auch in anderen Branchen benötigt, z. B. besteht eine branchenübergreifende Konkurrenz um Elektrik-Fachkräfte, die nicht nur für den Ausbau der Solar- und Windenergie eine der zentralen Schlüsselberufe darstellen, sie sind auch im Bereich Elektromobilität und Energieeffizienz essenziell.

Die KOFA-Studie schließt mit einer Reihe von Empfehlungen, um mehr Menschen für die Ausbildung in den Berufen zu gewinnen, darunter auch die Rekrutierung ausländischer Ausbildungs- und Studieninteressent:innen. Um die Zielsetzung eines deutlichen Ausbaus erneuerbarer Energien zu erreichen, sind Strategien zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte nötig. Die Einwanderung ins Bildungssystem böte auch den Vorteil, dass Auszubildende und Studierende während ihrer Qualifizierungsphase Zeit haben, die entsprechenden Sprachkenntnisse zu erlernen. Die Politik könnte hier durch erleichterte Zugangswege und die Förderung von Spracherwerb unterstützen. Ein offener Punkt ist allerdings, wie und zu welchen Konditionen die zu qualifizierenden Personen während der Qualifizierungsphase bezahlt werden.

Weblink: Studie des Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Energie aus Wind und Sonne – Welche Fachkräfte benötigen wir?

➤ <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/energie-aus-wind-und-sonne/>

2.4 Anerkennungsverfahren

Die dualen Ausbildungsberufe in Handwerk und Industrie sind grundsätzlich nicht reglementiert, d. h. eine Beschäftigung in Deutschland ist für zugewanderte Fachkräfte auch ohne die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation möglich. Ein Anerkennungsverfahren kann dennoch hilfreich sein, da der Gleichwertigkeitsbescheid die vorhandenen Kompetenzen für Arbeitgeber:innen besser nachvollziehbar macht. Für die Fachkräfte selbst kann die Anerkennung zudem dazu beitragen, dass sie nicht als Hilfs-, sondern entsprechend ihrer Qualifikation als Fachkraft entlohnt bzw. nach Tarifvertrag bezahlt werden.

Die Verantwortung für die Durchführung des Anerkennungsverfahrens liegt bei den zuständigen Stellen, das sind Handwerkskammern für die Berufe im Handwerk und die IHK FOSA als bundesweit zentrale Stelle für die Berufe in Industrie und Handel. Die Ausbildung in den Berufen ist außerhalb Deutschlands sehr unterschiedlich. Nur wenige Länder wie Österreich oder die Schweiz verfügen über ein mit Deutschland vergleichbares duales Berufsbildungssystem. Vielfach werden diese Qualifikationen schulisch oder universitär ausgebildet. Daher fallen die wesentlichen Unterschiede im theoretischen und/oder praktischen Bereich meist sehr divers aus, was die Konzeption von kursförmigen Anpassungsqualifizierungen erschwert. Oft finden die Anpassungsqualifizierungen individuell in den Betrieben statt.

Die Abbildung 5 zeigt den Ausgang der Anerkennungsverfahren für ausgewählte Berufe. In dem Berufsbild Elektroniker:in / Elektrotechniker:in (mit allen Fachrichtungen) werden mit 820 beschiedenen Verfahren in 2021 die meisten Antragsverfahren im nicht reglementierten Bereich gestellt. Insgesamt nehmen die Zahlen in den letzten Jahren auf niedrigem Niveau zu. In der Baubranche ist der Beruf Bauzeichner:in der einzige mit mehr als 100 Bescheiden in 2021, die anderen

liegen darunter. Der Anteil der Bescheide mit voller Anerkennung differiert nach Berufen. Bei den Elektroniker:innen (ohne Fachrichtung) und Anlagenmechaniker:innen für Sanitär, Heizung und Klimatechnik liegt er bei etwa 20 Prozent. Im Bereich der dualen Berufe spielt die Anerkennung rein quantitativ eine geringe Rolle. Wenn aufenthaltsrechtlich möglich, arbeiten Fachkräfte häufig ohne Anerkennung in diesen Bereichen. Wie bereits beschrieben wird in den Bauberufen vielfach die Westbalkanregelung genutzt, um in Deutschland zu arbeiten. Die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wird für Fachkräfte aus Drittstaaten perspektivisch Erleichterungen bringen.

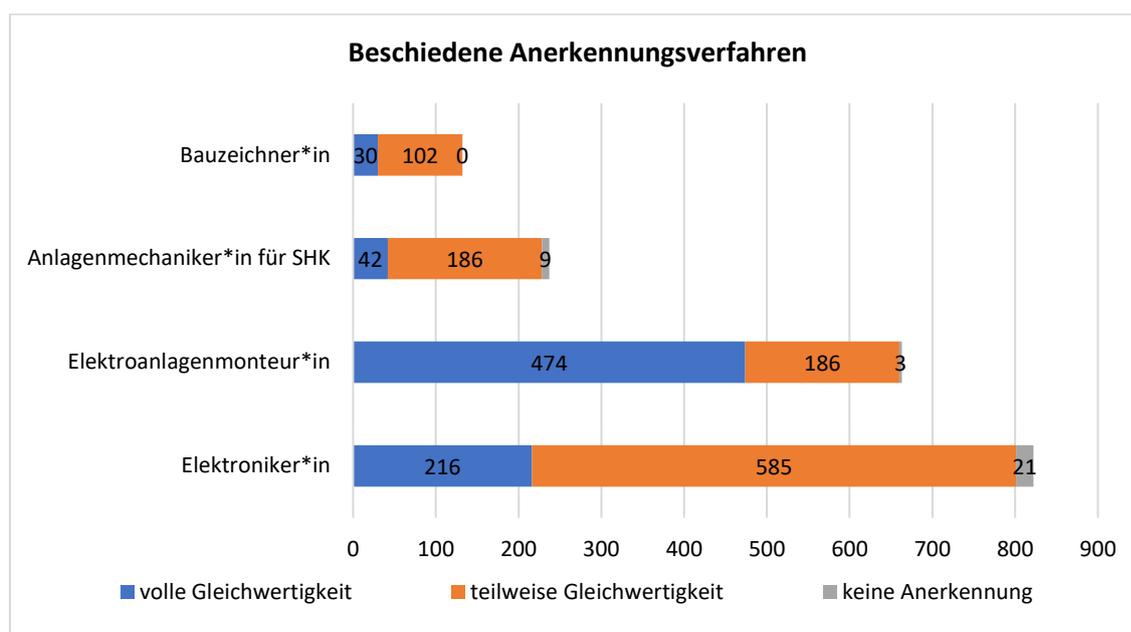


Abbildung 5: Beschiedene Anerkennungsverfahren ausgewählter Berufe in 2021, Monitoring zum Anerkennungsgesetz, BIBB

Die Anerkennungsverfahren bei nicht reglementierten Berufen 2020 werden zu 60 Prozent innerhalb von drei Monaten beschieden. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit sank von 133 Tagen (2017) auf 106 Tage (2020). Damit ist der Zeitraum vom Zeitpunkt, an dem alle Unterlagen vollständig vorliegen bis zum Bescheid berechnet. Viele Bescheide enden mit einer teilweisen Gleichwertigkeit. Über den Zeitraum zwischen einer teilweisen Gleichwertigkeit mit einer Auflage und Anpassungsqualifizierung und dem endgültigen Bescheid liegen keine Auswertungen vor (Boese, Schmitz 2022). Anders als in den reglementierten Berufen, setzt die Beschäftigung in einem nicht reglementierten Beruf keine Berufsanerkennung voraus. Auch eine teilweise Gleichwertigkeit ist daher für Arbeitgeber ein aussagefähiges Dokument.

In der **Praxis** sind bei den Anerkennungsverfahren Probleme vorhanden, die hier nur stichwortartig aufgeführt werden:

- hohe Kosten der Verfahren, lange Bearbeitungsfristen
- komplizierte Verwaltungsvorgaben
- unterschiedliche Vorgehen in einzelnen Bundesländern
- ein nicht ausreichendes Angebot an Anpassungslehrgängen
- heterogene Qualität der Bescheide der zuständigen Stellen
- Finanzierung der Anpassungsqualifizierungen

2.5 Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung zur Gewinnung internationaler Fachkräfte

Weltweit haben sich die Staaten im **Pariser Abkommen** verpflichtet, die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad, möglichst auf 1,5 Grad zu begrenzen. Deutschland möchte bis 2045, die EU bis 2050 klimaneutral werden. Das Bundesverfassungsgericht hat 2021 mit der Betonung der Freiheit kommender Generationen auf die konkrete Ausgestaltung der Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung des Pariser Abkommens gedrungen. Die Novelle des Klimaschutzgesetzes fixiert in Reaktion auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts konkrete Ziele für die Sektoren Energiewirtschaft, Industrie, Gebäude, Verkehr, Landwirtschaft, Abfallwirtschaft und Sonstiges, die bis 2030 bzw. 2040 zu erreichen sind. Dies gelingt nur mit einem zügigen Ausbau erneuerbarer Energien. Bis 2030 will Deutschland 80 Prozent seines Stromes aus erneuerbaren Quellen gewinnen.

Im April 2022 hat die Bundesregierung mehrere Gesetzesvorlagen zum **beschleunigten Ausbau erneuerbarer Energien** verabschiedet. Um diese politischen Vorhaben umzusetzen, bedarf es einer großen Zahl passend qualifizierter Fachkräfte. Die zentralen Herausforderungen für den Standort Deutschland werden in der Fachkräftestrategie mit den drei „D“ Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung beschrieben (BMAS 2022). Der demografische Wandel, die fortschreitende Digitalisierung und die notwendigen Klimaschutzmaßnahmen werden erhebliche Auswirkungen auf die Tätigkeiten, Anforderungen und Berufe in den verschiedenen Branchen haben, die aktuell noch nicht komplett absehbar sind. Jedoch ist bereits erkennbar, dass der Fachkräftemangel diese Transformation deutlich behindern kann.

Die Bundesregierung hat mit der **„Allianz für Transformation“** einen Leitdialog mit Entscheiderinnen und Entscheidern 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. Der Kommunikationsprozess wird vom Bundeskanzleramt gesteuert und bisher haben dazu zwei Treffen stattgefunden (Bundesregierung 2023).

„Ohne Hände keine Wende“ ist eine als 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 stärkt und über pragmatische Weiterbildungsangebote für einen Zufluss an Talenten in die Branche sorgt. Die Einwanderung ausländischer Fachkräfte ist ein Fokus.

Weblinks: Allianz für Transformation

- <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/allianz-fuer-transformation-2135012>
- <https://ohkw.de/>

Mit dem **Fachkräfteeinwanderungsgesetz von 2020** hat die Bundesregierung die Einwanderung von Fachkräften mit mittleren Qualifikationen erleichtert. Die Reform des Gesetzes soll mit der Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems die Einwanderung von Fachkräften ohne berufliche Anerkennung aus Drittstaaten erleichtern.

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. Energiepartnerschaften

mit einem Potenzial für den Handel von synthetischen Energieträgern oder Strom aus erneuerbaren Energien erhöhen perspektivisch auch die Versorgungssicherheit Deutschlands.

Die Bundesregierung hat mit mehr als 20 Partnerländern Energiepartnerschaften und Energiedialoge abgeschlossen u.a. mit Algerien, Brasilien, Chile, Indien, Marokko, Tunesien. Schwerpunkte der Kooperationen sind der Ausbau erneuerbarer Energien, Energieeffizienz und Energiespeicherung. Insbesondere die Herstellung und Export von grünem Wasserstoff, das heißt Wasserstoff der aus erneuerbaren Energien gewonnen wurde und als Speichermedium transportiert werden kann, ist ein Schwerpunkt der Energiepartnerschaften (BMWi 2021).

Hierfür werden in den Ländern qualifizierte Fachkräfte benötigt, die in erster Linie aus der lokalen Bevölkerung gewonnen werden. In dem Bericht des BMWi zu Energiepartnerschaften wird das Thema Aus- und Weiterbildung kaum erwähnt. Eine Ausnahme findet sich in Algerien: dort solle eine Kooperation zwischen einer deutschen Hochschule zu der neuen Fachhochschule für erneuerbare Energien in der Nähe von Algier angestrebt, um ein hohes Niveau bei der Lehre zu erreichen.

Das Institut für Innovation und Technology weist in einem Working Paper darauf hin, das Thema Aus- und Weiterbildung bei Energiepartnerschaften noch zu wenig Beachtung findet und macht das an der Wasserstoffstrategie der Bundesregierung fest (Bovenschulte 2020). Zwar wird das Thema benannt, bleibt aber zumeist zu unkonkret. Energiepartnerschaften mit Berufsausbildungs Kooperationen zu flankieren, könnte auch für die Ziele der Denkfabrik ein strategischer Ansatz sein.

Weblink: Informationen zu den Energiepartnerschaften der Bundesregierung

➤ <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Energie/internationale-energiepolitik-2.html>

Die Bundesregierung unterstützt eine Reihe von Programmen und Projekten zur Gewinnung internationaler Fachkräfte, die auch für die Sektoren Bau und erneuerbare Energien relevant sind. Das Projekt **THAMM „Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa“** durchgeführt von der GIZ und ZAV zielt auf die Gewinnung von Fachkräften aus Nordafrika (Ägypten, Marokko und Tunesien) für den deutschen Arbeitsmarkt. Darunter auch Fachkräfte für die Berufsfelder Elektrotechnik (verschiedene Fachrichtungen), Anlagenmechanik SHK, Industriemechanik, Mechatronik und Logistik. Durch das Pilotprojekt wurden bisher 455 junge Menschen auf ihre Migration aus den drei Ländern vorbereitet. Davon wurden bisher 278 Personen an Arbeitgeber in Deutschland vermittelt, darunter 234 Auszubildende und 44 Fachkräfte (Stand Okt. 2022). Das Projekt zielt auf eine langfristig sichere entwicklungsorientierte Arbeitsmigration nach Deutschland und Europa. Es wird aus Mitteln des BMZ und der EU gefördert.

Das Projekt **PAM „Partnerschaftliche Ansätze für Entwicklungsorientierte Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration“** zielt darauf, Partnerschaften zwischen Deutschland und ausgewählten Kooperationsländern, aktuell Ecuador, Kosovo, Nigeria und Vietnam, aufzubauen und Modelle der Ausbildungs- und Arbeitsmigration zu erproben und zu implementieren. Damit sollen tragfähige Strukturen geschaffen werden, um perspektivisch Fachkräfte zu qualifizieren und eine länderübergreifende Mobilität zu ermöglichen. Berufsfelder sind unter anderem Industrie- und Zerspanungsmechanik, Elektronik, Bau und IT. Das Projekt wird ebenfalls von der GIZ durchgeführt und vom BMZ gefördert.

Das Projekt **„Hand in Hand for international Talents“** der DIHK, gefördert vom BMWK, unterstützt Unternehmen bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte aus den Ländern Brasilien, Indien und Vietnam auf Basis des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Es richtet sich an Personen, die eine

langfristige Beschäftigung in Deutschland suchen. Auch hier sind, unter anderem, die Berufsfelder/Branchen Elektrotechnik, Informations- und Telekommunikationstechnik, Tiefbau und Eisenbahnverkehr geplant.

Weblinks: Informationen zu den Projekten THAMM, PAM und Hand in Hand for International Talents

- <https://www.giz.de/de/weltweit/92649.html>
- <https://www.giz.de/de/weltweit/101552.html>
- <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/hand-in-hand-for-international-talents>

Mit der Förderung des Goethe-Institut stellt die Bundesregierung Angebote der Vorintegration zur Verfügung, von dessen kostenlosen Angeboten auch Teilnehmende von “Hand in Hand for International Talents”, “Triple Win” oder anderen Kooperationsprojekten profitieren. Das Goethe-Institut ist aktuell an 16 Standorten in Drittstaaten mit Angeboten zur Vorbereitung auf Alltags- und Arbeitsleben durch eigene Projektmitarbeitende vertreten und damit Anlaufstelle für praktische Informationen zur Migration nach Deutschland (z. B. Wohnungssuche, Kommunikation am Arbeitsplatz, aber auch interkulturelle Themen). Eine Ausweitung demnächst auf über 40 Standorte in Drittstaaten ist geplant.

Weblinks: Angebote zur Vorintegration und „Mein Weg nach Deutschland“ durch das Goethe Institut

- https://www.goethe.de/de/spr/eng/daz.html?wt_sc=vorintegration
- <https://www.goethe.de/prj/mwd/de/startseite.html>

2.6 Transnationale Skills Partnerships – Blick in die Praxis

Von der im Rahmen der Denkfabrik durchgeführten Untersuchung zu transnationalen Skills Partnerships in Deutschland mit insgesamt 27 Projekten betreffen zwei das Baugewerbe und vier, die auch in Berufen der Erneuerbaren Energien ausbilden bzw. Fachkräfte rekrutieren, unter anderen die oben genannten Projekte THAMM und PAM. Ein Schwerpunkt ist der Bereich Elektrik / Elektronik. Weitere Projekte und Programme arbeiten beruflich breiter aufgestellt, aber auch in diesen Berufsfeldern. Die Projekte richten sich an ausgebildete Fachkräfte, die über den Weg einer beruflichen Anerkennung auf eine Beschäftigung in Deutschland vorbereitet werden und an junge Menschen, die eine Ausbildung absolvieren. Die Projekte werden teils aus öffentlichen und privaten und teils nahezu ausschließlich durch private Arbeitgeber finanziert.

Einblick in die Praxis geben die im Anhang 2 zusammengestellte Projektprofile ausgewählter transnationaler Skills Partnerships in den Bereichen Bau und Erneuerbare Energien.

Literatur

- BMAS (2020): Abschlussbericht zur Evaluierung der Westbalkanregelung: Registerdatenanalyse und Betriebsfallstudien, IAB, FORSCHUNGSBERICHT 544, hrsg. vom BMAS.
- BMAS (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022.
- BMWi (2021): Energiepartnerschaften und Energiedialoge, Jahresbericht 2020, hrsg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.
- Böse, Schmitz (2021): Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings, Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2021, hrsg. vom Bundesinstitut für berufliche Bildung.
- Böse, Schmitz (2022): Böse, Carolin; Schmitz, Nadja: Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Erste Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen Statistik: Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn, 2022.
- Bovenschulte (2020): Skills Development for Hydrogen Economies – Damit aus einer Wasserstoffstrategie eine Wasserstoff(weiterbildungs)strategie wird, Working Paper of the Institut für Innovation und Technology, Nr. 55. Léna Krichewsky-Wegener, Sebastian Abel, Marc Bovenschulte.
- Bundesregierung (2023): Allianz für Transformation, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/allianz-fuer-transformation-2135012> / Aufruf am 03.02.2023.
- Ertl (2022): Der Fachkräftemangel als Transformationsbremse: Die Mission der Berufsbildung in der Zeitenwende, Prof. Dr. Hubert Ertl, BIBB-Kongress 2022, 27.10.2022
- DIW (2023): Ampel Monitor Energiewenden, Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), https://www.diw.de/de/diw_01.c.841560.de/ampel-monitor_energiewende.html / Aufruf 03.02.2023.
- Helmrich et al. (2021): Baugewerbe zwischen Klimawandel und Fachkräfteengpass Thesen und Maßnahmen angesichts der energetischen Sanierung und Aktivierung des Gebäudebestandes, Robert Helmrich, Tobias Maier, Torben Padur, Marc Ingo Wolter: Hrsg. BIBB 2021, Bonn, Online: https://res.bibb.de/vet-repository_779583
- IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2022): Arbeitshilfe: Besonderheiten der beruflichen Anerkennung von Elektroniker*innen, hrsg. IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, Forschungsinstitut für berufliche Bildung, 2022.
- IW (2022): Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken, Helen Hickmann, Filiz Koneberg, IW Kurzbericht 67/2022.
- Koalitionsvertrag (2021): Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 – 2025 der SPD, FDP und Grünen / Bündnis 90.
- KOFA (2022): Studie 03/2022 Energie aus Wind und Sonne – Welche Fachkräfte brauchen wir? Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft.
- Simmel (2023): Migration und Klimaschutz: Nadelöhr der Energiewende: Fehlende Fachkräfte, Kai Simmel, in Migazin 19.01.2023, https://www.migazin.de/2023/01/19/fehlende-fachkraefte-werden-zum-nadeloehr-der-energiewende/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=migletter-free_2042 / Aufruf 21.01.2023.
- Statistisches Bundesamt (2021): <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/172651/umfrage/bedarf-an-pflegekraeften-2025/> Aufruf am 01.07.21.

UBA Umweltbundesamt (2023):

<https://www.umweltbundesamt.de/daten/umweltindikatoren/indikator-beschaeftigte-im-bereich-erneuerbare#die-wichtigsten-fakten> / Aufruf 26.01.2023.

ZDB (2022): Zentralverband des deutschen Baugewerbes, https://www.bauindustrie.de/zahlen-fakten/weiteres/bauwirtschaft-im-zahlenbild/entwicklung-der-auslaendischen-beschaeftigten-im-bauhauptgewerbe#gallery_tt_content:1101 Aufruf 21.01.2023.

Die Zeit (2023): „Mit Dach und Krach“ Die Zeit Ausgabe 06/2023.

Anlage 1: Relevante Akteure und Portale

<p>Anerkennung in Deutschland https://www.anerkennung-in-deutschland.de</p>	<p>Anerkennung in Deutschland ist das offizielle Informationsportal zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Es ist beim Bundesinstitut für Berufsbildung angesiedelt. Das Portal informiert über die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse.</p>
<p>BQ Portal https://www.bq-portal.de/</p>	<p>Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen der Länder, gefördert vom BMWK.</p>
<p>Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) https://www.giz.de</p>	<p>Die GIZ führt im Auftrag des Bundes und anderer Auftraggeber weltweit Projekte für nachhaltige Entwicklung durch. Im Rahmen des Triple Win-Programms ist sie für die sprachliche und fachliche Vorbereitung der Pflegekräfte im Herkunftsland und die Integrationsberatung und -begleitung zuständig.</p>
<p>Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) https://www.dihk.de/de</p>	<p>Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) vertritt die gesamte gewerbliche Wirtschaft in Deutschland. Ihre Mitglieder sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs aus Industrie, Handel und Dienstleistungen). Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk von rund 150 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 93 Ländern.</p>
<p>Goethe Institut Webportal Mein Weg nach Deutschland - Goethe-Institut</p>	<p>Das Goethe Institut bietet ein umfangreiches kostenloses Angebot zur Vorintegration an von dem auch Teilnehmende von transnationalen Skill Partnerships profitieren. Das Webportal wird für die sprachliche und interkulturelle Vorbereitung u.a. ein Bewerbungstraining für Handwerker in Bosnien, eingesetzt und sind ein wichtiger Informationspunkt für Zuwandernde.</p>
<p>Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) https://www.netzwerk-iq.de/</p>	<p>Das Förderprogramm IQ bietet Beratungen und Qualifizierungen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen an. Zudem unterstützt es Prozesse der Integration durch Information, Beratung und interkulturelle Kompetenzentwicklung von Arbeitgebern und beteiligten Institutionen.</p>
<p>Make it in Germany https://www.make-it-in-germany.com/de/</p>	<p>„Make it in Germany“ ist das zentrale Informationsportal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland.</p>
<p>Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/die-zav</p>	<p>Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit und zuständig für die Vermittlung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte.</p>
<p>Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA)</p>	<p>Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde die ZSBA als befristetes Modellprojekt bei der ZAV eingerichtet. Sie</p>

<p>https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/zsba</p>	<p>unterstützt Fachkräfte, die im Ausland leben und von dort den Antrag auf Berufsanerkennung stellen wollen.</p>
<p>Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) https://www.zdh.de/</p>	<p>Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. ist ein Spitzenverband der Wirtschaft, in dem 53 Handwerkskammern, rund 40 Fachverbände des Handwerks auf Bundesebene sowie weitere wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutschland zusammengeschlossen sind. Der ZDH führt das transnationale Skills Partnership HabizU durch.</p>

Anlage 2: Transnationale Skills Partnerships in den Branchen Bau und Erneuerbare Energien – ausgewählte Projektprofile

PROJEKTRPROFIL 1: UNTERSTÜTZUNG REGULÄRER ARBEITSMARKTMIGRATION UND -MOBILITÄT ZWISCHEN NORDAFRIKA UND EUROPA (THAMM PLUS)

Für Arbeitsmarktmigration zuständige Institutionen in Ägypten, Marokko und Tunesien gestalten mit Deutschland eine sichere und entwicklungsorientierte Arbeitsmarktintegration.

Eckdaten

- Dauer: 11/2023 – 12/2026
- Berufsfeld/Branche:
- Projekttyp:
- Herkunftsländer: Ägypten, Marokko, Tunesien
- Zielland:
- Durchführende Organisation: die vom BMZ beauftragte und von der EU-kofinanzierte Komponente wird von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH durchgeführt
- Kooperationspartner: Neben der GIZ setzen folgende Organisationen das THAMM Plus EU-Programm um: Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Internationale Organisation für Migration (IOM), Belgische Entwicklungsagentur ENABEL, Französisches Amt für Einwanderung und Integration (OFII), Italienische Entwicklungsagentur (AICS). In Deutschland kooperiert die GIZ mit der Bundesagentur für Arbeit
- Partnerinstitutionen: Ministerien und nachgelagerte Institutionen in den Partnerländern
- Finanzierungsquelle(n): Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), Europäische Kommission

Ziele des Projekts / Programms und ggf. erreichte Meilensteine

Das Vorhaben THAMM Plus zielt auf die nachhaltige Verankerung von entwicklungs- und bedarfsorientierter Arbeitsmigration zwischen Nordafrika und Europa. Um dies zu erreichen, stärkt das Vorhaben durch Qualifizierungsmaßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit von migrationsinteressierten Personen aus den drei Partnerländern für den nationalen und internationalen Arbeitsmarkt. Durch den Ausbau von Partnerschaften zwischen Schlüsselakteuren aus den Herkunftsländern und aus Deutschland werden tragfähige Kooperationsstrukturen geschaffen, um die Gestaltung entwicklungs- und bedarfsorientierter Arbeitsmigration langfristig zu ermöglichen.

Im Rahmen des Vorgängerprojekts THAMM und seit Start von THAMM Plus wurden bisher 700 Personen auf eine mögliche Migration vorbereitet. Davon wurden bisher 434 Personen in eine Ausbildung oder in Beschäftigung in Deutschland gebracht (Stand November 2023).

Wie funktioniert das Projekt?

THAMM Plus verfolgt einen ganzheitlichen Migrationsansatz für Ausbildung und Beschäftigung. Dabei arbeitet es in drei Handlungsfeldern:

- THAMM Plus verbessert das Angebot an Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung migrationsinteressierter Personen, so dass diese sowohl im Herkunftsland als auch international bessere Chancen auf eine gute Beschäftigung haben. Durch fachliche Weiterqualifizierungen, Sprachkurse und Soft Skill Trainings mit dem Fokus auf interkulturelle Verständigung werden die Migrationschancen auf individueller Ebene gestärkt. Die Maßnahmen werden gemeinsam mit staatlichen Partnern in den Herkunftsländern entwickelt.

- THAMM Plus baut Partnerschaften zwischen Schlüsselakteuren in den Herkunftsländern und in Deutschland und Europa aus und ermöglicht so die Vernetzung zum Beispiel zwischen Berufsschulen, Arbeitsagenturen, Kammern und Initiativen von Bundesländern und Regionen. Durch gemeinsame Aktivitäten wie zum Beispiel Jobmessen, Studienreisen und Workshops werden die Partnerschaften mit Leben gefüllt. So schaffen die Partnerschaften Rahmenbedingungen, um Arbeitsmigration nachhaltig zu verankern.
- THAMM Plus stärkt die Kapazitäten der Partnerinstitutionen in den Herkunftsländern, so dass diese Mobilitätsprogramme schrittweise eigenständig durchführen können. Beispielsweise unterstützt THAMM Plus bei der Digitalisierung der Prozesse und beim Aufbau eines Integrationsnetzwerks. Hierbei knüpft THAMM Plus an das Vorgängerprojekt an, im Rahmen dessen Standardverfahren für Arbeitsmigration für relevante Ministerien und Arbeitsagenturen in Ägypten, Marokko und Tunesien entwickelt und pilothaft Auszubildende und Fachkräfte an Unternehmen in Deutschland vermittelt wurden. Die Standards sollen im Rahmen von THAMM Plus an die Regelungen des weiterentwickelten Fachkräfteeinwanderungsgesetzts angepasst werden.

Weiterführende Informationen

- <https://www.giz.de/de/weltweit/92649.html>

Stand Januar 2024

PROJEKTRPROFIL 2: PARTNERSCHAFTLICHE ANSÄTZE FÜR ENTWICKLUNGSORIENTIERTE AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMIGRATION (PAM)

Das Projekt etabliert langfristige Partnerschaften zwischen Deutschland und ausgewählten Partnerländern zur Ausbildungs- und Arbeitsmigration. Gemeinsam werden Modelle zu internationaler Mobilität entwickelt und umgesetzt, die die Bedarfe aller beteiligten Partner adressieren: der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften auf dem deutschen wie auf dem lokalen Arbeitsmarkt des Partnerlandes, die Internationalisierung der Ausbildung sowie die Verbesserung der Prozesse einer gelingenden Arbeitsmigration.

Eckdaten

- Dauer: 07/2019 – 06/2024
- Berufsfeld/Branche: Industrie- und Zerspanungsmechanik, Elektronik, IT, Bäckerhandwerk, Automechatronik (E-Cars)
- Projekttyp: Pilotprojekt, Typ 1, 2 und 3
- Herkunftsland: global, aktuell: Ecuador, Jordanien (seit 08/2023), Kosovo (mit Bau und Frühpädagogik bis 06/2023), Nigeria und Vietnam
- Zielland: Deutschland
- Durchführende Organisation: GIZ, Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit
- Kooperationspartner: Arbeits- und Bildungsministerien, Kammern, Wirtschaftsverbände, Zivilgesellschaft und Bildungseinrichtungen aus den Partnerländern und Deutschland.
- Finanzierungsquelle(n): Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Ziele des Projekts / Programms und ggf. Meilensteine

Das Ziel ist, starke Partnerschaften zwischen Deutschland und ausgewählten Partnerländern aufzubauen, um Fachkräfte gemeinsam besser auszubilden – Fachkräfte, die dadurch im lokalen Arbeitsmarkt der Partnerländer eine Perspektive finden sowie solche, die an Migration interessiert sind. Neben dem Nutzen für Deutschland sowie für die Migrantinnen und Migranten entsteht dabei insbesondere auch ein Mehrwert für die Herkunftsländer.

Wie funktioniert das Projekt?

Um dem globalen Fachkräftemangel zu begegnen, bringt PAM verschiedene Akteure aus den Partnerländern, wie Arbeitsministerien und Bildungs- und Forschungseinrichtungen mit Akteuren in Deutschland, zum Beispiel Kammern, Wirtschaftsverbänden und Unternehmen zusammen. Gemeinsam werden Mobilitätsmodelle für eine faire Migration entworfen und erprobt, die die Herausforderungen der Arbeitsmärkte aller beteiligten Länder berücksichtigt. Gemeinsam arbeiten die Partner an:

- **der Qualität der beruflichen Bildung in den Herkunftsländern:** Wissensaustausch sowie die Anpassung und Weiterentwicklung von Ausbildungen stärkt die berufliche Bildung in den Partnerländern. Wachsende Mobilität und Internationalisierung der Ausbildungen steigert die Attraktivität einzelner Berufsbilder, die in den jeweiligen Arbeitsmärkten schwer zu besetzen sind.
- **bedarfsgerechten Migrations- und Mobilitätsmodellen:** Um die entwickelten Migrations- und Mobilitätsmodelle zu testen, werden ca. 470 Auszubildende und Fachkräfte (davon mindestens 40 % Frauen) auf ihre Arbeit im Rahmen der jeweiligen Modelle sprachlich, fachlich und transkulturell vorbereitet, darunter in Branchen wie Elektronik,

Metallverarbeitung und IT. Ein besonderer Fokus liegt auf Berufen, die deutlich zu grüner Transformation beitragen sowie auch für Frauen Perspektiven eröffnen.

- **Internationalen Netzwerken:** Durch den länderübergreifenden Austausch haben alle beteiligten Akteure Zugang zu den Erfahrungen aus den konkret getesteten Mobilitätsmodellen, sowie zu einem internationalen Netzwerk.

Wirkungen und Erfolge

Eine erste Gruppe von Auszubildenden für Industriemechanik und für Elektronik für Betriebstechnik aus Ecuador konnte 2022 erfolgreich starten. In Vietnam hat die erste Kohorte ihre Ausbildung in der Zerspanungsmechanik vor Ort abgeschlossen, die zu Teilen erfolgreich an Arbeitgeber in Deutschland vermittelt wurden und ab Januar 2024 nach Deutschland einreisen werden.

Weiterführende Informationen

- <https://www.giz.de/de/weltweit/101552.html>
- <https://pam-partnerships.org/wer-ist-pam/>

Stand November 2023

PROJEKTRPROFIL 3: HABIZU - HANDWERK BIETET ZUKUNFT

Im Projekt erfolgt die systematische Pilotierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Handwerk anhand von drei Gewerken mit hohem Fachkräftebedarf. Als Herkunftsland wurde Bosnien und Herzegowina ausgewählt. Die im Projekt gesammelten Erfahrungen geben Hinweise darauf, wie effiziente und an die Bedarfe von mittelständischen Handwerksbetrieben angepasste Rekrutierungs- und Migrationsprozesse aussehen können.

Eckdaten

- Dauer: 01/2020 – 12/2023
- Berufsfeld/Branche: Elektroniker:in für Energie- und Gebäudetechnik, Metallbauer:in Fachrichtung Konstruktionstechnik, Anlagenmechaniker:in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Projekttyp: Typ 1
- Herkunftsland: Bosnien und Herzegowina
- Zielland: drei Regionen in Deutschland (Handwerksbezirke Koblenz, München/Oberbayern und Potsdam)
- Durchführende Organisation: Zentralverband des Deutschen Handwerks, Bundesagentur für Arbeit, sequa gGmbH
- Kooperationspartner: Handwerkskammer Koblenz, Fachverband Metall Bayern, Handwerkskammer Potsdam
- Finanzierungsquelle(n): BMWK sowie Projektkostenbeiträge der teilnehmenden Betriebe

Ziele des Projekts / Programms und ggf. erreichte Meilensteine

Ziel des Projekts ist die Erprobung der Rekrutierungs- und Migrationsprozesse von qualifizierten Fachkräften ins mittelständische Handwerk. Die Projektergebnisse sollen allen Beteiligten konkrete Lernerfahrungen über Hürden, Voraussetzungen und Erfolgsfaktoren des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ermöglichen. Anhand von 40 Projektteilnehmer:innen aus Bosnien und Herzegowina werden alle wesentlichen Phasen der Fachkräfteanwerbung ins Handwerk pilotiert und systematisch ausgewertet. Die Projektergebnisse sind u.a. in die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes eingeflossen.

Wie funktioniert das Projekt?

Im Projektverlauf werden vier Rekrutierungszyklen umgesetzt, wobei jeder Zyklus die vier Phasen Bewerbung, Qualifizierung, Vermittlung und Integration umfasste. Die ausgewählten Bewerber (es handelte sich ausschließlich um männliche Personen) werden gemeinsam von der Bundesagentur für Arbeit und von Handwerksorganisationen ausgewählt und im Herkunftsland sprachlich bis zum Niveau B1 vorbereitet. Ihre Qualifikation wird auf Gleichwertigkeit zum deutschen Referenzberuf geprüft. Ausgehend von konkreten Stellenangeboten von Arbeitgebern in den drei deutschen Zielregionen werden die Bewerber in deutsche Betriebe vermittelt. Im Fall der teilweisen Gleichwertigkeit durchlaufen die Projektteilnehmer eine Anpassungsqualifizierung im Betrieb sowie in überbetrieblichen Bildungszentren der Handwerksorganisationen. Fachkräfte und Betriebe erhalten intensive Unterstützung durch Integrationsbegleiterinnen der Handwerksorganisationen.

Weiterführende Informationen

- <https://www.sequa.de/projekte-programme/habizu-handwerk-bietet-zukunft/>
- <https://www.arbeitsagentur.de/m/handwerk-bietet-zukunft/de/>

PROJEKTPROFIL 4: HAND IN HAND FOR INTERNATIONAL TALENTS

Das Projekt unterstützt Unternehmen bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte aus den Ländern Brasilien, Indien und Vietnam auf Basis des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Es richtet sich an Personen, die eine langfristige Beschäftigung in Deutschland suchen.

Eckdaten

- Dauer: 01/2020 – 06/2023
- Berufsfeld/Branche: Elektrotechnik, Hotellerie und Gastronomie, Informations- und Telekommunikationstechnik, Tiefbau und Eisenbahnverkehr
- Projekttyp: Pilotprojekt, Typ 1
- Herkunftsland: Brasilien, Indien und Vietnam
- Zielland: Pilotregionen in Deutschland: Düsseldorf, Erfurt, Lübeck, Reutlingen und Rostock
- Durchführende Organisation: DIHK Service GmbH, Bundesagentur für Arbeit
- Kooperationspartner: IHKs und Agenturen für Arbeit in den Pilotregionen Düsseldorf, Erfurt, Lübeck, Reutlingen und Rostock, AHKs in drei Ländern: Brasilien, Indien und Vietnam, IHK FOSA
- Finanzierung: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

Ziele des Projekts / Programms

Die Partner entwickeln und erproben einen praxistauglichen und übertragbaren Prozess, um qualifizierte Fachkräfte in IHK-Berufen aus Drittstaaten für Unternehmen in Deutschland zu gewinnen. Der Ansatz wird in enger Zusammenarbeit von Bundesagentur für Arbeit, Industrie- und Handelskammern und den Auslandshandelskammern realisiert.

Wie funktioniert das Projekt?

Das Projekt bündelt Expertise, Kompetenzen und unterschiedliche Zuständigkeiten, um einen idealtypischen Kooperationsprozess und ein erfolgreiches Verfahren für Fachkräfteeinwanderung aufzubauen:

- Industrie und Handelskammern (IHK) und Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit gewinnen in den Regionen Unternehmen für das Projekt und sind deren erster Ansprechpartner. Sie begleiten den Prozess zur Integration der eingewanderten Fachkräfte.
- Auslandshandelskammern (AHK) rekrutieren geeignete Fachkräfte und begleiten sie gemeinsam mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA durch das Verfahren, inklusive der Anerkennung des Berufsabschlusses und des Visaverfahrens.
- Die Bundesagentur für Arbeit setzt die Vermittlung zwischen Unternehmen und potenziellen Fachkräften um, unterstützt beim Visaverfahren und weiteren bürokratischen Vorbereitungen der Einwanderung.
- Die IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) prüft die Anerkennungsfähigkeit der Berufsabschlüsse von Bewerber:innen aus Drittstaaten und ist im Projektverlauf Anlaufstelle für den gesamten Anerkennungsprozess.

Für die Teilnehmer:innen des Programms bezahlen Unternehmen bei einer erfolgreichen Vermittlung eine Dienstleistungspauschale zwischen 2.900 Euro und 4.400 Euro abhängig von der Betriebsgröße.

Weiterführende Informationen

- <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/hand-in-hand-for-international-talents>

Stand Dezember 2022

PROJEKTPROFIL 5: ÄTHIOPISCHE AUSZUBILDENDE FÜR DEN BAUSEKTOR IN DEUTSCHLAND

Im Rahmen einer etablierten Kooperation mit dem Bau- und Arbeitsministerium in Äthiopien werden mit dem Projekt junge Menschen aus Äthiopien, Mosambik, Marokko und Tunesien für eine Ausbildung im Baugewerbe in Deutschland angeworben. Damit wird ein Beitrag zum Fachkräftebedarf geleistet.

Eckdaten

- Dauer: 03/2020 -12/2022
- Berufsfeld/Branche: Baugewerbe, Bauberufe
- Projekttyp: Typ 2
- Herkunftsland: Äthiopien, Mosambik, Marokko, Tunesien
- Zielland: Deutschland
- Durchführende Organisation: Bauverbände, Deutscher Auslandsbau-Verband (DABV) e.V.
- Kooperationspartner: Bauministerium Äthiopien, Arbeitsministerium Äthiopien, Goethe-Institut Mosambik, GIZ Marokko, Bundesagentur für Arbeit (Tunesien)
- Finanzierung: Arbeitgeber, Bauverbände

Ziele des Projekts / Programms

Zur Behebung des Fachkräftebedarfs in der Baubranche hat der Deutsche Auslandsbau-Verband (DABV) e.V. mit dem sogenannten „Poolansatz“ einen Mechanismus entwickelt, der gezielt Auszubildende aus Äthiopien an deutsche Bauunternehmen vermittelt.

Wie funktioniert das Projekt?

Der Verband verfügt insbesondere in Äthiopien über ein sehr gutes Netzwerk an Partnern, wodurch gezielt geeignete Kandidaten ausgewählt und mit deutschen Bauunternehmern zusammengebracht werden. Der „Poolansatz“ sieht vor, dass die Kandidat:innen in Äthiopien mit dem notwendigen Wissen ausgestattet werden, um im deutschen Baugewerbe zunächst eine entsprechende Ausbildung erfolgreich zu durchlaufen und dann als Bau- oder Spezialbaufacharbeiter:innen eine berufliche Karriere im Bauunternehmen zu starten.

Die finanziellen Risiken werden durch den Poolansatz minimiert, da der Verband ein revolvinges Finanzierungssystem entwickelt hat, welches die finanziellen Möglichkeiten aller am Projekt Beteiligten berücksichtigt. Um eine faire Kostenteilung zwischen den Partnern zu gewährleisten, findet eine Vorfinanzierung durch äthiopische Partner statt, die treuhänderisch von den Bauverbänden verwaltet wird und bei Antritt der Ausbildung in Deutschland zurückerstattet wird. Vor Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages erfolgt eine individuelle Einigung über die Kostenverteilung zwischen Auszubildenden und Bauunternehmen. Alle anderen Aufwendungen werden von den Bauverbänden getragen.

Langfristig wird der Aufbau eines „Industry Wide Training System“ mit dualer Ausbildung für den äthiopischen und deutschen Baumarkt angestrebt.

Weiterführende Informationen

<https://www.bauverbaende.nrw/fachkraeftemangel-in-deutschen-bauunternehmen-wie-auszubildende-aus-drittstaaten-teil-der-loesung-sein-koennen>

Stand Dezember 2022

PROJEKTPROFIL 6: BAU ACADEMY

Die Bau Academy in Pristina, Kosovo, bietet Menschen aus dem Kosovo eine Ausbildung in Bauberufen. Die Absolventen können damit eine Beschäftigung im Kosovo oder in Deutschland aufnehmen.

Eckdaten

- Dauer: 10/2018 – 08/2021
- Berufsfeld/Branche: Bauberufe
- Projekttyp: Typ 2, 3
- Herkunftsland: Kosovo
- Zielland: Deutschland
- Durchführende Organisation: Kollegji Heimerer
- Kooperationspartner: Bauunternehmer Landesverband Bayerischer Bauinnungen, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Beschäftigungsagentur der Republik Kosovo
- Finanzierung: Aufteilung der Kosten zwischen allen Projektbeteiligten

Ziele des Projekts / Programms

Ziel beim Aufbau der binationalen Berufsentwicklungspartnerschaft ist, die Qualität der Berufsausbildung im Bausektor in Kosovo entlang der Anforderungen des Baugewerbes in beiden Ländern (Kosovo und Deutschland) zu verbessern. Die Kapazitäten bei den beteiligten Institutionen in Kosovo sollen aufgebaut werden.

Wie funktioniert das Projekt?

In dieser binationalen Partnerschaft geht es um die Interessen beider Länder mit dem Ziel, auf lange Sicht einen für beide Seiten vorteilhaften und fairen Ausgleich zu erreichen. In einem Modellprozess werden in Kosovo die Qualifizierung, die Kompetenzbewertung und die Gleichwertigkeitsprüfung für den ausgewählten Referenzberuf Maurer pilotiert. Begleitet wird der Prozess von einem deutsch-kosovarischen Lenkungsausschuss, der sich mit der Entwicklung und Anerkennung von Bildungsstandards und -programmen sowie mit der Verbesserung der Aus- und Weiterbildung befasst.

Seit September 2019 bietet die in Pristina ansässige Bau Academy – ein Joint Venture kosovarischer und deutscher Bauunternehmen – eine dreijährige Ausbildung zum Maurer an, die sich am Berufsstandard des deutschen dualen Ausbildungssystems orientiert und zugleich auf die Bedürfnisse des kosovarischen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist.

Wirkungen und Erfolge

Der beschriebene Berufsbildungsstandard Maurer wurde 2019 von den kosovarischen Behörden akkreditiert.

Weiterführende Informationen

- <https://www.bauacademy.com/>
- file:///C:/Users/ebb_admin/Downloads/IB_Studie_tQMP_Sauer_Volarevic_2020.pdf

Stand Dezember 2022